

Sécurisation des compétences maritimes au sein du ministère

Phase 1 : constat de la situation

Rapport n° 008799-04 - IGAM n° 2015-137

établi par

Bruno BARADUC et Yves MORIN

Février 2015

Les auteurs attestent qu'aucun des éléments de leurs activités passées ou présentes n'a affecté leur impartialité dans la rédaction de ce rapport.

Fiche qualité	
La mission du CGEDD qui a donné lieu à la rédaction du présent rapport a été conduite conformément au dispositif qualité du Conseil.	
Rapport CGEDD n° 008799-04 - IGAM n° 2015-137	Date du rapport : Février 2015
Titre : Sécurisation des compétences maritimes au sein du ministère	
Commanditaire(s) : Pour le ministre, la directrice des affaires maritimes	Date de la commande : 13 février 2014
Auteur(e)s du rapport (CGEDD) : Bruno BARADUC et Yves MORIN	
Coordonnateur(trice) :	
Superviseur(euse) : jean Guillot	
Relecteur(trice) : Lionel Rimoux	
Nombre de pages du rapport (sans les annexes) : 37	

Sommaire

Résumé.....	3
Introduction.....	6
1. LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AU SEIN DU MEDDE. 8	8
1.1. Le dispositif de GPEEC du MEDDE.....	8
1.2. La gestion traditionnelle des compétences maritimes au sein du ministère chargé de la mer.....	9
1.3. La gestion actuelle des compétences pour le secteur maritime.....	9
2. ANALYSE ET ENJEUX DES MISSIONS MARITIMES DU MEDDE.....	12
2.1. La sécurité et la sûreté maritimes.....	13
2.2. Les interventions en mer du MEDDE.....	16
2.3. L'administration des gens de mer, la formation et l'enseignement. (630 ETP environ actuellement).....	21
2.4. Pêches maritimes et cultures marines (230 ETP actuellement).....	23
2.5. La gestion des politiques intégrées mer et littoral (50 ETP environ aujourd'hui, + 250 à l'AAMP).....	25
2.6. Autres missions confiées aux directions centrales et services déconcentrés du MEDDE dans le domaine maritime (570 ETP) ; fonctions de direction ; fonctions supports (220 ETP).....	25
2.7. Synthèse des besoins en compétences maritimes au MEDDE.....	26
3. ENJEUX MAJEURS DÉTECTÉS POUR LA SAUVEGARDE ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MARITIMES AU SEIN DU MEDDE ET ÉVALUATION DE LA SITUATION ACTUELLE.....	28
3.1. Sûreté et sécurité maritime.....	28
3.2. Les interventions en mer ou la mission garde-côte du MEDDE.....	31
3.3. Formation, brevets et sécurité du travail maritime.....	34
3.4. L'enseignement maritime.....	35
3.5. Le contrôle des pêches.....	37
3.6. Ingénierie environnementale maritime.....	38
3.7. Cadre généraliste maritime.....	39
Conclusion.....	41
Annexes.....	44
1. Lettre de mission.....	45
2. Note de cadrage.....	50
3. Liste des personnes rencontrées.....	53
4. Liste des documents consultés.....	56

5. Liste des 14 emplois-types « mer » du RME du MEDDE.....	57
6. Fiche : compétence critique ISN.....	58
7. Pyramide des âges des personnels du DCS.....	63
8. Tableau des emplois de cadres A et A+ identifiés à compétences maritimes au MEDDE.....	65
9. Glossaire des sigles et acronymes.....	69

Résumé

L'évaluation de la politique maritime menée dans le cadre de la modernisation de l'action publique (MAP) a conduit le ministre à commander un rapport à l'inspection générale des affaires maritimes (IGAM) et au conseil général de l'écologie et du développement durable (CGEDD) sur la « sécurisation des compétences maritimes » au sein du ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE).

Il s'agit d'un travail prospectif consistant à partir d'un constat partagé sur la situation actuelle, à proposer des pistes visant au maintien des compétences traditionnelles toujours nécessaires pour la conduite des politiques sectorielles que le ministère pilote, à l'acquisition de compétences nouvelles et à la valorisation des compétences maritimes dans le ministère.

La lettre de mission précise que « les solutions préconisées devront être guidées par les triples enjeux structurants que constituent la trajectoire incontournable de redressement des finances publiques, les réformes en cours, en particulier les fusions des corps maritimes avec d'autres corps, ainsi que les missions maritimes essentielles confiées au MEDDE, en particulier au regard de ses engagements communautaires et des risques attachés ».

Pour conduire ce travail, la mission a pris connaissance des documents relatifs à la politique maritime et aux actions mises en œuvre en matière de gestion des emplois et des compétences (GPEC) du MEDDE.

Elle a rencontré les organisations syndicales et les directions centrales concernées, ainsi qu'un échantillonnage de personnels des services déconcentrés.

Elle s'est rendue à l'École Nationale Supérieure des Affaires Maritimes à Nantes (ENSAM), à Rennes (SGAR et Région Bretagne), à Saint-Malo (DDTM), au Havre (DIRM) et au Centre de sécurité des navires (CSN) de Caen.

Le constat qui est l'objet de cette phase 1 a été dressé à partir de l'analyse des documents rassemblés, des nombreux entretiens menés et des visites de terrain effectuées. Il pourra être présenté aux parties prenantes avant l'engagement de la phase 2 portant sur les solutions préconisées.

Les changements structurels au sein des services et des corps du ministère réalisés ces dernières années ou à venir, font craindre une perte des compétences techniques, notamment pour le secteur maritime.

Un premier regard porté sur la GPEEC du MEDDE a montré qu'une rupture a été opérée avec le système traditionnel de gestion des compétences des « affaires maritimes » que le nouveau dispositif n'a pas remplacé de manière pleinement satisfaisante.

Une revue des missions maritimes du MEDDE a mis en évidence les besoins en compétences que le ministère doit conserver pour conduire les politiques de la mer et du littoral.

Les besoins spécifiques en compétences maritimes ont ainsi été identifiés sur 7 thématiques :

- ✓ la sécurité et la sûreté maritime ;
- ✓ les interventions en mer ;
- ✓ le secteur formation, brevets et sécurité du travail maritime de l'administration des gens de mer ;
- ✓ l'enseignement maritime ;
- ✓ la réglementation et le contrôle des pêches ;
- ✓ l'ingénierie environnementale maritime ;
- ✓ ainsi qu'une compétence de « cadre généraliste maritime ».

Une analyse de la situation actuelle de ces compétences et de leur évolution prévisible a permis d'identifier, dans un ensemble jugé encore globalement satisfaisant, certaines compétences critiques qui présentent un risque de dilution à relativement court terme.

Elles concernent principalement les quatre domaines à enjeu international ou communautaire fort que sont :

- ✓ la sécurité/sûreté des navires,
- ✓ la délivrance des brevets STCW, (Convention on Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafares),
- ✓ la certification des conditions sociales à bord,
- ✓ le contrôle des pêches.

Tel est également le cas de l'enseignement maritime et des compétences nautiques des personnels du DCS (Dispositif de Contrôle et de Surveillance) dont le renouvellement n'est plus assuré.

D'autres compétences correspondent à des enjeux nouveaux comme la police de l'environnement en mer ou l'ingénierie environnementale avec une spécialité maritime.

Quoiqu'il en soit, la sécurisation de l'ensemble des compétences maritimes identifiées est apparue comme une nécessité pour permettre au ministère chargé de la mer d'assurer ses missions essentielles telles que la sécurité et la sûreté maritime, les polices spéciales en mer, la délivrance des titres et brevets et pour qu'il puisse conserver sa légitimité et son leadership sur le pilotage des politiques de l'État en mer et sur le littoral.

Introduction

Le MEDDE est dépositaire d'une histoire et d'une culture d'administration maritime fortes, portées depuis toujours par son organisation atypique et ses personnels spécifiques.

Les changements structurels au sein des services et des corps du ministère réalisés ces dernières années, et parfois encore en cours, se traduisent par un sentiment de perte de compétences techniques qui n'est certes pas spécifique au secteur maritime mais qui le touche directement.

Certains, pour préserver cette culture au service de l'ambition maritime du pays, ont exprimé le souhait d'un retour à une administration spécialisée autonome sur le principe du guichet unique mer.

D'autres considèrent au contraire que le mixage des cultures proposé par la nouvelle organisation des services, présente de nombreux aspects positifs, notamment pour relier les politiques de la mer et du littoral. Ils revendiquent dans le même temps une affirmation forte du leadership du ministère sur les missions en mer de l'État, par exemple au titre d'une mission garde côte.

La lettre de commande confirme, pour ce travail mené sur la sécurisation des compétences maritimes au sein du MEDDE, le caractère inéluctable des réformes structurelles engagées. La question qui se pose est donc : comment maintenir ces compétences techniques à la spécificité maritime dans la dynamique des évolutions de structures ?

D'emblée, des éléments favorables ont été relevés comme le maintien d'une « spécificité maritime » structurelle au niveau de l'organisation avec une direction des affaires maritimes (DAM), des directions interrégionales de la mer (DIRM), des centres régionaux de surveillance et de sauvetage (CROSS), des centres de sécurité des navires (CSN), un dispositif de contrôle et de surveillance (DCS), une École nationale supérieure maritime (ENSM), des lycées professionnels maritimes et aquacoles (LPMA), des directions départementales des territoires et de la mer/délégations mer et littoral (DDTM/DML), une Inspection générale des affaires maritimes (IGAM), une École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer (ENSAM) ou par l'existence de groupes de travail spécifiques à thème « mer », par exemple le groupe de travail « ARTT/astreintes » pour le DCS ainsi que par le maintien d'un corps A+ dédié au maritime, celui des administrateurs des affaires maritimes (AAM).

Mais il existe aussi des points de fragilité, principalement la fusion des corps et la disparition des corps civils maritimes ; ainsi la fusion des inspecteurs des affaires maritimes techniques (IAM OT) avec les ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) et administratifs avec les attachés, celle des contrôleurs des affaires maritimes (CAM) techniques avec les techniciens du développement durable (TDD) et administratifs avec les secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) ; ainsi également la mise en extinction de fait du corps des syndics des gens de mer et celle des professeurs techniques de l'enseignement maritime.

Le point qui a fait consensus est bien la nécessité de préserver un haut niveau de compétences maritimes au sein du MEDDE.

C'est ce à quoi s'efforce de répondre notre mission, d'abord au stade du constat, par une attention portée sur l'approche de la gestion des emplois et des compétences par le MEDDE (1), par une revue des missions maritimes du MEDDE et des besoins en compétences s'y référant (2), puis par une analyse des enjeux, de la situation actuelle de ces compétences et de leur évolution prévisible (3).

L'analyse réalisée est focalisée sur le périmètre du programme « SAMPA »¹ avec toutefois un regard porté sur les autres secteurs du ministère où des compétences maritimes sont également fortement sollicitées.

Tel est l'objet de ce premier rapport dont il est proposé qu'il fasse l'objet d'un échange avec les parties concernées, et notamment les organisations syndicales avant l'engagement de la phase 2 qui sera consacré à des propositions sur les actions à conduire.

¹ Sécurité, affaires maritimes, pêche et aquaculture.

1. LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES AU SEIN DU MEDDE

1.1. Le dispositif de GPEEC du MEDDE

La GPEEC a pour objectif de veiller au développement et à l'adaptation des compétences nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques du ministère. Elle est actuellement mise en œuvre au MEDDE dans un contexte de réduction des effectifs, par une circulaire du 12 avril 2012 (NOR : DEVK1220126C).

Elle nécessite une réflexion sur les missions essentielles confiées au ministère pour développer les compétences considérées comme critiques, pour accompagner l'évolution des emplois et des métiers et anticiper les besoins à moyen et long terme.

Elle s'appuie sur les plans régionaux de gestion prévisionnelle des ressources humaines qui correspondent dans chaque région à l'actualisation de l'annexe GPEEC du document stratégique régional.

L'adéquation entre les compétences requises et celles détenues par les agents est au cœur de la démarche qui privilégie la mobilité et la formation pour y parvenir.

Sa mise en œuvre repose sur :

- une bonne information des agents par un dispositif d'alerte et d'écoute décrit par la circulaire ;
- une mise à jour régulière et concertée des organigrammes recherchant en priorité des aménagements organisationnels qui favorisent un maintien des collectifs de travail ;
- une démarche prévisionnelle des départs et de ciblage des postes vacants prioritaires par l'utilisation de l'outil de suivi et de prévision des ressources humaines « VisioM-Postes » ;
- l'accompagnement des agents concernés par un repositionnement, prenant en compte les besoins de formation et d'évolution de carrière, ainsi que les difficultés personnelles éventuelles.

La gestion des compétences de haut niveau ou « expertes » sur des spécialités scientifiques, techniques ou administratives est l'objet des comités de domaine créés par une circulaire du 9 juin 2004 (NOR : EQUIP0410177C), au nombre de dix dans la segmentation de janvier 2011.

Deux comités de domaines peuvent concerner des compétences maritimes : les comités « Gestion durable des ressources naturelles » et « Transports durables, sécurité et intermodalité ».

1.2. La gestion traditionnelle des compétences maritimes au sein du ministère chargé de la mer.

Historiquement, la gestion des compétences maritimes au sein du ministère chargé de la mer a toujours reposé sur le recrutement, la formation et le déroulement de carrière d'agents dans des corps spécifiques dédiés au maritime :

- 3 corps militaires, de niveau A+ (administrateur des affaires maritimes AAM) et professeurs de l'enseignement maritime (PEM) et de niveau A (officiers du corps technique et administratif des affaires maritimes OCTAAM) ;
- et 4 corps civils, de niveau A (IAM et PTEM), B (CAM) et C (syndics des gens de mer, SGM).

Certains de ces corps ont une existence pluri-centenaire (AAM, PEM et SGM), les autres sont de création plus récente (IAM, OCTAAM, CAM).

La légitimité et la durabilité du système étaient fondées sur une technicité et une complexité reconnues des règles afférentes au monde maritime, avec un milieu particulier, la mer, et un droit particulier : droit maritime, droit du travail maritime, code disciplinaire et pénal de la marine marchande, nombreuses conventions internationales thématiques (sécurité et sûreté des navires, sauvetage et assistance en mer, pollution...).

Elles répondaient également à un certain nombre d'exigences internationales ou européennes en matière de qualification des agents de l'État pour l'exercice de missions à risques telles que la sécurité et de la sûreté des navires, la sauvegarde de la vie humaine en mer, la sécurité de la circulation maritime, celle du travail maritime ou le contrôle des pêches.

Le système était basé sur :

- un recrutement par concours ouverts avec des conditions particulières notamment à des personnels en seconde carrière ayant eu un parcours professionnel antérieur dans le secteur maritime (marine marchande ou marine nationale) ;
- les formations initiale et continue spécifiques délivrées par l'école des affaires maritimes (actuelle ENSAM) ;
- un suivi des qualifications au sein de la direction d'emploi des personnels maritimes (actuelle DAM) ;
- un déroulement de carrière exclusivement ou principalement effectué au sein des services maritimes en centrale ou dans les services territoriaux des affaires maritimes.

1.3. La gestion actuelle des compétences pour le secteur maritime

Force est donc de constater que du fait des réorganisations structurelles, une rupture a eu lieu avec le système traditionnel de gestion des compétences des « affaires maritimes » que le dispositif nouveau de GPEEC du MEDDE n'a pas remplacé de manière pleinement satisfaisante aux yeux de ses utilisateurs.

L'outil de pilotage VisioM ne prend en compte que 14 emplois-types référencés pour le domaine mer ce qui est manifestement insuffisant.

A titre d'illustration, tous les emplois administratifs nécessitant une compétence maritime forte dans le domaine des gens de mer ou des pêches maritimes sont référencés comme emplois *d'administration générale* ce qui empêche toute possibilité de suivi de carrière et de professionnalisation des métiers correspondants.

Ainsi, à la DIRM du Havre, sur les 290 emplois du BOP SAMPA (hors CROSS et enseignants), seuls 123 d'entre eux sont référencés comme emplois du domaine mer. Le nombre réel se situe plus probablement autour de 190.

Par ailleurs, il paraît d'évidence que la politique de fusion des corps maritimes dans d'autres corps du ministère affectant les IAM et les CAM entraînera mécaniquement une dilution des compétences maritimes.

Pour la catégorie A, les cadres administratifs seront recrutés à la sortie des IRA, les scientifiques et techniques à la sortie de l'école des TPE, sans spécialisation maritime.

Pour la catégorie B, les CAM techniques ont déjà été intégrés dans le corps des TSDD qui comporte une spécialité maritime. Mais ils ne représentent que 253 agents sur les 9648 agents du corps. Les CAM administratifs ont été intégrés dans le corps des SACDD, sans spécialité.

Le corps des syndics des gens de mer n'est quant à lui pas concerné par une mesure de fusion mais son recrutement a été stoppé depuis plusieurs années (ils sont encore aujourd'hui 573 agents dont 148 de la spécialité technique navigation/sécurité). Son avenir est jugé illisible par les organisations syndicales.

Il en est de même du corps des PTEM (40 agents).

Le corps de catégorie A+ des AAM restera donc le seul corps de l'État dédié spécifiquement au secteur maritime civil. Ce corps a lui-même intégré le corps des OCTAAM en 2012 et recrute depuis 2008 des AAM-enseignants, en substitution du corps des PEM mis en extinction.

Ces fusions de corps accompagnent la réforme des services territoriaux de l'État et le dispositif de gestion régionalisé des emplois et des compétences.

Aujourd'hui, du fait de l'application du dispositif de gestion régionalisé dans un contexte de réduction des emplois, des agents se trouvent affectés dans des fonctions « maritimes » en DDTM ou en DIRM, sans aucune formation maritime.

Il en résulte un malaise des agents très clairement exprimé par des syndicats qui dénoncent également une perte de qualité du service, essentiellement dans les fonctions administratives et dans les rapports quotidiens avec les professionnels de la mer, le dispositif de formation étant concentré prioritairement sur les fonctions techniques de la sécurité et du contrôle.

Le secteur maritime a néanmoins su conserver son dispositif spécifique de formation avec la création de l'ENSAM, constitué en service à compétence nationale dans la continuité de l'ancienne école des affaires maritimes (ex GE-CFDAM).

Et par ailleurs, la DAM qui pilote une grande partie des politiques sectorielles maritimes du MEDDE, notamment les plus techniques (sécurité maritime, gens de mer, dispositif de contrôle et de surveillance), continue d'assurer un rôle d'animation et de suivi des directions maritimes territoriales du ministère qui ont été maintenues au niveau interrégional en métropole (les 4 DIRM) et dans les outremer avec les directions de la mer (DM).

Ces directions emploient toujours une part importante des personnels issus des corps maritimes.

Au titre de ce pilotage, la DAM a participé, pour la création du répertoire des emplois du ministère, à l'identification des compétences maritimes liées à ses métiers existants, ce qui a donné lieu à l'édition en 2009 d'une première liste de 12 fiches d'emplois-types dans la famille professionnelle « mer » du répertoire des emplois-types (REM) du ministère, actualisée à 14 en 2013 (annexe 3).

Et, en 2012, un agent des affaires maritimes a été reconnu comme « expert international » sur des compétences d'inspection de la sécurité des navires par le comité de domaine « Transports durables, Sécurité et intermodalité ».

Mais, dans le même temps, la DAM a pu faire part de son souhait d'être encore mieux associée au système de gestion des compétences critiques traité exclusivement au niveau des directions générales et constater que le système actuel ne permettait pas un suivi suffisant des compétences au cours de la carrière des agents. Suivi pour lequel elle met en place des outils de gestion des compétences spécifiques à ses métiers pour certaines missions à enjeux forts (DCS, CSN), dans le cadre d'un processus « management des ressources » du périmètre certifié ISO de la DAM.

Ce suivi intervient en complément des actions plus transverses de la DRH dans ce domaine mais nécessiterait que les outils RH fournissent davantage d'informations dans des formats exploitables.

Dans le même ordre d'idée, une organisation syndicale a appelé l'attention sur l'insuffisance du nombre des « métiers maritimes » répertoriés au REM.

Le système spécifique ancien de gestion des compétences maritimes étant désormais inopérant et le dispositif GPEEC peu adapté, du fait de la spécificité et du nombre très réduit d'emplois concernés, cela conduit à prévoir un régime dérogatoire pour les compétences les plus critiques.

2. ANALYSE ET ENJEUX DES MISSIONS MARITIMES DU MEDDE

Quels sont les besoins réels en compétences maritimes pour les politiques de la mer et du littoral du MEDDE ?

Cette question a fait l'objet de journées d'études du Groupe Stratégique des Compétences en mai 2010.

Ces journées d'études ont abouti à la validation d'une quarantaine de « compétences critiques » par le groupe de suivi des besoins en compétences Mer et Littoral du 13 avril 2011.

Certaines des compétences identifiées par ces travaux relèvent du domaine des « connaissances », par exemple l'anglais professionnel, le droit international de la mer, la biologie marine... D'autres de « missions et activités », par exemple l'inspection de la sécurité des navires, l'inspection des pêches, la gestion des espaces littoraux, la mission garde-côtes... D'autres encore de « savoir-faire particuliers », par exemple l'animation et la coordination des politiques environnementales, la médiation, la polyvalence...

Après avoir pris connaissance des résultats de ces journées d'études, nous nous sommes efforcés d'identifier les compétences spécifiquement maritimes qui relèveraient d'un dispositif particulier d'acquisition, de suivi et de valorisation, par rapport à des compétences « métiers » ou des compétences plus « générales » qui ne relèveraient pas d'un tel dispositif, tout en justifiant pour leur application au domaine de la mer ou du littoral d'un complément de formation adapté à l'environnement d'exercice du métier.

Cette réflexion a été menée de façon pragmatique et concrète à partir de l'audition des agents chargés directement en administration centrale du pilotage des politiques sectorielles maritimes et en service territorial de leur application.

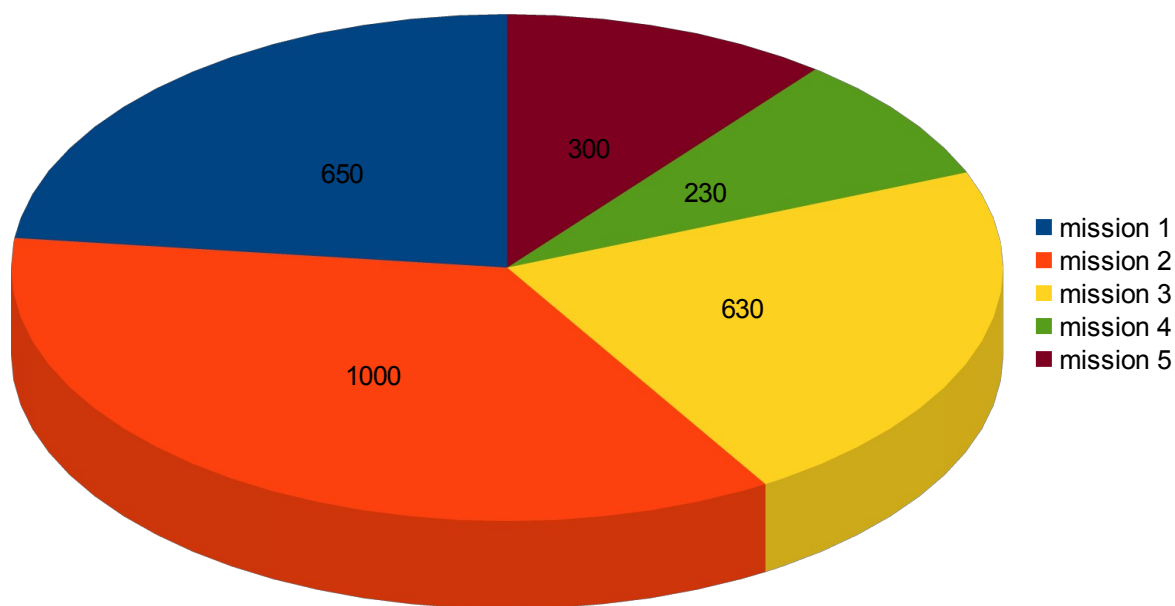
Pour classifier notre analyse, nous avons identifié cinq grands domaines relevant des politiques maritimes du ministère :

- 1 la sécurité et la sûreté maritimes (DAM, DIRM, DM) ;
- 2 les interventions en mer, sauvetage, police et contrôles, balisage (DAM, DIRM, DM, DDTM) ;
- 3 l'administration des gens de mer, le droit et la sécurité du travail, la formation, les brevets, l'enseignement maritime (DAM, DIRM, DM, DDTM) ;
- 4 l'administration de la pêche et de l'aquaculture, (DPMA, DIRM, DM, DDTM) ;
- 5 la gestion des politiques intégrées mer et littoral (DEB, DIRM, DREAL, DM, DDTM).

Pour ces cinq grands domaines, notre analyse a été inspirée par nos entretiens avec les représentants des organisations syndicales et des rencontres avec les agents chargés directement de la mission concernée.

Cette approche nous a permis de mettre en évidence un certain nombre d'éléments pouvant objectiver le besoin réel en compétences maritimes du ministère. Ils sont rapportés ci-après pour chacun des cinq domaines.

La répartition des effectifs du ministère dédiés à ces différentes missions (2 810 agents) est illustrée par le schéma suivant :



2.1. La sécurité et la sûreté maritimes

La sécurité et la sûreté maritimes recouvrent la sécurité et la sûreté des navires (délivrance des titres du pavillon français et contrôles sur les navires étrangers en escale au titre de l'État du port) et la signalisation maritime (phares et balises). Elles emploient aujourd'hui un effectif global de 650 ETP environ à fin 2014 au sein du MEDDE.

a) L'activité de sécurité et de sûreté des navires.

Elle nécessite des compétences relevant du domaine technique/ingénieur et/ou technique/opérationnel.

Jusqu'à présent, le recrutement en catégorie A (IAM et OCTAAM) et A+ (AAM) était opéré par concours soit en sortie d'école d'ingénieur ou de diplôme universitaire, soit après une première carrière professionnelle de navigant avec une formation de niveau équivalent à l'ENSM ou à l'École navale.

Dans le cadre de la fusion des corps, les IAM « Option technique » vont être intégrés dans le corps ITPE et gérés au sein de ce corps, sans spécificité maritime.

Pour les catégories B (CAM) et C (SGM), la nature des compétences est identique mais à un niveau inférieur (technicien supérieur, technicien). Le recrutement dans ces corps était le fait de concours spécifiques ouverts à des agents ayant accompli un parcours maritime.

Dans le cadre de la fusion, les contrôleurs option « sécurité/navigation » ont été intégrés dans le corps des TSDD avec une spécialisation maritime.

Aucun changement statutaire n'est prévu pour le corps de catégorie C des syndics des gens de mer qui n'est plus ouvert au recrutement depuis plusieurs années et se trouve de facto en extinction.

Pour exercer le métier d'inspecteur de la sécurité des navires et de la prévention des risques professionnels maritimes (ISNPRPM), au-delà de la technicité exigée, une très bonne connaissance de l'environnement général maritime (navigation et exercice des fonctions à bord des navires) est également nécessaire. Celle-ci est acquise soit au cours de la formation initiale à l'ENSAM, soit par expérience de la navigation antérieure au recrutement.

Pour les catégories A, la formation initiale est de 2 années, pouvant être ramenée à 1 année pour certaines catégories de recrutement.

Pour les catégories B et C, la formation se fait sous forme de différents modules techniques suivis en cours d'affectation, dont la durée cumulée est de l'ordre de quelques mois mais sans formation maritime générale.

L'activité d'inspection des navires concerne l'application de conventions internationales sur la sécurité en mer ou la sûreté (SOLAS). Elle engage l'État et elle s'effectue sous le contrôle effectif de la commission européenne, via l'agence européenne de sécurité maritime (EMSA), et en accord avec les exigences de l'Organisation maritime internationale (OMI).

Ces contrôles sont passibles de sanctions fortes en cas de manquement constatés.

Pour les catégories A, la durée totale d'acquisition des compétences d'un inspecteur de l'État du port (PSCO) est de 4 ans (3 pour les anciens navigants).

L'acquisition de ces compétences fait l'objet d'une reconnaissance obligatoire de qualification par l'Union européenne. Qualification qui nécessite une revalidation périodique contrôlée par l'agence européenne de sécurité maritime (EMSA).

La durée moyenne d'acquisition des compétences pour parvenir au niveau maximum de qualification des catégories B et C (niveau 3) est de deux ans et 6 mois.

Les formations initiales et continues sont dispensées à Nantes, par le département « Sécurité des navires et sûreté maritime » de l'ENSAM. Elles comprennent de nombreux stages embarqués ou à terre et en entreprise de construction navale. Les habilitations aux différents niveaux de compétences sont délivrées aux ISN après validation des formations.

L'ensemble de ces connaissances et de l'expérience acquise par les agents chargés de l'inspection des navires constitue sans aucun doute une compétence (maritime) critique dont le ministère a impérativement besoin. Elle a fait l'objet, pour la catégorie A, d'une fiche éditée par la DAM (annexe 5).

Ce point de vue a été partagé par toutes les personnes rencontrées au cours de la mission.

Pour l'aider dans sa mission de contrôle de certains types de navires, l'État peut aussi avoir recours à des délégations à des sociétés de classification.

Ces délégations sont depuis longtemps utilisées et ont été récemment renforcées pour les navires SOLAS > 500 UMS, soit environ 200 navires sous pavillon français en 2014.

Sans en remettre en cause le principe, la délégation à une société de classification comporte un certain nombre de limites qui ont été soulignées lors des entretiens :

- le risque du lien économique entre les sociétés de classification et les armements clients, inhérent à l'externalisation ;
- l'absence de prise en compte par les sociétés de classification, du volet facteur humain mis évidence par le BEAmer dans de nombreux accidents maritimes. A contrario, celui-ci est pris en compte par les inspecteurs de la sécurité **et** prévention du risque professionnel maritime (ISNPRPM) ;
- l'impossibilité de déléguer certaines compétences relevant d'obligations communautaires. Tel est le cas du contrôle de l'État du port (PSC), de certains contrôles des navires à passagers, du code de gestion de la sûreté (ISPS), et *in fine* du contrôle des sociétés de classification reconnues...
- l'absence concrète de possibilité de délégation pour les petits navires : 1200 navires de commerce < 500 UMS et la flotte de 4000 navires de pêche qui restent, à ce jour, de la seule compétence de l'État ;
- la nécessité d'organiser un « contrôle de deuxième niveau » pour l'ensemble des missions déléguées, permettant de vérifier par audits ponctuels réalisés par des experts publics de haut niveau, la bonne qualité de la mise en œuvre des délégations.

En conséquence, le maintien d'un vivier suffisant d'inspecteurs de catégorie A et d'inspecteurs de catégorie B et C reste donc une nécessité pour le ministère, y compris en utilisant la possibilité d'une délégation étendue aux sociétés de classification.

Ce vivier doit aussi alimenter le besoin en compétences expertes de très haut niveau d'une dizaine d'enquêteurs du BEAmer, même si, dans ce cas, l'apport de compétences externes peut être envisagé et doit même sans doute être recherché en complément des compétences internes au MEDDE.

L'effectif global actuel d'ISN (210 ETP environ) paraît, pour les interlocuteurs rencontrés, correspondre à l'effectif nécessaire, même si les parts respectives des catégories A, B ou C doivent pouvoir évoluer en fonction des types de missions à remplir et de l'activité réelle.

b) L'activité de signalisation maritime (hors armement des phares et balises)

Elle requiert deux types de compétences complémentaires :

- une compétence « ingénierie/construction » pour la fabrication, l'installation et l'entretien des établissements de signalisation maritime (ESM) ;

- et une compétence « ingénierie/navigation » pour la définition de la signalisation elle-même.

Ces deux types de compétences se retrouvaient chez les personnels des « phares et balises » qui ont eu à gérer traditionnellement ce secteur.

La signalisation maritime est marquée aujourd'hui par une très forte mutation liée à l'évolution technologique de la navigation. D'abord visuelle (phares et balises) puis radioélectrique et électronique, elle est désormais principalement satellitaire (GPS) avant l'arrivée de la e-navigation et du balisage virtuel encore en développement (300 balises virtuelles pour 6000 ESM classiques installés).

Proche techniquement de la construction terrestre, l'activité de construction des ESM relève de spécialités de type bâtiment (peintres, soudeurs, menuisiers, maçons, électriciens etc...), avec une nécessaire formation au travail en milieu maritime délivrée par le CVRH de Nantes (centre de Brest). Elle regroupe environ 380 agents.

L'activité de « ingénierie/navigation » nécessite des compétences techniques maritimes pointues que l'on retrouve en centrale dans le « pôle nautique » du bureau des phares et balises (SM4). Ce pôle est chargé de l'instruction des dossiers de balisage soumis à la commission des phares. Il est dirigé par un cadre maritime et emploie deux officiers de la marine marchande sous contrat.

On retrouve également ce besoin de compétences au niveau territorial (DDTM) qui a en charge l'instruction déconcentrée des dossiers de balisage examinés par la commission nautique locale (CNL), sous la double responsabilité du préfet territorial et du préfet maritime. Concrètement, cette responsabilité est exercée par délégation de ces deux autorités par un cadre maritime de la DDTM.

En synthèse, pour la mission de signalisation maritime, c'est dans le domaine « ingénierie/navigation » que le ministère a le plus besoin de maintenir une compétence maritime experte et rare. Il devra naturellement s'assurer en outre que les moyens et les équipes de mise en œuvre de la signalisation maritime restent bien opérationnels à moyen terme.

2.2. Les interventions en mer du MEDDE

Outre l'armement des phares et balises, les interventions en mer relèvent de deux réseaux de services du MEDDE, celui des centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage (les CROSS) et celui du dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes (le DCS). Au total, l'effectif concerné aujourd'hui est de 1000 agents environ.

Leurs activités concernent plusieurs missions « régaliennes » de la DAM qui participent de l'action de l'État en mer (AEM): le sauvetage en mer, la surveillance et la police de la circulation maritime ou des pollutions marines, la diffusion d'informations nautiques, le contrôle et la police des pêches conjointement avec la DPMA et la mission plus nouvelle de police de l'environnement en mer.

Une dizaine de cadres maritimes du MEDDE contribue par ailleurs à l'exercice de la mission de « coordination de l'action de l'État en mer » du Préfet maritime. Cette tâche est partagée depuis l'origine du décret de mars 1978 qui en fonde le principe, avec les commissaires de la marine de spécialité AEM.

Il convient de noter ici qu'avec la fusion du corps des commissaires de la marine dans le corps des « commissaires des armées » intervenue en 2013, cette spécialité va naturellement et progressivement disparaître du corps du commissariat. Les cadres maritimes du MEDDE resteront alors seuls détenteurs, dans le futur, des compétences AEM.

a) Les missions des CROSS

Elles nécessitent des compétences maritimes multiples : connaissance et expérience de la navigation, connaissance des réglementations et polices spéciales applicables en mer (police des pêches, de la circulation maritime, de la pollution) et plus généralement du droit de la mer.

Elles exigent bien entendu également des compétences opérationnelles et les compétences « métier » des différentes missions conduites par les CROSS (SECMAR, SURMAR, SURPOL) ainsi qu'une très bonne connaissance de l'environnement des activités en mer.

Ces compétences et connaissances s'acquièrent par une formation maritime longue et une double expérience de la navigation et de l'activité opérationnelle.

Actuellement, les personnels opérationnels des CROSS appartiennent exclusivement à différents corps militaires de la marine nationale : pour l'encadrement et la direction des CROSS, le corps des administrateurs des affaires maritimes (AAM), corps d'officiers de la marine nationale géré par le MEDDE et pour les personnels chefs de quart et opérateurs, celui des sous-officiers de différentes spécialités de la marine nationale. Ces derniers sont mis pour emploi, contre remboursement, par le ministère de la Défense.

Au total, l'effectif des CROSS est de 365 personnels militaires et une dizaine de techniciens civils.

La formation spécifique aux différentes missions des CROSS est assurée pour l'ensemble des personnels, officiers et sous-officiers par l'ENSAM : secours maritimes (SECMAR), circulation maritime (opérateurs VTS), communication avec les médias et les familles, gestion de crise et gestion du stress, surveillance des pollutions maritimes.

Par ailleurs, une compétence de technicien est nécessaire pour la mise en œuvre des moyens de transmission, de détection et les réseaux des CROSS.

Dans les centres, elle est assurée soit par des personnels des spécialités requises de la marine (radios, radaristes, électroniciens, informaticiens), soit par des techniciens des phares et balises.

Le soutien central de cette compétence technique, jadis assuré par le STPB puis le CETMEF, est progressivement délaissé par le CEREMA depuis le regroupement des services scientifiques du ministère. Ceci pose une difficulté non résolue aujourd'hui.

L'ensemble de ces compétences, indispensables pour le maintien de la capacité opérationnelle des CROSS dont les missions relèvent de l'ordre public, est évidemment une priorité pour le ministère.

b) Le Centre national de surveillance des pêches (CNSP)

Intégré au CROSS Etel, le CNSP a la mission du contrôle opérationnel des opérations de police des pêches sur l'ensemble des eaux sous juridiction française en métropole et outre-mer.

Cette tâche exige les mêmes compétences maritimes et opérationnelles que dans les CROSS et, en complément, une parfaite maîtrise de la réglementation et des procédures particulières au contrôle des pêches.

Les compétences spécifiques à cette mission de contrôle opérationnel des pêches ne sont détenues que par les 25 personnes affectées au CNSP. Elles sont acquises, d'une part, par compagnonnage dans le service et, d'autre part, lors de formations continues proposées par l'ENSAM.

c) Le dispositif de contrôle et de surveillance des affaires maritimes.

Il compte 330 personnels répartis dans les différentes unités des affaires maritimes: les unités littorales des affaires maritimes (23 ULAM – 1 unité par département composée de 7 agents et dotée de deux moyens nautiques légers) ; les vedettes régionales de surveillance (3 VRS de 28 m avec chacune un équipage de 15 agents + 3, fonctionnant en 2 bordées) ; et les patrouilleurs des affaires maritimes (2 PAM de 50 m avec 4 équipages de 17 agents + 2).

Ces personnels navigants doivent être titulaires des brevets de la marine marchande (STCW) correspondant aux fonctions exercées à bord des navires sur lesquels ils sont embarqués (machine ou pont et niveau de qualification).

Bien que juridiquement non exigé pour les navires de l'État, l'obligation de détenir une qualification STCW pour les fonctions d'officiers (commandant, chefs mécaniciens et seconds) relève d'un choix justifié de l'autorité d'emploi (DAM).

Les formations pour l'obtention des différents diplômes et certificats STCW sont assurées par le réseau des lycées maritimes et par l'école nationale supérieure maritime (ENSM).

Il s'agit de formations dont la durée varie selon le niveau de qualification requis : 15 semaines exigées pour un capitaine 200 en ULAM, 4 mois pour un capitaine 500 sur un patrouilleur complétés par une excellente expérience de la navigation et de la manoeuvre.

Le maintien des qualifications sur chacune des unités est obligatoire pour maintenir leur capacité opérationnelle. Le manque d'un personnel qualifié peut avoir pour conséquence l'immobilisation d'un moyen de plusieurs millions d'Euros, s'agissant d'un patrouilleur. C'est un souci constant des gestionnaires du DCS (DIRM pour les VRS et les PAM, DDTM pour les ULAM). Cela exige un effort de formation soutenu et une gestion des compétences rigoureuse.

Ces personnels doivent en outre disposer des compétences requises pour l'exercice de leurs missions de police spéciale (pêches, environnement, plaisance, circulation maritime, titres de sécurité et brevets).

Elles sont souvent très techniques comme pour la mission de police des pêches qui est la première mission du DCS. Pour ce domaine, la qualification des agents est contrôlée régulièrement lors des missions d'inspection de la commission européenne et les éventuelles défaillances du système sont durement sanctionnées (cf condamnation de la France à 50 M€ d'amende et 20M€ d'astreinte payée une fois).

C'est l'ENSAM qui dispense les différentes formations à la police des pêches, au contrôle du marché des navires de plaisance, à la police de l'environnement, de la circulation maritime et celles relatives au contrôle des titres de sécurité et de navigation, notamment.

Les personnels du DCS doivent également avoir des compétences opérationnelles pour l'exercice de leurs missions en mer, ou à terre pour les ULAM, comportant l'aptitude à l'exercice de la force et l'usage des armes dont les unités sont dotées. Ces compétences font également l'objet de formations particulières organisées dans le cadre de la formation continue mise en place par l'ENSAM.

Dans le système français de « l'action de l'État en mer », l'exercice des missions de police en mer est partagé par l'ensemble des administrations disposant de moyens navals (affaires maritimes, marine nationale, douanes, gendarmerie).

Mais les compétences de police spéciale qui servent de référence à tous les intervenants, restent bien celles des agents « affaires maritimes » du MEDDE qui en assure la responsabilité interministérielle et qui doit bien sûr veiller à leur préservation.

Ces compétences maritimes des agents du DCS, compétences de marins d'une part et compétences « métiers du contrôle en mer de la responsabilité du MEDDE » d'autre part, doivent être considérées comme des compétences critiques pour le MEDDE. Leur maintien constitue un enjeu majeur pour l'État. Il repose à la fois sur les personnels du DCS et sur la structure spécifique de formation maritime du MEDDE qu'est l'ENSAM.

d) L'armement des phares et balises

Dernier élément de l'ensemble « interventions en mer » du MEDDE, l'armement des phares et balises est chargé de la mise en œuvre opérationnelle et technique de la flotte des baliseurs mise à disposition des DIRM pour la pose et l'entretien des ESM.

Organisé en service à compétence nationale basé à Quimper, l'armement des phares et balises emploie environ 300 personnels, pour l'essentiel des marins professionnels de la marine marchande sous contrat.

Il s'agit là de compétences maritimes classiques des armements au commerce, la fonction d'entretien des ESM étant assurée par les agents phares et balises des DIRM embarqués sur les navires en fonction des travaux à effectuer.

Le recrutement de ces personnels se fait directement parmi les marins de la marine marchande possédant la qualification et les brevets requis. Le vivier est constitué par celui des marins brevetés de la marine marchande.

Une compétence particulière de gestionnaire et d'ingénieur d'armement doit aussi être prise en compte en tant que telle. Il s'agit de maintenir la capacité opérationnelle des moyens techniques (navires) et des ressources humaines (équipages) pour la conduite des missions.

C'est aussi le cas pour la flotte du DCS.

Souvent laissée dans l'ombre, « l'intendance suivra », et parfois négligée, notamment pour les petites unités du DCS dispersées dans les unités territoriales, elle n'en est pas moins la condition du succès de la mission ou du moins de la performance du dispositif.

S'agissant de mettre en œuvre des navires et des marins, l'activité d'armement exige des compétences mêlant la gestion financière et celle des ressources humaines aux compétences techniques de l'armement des navires.

Très spécifique, elle ne concerne qu'une dizaine de cadres qui gèrent une flotte importante mais éparpillée (une centaine d'unités), soit 4 à 5 agents pour l'armement des phares et balises et une poignée de cadres pour le DCS répartis entre la centrale (1 cadre à la DAM) et les DIRM (1 cadre au maximum par DIRM).

La nécessité pour le ministère de conserver la gestion de flotte avec les contraintes de compétences particulières que cela entraîne peut être discutée, notamment quand celle-ci est détachable de la mission elle-même.

C'est le cas de la flotte des baliseurs par rapport à la mission de signalisation maritime. Une externalisation de l'armement serait techniquement assez simple à réaliser.

Ce pourrait l'être également pour la flotte du DCS. Les missions de police spéciales pourraient être déployées à partir d'un vecteur maritime (ou aérien) « hors ministère », appartenant à une autre administration (marine ou douanes) ou sur un moyen privé contracté, comme le fait par exemple l'agence européenne de contrôle des pêches pour certaines de ses missions mais aussi comme le pratique l'État français avec le patrouilleur OSIRIS pour la surveillance des pêches dans le sud de l'océan indien, dans un cadre original et bien adapté au contexte spécifique de la mission.

Poser la question permet de mettre en évidence, lorsqu'il s'agit de compétences régaliennes exigeant une totale disponibilité des moyens, l'importance pour le MEDDE de disposer en propre d'une flotte et des compétences maritimes nécessaires au plein exercice de ses missions.

La disposition d'une flotte apparaît alors comme un élément essentiel pour permettre au MEDDE de réellement maîtriser la conduite de ses missions de police en mer.

Sans cette capacité il lui serait plus difficile d'assurer le « leadership » des missions civiles de l'État en mer et même plus simplement de s'affirmer en tant que « ministère de la mer », vis-à-vis des acteurs de la vie maritime.

La capacité d'opérer en mer est aussi, pour l'administration maritime, un gage de ses compétences maritimes.

Il faut souligner dans ce sens, le rôle joué par les deux patrouilleurs qui assurent la présence de l'administration maritime au large des façades de l'Atlantique et de la Manche, Mer du Nord. Et peut-être regretter ici l'absence d'un troisième patrouilleur pour la Méditerranée.

A contrario, on peut se souvenir que l'absence de moyens aériens a conduit le ministère de la mer à abandonner au début des années 80, au profit de la douane, la mission de télédétection aérienne des hydrocarbures qu'il avait pourtant initiée en partenariat avec le Laboratoire national d'essai, alors qu'elle fait partie de sa mission de police de la circulation maritime et de l'environnement en mer.

Quoiqu'il en soit, le choix de conserver une flotte d'État au sein du MEDDE implique en corollaire celui de maintenir une compétence d'armement pour la gérer et lui conserver sa capacité opérationnelle.

2.3. L'administration des gens de mer, la formation et l'enseignement. (630 ETP environ actuellement)

a) L'administration des gens de mer, la formation et les brevets. (270 ETP environ)

C'est l'une (et peut-être même la...) mission originelle de l'administration de la mer.

Elle requiert des compétences administratives générales avec tout le particularisme lié au monde maritime : la connaissance du milieu, de ses métiers, des fonctions à bord des navires ; avec son droit à part : droit du travail maritime, régime disciplinaire et pénal de la marine marchande, tribunaux maritimes ; et son régime social particulier de l'ENIM ; avec sa culture et ses traditions, son vocabulaire et ses expressions maritimes professionnelles.

Ces compétences et cette connaissance du monde des marins, se retrouvent dans les bureaux de la sous-direction des gens de mer et les pôles gens de mer des DIRM qui traitent des dossiers d'une grande technicité administrative et, dans une moindre mesure, dans les DDTM/DML qui assurent le service de contact avec les gens de mer. Elles sont présentes également à l'UCEM, unité des concours et examens maritimes relevant directement de l'IGAM/IGEM et chargée de l'émission des sujets et de la validation des examens conduisant à la délivrance des titres de la STCW.

a-1 La formation et les brevets

Le bureau GM1 est chargé de la formation et des brevets maritimes en application de la convention internationale sur la formation des marins (STCW). Ce domaine nécessite, de la part des cadres qui en sont chargés, de bien connaître les métiers et fonctions à bord des différents types de navires de commerce et de pêche, ainsi que les différents types de navigation.

Les compétences exigées sont techniques et nécessitent une formation particulière accompagnée d'une bonne connaissance générale du monde maritime.

Il en va de même pour les agents des « pôles GM » des DIRM qui sont chargés de l'application de ces règles auprès des usagers professionnels, marins et armateurs.

Cette compétence spécifique est également utile mais associée à d'autres types de compétences, pour les personnels des DDTM/DML qui agissent comme service de contact pour les gens de mer.

a-2 La santé, la sécurité et le travail maritime

Des compétences maritimes sont également exigées du bureau GM3 chargé de la santé, de la sécurité et du travail maritime.

Ce bureau est chargé notamment de la mise en œuvre de la nouvelle convention internationale de l'OIT sur la certification sociale des navires de commerce de plus de 500 UMS (dans l'attente de la convention sur la pêche en cours de ratification) et de la transposition de la réglementation européenne qui s'y rattache.

Sous l'impact de ces nouvelles conventions internationales et des directives européennes, c'est l'ensemble du droit du travail maritime qui est en cours de modernisation. Ces nouvelles règles et procédures associées impacteront directement la navigation au commerce et à la pêche mais également le secteur nouveau de l'éolien offshore.

Il s'agit d'un domaine technique et complexe, en évolution permanente, qui exige pour sa compréhension une très bonne compétence sur les sujets touchant au travail à bord des navires et à la composition et la qualification des équipages, en lien avec la sécurité en mer, une bonne connaissance et compréhension des conventions SOLAS (sécurité) et STCW (qualification des marins).

Sur ces sujets, la compétence « contrôle » exercée sur les navires du pavillon et sur les navires étrangers en application des conventions internationales dans le cadre des contrôles de l'État du port a d'ailleurs été, pour ces raisons de technicité maritime, confiée aux inspecteurs de la sécurité des navires et de la prévention du risque professionnel maritime, de préférence aux inspecteurs du travail qui ont pourtant repris depuis plusieurs années la charge l'inspection spécialisée du travail maritime.

Sous ces différents aspects, on peut considérer que la spécificité du travail en mer nécessite pour sa bonne administration, une réelle compétence maritime « gens de mer ». Celle-ci s'acquiert par la formation et dans la durée. Certains agents, les plus qualifiés, y consacrent une grande partie, voire la totalité de leur carrière.

L'acquisition de cette compétence est sans doute accessible à tous, sans nécessité de formation initiale spécialisée, mais elle nécessite du temps et de l'expérience au contact des usagers professionnels ainsi que de nombreuses périodes de formation continue en cours de carrière.

Une solide formation maritime générale paraît cependant indispensable à la bonne compréhension du domaine pour les cadres et agents qui en sont chargés en administration centrale et territoriale (DIRM et DDTM).

a-3 L'ENIM

De même, des compétences liées à la protection sociale des marins sont encore présentes en lien avec l'ENIM dans certains services territoriaux du fait de la tradition de contact avec l'usager de ces services et du maintien d'une convention entre l'établissement et la DAM.

Mais pour les compétences ENIM, il a été admis par l'ensemble des personnes auditées que celles-ci ne relèvent pas de compétences maritimes stricto sensu mais d'une bonne connaissance « métier » du domaine de la sécurité sociale et des procédures administratives spécifiques du « rôle d'équipage » qui ont vocation à être modernisées et surtout simplifiées.

En tout état de cause, depuis le changement de statut de l'ENIM, l'ensemble des tâches de l'ENIM est progressivement repris par l'établissement. Reste posé, pour l'usager, la question du service d'accueil pour l'ENIM, historiquement dévolu à l'administration maritime.

Parce que relevant du domaine « administratif » et non du domaine « technique », la nécessité de compétences maritimes gens de mer peut paraître moins directement indispensable ou plus facilement accessible sans formation spécifique.

Pourtant, si cela est moins directement visible que l'incapacité d'effectuer une visite de sécurité pour un agent d'un CSN ou de tenir une fonction à bord pour un agent du DCS, l'absence de compétence maritime est un handicap réel pour les agents affectés sur des postes « gens de mer ».

Outre la perte de qualité du service, elle met toujours les agents en grande difficulté et elle peut parfois les mettre, selon le retour qui en est fait aux organisations syndicales, en position de souffrance au travail.

b) L'enseignement maritime (360 ETP environ)

Un regard particulier doit être porté sur l'enseignement maritime qui est une mission du ministère chargé de la mer avec la tutelle des lycées maritimes et de l'école nationale supérieure maritime (ENSM), héritière des écoles de la marine marchande et dans un horizon plus lointain, des écoles d'hydrographie.

La mission du MEDDE est d'organiser la formation des marins de la marine marchande au standard international de la STCW.

A cet égard, le MEDDE doit s'assurer, en tant qu'autorité académique, de pouvoir fournir les compétences maritimes nécessaires du corps enseignant, spécifiquement pour les matières nautiques enseignées à l'ENSM et dans les lycées maritimes et aquacoles.

La compétence d'enseignement maritime est détenue par les professeurs de l'enseignement maritimes (PEM) et les professeurs techniques de l'enseignement maritimes (PTEM). Mais les recrutements dans ces deux corps ont été arrêtés.

Il demeure encore une centaine d'enseignants pour moitié du corps des PEM et pour moitié de celui des PTEM, garants du maintien de la filière maritime professionnelle en France. Il s'agit à l'évidence d'une compétence critique pour le ministère.

Pour l'enseignement secondaire, cette compétence est détenue par les professeurs des lycées professionnels agricoles (PLPA) au nombre de 160 environ dont une moitié de spécialités maritimes, mis à disposition par une convention de 2004 conclue avec le ministère de l'agriculture.

2.4. Pêches maritimes et cultures marines (230 ETP actuellement).

Hormis le contrôle des pêches, déjà traité ci-dessus, l'État exerce des missions dans le secteur « pêches et cultures marines » dans les domaines suivants : gestion de la ressource, connaissances scientifiques et collecte de données, affaires économiques (dossiers d'aide), négociations internationales et gestion du domaine public dédié aux cultures marines.

Les besoins particuliers en compétences sont pointés en particulier par la DPMA dans les domaines de l'économie, des cultures marines et toujours, du contrôle des pêches.

a) L'administration des pêches

Les compétences demandées à la direction des pêches relèvent de domaines multiples : soit de l'administration générale, par exemple pour la gestion des fonds européens ; soit de l'économie pour le suivi général du secteur et des entreprises ; soit

de la biologie marine et des sciences de l'environnement pour la gestion des ressources halieutiques et la préservation du milieu.

Mais toutes ces compétences devraient être accompagnées de bonnes connaissances maritimes générales.

Les cadres de la direction des pêches employés sur ces différentes thématiques proviennent des différentes filières de formations initiales rencontrées au MEDDE et au ministère de l'agriculture dont ils sont issus pour une bonne part : filière de formation administrative en provenance des IRA ou de l'ENA, formations scientifiques en provenance des écoles d'ingénieurs (IPEF et ITPE, IAE, ingénieurs vétérinaires) ou de l'université, et filière de formation maritime en provenance de l'ENSAM (AAM).

Par sa complexité, du fait notamment des conditions techniques de gestion de la ressource ou, s'agissant d'une politique européenne intégrée de la complexité des règles et procédures à appliquer, la gestion du secteur exige aussi des compétences « métier » approfondies acquises le plus souvent sur le poste.

La compétence maritime générale est plus difficile à acquérir au fil de l'expérience par les cadres qui n'en bénéficient pas nécessairement à leur arrivée sur le poste. Elle nécessite une pratique, ou au moins une connaissance du terrain compliquée à obtenir.

Elle est heureusement compensée au niveau collectif par la pluridisciplinarité des équipes dans lesquelles il est important de trouver la compétence maritime nécessaire.

On retrouve les mêmes contingences dans les services territoriaux (DIRM et DDTM).

Le thème du contrôle en mer des pêches a été traité à titre principal dans le cadre des interventions en mer. Mais il concerne aussi, mis à part les compétences de navigation, des personnels qui exercent cette activité uniquement à terre et parfois en dehors du DCS, en DIRM ou dans les DDTM.

b) Les cultures marines

L'administration des cultures marines nécessite à la fois des compétences techniques pour la gestion du cadastre conchylicole - compétences de géomètre -, des compétences scientifiques et techniques dans le domaine de la gestion sanitaire des produits et des zones de production, des compétences économiques pour le suivi des entreprises ainsi qu'une très bonne connaissance du milieu marin où elle s'exerce, avec parfois des compétences nautiques pour les exploitations en eau profonde, ainsi bien sûr que des compétences administratives.

Si on peut considérer que la compétence de gestionnaire des cultures marines reste pour partie proche de celle de gestionnaire du cadastre terrestre, la connaissance « métier » spécifique aux cultures marines relève d'une formation appropriée mais relativement courte avec une nécessaire maritimisation.

En ce sens, le métier de gestionnaire des cultures marines peut être considéré comme une compétence critique pour le MEDDE mais non spécifiquement maritime.

2.5. La gestion des politiques intégrées mer et littoral (50 ETP environ aujourd'hui, + 250 à l'AAMP)

Cette politique publique concerne aujourd'hui principalement la mise en œuvre de la directive cadre sur la stratégie pour le milieu marin (DCSMM) et l'ensemble des actions sur les aires marines protégées qui relèvent principalement de l'Agence qui en est chargée (AAMP).

Elle nécessite l'emploi de compétences scientifiques variées de type biologie, environnement, halieutique, géographie mais aussi des compétences juridiques et administratives.

Pour la direction de l'eau et de la biodiversité (DEB) qui pilote cette politique, une compétence «ingénierie environnementale» est à mettre en place au MEDDE, avec une spécialité maritime.

Elle pourrait concerner environ 300 personnels dont 250 à l'AAMP et une cinquantaine dans les autres services du ministère (DEB, DIRM, DM, DREAL).

Le profil type serait une formation d'ingénieur doté de compétences en environnement et, pour la spécialité maritime, des compétences en milieu marin qui actuellement font assez largement défaut. Ou, à l'inverse, une formation maritime complétée par des compétences et une expérience environnementales.

2.6. Autres missions confiées aux directions centrales et services déconcentrés du MEDDE dans le domaine maritime (570 ETP) ; fonctions de direction ; fonctions supports (220 ETP)

a) Ports maritimes

Hormis la mission de tutelle des Grands Ports Maritimes, la fonction portuaire de l'État se situe dans la gestion des capitaineries.

Dans les capitaineries, capitaineries d'État des ports décentralisés ou services de capitainerie des grands ports maritimes, les fonctions d'officiers de port, chargés de la sécurité portuaire et de la gestion des mouvements de navires dans le port et à quai, sont exercées par des personnels maritimes spécialisés du MEDDE du corps des officiers de port (catégorie A) ou du corps des officiers de port-adjoints (catégorie B).

Au nombre de 400 (dont 150 dans les capitaineries d'État des ports décentralisés), ces agents sont recrutés dans les viviers des marins de la marine nationale ou de la marine marchande. Leurs compétences maritimes sont obligatoirement acquises par leur formation initiale et une expérience maritime de navigant, antérieurement à leur entrée dans la fonction publique (condition requise pour l'inscription au concours). Ils bénéficient par la suite de formations dans le cadre du réseau de formation continue du ministère (CVRH de Nantes).

Les statuts des deux corps viennent d'être renouvelés et ils ne sont pas sujets à projet de fusion ou d'intégration dans un autre corps du ministère. Le recrutement au sein de ces corps, au rythme d'une quinzaine d'agents par an, ne devrait pas poser de problème particulier. Il n'existe donc pas de risque identifié concernant le maintien des compétences pour les fonctions d'officiers de port.

b) Autres missions du programme SAMPA

Plusieurs missions, de natures très différentes, sont exercées par l'administration du MEDDE dans le cadre du programme SAMPA.

Mise à part la mission « Flotte de Commerce », exercée en administration centrale, avec une forte compétence spécifique maritime, ces missions couvrent ainsi l'administration de la plaisance et les fonctions des services dans le cadre des plans ORSEC.

Ces missions sont exercées en lien fort avec d'autres services de l'État (Douanes, Préfectures ou Préfectures maritimes) ; des réorganisations ou simplifications pourraient être étudiées sur un plan interministériel, en veillant à la fois aux économies de moyens et aux nécessités de qualité de service rendu aux usagers.

Les fonctions supports ne demandent pas de compétences maritimes. Elles ne sont d'ailleurs que peu souvent occupées par des cadres ou des agents ayant cette origine.

c) Fonctions de direction des services mer et littoral

Par contre, les postes de direction des services en charge de questions principalement maritimes comme les DIRM, les DM ou les DML requièrent une bonne compétence maritime générale. Ils sont dans la quasi-totalité des cas occupés par des cadres maritimes du ministère ayant eu un parcours reconnu dans les services en charge du secteur maritime.

2.7. Synthèse des besoins en compétences maritimes au MEDDE

Au fil de l'analyse, les besoins spécifiques en compétences maritime pour les 5 grands domaines retenus pour ce rapport comme relevant de la politique « mer et littoral » du MEDDE, ont été identifiés pour les 7 thématiques suivantes:

- la sécurité et la sûreté maritime, incluant la sécurité/sûreté des navires (métier d'ISN) et la signalisation maritime ;
- les interventions en mer incluant le sauvetage, la surveillance de la circulation et de la pollution (métiers des CROSS), les contrôles et la police en mer (métiers du DCS) que l'on pourrait qualifier de mission garde-côte et l'armement des phares et balises (métiers de marins) ;
- le secteur formation, brevets et sécurité du travail maritime de l'administration des gens de mer ;
- la fonction d'enseignement maritime pour les matières nautiques et techniques navales ;
- le contrôle des pêches en mer (inclus dans la mission garde-côte) et à terre ;
- l'ingénierie environnementale maritime ;
- auxquelles il convient d'ajouter une compétence de cadre « généraliste maritime » de haut niveau pour l'encadrement et la direction des services maritimes du MEDDE et le pilotage de ses politiques publiques sectorielles en ce domaine.

Cette compétence de « généraliste maritime » doit être complétée d'une compétence particulière pour les postes à l'international et au sein des institutions européennes, ainsi qu'une déclinaison particulière pour les outre-mers.

L'organisation spécifique en « direction de la mer » y intègre encore davantage qu'en métropole l'ensemble des politiques maritimes de l'État et aussi des collectivités locales, différentes pour chaque outre-mer.

Elle s'accompagne d'une exigence élevée de compétence générale maritime pour les cadres qui y sont déployés ainsi qu'un savoir-faire et un savoir être adaptés au contexte local.

De son côté, l'ENSAM a identifié et organisé ses formations, autour de trois blocs de compétences indispensables pour le ministère chargé de la mer :

- Sécurité/sûreté maritimes incluant : sécurité et sûreté des navires, signalisation maritime, surveillance de la circulation, surveillance de la pollution...
- Missions en mer (fonction garde-côtes du MEDDE) incluant : mise en œuvre des moyens nautiques ; police et contrôles en mer (pêche, plaisance, environnement...).
- Compétences en environnement littoral et marin.

3. ENJEUX MAJEURS DÉTECTÉS POUR LA SAUVEGARDE ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MARITIMES AU SEIN DU MEDDE ET ÉVALUATION DE LA SITUATION ACTUELLE

Au regard de la revue des missions ci-dessus, nous nous sommes efforcés de mettre en valeur les enjeux majeurs de sécurisation des compétences maritimes du MEDDE, dans l'objectif de répondre avec efficacité et qualité à ces missions et de porter un regard sur la situation actuelle.

3.1. Sûreté et sécurité maritime

a) Sécurité et sûreté des navires (métier d'ISN)

Dans le domaine de la sécurité et de la sûreté, le niveau de compétence est jugé très satisfaisant par les différents acteurs du domaine auditionnés. Ceci, est d'ailleurs confirmé par l'excellent classement OMI du pavillon français dans le mémorandum de Paris (MOU), souligné par les organisations syndicales qui y voient la marque de la qualité des agents qui accomplissent cette mission.

Il faut noter que le contrôle de la sécurité des navires est encadré par un dispositif qui en garantit la qualité : certification qualité ISO 9001; système de contrôle communautaire et de l'OMI ; normalisation de la formation et de la qualification des inspecteurs de la sécurité à l'ENSAM (5 niveaux de qualification de N1 à N5).

a-1 La catégorie A

La compétence sécurité du MEDDE repose sur une centaine d'ISN de catégorie A qui exercent au niveau de qualification le plus élevé, N5 et inspecteur de l'État du port (PSCO), dans les centres de sécurité des navires et en centrale.

Le niveau de qualification individuelle de ces agents est suivi par l'autorité d'emploi (DIRM et sous-direction SM) et est contrôlé par l'agence européenne de sécurité maritime.

Ils appartiennent pour les 2/3 d'entre eux au corps civil des IAM (OT) et pour 1/3 (32 officiers) au corps militaire des AAM dont une moitié en provenance du corps des OCTAAM.

La fusion prévue du corps des IAM (OT) au sein du corps des ITPE fait peser un risque sur le recrutement futur et la formation initiale dont aucune modalité spécifique n'a encore été déterminée au sein du corps des ITPE, ainsi que sur les déroulements de carrière des ISN qui ne seront plus à l'évidence ceux actuels des IAM (OT), dédiés entièrement au métier d'inspection des navires.

Avec un recrutement massif d'IAM (OT) à partir de l'année 2000, suite au naufrage du pétrolier l'ERIKA, la pyramide des âges des ISN repousse ce risque au-delà de la prochaine décennie.

Mais du fait du nombre restreint d'inspecteurs par rapport aux besoins et du faible nombre de recrutements depuis quelques années (1 à 2 par an), la possibilité de tensions ponctuelles existe dès à présent avec quelques départs annuels seulement.

Et pour certains navires tels que pétroliers, chimiquiers, NGV... qui demandent une expérience particulière réunie par peu d'inspecteurs, la perte de compétences peut intervenir plus rapidement.

Pour ce qui concerne le corps militaire, un risque existe également avec l'intégration des OCTAAM, corps A « technique » spécialisé dans les métiers de la sécurité maritime (ISN et CROSS), dans le corps A+ des AAM à vocation plus généraliste et d'un niveau d'emploi plus élevé dès le début de carrière.

A cet égard, il convient aussi de relever une sous-évaluation du classement d'un nombre important d'emplois d'ISN qui, au vu des compétences exigées et des responsabilités assumées, pourraient relever du niveau A+.

Le nombre potentiel de recrutements d'ISN au sein du corps des AAM restera stable mais à un niveau faible (3 à 4 par an mais aucun en 2013 et 2014), avec un temps passé dans ces fonctions au cours de la carrière qui sera réduit de moitié en moyenne par rapport à celui effectué sous le statut précédent d'OCTAAM (8 ans contre 16).

Pour les ISN de catégorie A (ex IAM et AAM), la situation actuelle n'est donc pas trop préoccupante à court terme, sauf cas particulier à traiter comme tel. Mais la question du renouvellement en nombre suffisant qui peut être estimé de 6 à 8 par an, se pose néanmoins déjà.

Ce nombre de recrutements constitue également un seuil pour le maintien de la formation à la sécurité des navires à l'ENSAM qui est la seule structure d'enseignement en France disposant de cette compétence.

a-2 Les catégories B et C

La situation est beaucoup moins favorable pour les corps de catégorie B et C pour lesquels une dilution des compétences a déjà été signalée lors des auditions. Hors cadre international, celle-ci est moins suivie par les autorités d'emplois que pour les cadres A.

La raison d'une certaine dilution des compétences dans les centres de sécurité des navires est imputée à la fin des recrutements externes depuis plusieurs années et à une aspiration des agents qualifiés en poste dans les CSN vers le DCS où les primes sont plus élevées.

Les agents du MEDDE mutés en mobilité interne sur les postes d'ISN (B ou C) devenus vacants, ne bénéficient pas de la formation initiale et arrivent dans les centres de sécurité ou parfois en ULAM, sans aucune compétence maritime, a fortiori dans le domaine de la sécurité.

Ces agents, bien qu'ayant pour la plupart une formation technique initiale et une expérience dans un service du réseau technique du ministère, ont souvent des difficultés à acquérir par le biais de la seule formation continue les niveaux de qualifications opérationnels N2 et N3 obligatoires pour les visites de sécurité des navires relevant de leur statut, c'est-à-dire la flotte de commerce < 500 UMS et la flotte de pêche.

Or, ces deux flottes et particulièrement celle de pêche, représentent un enjeu majeur de la mission de contrôle de la sécurité des navires par l'État.

Avec plus de 5000 unités, elles sont les plus importantes en nombre de visites mais également en risque pour la sécurité du travail, au vu notamment de la dangerosité reconnue des métiers de la pêche.

De ce fait, un déséquilibre a pu être noté au regard de la « compétence sécurité des navires » entre d'une part les ISN de catégorie A et le contrôle de la sécurité de la flotte de commerce internationale dont le niveau général est jugé excellent et d'autre part les ISN des catégories B et C et le contrôle de la flotte de pêche ou celle des petits navires de commerce dont le niveau général est inégal et préoccupant.

A titre d'exemple, si à la DIRM du Havre le taux de qualification N5 des ISN de catégorie A est de 70% (100% pour le niveau N4), il n'est que de 45% au niveau N3 et seulement de 65% au niveau N2 pour les ISN de catégorie B. Autrement dit, 35% des ISN de catégorie B (4/11) sont sans aucune qualification opérationnelle pour la sécurité.

Une réponse a été apportée en gestion par un report des visites relevant normalement des catégories B et C sur la catégorie A, ainsi que par une diminution de la fréquence des visites.

Ainsi, le cas du CSN de Lorient a été cité avec un armement du centre en personnels pour moitié par des ISN A, alors que la quasi-totalité des visites (1100 navires) relèverait de la catégorie B ou C.

Cette approche, compréhensible à court terme, n'est évidemment pas satisfaisante sur le moyen et le long terme, et elle est coûteuse.

En résumé, il n'y a pas, actuellement, de problème de compétence globale pour le domaine de la sécurité des navires qui est dans l'ensemble bien maîtrisée au MEDDE par ses personnels et sa structure de formation.

Mais, compte tenu des changements dans la structure des corps du ministère avec la fin des corps spécialisés, déjà intervenue (SGM, ex CAM BT et ex OCTAAM) ou à venir prochainement (IAM OT), il existe un risque potentiel pour le maintien de cette compétence dans le futur.

Et ce risque s'est d'ores et déjà ponctuellement concrétisé pour les personnels de catégorie B et C, ou pour certaines compétences peu répandues (navires spécifiques).

b) Signalisation maritime

La mission de signalisation maritime nécessite des compétences expertes en navigation pour son contenu et en ingénierie pour sa réalisation. Ces compétences seront sans doute celles qui seront nécessaires à l'avenir dans l'optique où les services de l'État se concentreraient sur le domaine régalién. Elles ne sont pas actuellement définies et mériteraient de l'être.

Peu nombreuses au ministère, elles sont actuellement détenues par la dizaine de cadres marins et ingénieurs qui s'en occupent en centrale (SM4) et dans les DIRM, ainsi que par le recours ponctuel à des marins sous contrats.

Le vivier existe au MEDDE parmi le corps maritime (AAM) ou le corps d'ingénieurs (ITPE) ainsi que par le recours à des navigants très qualifiés sous contrats, pour maintenir la continuité de ces compétences en prêtant attention à leur transmission par une gestion RH appropriée.

3.2. Les interventions en mer ou la mission garde-côte du MEDDE

a) Les métiers des CROSS

Les compétences maritimes nécessaires en CROSS font partie de la formation de base des administrateurs des affaires maritimes qui assurent l'encadrement des CROSS qu'ils sont seuls à pouvoir diriger selon le décret d'organisation du sauvetage en mer.

Une centaine d'entre eux possède la « qualification CROSS » acquise par la formation de spécialité correspondante et l'expérience d'au moins une affectation en CROSS.

Ce nombre constitue un vivier juste suffisant à la fois pour le maintien de cette compétence à un niveau approprié et pour les besoins de l'encadrement et de la direction des centres (une cinquantaine d'officiers en métropole et outre-mer), ainsi que pour les quelques postes en centrale (4 ou 5 officiers à la sous-direction SM) et pour la dizaine d'officiers supplémentaires nécessaire pour les différentes missions relevant de l'action de l'État en mer (préfectures maritimes, SGmer, État-major de la marine...).

Le renouvellement de ces officiers est assuré par le recrutement actuel d'une quinzaine d'AAM par an, tous susceptibles d'exercer un emploi en CROSS une fois ou deux dans leur carrière, soit de 4 à 8 ans.

Les personnels non-officiers (300) sont fournis par la marine nationale avec les compétences maritimes de base et des qualifications techniques relevant de leur spécialité marine. Une compétence spécifique leur est donnée en complément par une formation à l'ENSAM en sauvetage maritime (SECMAR) et surveillance du trafic maritime (VTS).

Ces qualifications relèvent d'une prescription de l'organisation maritime internationale (OMI).

La qualification générale « CROSS », assortie d'un insigne de spécialité, est acquise en service.

Le renouvellement régulier des personnels non-officiers est assuré par la Marine sur la base d'une rotation moyenne tous les 4 à 6 ans, ce qui assure une certaine pérennité de la compétence de « spécialité CROSS » au sein de la Marine nationale.

Certains officiers marinières effectuent plusieurs affectations en CROSS ou en MRCC outre-mer au cours de leur carrière.

Il n'existe donc pas d'inquiétude, dans le cadre d'organisation actuelle, pour la compétence opérationnelle des CROSS qui est unanimement reconnue, bien entretenue et garantie dans le cadre d'un système qualité certifié.

Les CROSS sont eux-mêmes encadrés par un système qualité ISO qui la garantit.

Mais, le maintien de cette compétence exige un effort de formation très important compte tenu du rythme de rotation des personnels officiers et non officiers.

Il existe par contre quelque inquiétude pour les compétences scientifiques et techniques nécessaires pour la définition des moyens de transmission et de détection des CROSS. Ces compétences, auparavant détenues par le CETMEF (et avant par le STPB), ne sont plus aujourd'hui garanties par le CEREMA qui regroupe désormais l'ensemble des compétences techniques et de recherche du MEDDE.

Dans les centres eux-mêmes, les compétences techniques pour l'entretien et le maintien opérationnel des équipements, sont détenues par des équipes de maintenance de 4 à 5 techniciens par centre provenant soit de la Marine (officiers marinières de spécialité ad hoc), soit des phares et balises (TSDD).

Or, si le système est actuellement équilibré, il n'est pas pérenne du fait de la disparition des TSDD de spécialité « phares et balises » et de la raréfaction de la ressource « Marine » pour ces spécialités.

Depuis la fusion du corps des OCTAAM avec le corps des AAM, c'est également le cas pour l'encadrement des services techniques des CROSS, jusqu'à présent exercé par des OCTAAM en provenance de métiers techniques de la marine nationale.

Il existe donc un risque à court terme pour le segment de la compétence de soutien technique des CROSS.

b) Les métiers du DCS (contrôles et polices spéciales)

Les compétences techniques de contrôles sont réputées détenues par l'ensemble des 330 personnels du DCS, en ULAM, sur les VR et sur les PAM.

Ces compétences sont entretenues par les formations continues de l'ENSAM qui les propose également aux personnels d'autres ministères participant à certaines missions au titre de l'AEM.

Chaque année environ 700 journées de formation (hors formations STCW) sont organisées par l'ENSAM pour 200 agents formés en moyenne ce qui peut paraître important au regard de la population concernée.

b-1 Contrôle et police des pêches

Pour le contrôle des pêches qui est le premier domaine d'intervention du DCS avec un enjeu européen majeur pour l'application de la politique commune des pêches (PCP), la compétence de base semble bien maîtrisée.

Les objectifs de contrôles sont atteints par le DCS qui avec un tiers des moyens engagés par l'État au titre de l'action interministérielle, assure, selon les informations communiquées, environ les deux tiers des résultats.

Mais il s'agit ici d'objectifs quantitatifs (nombre de contrôles) qui ne mesurent pas leur niveau de qualité. Celui-ci a d'ailleurs pu être mis en cause au cours des dernières années par les nombreux audits effectués sur le contrôle des pêches (inspections communautaires, audit de la cour des comptes et inspections de second niveau de l'IGAM).

A l'inverse de la sécurité des navires et des missions des CROSS, le dispositif de contrôle des pêches ne bénéficie d'aucun système qualité ou de cadre normalisé équivalent (ni contrôle qualité, ni suivi de la formation et de la qualification des agents par exemple).

Par ailleurs, dans le dispositif de contrôle des pêches, une difficulté a été soulignée pour le niveau d'expertise qui n'est maîtrisé que par un nombre très restreint d'agents (une quinzaine).

Ceux-ci sont mis à contribution de manière répétée pour les opérations de déploiement et de contrôles conjoints organisées régulièrement par l'agence européenne de contrôle des pêches (EFCA). Cette pression sur une quinzaine d'agents les plus compétents a pour effet de désorganiser les services contributeurs, notamment les unités opérationnelles.

b-2 Contrôle et police de la navigation de plaisance

Pour les contrôles sur la navigation de plaisance qui constituent, en nombre, le second domaine d'intervention du DCS, les compétences sont moins techniques et plus facilement acquises par les agents.

Ce sont d'ailleurs ces contrôles qui sont les plus pratiqués par les agents des autres administrations participant à l'AEM (douanes, gendarmerie).

b-3 Contrôle et police de l'environnement en mer

Pour la police de l'environnement en mer, au sens de la préservation écologique et de la surveillance des aires marines protégées, le domaine est plus nouveau pour les agents du DCS et, de facto, moins bien maîtrisé.

Le contenu des contrôles n'est d'ailleurs pas encore totalement défini et le core-curriculum pas réellement en place à l'ENSAM.

Mais l'enjeu pour les prochaines années sera sans aucun doute très important en France et au niveau européen.

Une compétence de contrôle opérationnel des actions de police de l'environnement en mer est par ailleurs en cours de mise en place au CROSS ETEL, sur le modèle du CNSP.

En résumé

Parmi les compétences de police spéciale en mer qui sont de la responsabilité du MEDDE, la police des pêches qui comporte l'enjeu européen le plus fort semble actuellement correctement maîtrisée mais sans cadre qui en garantisse formellement la qualité.

Les autres polices, celles de la plaisance, des titres de navigation, de la circulation en mer... ne posent pas de difficulté particulière.

Ces compétences traditionnelles de police spéciales doivent être complétées dans le domaine nouveau de la police de l'environnement en mer.

Toutes relèvent des compétences régaliennes de l'État que le MEDDE doit préserver et doit sécuriser pour l'avenir.

L'ENSAM dispose du savoir-faire pour mettre en place et développer les formations nécessaires mais n'est pas dimensionnée dans son format actuel pour répondre à la totalité des besoins.

b-4 Compétences nautiques des personnels embarqués

Pour ce qui concerne les compétences nautiques (brevets STCW) des personnels embarqués sur les navires du MEDDE, un risque élevé existe eu égard à la pyramide des âges des agents du DCS (moyenne d'âge supérieure à 50 ans) et principalement ceux affectés sur les patrouilleurs (> 57 ans).

L'absence de renouvellement d'agents en provenance du milieu maritime (marine nationale ou marchande), faute d'un recrutement adapté, aggrave sérieusement ce risque.

Le recrutement des personnels sur les VRS et les PAM se fait aujourd'hui exclusivement par le canal des ULAM qui ne recrute plus lui-même qu'en interne au MEDDE.

Ceci a pour inconvénient de reporter sur les services d'affectation la formation de marin, y compris la formation initiale minimale équivalente au certificat d'initiation nautique. Cette formation est exigeante en temps et en coût et sans garantie de succès. Elle exerce par ailleurs une contrainte sur la disponibilité des moyens (absence non remplacée des agents en formation).

Ce type de recrutement a également un effet induit sur l'âge moyen des agents embarqués, principalement sur les PAM avec une tendance au vieillissement qui pose la question de leur optimisation opérationnelle (graphique annexe 5).

Il y a donc pour les compétences de marins, obligatoires pour les *personnels embarqués*, un risque élevé à relativement court terme.

3.3. Formation, brevets et sécurité du travail maritime

La délivrance des brevets et les questions relatives au droit et à la sécurité du travail maritime exigent de bonnes connaissances juridiques et de pratique administrative.

Mais elle exige également des compétences générales maritimes pour accéder à la compréhension de son domaine d'application (travail à bord des navires et conditions de sécurité à la mer).

Le MEDDE dispose actuellement du vivier de cadres maritimes pour encadrer ce secteur en centrale (DAM/GM1 et GM3) et dans les services territoriaux (DIRM et DDTM/DML).

Dans les « pôles GM/ENIM » des DIRM et les services de contact des DML, certains agents de catégorie B ou C (SGM administration) ont encore les compétences nécessaires, d'autres non.

En tout état de cause, celles-ci se raréfient et certains services sont déjà en difficulté sur cette thématique.

Le renouvellement des agents n'est plus assuré par des personnels disposant des compétences minimales nécessaires, sans que le niveau de la formation continue ait pu être adapté à cette nouvelle situation.

Or, ces services qui délivrent des brevets internationaux dans le cadre de la convention STCW de l'OMI et qui assurent le contrôle des conditions d'emploi et de sécurité au travail des marins dans le cadre de la convention de l'OIT sur le travail maritime, doivent pouvoir disposer des compétences requises pour rendre les services dûs par l'État aux marins et aux armateurs employeurs.

Pour les armateurs, cette compétence «GM» revêt un caractère crucial. Ils considèrent qu'un défaut dans le système de gestion par l'administration maritime de la traçabilité des brevets ou de la certification des conditions sociales à bord par exemple, introduirait une vulnérabilité pour leurs navires en escale à l'étranger. Les conséquences financières qui découleraient d'une immobilisation pourraient justifier un départ du pavillon.

Comme pour la sécurité des navires, la qualité de l'administration des gens de mer est un élément du maintien sous pavillon français de la flotte de commerce à l'international.

Or, pour cette compétence maritime « GM », la situation a été jugée inégale dans les services. Elle fait peser un risque de non-renouvellement de la certification ISO acquise globalement pour l'ensemble de cette mission.

L'ENSAM a entrepris, dans ce contexte, le développement d'une offre de formation continue adaptée.

3.4. L'enseignement maritime

a) La gestion des établissements

Le MEDDE est le ministère de l'enseignement et de la formation maritime. Il met en œuvre des compétences en matière d'organisation de la vie scolaire, de gestion des enseignants sous des statuts divers (PLPA, PCEA, contractuels de l'État, vacataires...). Ceci à une échelle très réduite puisque sont concernés en tout et pour tout, 12 lycées sous statut d'EPL (2000 élèves au total) et un établissement d'enseignement supérieur sous statut de « Grand établissement ».

Ces compétences ne sont pas détenues par le ministère qui doit les rechercher au ministère de l'éducation nationale ou au ministère de l'agriculture (enseignement agricole). Une part importante des enseignants des lycées maritimes sont recrutés sous statut de professeur des lycées professionnels agricoles (PLPA).

La DAM éprouve par ailleurs des difficultés à pourvoir la demi-douzaine d'emplois nécessaire pour exercer la fonction d'autorité académique, en centrale pour la moitié d'entre eux et dans les DIRM pour l'autre moitié (0,5 ETP en moyenne par DIRM).

Des difficultés sont également rencontrées pour assurer le renouvellement des 10 directeurs de lycée qui vont partir en retraite d'ici à 5 ans.

Une solution a été envisagée avec la création de postes de directeurs-adjoints prédisposant à l'accès à la fonction de directeur. Mais 6 postes seulement ont été ouverts et un problème statutaire subsiste, avec l'accès par concours au grade d'IPAM requis pour occuper le poste. Problème difficile à régler pour les quelques postes concernés.

Des difficultés sont également rencontrées pour les postes de secrétaires généraux des lycées.

Face à ces difficultés et à la très faible masse critique des établissements secondaires d'enseignement maritime, le maintien de la gestion de ces établissements au MEDDE a été déjà plusieurs fois évoqué dans le passé.

b) L'enseignement

Pour ce qui concerne le contenu des enseignements et leur application pédagogique qui doivent répondre aux exigences internationales pour l'obtention des brevets requis par la convention STCW, des compétences spécialisées en matière maritime sont exigées.

Elles sont détenues notamment par les membres du corps des professeurs de l'enseignement maritime (PEM) qui assurent une part importante de l'enseignement supérieur à l'ENSM (navigation et matières scientifiques maritimes) ainsi que le contrôle pédagogique général de l'enseignement maritime avec la fonction d'inspection générale de l'enseignement maritime exercée au sein de l'IGAM.

Des compétences pédagogiques sont également détenues par les professeurs techniques de l'enseignement maritime (PTEM) qui sont chargés des travaux pratiques à l'ENSM et, pour quelques-uns d'entre eux, dans les lycées maritimes.

Or, aucun recrutement, hormis quelques intégrations, n'est plus opéré depuis plusieurs années dans le corps des PTEM qui est mis de facto en extinction (40 emplois actuellement) ni dans le corps des PEM mis en extinction en 2008 et encore composé d'une cinquantaine de membres mais avec une pyramide des âges élevée (4 à 5 départs chaque année).

Le remplacement des PEM est effectué en partie par des administrateurs des affaires maritimes, de même formation initiale que les PEM, recrutés à cette fin dans le vivier des officiers navigants de la marine marchande ou de la marine nationale.

La compétence dans le domaine de l'enseignement maritime peut être ainsi préservée si suffisamment d'administrateurs dotés du profil ad hoc sont recrutés et formés à l'enseignement exigé par la STCW et si le parcours de carrière de ces administrateurs-enseignants prend en compte cette nécessité, ce à quoi s'attache l'IGAM.

Or, depuis la réforme de l'enseignement maritime et la création de l'ENSM, ce parcours est aujourd'hui géré par cet établissement public qui, pour certains, n'a pas encore véritablement défini sa politique en matière de corps enseignant.

Dans les lycées où les postes d'enseignement général sont occupés par des professeurs de l'éducation nationale, la question se pose également pour l'enseignement des matières maritimes par des navigants, pour lesquels les conditions d'emploi ne sont pas réunies.

Les enseignants des lycées, normalement recrutés sous statut de PLPA titulaires, sont en fait le plus souvent recrutés, faute de candidatures, sous contrats pérennes ou précaires (agents contractuels sur budget) sans réelle possibilité de stabilisation. Ceci nuit à la qualité des enseignements et à la préservation de la compétence pédagogique de l'enseignement maritime secondaire sur le long terme, malgré un effort certain de formation continue mis en place par le ministère (GM2).

A titre d'illustration, le dernier concours ouvert en interne dans le cadre de la « déprécarisation » pour le recrutement de 5 PLPA n'a réuni que 3 candidats sur les 78 contractuels concernés et 1 seul d'entre eux a été admis.

Pour l'année 2015, le ministère a besoin de 19 enseignants de spécialité maritime qui n'ont pas pu être recrutés par le cycle de recrutement classique (cycle mobilité ou concours).

Il règne donc une grave incertitude sur la pérennité de la compétence pédagogique de l'enseignement maritime, que ce soit pour l'enseignement supérieur et encore davantage pour le secondaire, et donc pour l'exercice de sa tutelle par le MEDDE, sans qu'aucune alternative n'ait été réellement envisagée.

La levée de cette incertitude sur l'enseignement maritime supérieur et secondaire qui impacte l'ensemble de la filière maritime française constitue un enjeu majeur pour le ministère.

3.5. Le contrôle des pêches

a) Le contrôle des pêches en mer

Voir supra.

b) Le contrôle des pêches à terre

Pour l'essentiel, les fonctions de contrôle des pêches à terre sont exercées par les agents du DCS affectés en ULAM. Les observations faites supra leur sont donc applicables, hormis celles relevant des compétences nautiques des agents.

c) La fonction de coordination du contrôle des pêches

Un besoin de compétences existe pour la fonction de coordination du contrôle des pêches dans les DIRM. Mais celle-ci ne figure pas en tant que telle dans la liste des métiers du contrôle des pêches. Les postes concernés ne sont pas même classés dans le « domaine mer » et sont répertoriés comme postes d'administration générale.

Aucune qualification n'est requise pour cette tâche pourtant très technique et particulièrement importante pour une bonne efficacité dans la conduite de la mission de contrôle et aucune formation spécifique n'est en place pour ce domaine précis. La qualité d'exécution est très variable selon les services.

Le CNSP

Les personnels du CNSP appartiennent pour l'essentiel aux corps militaires qui arment les CROSS et, pour quelques agents, au personnel du DCS.

Ces personnels disposent donc à leur arrivée au CNSP des compétences maritimes et opérationnelles de base pour l'exercice de leur mission. Ils acquièrent au fil de leur affectation l'expérience qui assure leur compétence « métier » sur le contrôle opérationnel des pêches. Cette pratique est raisonnable en raison du faible nombre d'agents concernés (environ 25) et de la spécificité du métier.

La forte compétence du CNSP est d'ailleurs reconnue au niveau national (DPMA) et également européen (EFCA).

Une fragilité repose cependant sur le très faible nombre de personnels possédant cette compétence, nécessitant une certaine vigilance de l'autorité d'emploi.

3.6. Ingénierie environnementale maritime

Hormis au sein de l'agence des aires marines protégées qui a su développer depuis sa création une véritable compétence en ingénierie environnementale maritime, celle-ci est jugée insuffisante au MEDDE pour les besoins de la centrale (principalement la DEB), ainsi que pour les services territoriaux (DIRM et DREAL) qui peinent à organiser leurs services et leur travail en ce domaine.

Ce constat a été fait notamment par la Région et par le SGAR de Bretagne qui ont souligné chacun de façon concordante cette faiblesse des services de l'État.

Or, l'un et l'autre ont exprimé le besoin d'un État compétent pour le développement en Région de projets à enjeux stratégiques majeurs, aussi bien sur des activités marines nouvelles comme le développement des projets d'EMR (estimé à 25Mds d'Euros en Bretagne) que pour le travail plus classique mais sensible de mise en œuvre de la directive cadre sur la stratégie pour le milieu marin (DCSMM).

D'un côté, les ingénieurs en environnement ont peu de compétences maritimes. De l'autre, les cadres maritimes ont peu de compétences environnementales.

Certaines missions nécessitent une compétence maritime spécialisée, par exemple les missions de contrôle des aires marines (proche des missions de contrôle en mer du DCS).

D'autres peuvent se satisfaire d'une formation maritime plus généraliste mais néanmoins affirmée, par exemple pour gérer le développement des nouvelles activités en mer et leur interaction avec les activités traditionnelles ou l'exploitation des ressources halieutiques et non halieutiques.

Or, les compétences nécessaires font assez largement défaut et ne permettent pas de pourvoir les postes ouverts dans de bonnes conditions.

La DEB fait ainsi état d'un besoin d'une vingtaine de cadres disposant de ces compétences en centrale et d'une vingtaine également dans les services territoriaux (DIRM principalement et DREAL).

De son côté, l'AAMP (y/c les parcs marins) dispose de 250 agents ayant acquis des compétences dans ce domaine. Elle se pose maintenant la question de leur sécurisation dans le cadre de la mise en place de l'agence de la biodiversité. Une analyse spécifique sur ce sujet est d'ailleurs en cours entre la DEB et l'AAMP.

En résumé sur ce thème, le niveau des compétences du MEDDE est jugé insuffisant par les personnes auditées.

Il conviendrait d'une part, de sécuriser les compétences existantes et d'autre part, d'en développer de nouvelles, de type ingénierie environnementale spécialisée dans le maritime.

Compte tenu des besoins exprimés, une vingtaine de cadres formés serait aujourd'hui nécessaire.

Il s'agit d'un domaine nouveau pour l'ENSAM qui l'a pris en compte dans ses référentiels de formation au sein de son département des activités maritimes et qui en a fait une priorité de son projet pédagogique pour les années à venir.

3.7. Cadre généraliste maritime

Au-delà des compétences spécialisées dans les différents domaines décrits précédemment, il a été mis en évidence la nécessité pour le ministère de disposer de cadres maritimes généralistes de haut niveau, pour la définition et le pilotage des politiques maritimes en centrale, voire dans les régions les plus maritimes (Bretagne...), et pour l'encadrement et la direction des services déconcentrés de l'État dédiés au maritime (DIRM, DML et DM Outre-mer).

Pour les directions de la mer, une compétence complémentaire « outre-mer » a paru également nécessaire aux différents interlocuteurs, compte tenu des particularités rencontrées et du contexte d'éloignement par rapport à la centrale.

La disponibilité de cadres généralistes maritime de haut niveau ou d'experts dans les différents domaines de spécialisation maritime, permet également l'envoi, absolument nécessaire, de cadres français dans les organismes et institutions internationales maritimes en relation avec le ministère, principalement les services de la Commission et ses Agences opérationnelles (EFCA, EMSA, FRONTEX pour la surveillance maritime), ainsi qu'à l'OMI.

Cette compétence maritime généraliste de haut-niveau ainsi que les compétences d'expertise maritime sont détenues au sein du corps des AAM dont c'est la vocation.

Ce corps d'officiers, géré par le MEDDE, est recruté par concours parmi des candidats de formation universitaire, juriste ou économiste, ou de formation ingénieur et/ou navigant (officiers de marine ou de la marine marchande).

Il est formé à l'administration de la mer en 1 an ou 2 ans, selon la catégorie de recrutement, par l'ENSAM – dans sa composante EAAM - qui a refondé intégralement le référentiel de formation pour tenir compte des nouveaux enjeux et des nouvelles priorités de la politique maritime de la France.

Ce corps a intégré à partir de 2013 les officiers du CTAAM, une partie des PEM et compte aujourd'hui 350 cadres en activité.

Ce nombre permet de pourvoir en priorité les emplois du ministère qui exigent des compétences maritimes spécialisées (CROSS, CSN, enseignants maritimes ...), ainsi que les postes de direction et d'encadrement à forte composante maritime en centrale (DAM, DPMA) et dans les services déconcentrés (DIRM, DM, DML).

Ils occupent un gros tiers des 724 emplois de cadres du MEDDE identifiés à *compétences maritimes* (tableau annexe 6) ce qui constitue un minimum pour le maintien du niveau global de compétence maritime du ministère. Une augmentation de cette proportion autour d'un poste sur deux semblerait plus efficiente.

Il restera en tout état de cause une grosse moitié des emplois de cadres du MEDDE identifiés à compétences maritimes, occupée par des cadres provenant d'autres corps d'origine (IPEF, IAE, ITPE, attachés etc...) pour lesquels une formation maritime générale serait hautement souhaitable, si possible dès la formation initiale et a minima au moment de la prise de poste.

Une cinquantaine d'AAM sont placés en détachement à la disposition de l'action de l'État en mer (Préfectures maritimes), des organismes et institutions internationales maritimes (UE, OMI), des collectivités territoriales, sans pouvoir dépasser ce nombre ce qui pourrait être bénéfique pour la diffusion d'une culture maritime au-delà des métiers techniques spécialisés.

Le recrutement moyen d'une quinzaine d'AAM par an réalisé au cours des dernières années a permis le remplacement des départs en retraite. Il assure, à son niveau actuel, la pérennité de la culture et des compétences maritimes du ministère au niveau de son encadrement supérieur.

Ce nombre a permis également de maintenir la structure de formation maritime à l'ENSAM.

Pour cette compétence de cadre généraliste maritime de niveau A+, la situation n'est donc pas préoccupante à ce jour, bien qu'elle mériterait d'être améliorée afin de favoriser le déroulement des parcours professionnels et la capacité de prendre position dans les organisations internationales.

Dans ce cas particulier, une compétence maritime « experte » dans un domaine de spécialité doit être accompagnée d'une compétence à l'international ou aux affaires européennes acquise par un parcours professionnel suivi, depuis un niveau de départ, en général expert national détaché (END), pour prétendre par la suite aux postes de responsabilité dans les différents organismes.

Sa sécurisation constitue un impératif absolu du maintien des compétences maritimes au sein du MEDDE, et même au-delà au niveau de l'administration d'État.

Conclusion

La première phase de notre travail a rappelé la permanence du besoin de compétences maritimes, souvent techniques mais également administratives, pour la mise en œuvre des missions relevant des politiques de la mer et du littoral du MEDDE.

La gestion traditionnelle de ces compétences, auparavant effectuée par l'association de corps dédiés et de services spécialisés, a été rendue inopérante par la politique de fusion des corps et l'intégration des services de la mer dans de grands ensembles non sectoriels, à l'exception notable du corps des AAM.

Elle n'a pas été pleinement remplacée par la politique de gestion des emplois et compétences du MEDDE faite pour des emplois massifiés répondant aux corps fusionnés mais jugée peu pertinente pour le relativement faible nombre d'emplois concernés par les compétences maritimes.

Ceux-ci représentent toutefois 2260 emplois de différentes spécialités (annexe 7), principalement regroupés sur le programme SAMPA (environ un emploi sur deux du programme).

Malgré le maintien tangible d'un certain nombre de spécificités dans l'organisation du secteur maritime au MEDDE, ceci a eu pour conséquence de créer un risque réel de perte des compétences maritimes indispensables au ministère.


L'analyse de la situation actuelle des compétences a permis d'identifier, dans un ensemble jugé encore globalement satisfaisant, certaines compétences critiques qui présentent un risque à relativement court terme et pour lesquelles des actions correctives doivent être prises rapidement.

Elles concernent principalement les trois domaines à enjeu international ou communautaire fort que sont la sécurité et la sûreté des navires, la délivrance des brevets STCW et la certification des conditions sociales à bord, le contrôle des pêches, ainsi que l'enseignement maritime.

La seconde phase de la mission, après présentation du constat aux parties prenantes, pourra conduire à proposer des actions pour sécuriser durablement l'ensemble des compétences maritimes identifiées comme nécessaires pour le ministère.

Pour tenir compte de l'engagement fixé par la lettre de mission de respecter la nouvelle organisation des services et les politiques de fusion de corps engagées, ces actions devront être envisagées dans les sphères du recrutement et de la formation des agents, du suivi et de la gestion des carrières, sans exclure toutefois des possibilités d'ajustement dans l'organisation lorsqu'elles sont guidées par la compétence.

Bruno Baraduc

Handwritten signature of Bruno Baraduc in blue ink, featuring a stylized 'B' and 'B' followed by 'araduc' and a horizontal line underneath.

Administrateur général
des affaires maritimes

Yves Morin

Handwritten signature of Yves Morin in blue ink, featuring a stylized 'Y' and 'M' followed by 'Morin' and a horizontal line underneath.

Ingénieur général
des ponts, des eaux
et des forêts

Annexes

1. Lettre de mission

CGEDD n° 008799-04



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Direction générale des Infrastructures,
des Transport et de la Mer

Paris, le 13 FEV. 2014

Direction des affaires maritimes

Note

Sous-direction des activités maritimes

à

Bureau de la vie des services

Monsieur le vice-président du conseil général de
l'Environnement et du Développement durable.

Nos réf. : N° 09/AM 1
Affaire suivie par : Franck Ricaud
franck.ricaud@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 39 10

Monsieur l'inspecteur général des affaires
maritimes

Objet : Mission conjointe relative à la sécurisation des compétences maritimes

La mission d'évaluation de la politique maritime a recommandé dans son rapport opérationnel la sécurisation de la filière des compétences maritimes au sein du ministère en charge de la mer.

Dans sa deuxième phase d'approfondissement engagée à l'automne, et décrivant les scénarios d'organisation, elle a identifié les travaux et outils déjà engagés au sein du ministère en la matière, recommandant de mettre en place, de manière actualisée et dynamique, une démarche et des outils pérennes de gestion des compétences maritimes.

La mission d'évaluation a ainsi proposé de lancer un travail prospectif sur ces compétences maritimes, dans le cadre d'une approche de type GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences). Il s'agit de traiter autant des compétences traditionnelles mais toujours nécessaires que des compétences nouvelles à acquérir.

Je souhaite confier ce travail à vos inspections, en vous appuyant sur les services du ministère concernés (DGITM/DAM, SG, DGITM/SAGS, DPMA).

Tout d'abord, vous proposerez des outils de gestion de la compétence et de concertation permettant d'objectiver la situation, de poser des constats partagés sur ses causes et ses implications.

Sur la base de ce constat, vous vous attacherez dans un second temps à proposer des pistes visant au maintien, à l'acquisition et à la valorisation des compétences maritimes.

La construction de ce dispositif de gestion des compétences maritimes ne peut s'affranchir des contraintes actuelles qui seront déterminantes pour évaluer chacune des solutions envisagées et leur faisabilité, tant en termes d'organisation que de gouvernance proposées.

Les solutions préconisées devront donc être pilotées par les triples enjeux structurants que constituent la trajectoire incontournable de redressement de nos finances publiques, les réformes en cours de la fonction publique, en particulier les fusions des corps maritimes avec d'autres corps, ainsi que les missions maritimes essentielles confiées au MEDDE, en particulier ses engagements communautaires et les risques attachés.

L'enjeu est notamment de déterminer comment, au sein de corps fusionnés, il sera possible :

- de construire des parcours professionnels permettant de disposer de certaines spécialités nécessitant une formation et une spécialisation professionnelle s'étalant sur plusieurs années (par exemple les inspecteurs de la sécurité des navires)
- d'accueillir des agents disposant d'une expérience en navigation (deuxième carrière dans l'administration) qui sont utiles sur plusieurs de nos besoins.

Vous vous appuyerez sur l'approche par les compétences critiques adoptée par le groupe stratégique des compétences du ministère, en cohérence avec la démarche générale du ministère en matière de GPEEC.

Vous prioriserez vos travaux en lien avec le calendrier de fusion des corps maritimes, susceptibles d'affecter notamment les compétences des inspecteurs de sécurité des navires et de prévention des risques professionnels maritimes (ISNPRPM).

Mes services restent à votre disposition pour tout complément d'information éventuel.

Pour le ministre et par délégation

La directrice des affaires maritimes



Régine Bréhier



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Conseil général de l'environnement
et du développement durable

Le vice-président

La Défense, le 28 FEV. 2014

Note

à l'attention de

Monsieur Yves Morin,
ingénieur général des ponts,
des eaux et des forêts

Référence CGEDD n° 008799-04

Par lettre du 13 février 2014, le ministre délégué chargé des transports, de la mer et de la pêche a demandé au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et à l'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM) de diligenter une mission sur la sécurisation des compétences maritimes.

Je vous confie cette mission, dont M. Jean Guillot, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, est le superviseur. Elle est enregistrée sous le n° 008799-04 dans le système de gestion des affaires du CGEDD.

Conformément à la procédure en vigueur, je vous demande de m'adresser votre rapport aux fins de transmission au ministre.

Patrice Parisé

Copies : M. le président et Mme la secrétaire de la 6ème section
M. le président et Mme la secrétaire de la 2ème section
M. Jean Guillot, 6ème section





MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Conseil général de l'environnement
et du développement durable

La Défense, le 20 FEV. 2014

Le vice-président

à

Monsieur le ministre délégué
chargé des transports,
de la mer et de la pêche

à l'attention de Madame la directrice
des affaires maritimes

Référence CGEDD n° 008799-04

Par lettre du 13 février 2014, vous avez demandé au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et à l'Inspection générale des affaires maritimes (IGAM) de diligenter une mission sur la sécurisation des compétences maritimes.

Je vous informe qu'au titre du CGEDD j'ai désigné M. Yves Morin, ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts, pour effectuer cette mission.

Patrice Parisé

Copies : M. le directeur du cabinet (MEDDE)
M. le directeur du cabinet (MTMP)
M. le chef de l'IGAM
M. le secrétaire général
M. le directeur général des infrastructures, des transports et de la mer
Mme la chef du service de l'administration générale et de la stratégie
Mme la directrice des pêches maritimes et de l'aquaculture



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

Inspection Générale des Affaires Maritimes

La Défense, le 19 MAR 2014

A 042

L'Administrateur général hors classe
Laurent COURCOL,
Inspecteur général des Affaires maritimes

à

Monsieur le ministre délégué
chargé des transports, de la mer et de la pêche

à l'attention de Madame la directrice
des affaires maritimes

Objet : Sécurisation des compétences maritimes
REF : votre lettre n° 9/AM1 du 13 février 2014

Par lettre du 13 février 2014, vous avez chargé l'inspection générale des affaires maritimes, conjointement avec le conseil général de l'environnement et du développement durable, d'une mission relative à la sécurisation des compétences maritimes.

J'ai désigné pour cette mission l'administrateur général hors classe des affaires maritimes (2S) Bruno BARADUC.

L'Administrateur général hors classe Laurent COURCOL
Inspecteur général des Affaires maritimes

Copie à : M. le directeur du cabinet (MEDDE)
M. le directeur du cabinet (MTMP)
M. le Vice-président du CGEDD
M. le secrétaire général
M. le directeur général des infrastructures, des transports et de la mer
Mme la chef du service de l'administration générale et de la stratégie
Mme la directrice des pêches maritimes et de l'aquaculture
M. l'AGHC (2S) B. BARADUC (IGAM)

2. Note de cadrage

Note de cadrage

Le contexte de la mission

La «sécurisation des compétences maritimes » est l'un des 3 axes de travail retenus par le comité interministériel sur la modernisation de l'action publique (CIMAP), suite au second rapport d'évaluation sur la « modernisation de la politique maritime ».

Les ministres concernés (ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et ministre délégué chargé des transports, de la mer et de la pêche) ont souhaité qu'une mission d'inspection soit confiée sur ce thème au conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et à l'inspection générale des affaires maritimes (IGAM).

La réflexion à engager devra tenir compte de la forte pression des obligations et enjeux communautaires alors que, au sein du ministère, les compétences visées ne concernent qu'un vivier de personnel peu important et dans un contexte de fusions de corps (contrôleurs des affaires maritimes avec les techniciens supérieurs et inspecteurs des affaires maritimes avec les ingénieurs des travaux publics de l'Etat).

La lettre de mission

La lettre de mission adressée le 13 février 2014 par la directrice des affaires maritimes, pour le ministre, aux deux corps d'inspection, leur confie *un travail prospectif sur les compétences maritimes (du ministère), dans le cadre d'une approche de type gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC), qu'il s'agisse des compétences traditionnelles ou des compétences nouvelles à acquérir.*

La lettre de mission indique qu'il s'agit :

- d'abord, de proposer des outils de gestion de la compétence et de concertation permettant d'objectiver la situation, de poser des constats partagés sur ses causes et ses implications.
- Dans un second temps et sur la base de ce constat, de proposer des pistes visant au maintien, à l'acquisition et à la valorisation des compétences maritimes.

Elle précise que le dispositif de gestion de compétence qui sera proposé ne peut s'affranchir des contraintes actuelles tant en termes d'organisation que de gouvernance: redressement des finances publiques ; réformes en cours dans la fonction publique, en particulier les fusions de corps maritimes avec d'autres corps ; missions maritimes confiées au MEDDE, en particulier ses engagements communautaires et les risques attachés.

Elle suggère de s'appuyer sur les travaux du groupe stratégique des compétences du ministère, sur les services de la DGITM/DAM (AM1) , de la DGITM/SAGS, du SG et de la DPMA, et de prioriser les travaux en lien avec le calendrier de fusion des ISNPRPM

Les outils de GPEEC existants au sein du MEDDE

La démarche GPEEC du MEDDE (CM du 12 avril 2012)

La GPEEC a pour objectif de veiller au développement et à l'adaptation des compétences nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques du ministère dans un contexte de réduction des effectifs. Elle nécessite une réflexion sur les missions pour accompagner l'évolution des emplois et des métiers. Dans chaque région, un plan actualisé figure en annexe GPEEC du plan stratégique régional pour atteindre les objectifs cibles en matière d'ETP. L'adéquation entre les compétences requises et celles détenues par les agents est au cœur de la démarche qui privilégie la mobilité et la formation pour y parvenir.

Les comités de domaine (CM 2004-35 du 9 juin 2004 et CM du 25 janvier 2011, note DAM du 23 juillet 2013)

L'action de comités de domaine s'inscrit dans une démarche globale de définition des besoins d'expertise et de gestion de l'offre correspondante. Ils ont notamment pour objectif de « repérer, conseiller, former et guider les agents à haut niveau de compétences pour construire des carrières valorisantes et disposer des ressources nécessaires à l'exercice des missions du ministère. Un comité d'orientation conduit tous les trois ans un exercice d'estimation des besoins en experts et spécialistes du ministère pour les dix ans à venir. Plusieurs comités (sur les 10 existants depuis la réforme de 2011) sont susceptibles de concerner les compétences maritimes.

Une note DAM du 23 juillet 2013 demande aux DIRM de proposer des candidats à l'évaluation des comités de domaines. D'ores et déjà, deux agents des affaires maritimes (DAM) ont été évalués et qualifiés sur des compétences *d'inspection de la sécurité des navires* et l'un d'eux reconnu comme expert international.

Le répertoire des emplois-types du ministère (REM)

Le répertoire des emplois-type du ministère, construit en correspondance avec le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME), rassemble les fiches et référentiels métiers qui servent à élaborer les fiches de postes « types ». Les fiches synthétiques sont produites par programme LOLF et permettent d'identifier les compétences liées à ses métiers spécifiques (existant et/ou en devenir). Pour la famille professionnelle mer (programme SAM), 14 fiches d'emplois maritimes ont été produites.

L'approche par les « compétences critiques »

Les compétences critiques sont les compétences indispensables à la mise en œuvre des politiques publiques, rares et longues à acquérir ou difficiles à transmettre.

Le groupe stratégique des compétences (GSC) est chargé d'identifier les besoins en compétences critiques nécessitant un suivi et des réponses spécifiques. Il s'agit d'une part d'anticiper les risques de pertes en compétences, d'autre part de définir les besoins en compétences émergentes, considérées comme stratégiques.

Une journée d'études SPES/SG (19 mai 2010) a été consacrée à l'identification des compétences critiques propres aux métiers maritimes. Elle a été suivie d'une réunion du groupe de suivi du 13 avril 2011 dont la synthèse reste à exploiter. Seules les compétences critiques des ISNPRPM ont fait l'objet d'une fiche descriptive élaborée.

Les outils de gestion RH du ministère

Un certain nombre d'outils de gestion RH ont été développés par le ministère pour gérer les compétences (*en gras, les outils informatiques*) :

- REM, fiches de postes, fiches métiers, **Visio M Postes**...
- Approche par les compétences critiques, comités de domaines, ODICC (outil de détection et d'identification des compétences critiques).
- Projet « développons les compétences : guide du cadre de proximité, **volet GPEC de REHUCIT, SID Pilotage RH** (système d'information décisionnel de ressources humaines).

Première phase de la mission

4-1 Les premiers travaux à mener

La première phase de la mission doit permettre de poser le *constat objectif et partagé* sur la situation des compétences maritimes dans le ministère.

En premier lieu, il est nécessaire de bien établir, à partir des « missions mer » du ministère, qu'il s'agisse des missions traditionnelles ou des missions nouvelles, notamment celles liées à la problématique du développement durable (énergies nouvelles en

mer, gestion des espaces marins...), quelles sont les « compétences maritimes » dont le ministère a besoin. A ce titre, le répertoire des métiers avec ses 14 fiches d'emplois mer identifiés, ne constitue qu'une réponse partielle qui concerne essentiellement 4 types d'emplois : ceux des CROSS, de l'inspection des navires, du contrôle en mer et de la coordination des politiques environnementales.

Un balayage plus large des missions et une analyse fine des compétences liées sera effectué. Ce travail devrait permettre de compléter le REM pour arriver, à un ensemble de fiches couvrant l'ensemble des domaines de compétences maritimes du ministère (sécurité maritime, gestion et protection des espaces maritimes, gestion des ressources en mer, formation maritime, contrôles en mer et sur le littoral, gens de mer, capitaineries portuaires...).

En second lieu, il conviendra de poser la question de la situation actuelle des compétences maritimes dans le ministère et de leur évolution prévisible. Qui les détient ? Quels sont les manques constatés aujourd'hui ? Quelles sont les perspectives prévisibles et à quelles échéances ? Quels besoins nouveaux peuvent être identifiés ? Quelles sont les perspectives ou les difficultés prévisibles de recrutements d'agents à compétences maritimes dans un contexte de « vivier » de marins professionnels français moins nombreux que par le passé ?

Un point particulier devra être fait sur *les compétences critiques* identifiées (ou à identifier).

Enfin, un diagnostic devra également être porté sur les *outils actuels de la GPEEC* du ministère pour les compétences maritimes. Comment fonctionnent-ils ? Sont-ils pertinents pour gérer les compétences maritimes ? Sont-ils perçus comme tel par les utilisateurs ?

4-é Conduite de la première phase de travaux

Pour établir une situation objective actuelle des compétences maritimes (traditionnelles, nouvelles, critiques), la mission s'appuiera :

- Sur les documents déjà existants et disponibles (rapports d'audits, d'études, de groupes de travail etc.) / *travail de recherche pour obtenir ces documents.*
- Sur les éléments fournis par les DAC (DAM, DPMA, DEB, DST...) / *entretiens à mener avec les directions.*

Pour les compétences critiques / *comités de domaines / SPES/SG /GSC*

- Sur les éléments fournis par les services territoriaux (DIRM, DDTM, DM outre-mer...) / *envoi d'un questionnaire à l'ensemble des services / entretiens à mener avec un échantillon de services.*

Pour évaluer les perspectives projetables et leur calendrier, il conviendra également de s'appuyer :

- Sur les projections en matière de gestion RH des corps maritimes (situation et évolution, recrutements, fusions, mobilité...) / *entretiens avec les gestionnaires RH en centrale et en régions (RZG) / envoi d'un questionnaire.*
- Sur la disponibilité en matière de formation, contenus et quantités / *questionnement des centres de formation du ministère (ENSAM, CVRH).*

Pour évaluer le fonctionnement des outils de la GPEEC pour gérer les compétences maritimes, la mission s'appuiera notamment sur les appréciations et l'expérience des services d'emplois et des gestionnaires RH / *envoi d'un questionnaire / entretiens ciblés d'un échantillon.*

La mission rencontrera les représentants des organisations syndicales du ministère dès la première phase de diagnostic, pour qu'ils puissent exprimer l'appréciation des agents sur la situation actuelle et sur les perspectives concernant les différents volets cités ci-dessus.

4.3 Conclusion de la première phase de travaux

Cette première phase des travaux donnera lieu à la restitution d'un document provisoire au commanditaire qui s'assurera que le constat effectué est bien partagé par l'ensemble des parties prenantes, avant engagement de la seconde phase de propositions sous forme de solutions alternatives.

3. Liste des personnes rencontrées

Organisations syndicales

CGT

N Mayer, R Lemaître, A Zamazon, P Desson, J-F Richard, P Ben Khemis

CFDT

C. Drouglazet, S. Keraudran

F O

L Le Floch, . S Mantalecheta

UNSA

P Beaulieu

UNSAM/FSU

P Bossée, C Choltus

Administration centrale du MEDDE

DRH

F Cazotte, directeur

DAM

R Bréhier, directrice

J-L Le Liboux, sous-directeur de la sécurité des navires

C Piszcz, SM4

Y Bécouarn, sous-directeur des gens de mer

M-M Rolland-Deloffre, GM2

M Feucher, GM3

I Tanchou, sous-directrice des activités maritimes

J-P Quitot, AM1

F Ricaud, AM1

E Weber, AM3

R Mejecaze, AM3

DPMA

K Brulé, sous-directrice de l'aquaculture et de l'économie des pêches

P de Lambert des Granges, sous-directeur des pêches

DST/Sous-direction des ports

P Bourven , sous-directeur

N. Trift chef de bureau

DEB

C Lenormand, sous-directeur du littoral et des milieux marins

ENSAM

M Chapalain, directeur

N Lemesle, chargé de la formation continue,

P Offret, directrice-adjointe

M Oeschter, département de la sécurité des navires

Mme Chaignon, département des activités maritimes et de l'environnement

Services territoriaux de l'État

DIRM MEMN

JM Coupu, directeur

CSN CAEN

C Gashignat, chef de centre

DML 35

B Faïst, directeur adjoint, délégué à la mer et au littoral

C Gautron, M Hervé, M Courdant, M Gesbert, A Françoise, chefs de services

Région Bretagne

I Gravière-Troadec, SGAR à la Préfecture de Région

D Harel, chargé de mission pour la mer au SGAR

Y Guiton, directeur de la mer et des ports de la Région

Personnalités qualifiées

G Tourret, président de l'association des administrateurs des affaires maritimes

4. Liste des documents consultés

Evaluation de la politique maritime-Scénarios –Diagnostic - Juin 2013

Evaluation de la politique maritime-Scénarios - nov 2013

Répertoire des emplois type Ed - 2010

Répertoire des métiers exercés par les affaires maritimes Ed - 2012

Circulaire GEPEC du 12 avril 2012

Circulaire création des comités de domaine du 9 juin 2004

Circulaire dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique du 25 janvier 2011

5. Liste des 14 emplois-types « mer » du RME du MEDDE

Responsable/officier d'un centre régional de surveillance et de sauvetage (CROSS) :	M001
Coordonnateur/coordonnatrice de mission de sauvetage :	M002
Opérateur/opératrice de système de trafic maritime côtier :	M003
Inspecteur/inspectrice de la sécurité des navires et de la protection du risque professionnel maritime :	M004
Agent/agente de contrôle :	M005
Commandant/commandante de navire civil de l'Etat :	M006
Capitaine de navire :	M007
Chef/cheffe mécanicien de navire :	M008
Agent/agente chargé du balisage :	M009
Chef/cheffe d'atelier :	M010
Chargé/chargée d'une Unité littorale des affaires maritimes (ULAM) :	M011
Gestionnaire des espaces littoraux et maritimes :	M012
Chargé/chargée de la coordination des politiques publiques maritimes et littorales :	M013
Opérateur/opératrice de sauvetage en mer :	M014

6. Fiche : compétence critique ISN

Les compétences critiques des inspecteurs de sécurité des navires et de prévention des risques professionnels maritimes (ISNPRPM).

← 1- Description des compétences

←

Les ISNPRPM réalisent à terre les missions de contrôle de la sécurité des navires dont le Ministère a la charge. Ils sont majoritairement affectés dans les Centres de sécurité des navires (CSN), où ils relèvent de l'autorité des directions inter-régionales de la mer (DIRM), certains travaillant dans les Unités Littorales des Affaires maritimes (ULAM), où ils relèvent cette fois des directions départementales.

Au gré des événements de l'histoire maritime (Assurance des navires et classification des navires, Titanic et sauvegarde de la vie humaine, Erika et pollutions marines, attentats du 11 Septembre et sûreté...), les réglementations s'appliquant aux contrôles de la sécurité des navires se sont multipliées et complexifiées, illustrant ainsi l'importance des compétences qui s'y rattachent, tant de manière quantitative que qualitative.

En effet, les missions de contrôle des ISNPRPM découlent de la nationalité du navire (français, contrôle Etat du Port, ou étranger, contrôle Etat du pavillon), du type de droit applicable (droit international et droit national), ainsi que du type de navire.

Les ISNPRPM effectuent leurs missions de contrôle sur les navires français (**contrôle par l'Etat du pavillon**) et étrangers (**contrôle par l'Etat du port** : norme internationale PSCO : Port State Control Officer).

L'objectif de ces contrôles est principalement centré sur :

- la **sécurité des navires** (graduées selon le type de droit applicable et de navire), dont les dispositifs de qualité pour la garantir (norme internationale ISM : International Safety Management ou « Code international de gestion de la sécurité »)
- la **prévention de la pollution marine** (pour tout type de navire)

S'y ajoutent les contrôles liés à :

- l'**habitabilité et la sécurité du travail maritime à bord** (découlant de normes internationales)
- la **qualité** des dispositifs assurant la sécurité des navires (
- la **sûreté** des navires (norme internationale ISPS suite aux attentats terroristes de 2001 : International Ship and Port Security ou « Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires »)

← 2- Modalités d'objectivation des compétences :

Les compétences des ISNPRPM sont triplement objectivées :

- lors de leur description dans les textes (Décret n°84-810 du 30 août 1984 relatif

à la sauvegarde de la vie humaine, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution) ;

- puis lors de leur acquisition (voir infra) ;
- enfin par un mécanisme de délivrance (une habilitation) par une autorité hiérarchique (Chef de CSN, Directeur inter-régional de la mer, DIRM, ou directeur des affaires maritimes, DAM).

←

3- Modalités d'acquisition des compétences:

←

Les compétences des ISNPRPM s'acquièrent en trois temps:

- par la formation initiale;
- par la formation continue;

Ces deux types de formations sont réalisées en interne au ministère, exclusivement à la direction des affaires maritimes.

- sous conditions d'expérience professionnelle.

Les formations donnent accès à un niveau de qualification (5 niveaux), qualification donnant elle-même accès à un niveau de compétence des ISNPRPM lors de leur mission de contrôle.

Les qualifications et les compétences associées sont de deux types et peuvent être cumulatives :

- générales : qualification de 1 à 5 donnant accès à une compétence générale, détenue après formation initiale sous condition d'expérience professionnelle comme ISNPRPM ;
- spécialisées : Franc-Bord (contrôle de titres de navigation), ISM, PSCO, ISPS.

Les compétences acquises diffèrent selon la catégorie d'agent à laquelle l'INSPRPM appartient :

- les agents de catégorie A sont diplômés d'un master II à l'issue de leur formation à l'école nationale de la sécurité et de l'administration de la mer (ENSAM). Leur formation initiale donne l'accès au niveau de qualification 4, il leur faut en moyenne une expérience professionnelle de 1 à 2 ans pour accéder au niveau 5. Ils doivent également se former à toutes les compétences spécialisées (Franc-bord, ISM, PSCO et ISPS).
- les agents de catégorie B et C bénéficient d'une formation initiale de 25 semaines, sont qualifiés au niveau 1 en sortant de l'ENSAM et accèdent jusqu'au niveau 3 en effectuant des stages de formation continue. Ils ne peuvent accéder qu'à la compétence spécialisée franc-bord, et doivent intégrer préalablement la catégorie A pour acquérir les autres.

←

4- Situation des agents maîtrisant les compétences

←

Environ 150 agents répartis principalement dans 16 centres de sécurité dont :

- 65 inspecteurs des affaires maritimes - option technique (IAM OT) de catégorie A ou A +
- 30 officiers des affaires maritimes de catégorie A ou A + (militaires)
- 40 techniciens supérieurs du développement durable de catégorie B
- 20 syndics des gens de mer (option NAV/SEC) de catégorie C

Le vivier d'agents possédant les compétences nécessaires pour être ISNPRPM est numériquement faible, notamment pour les compétences spécialisées attachées uniquement aux agents de catégorie A.

De plus, lorsqu'elles existent, ces compétences doivent être disponibles, leur gestion passant également par une organisation du travail et des services adaptés : ainsi, les ISNPRPM effectuent des astreintes dites de sécurité des navires, en dehors du cycle hebdomadaire normal de travail, y compris les week-ends et jours fériés.

←

5- Criticité des compétences

←

← Les compétences des ISNPRPM dans leur ensemble remplissent les conditions de criticité selon la définition adoptée par le ministère :

←

a) Des compétences indispensables :

←

← Leur carence aurait une triple conséquence :

– une mission régaliennne non assurée :

← les missions de sécurité des ISNPRPM conditionnent la mise en œuvre de la politique française relative à la sécurité maritime, ainsi que le respect de ses engagements internationaux, qui ne cessent de se développer (doublement au niveau international et européen).

– Une responsabilité juridique engagée...

← Même si certains contrôles sont plus nombreux que d'autres, toutes les compétences liées à tous les contrôles sont importants, car toutes liées au respect des textes relatifs à la sécurité des navires.

– ..Avec un risque de sanctions financières à la clé:

← Avec l'extension du droit européen, les contrôles relèvent désormais aussi presque tous d'une directive européenne. Non effectués, ces derniers relèvent de l'infraction et font courir au ministère le risque d'être condamné à payer de très fortes pénalités, qui viendront plus fortement grever son budget que les dépenses permettant d'effectuer les contrôles.

←

b) Des compétences longues à acquérir :

←

← Ces compétences sont triplement longues à acquérir :

←

← - **De par la durée intrinsèque d'acquisition** (entre 2 et 8 années)...

← L'acquisition des compétences des ISNPRPM est un processus long cumulant formation initiale, puis formation continue et pratique professionnelle : au total, un minimum de 2 ans pour les premiers niveaux de qualifications, de 5 ans pour les qualifications supérieures, auxquels il faut rajouter le temps nécessaire à l'acquisition des compétences spécialisées.

← Un ISNPRPM maîtrisant l'ensemble des compétences liées à son métier a besoin d'en moyenne 8 ans pour les acquérir.

← - **..Quelque soit la filière nationale :**

← Les formations sont réalisées en interne au ministère, exclusivement à la direction des affaires maritimes.

← - **Et sans possibilité de faire appel au marché du travail**

← la technicité des compétences à acquérir empêche le recours à des CDD courts, des intérimaires ou à la sous traitance sans formation spécifiques préalable et rend difficile l'appel à des recrutements exceptionnels.

←

← **c) Des compétences rares :**

←

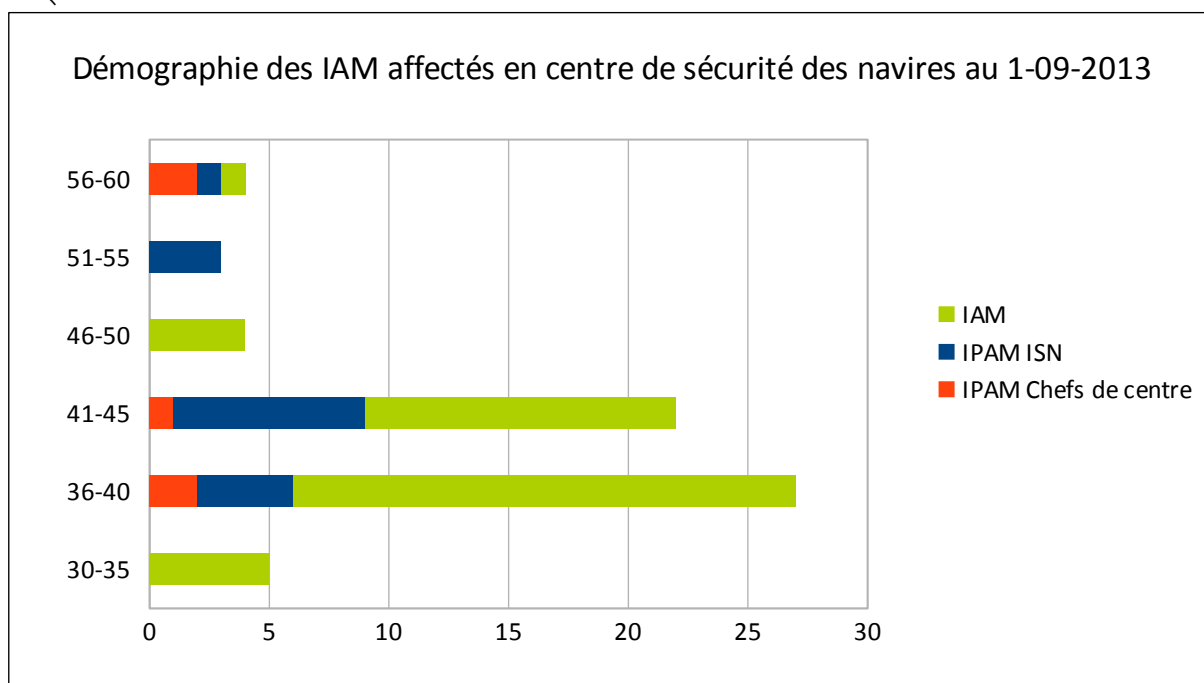
← Le vivier d'INSRPM est doublement limité en stock :

← a) Le stock total d'agents potentiels, vu les conditions d'acquisition des compétences, se limite à un maximum de 150 agents.

← b) Le stock réel d'agents pouvant acquérir le degré maximal de compétences d'ISNPRPM se réduit au final à 90 agents de catégorie A. Cette population d'agents est fragilisée par la pyramide des âges très concentrée sur les tranches 35-45 ans. Le flux d'arrivées de nouveaux agents est inexistant depuis le dernier concours d'inspecteur des affaires maritimes.

←

←



←

←

← Le non renouvellement des agents est lié tant aux perspectives de carrière (limitées pour les catégories A et peu attractives pour les catégories B et C, avec risque de départ dans les DDTM), qu'aux objectifs de réduction d'effectifs sur le programme budgétaire des affaires maritimes. Avec le chantier sur la fusion des IAM OT (Option Technique) avec le corps des ITPE (effective au 2nd semestre 2014) se pose la question de savoir comment s'assurer de l'acquisition des compétences ISNPRPM dans le processus de formation et les parcours des ITPE.

←

← Les compétences ISNPRPM sont ainsi déjà identifiées comme critiques : l'urgence d'agir pour l'acquisition des compétences des ISNPRPM se mesure au minimum par anticipation cinq années avant que la carence en compétences ne devienne effective.

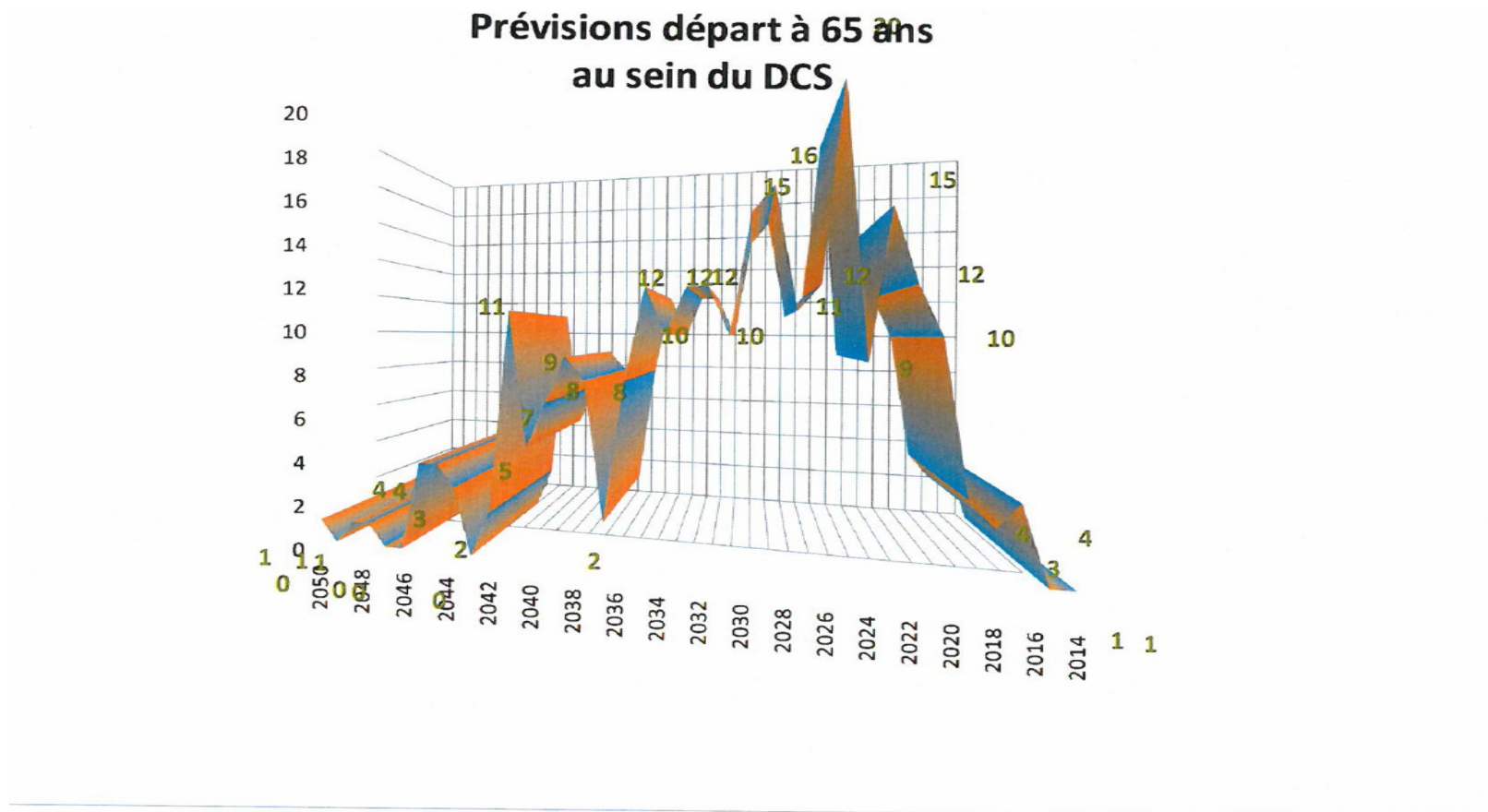
←

← En effet, un risque de carence dans cinq ans à venir doit être solutionné en apportant des réponses en matière d'acquisition des compétences aujourd'hui, sinon il est déjà trop tard pour 2018.

←

← Enfin, les perspectives d'évolution ne feront à l'avenir que renforcer cette criticité: les compétences nouvelles et non encore objectivables viennent s'ajouter à celles déjà décrites, telle que la mise en œuvre de la police maritime d'urgence en matière de pollution marine : dans ce cas, les inspections ont lieu en mer, en urgence, en dehors des eaux territoriales et nécessitent des moyens (hélicoptère) et des compétences renforcées.

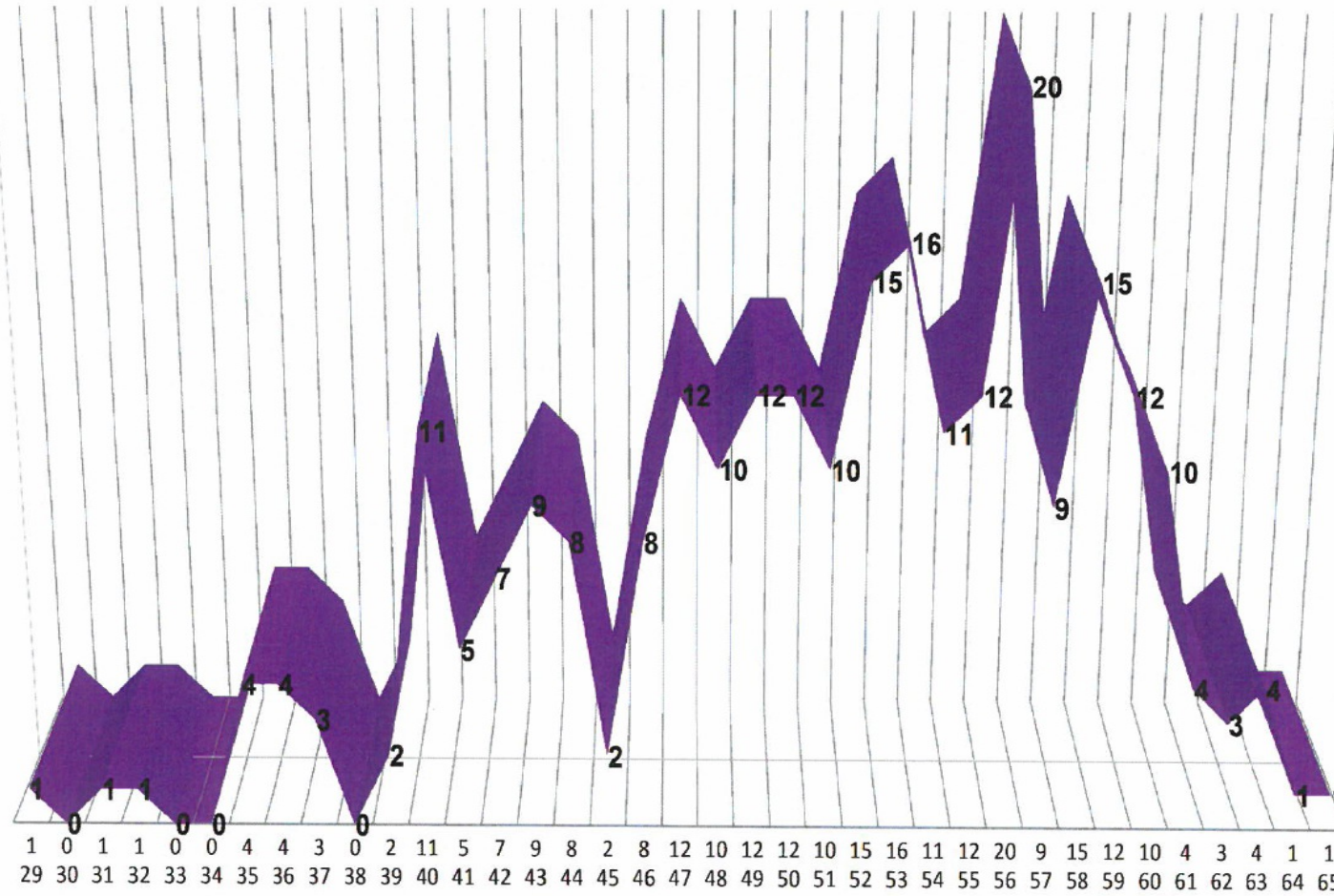
7. Pyramide des âges des personnels du DCS



Ce calcul simpliste tendrait à montrer que dans les :

* 10 ans à venir :	91	agents sont susceptibles de partir			
* 15 ans à venir	64	agents supplémentaires pour un total de	155	sur 272 soit	57%

Pyramide des ages DCS



8. Tableau des emplois de cadres A et A+ identifiés à compétences maritimes au MEDDE

Rime 2010 : Emploi-référence	Code MEDDE	Emplois types ministériels	Catégorie FP	Structure emploi	Fonctions exercées	Nombre
Responsable de l'activité de contrôle	MER001	Directeur(trice) de centre régional opérationnel de surveillance et de sauvetage / MRCC	A+	CROSS / MRCC	Directeur et directeur adjoint	14
	MER002	Officiers CROSS	A ou A+	CROSS - SM1	Coordinateur des missions de sauvetage	45
	MER011	Chargé(e) d'une unité territoriale départementale des affaires maritimes	A	DDTM		25
	MER011	Chargé(e) d'une unité territoriale départementale des affaires maritimes Outre Mer	A	Direction de la Mer et Service des Affaires maritimes		6
Vérificateur	MER012	Gestionnaire des espaces littoraux	A	DDTM		25
Gestionnaire et exploitant du domaine public	MER012	Gestionnaire des espaces littoraux	A	DDTM		25

Vérificateur	STR004	Instructeur(trice) de sécurité des bateaux	A	SM2 / SM3 / - MNP / DIRM		22
Enseignant du secondaire	RIE010	Chargé(e) d'enseignement	A	LPM	Professeur LPM	1
Inspecteur de l'enseignement secondaire			A+	IGEM	Chargés de mission IGEM - UCEM	3
Concepteur-organisateur d'actions de formation continue	RHS014	Chargé(e) de la conception et de l'organisation de formation continue	A+	ENSM - ENSAM	Chef du SEF à l'ENSM - Directeur de la FC à l'ENSAM	2
Formateur d'adultes	RIE010	Chargé(e) d'enseignement	A ou A+	ENSAM	Professeur ou coordinateur enseignement	4
Chargé d'évaluation et de prospective	ETU004	Chargé(e) de l'évaluation environnementale	A ou A+			
Conseiller expert	EPP002	Cadre de direction des services centraux	A+	IGAM	adjt IGAM / Chargés de mission IGAM	3
Cadre dirigeant d'administration centrale	EPP001	Cadre dirigeant(e) d'administration centrale	A+	SG - DGITM - DGALN - CGDD - DPMA	IGAM - IGEM - ss Directeur et adjt ss Directeur - BEA	16
Cadre de direction des services centraux	EPP002	Cadre de direction des services centraux	A+	SG - DGITM - DGALN - CGDD - DPMA	Chef de bureau	30
Cadre de direction des services centraux	EPP006	Conseiller/Conseillère/chef/chef fe de cabinet	A ou A+	IGAM	Cheffe de cabinet	1
Cadre dirigeant d'un service territorial	EPP003	Cadre dirigeant d'un service territorial interrégional	A+	DIRM	Directeur et directeur adjoint	8

		Cadre dirigeant d'un service territorial Outre mer	A+	Direction de la Mer et Service des Affaires maritimes	Directeur et directeur adjoint	12
		Cadre dirigeant d'un service territorial départemental	A+	DDTM	DDTM adjoint délégué à la mer et au littoral	26
Cadre de direction d'un service territorial	EPP004	Responsable sectoriel(le)	A ou A+	DIRM - DDTM - DM - SAM	Chef de division ou de pôle	62
Cadre de direction d'un service territorial	EPP014	Chargé(e) d'une unité territoriale	A	DIRM - DDTM - DM - SAM	Chef de bureau ou d'unité - Chef de mission territoriale - Capitainerie	183
Responsable d'un opérateur de l'Etat	EPP009	Directeur/Directrice d'un établissement public	A+	ENIM - ENSM - ENSAM - CNLRL - Aires marines	Directeur général / Directeur	5
Gestionnaire des concours et examens professionnels	RHS013	Chargé(e) de la conception et de l'organisation des concours et examens	A+	GM - UCEM		3
Conducteurs de moyens nautiques	MER006	Commandant(e) d'un navire civil de l'Etat	A	DIRM	Commandant patrouilleurs	2
Conducteurs de moyens nautiques	MER007	Capitaine de navire	A	DIRM	Phares et balises	5
Cadre de direction en établissement d'enseignement supérieur et de recherche	EPP008	Directeur/Directrice d'une école (d'un établissement d'enseignement supérieur)	A+	ENSM	Chefs de centre ENSM	4
Cadre de direction en établissement d'enseignement supérieur et de recherche	RIE009	Chargé(e) d'entité d'enseignement	A ou A+	ENSM	Chef de département	8
Responsable scientifique	RIE014	Responsable du management des études	A+	ENSM - ENSAM	Directeur des études	2
Enseignant-chercheur/enseignant dans le supérieur	RIE011	Enseignant(e) et / ou chercheur/chercheuse	A+	ENSM	Professeurs ENSM	31

Inspecteur	MER004	Inspecteur/Inspectrice de la sécurité des navires	A ou A+	CSN - MNP	Chefs de centre - Inspecteurs - Chargés de mission MNP	115
Expert en risques majeurs de sécurité civile	SEC003	Expert(e) chargé(e) des enquêtes accidents	A ou A+	BEA Mer	Enquêteurs	5
Action de l'Etat en Mer			A+	SG Mer - Etat Major de la Marine - Préfectures maritimes	adjoint PREMAR - Chargés de mission - Chef de division - Chefs de bureau	7
Conseiller de coopération	EUR 001	Conseiller / conseillère de coopération	A+			8
Conseiller négociateur	EUR 002	Conseiller négociateur / Conseillère négociatrice	A+	Commission européenne / OMI		3
Responsable projet	EUR 005	Directeur / Directrice de projet à l'international	A+	DG Mare / Agences européennes		1
Chef de projet de l'État sur le territoire	MER013	Chargé(e) de l'animation et de la coordination des politiques publiques de la mer et du littoral sur une façade maritime	A+	DIRM		4
Chargé de la préservation de la biodiversité	BIO003	Chargé(e) de la protection de la biodiversité dont Natura 2000	A	DIRM		4
	BIO010	Chargé(e) de la protection et de la gestion des milieux marins et aquatiques, dont Natura 2000 en mer	A	DIRM		4

724

9. Glossaire des sigles et acronymes

AAM	Administrateur des affaires maritimes, corps d'officiers de la marine nationale géré par le MEDDE, chargé par son statut de la direction et de l'encadrement des services de la mer, créé en 1902, statut actuel par décret du 28 décembre 2012.
AAMP	Agence des aires marines protégées, établissement public à caractère administratif chargé du pilotage et de l'animation du réseau des aires marines et des parcs marins, créée par la loi du 14 avril 2006, va être intégrée dans l'agence française pour la biodiversité.
AEM	Action de l'Etat en mer, désigne l'ensemble des actions conduites par l'Etat en mer, quel que soit le service impliqué, codifié par le décret du 9 mars 1978 relatif à l'organisation des actions de l'Etat en mer.
ARTT	Aménagement de la réduction du temps de travail.
BEA mer	Bureau enquêtes accident/mer, chargé des enquêtes sur les évènements de mer.
CAM	Contrôleur des affaires maritimes, corps de catégorie B de la fonction publique, comporte deux spécialités : navigation/sécurité et administration maritime.
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement, établissement public à caractère administratif créé le 1 ^{er} janvier 2014 pour regrouper l'ensemble du réseau scientifique et technique du MEDDE.
CETMEF	Centre d'études techniques maritimes et fluviales, chargé des études scientifiques et techniques sur la navigation maritime et fluviale, a succédé au service technique des phares et balises (STPB) et a été intégré dans le CEREMA.
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable.
CNL	Commission nautique locale, co-présidée par le préfet du département et le préfet maritime, elle est chargée d'émettre des avis sur les projets locaux ayant une incidence sur la sécurité de la navigation.

CNSP	Centre national de surveillance des pêches, intégré au sein du CROSS ETEL mais relève de l'autorité fonctionnelle de la DPMA, chargé de la coordination opérationnelle de l'ensemble des actions de police des pêches dans les eaux sous juridiction française en métropole et outre-mer.
CROSS	Centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage, services du MEDDE chargés de la direction et de la coordination opérations de secours en mer et de la surveillance maritime.
CSN	Centres de sécurité des navires, chargés de l'inspection des navires sous l'autorité des DIRM.
CVRH	Centres de valorisation des ressources humaines.
DAM	Direction des affaires maritimes.
DEB	Direction de l'eau et de la biodiversité.
DCMM	Directive cadre sur le milieu marin.
DCS	Dispositif de contrôle et de surveillance, regroupe l'ensemble des unités de surveillance en mer de la direction des affaires maritimes.
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer.
DIRM	Direction interrégionale de la mer.
DM	Directions de la mer, outre-mer.
DML	Délégation à la mer et au littoral, au sein des DDTM.
DPMA	Direction des pêches et de l'aquaculture.
DREAL	Direction régionale de l'environnement de l'aménagement et du logement.
EFCA	European fisheries control agency, en français AECP, agence européenne chargée du contrôle des pêches implantée à VIGO.
EMSA	European maritime security agency, en français AESM, agence européenne chargée de la sécurité maritime implantée à Lisbonne.
EMR	Energie marine renouvelable.
ENIM	Etablissement national de la marine, régime spécial de sécurité sociale des marins.

ENA	Ecole nationale d'administration.
EPLE	Etablissement public local d'enseignement.
ENSAM	Ecole nationale de la sécurité et d'administration de la mer, service à compétence nationale du MEDDE chargé des formations initiales et continues dans le domaine de la mer implanté à Nantes, créé en 2011 pour succéder à l'école des affaires maritimes de Bordeaux.
ENSM	Ecole nationale supérieure maritime, grand établissement d'enseignement supérieur chargé de la formation des officiers de la marine marchande.
ESM	Etablissement de signalisation maritime, phares, balises, bouées...
GE CFDAM	Groupe école Centre de formation des affaires maritimes, ancienne école des affaires maritimes implantée à Bordeaux qui regroupait l'école des AAM, l'école des OCTAAM et le centre de formation continue des personnels des affaires maritimes.
GPEEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
GPS	Global positioning system.
IAM	Inspecteur des affaires maritimes, corps de catégorie A de la fonction publique chargé de la sécurité des navires (option technique) et de l'encadrement des services des affaires maritimes (option administrative), en cours de fusion avec le corps des ITPE pour l'option technique et avec le corps des attachés du CiGeM pour l'option administrative.
IGAM	Inspection générale des affaires maritimes.
IPAM	Inspecteur principal des affaires maritimes.
IPEF	Ingénieur des ponts et des forêts.
IRA	Institut régional d'administration.
ISM	International safety management, code international relatif à la gestion de la sécurité des navires.
ISNRPEM	Inspecteur de la sécurité des navires et du risque professionnel maritime, agent de catégorie A+, A, B ou C chargé de la fonction d'inspection des navires.

ISPS	International Ship and Port Security, code international relatif à la sûreté des navires et des installations portuaires.
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'Etat.
LPMA	Lycée professionnel maritime et aquacole.
MAP	Modernisation de l'action publique
MEDDE	Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, chargé de la mer et de la pêche.
MLC	Maritime Labour Convention, code international du travail maritime adopté par l'OIT en 2006 et entré en vigueur en 2013.
NGV	Navire à grande vitesse, utilisé pour les liaisons à passagers sur de courtes distances.
OCTAAM	Officier du corps technique et administratif des affaires maritimes, corps d'officiers de la marine nationale géré par le MEDDE, intégré au corps des administrateurs des affaires maritimes en 2012.
OIT	Organisation internationale du travail.
OMI	Organisation maritime internationale.
PAM	Patrouilleur des affaires maritimes, navires de l'Etat de 50 mètres (IRIS et THEMIS) faisant partie de la flotte des affaires maritimes.
PEM	Professeur de l'enseignement maritime, corps d'officiers de la marine nationale géré par le MEDDE, chargé de l'enseignement maritime, héritier du corps des professeurs d'hydrographie.
PCP	Politique commune des pêches, politique européenne intégrée en charge de la pêche dans les eaux européennes.
PLPA	Professeur des lycées professionnels agricoles.
PSC	Port state control, contrôle des navires étrangers en escale par l'Etat du port.
PSCO	Port state control officer, officier chargé du contrôle par l'Etat du port, requiert une qualification particulière.
PTEM	Professeur technique de l'enseignement maritime, corps de catégorie A de la fonction publique chargé d'enseignement maritime.

REM	Répertoire des emplois et métiers.
SACDD	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable.
SAMPA	Sécurité, affaires maritimes, pêche et aquaculture, <i>programme LOLF consacré à...</i>
SECMAR	Secours maritime.
SGM	Syndic des gens de mer, corps de catégorie C de la fonction publique comportant une option sécurité/navigation et une option administration.
SOLAS	Safety of life at sea, convention internationale qui regroupe l'ensemble des textes internationaux relatifs à la sécurité des navires. Elle intègre plusieurs codes consacrés à des domaines particuliers (ISM, ISPS, SMDSM).
STCW	Convention on Standard of training, Certification and Watchkeeping for Seafares, convention internationale qui traite de la formation et de la délivrance des brevets pour les marins.
STM	Système de trafic maritime, dispositif de gestion du trafic maritime, en anglais VTS.
STPB	Service technique des phares et balises, chargé des études scientifiques et techniques sur la navigation maritime avant la création du CETMEF.
TSDD	Technicien supérieur du développement durable.
UCEM	Unité des concours et examens maritimes : implantée à Nantes relevant de l'IGEM/IGAM, cette unité est chargée du contrôle et de la validation des examens de la marine marchande conduisant à la délivrance des titres STCW
ULAM	Unité littorale des affaires maritimes, unité chargée des contrôles en mer et à terre du secteur maritime.
UMS	Universal measurement system, système de jauge universel des navires, a remplacé le « tonneau » de jauge de 100 pieds cube.
VRS	Vedette régionale des affaires maritimes, navires de l'Etat de 28 mètres faisant partie de la flotte des affaires maritimes.
VTS	Vessel traffic system, Système de trafic maritime, dispositif de gestion du trafic maritime, en français STM.

