



**Réunion intersyndicale entre la Direction Générale
des Affaires Maritimes de la Pêche et de l'Aquaculture (DGAMPA)
et les Organisations Syndicales (OS) - Services Déconcentrés -
du 09 juin 2026**

Présents FSU : Michelle Onchalo, Maxime Guignard et Martin Lasbleiz en visio conférence.

Administration :

M. Olivier CUNIN (Directeur Général adjoint AMPA), Jean-Baptiste MICHEL (Mission VSRH1), M. Alan SYMONEAUX (SFM) et M. Jean-Philippe QUITOT (SFM).

Déclaration liminaire de la FSU :

La FSU lit sa déclaration liminaire en début de séance. Elle lance un cri d'alarme dans le contexte particulièrement dégradé des lycées professionnels maritimes et en particulier celui de Cherbourg.

En effet, l'annonce brutale de la fermeture du service de la formation continue au sein du lycée, des dysfonctionnements au niveau de la direction et de la gestion ont contraint les personnels à se mobiliser sur une journée d'action de grève à l'appel de la FSU, le mardi 2 juin 2026.

De plus, des problèmes liés aux ressources humaines sont rencontrés au lycée professionnel de Paimpol. L'attractivité du métier se dégrade et le personnel est en souffrance.

L'intégralité de la déclaration liminaire est à la suite de ce compte-rendu.
(annexe 1)

Ressenti de la FSU :

D'un point de vue général, la FSU a le sentiment que l'ensemble des organisations syndicales partagent l'expression d'un mécontentement quant au peu de cas donné au dialogue social par l'administration. Les intervenants ont la forte impression de ne pas être écoutés et que leurs analyses sur les sujets en cours ne sont jamais débattues et prises en compte.

Les représentants de la FSU ont simplement l'impression d'être présents pour écouter ce que l'administration a décidé, sans contre-pouvoir ni point de vue à apporter.

Les représentants de la FSU se sentent méprisés avec une pointe de condescendance...


En préambule, Monsieur le Directeur Général adjoint a introduit la réunion par quelques éléments de contexte. Il nous informe que les discussions et les négociations sont toujours en cours sur les budgets alloués sur le projet de Loi de finances 2027. Il nous précise, suite à 2 ans de baisse successive d'effectifs, avec 25 ETPT supprimés par an, qu'il va demander fermement des renforts en effectifs et d'importants moyens pour notre administration. Il déclare faire tout ce qui est en son pouvoir et fait pression sur sa hiérarchie pour aider les agents...

Cependant, en parallèle, une nouvelle définition des missions est à l'étude pour mieux utiliser les effectifs restants, prioriser les missions car l'Etat n'a plus d'argent...

En conclusion, il faut faire toujours plus avec toujours moins...

Point 1. Point d'avancement sur les travaux liés à la sécurité des navires :

L'administration nous présente des éléments du Groupe de Travail.



**MINISTÈRE
CHARGÉ DE LA MER
ET DE LA PÊCHE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

GT FSI

Réunion du GT FSI a eu lieu le 27 mai 2026,

- Les travaux ont porté sur : Le périmètre des inspections ; L'articulation avec les audits ISM, ISPS et MLC ; La fréquence des contrôles ; La composition des commissions ; Le contenu opérationnel des FSI.

Orientations retenues

- Délégation aux SCH **des audits intermédiaires ISM/ISPS/MLC** pour les navire de charge effectuant des voyages internationaux ;
- Délégation de **l'étude, des visites spéciales de chantier, de la VMS et des visites périodiques** pour l'ensemble des navires de plus de 24 mètres, y compris les navires à passagers et les ROPAX.

FSI : Flag State Inspection (Inspection par l'État du pavillon).

GT : Groupe de travail.

ISM: International Safety Management (code international de gestion de la sécurité).

Le code ISM a pour objet d'établir une norme internationale pour la gestion et l'exploitation sûres des navires et pour la prévention de la pollution.

ISPS : International Ship and Port facility Security (Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires).

Le code ISPS est le code de sécurité de l'International Ship and Port Facility, qui permet de réglementer les opérations maritimes afin de garantir la sécurité des ports, des cargaisons, des navires et de l'équipage à bord des navires.


MLC : Maritime Labour Convention (Convention du travail maritime).

Cette convention (connue sous le sigle "MLC 2006") de l'Organisation internationale du Travail (OIT) [International Labour Organization (ILO)], établit

des conditions minimales de travail et de vie pour tous les gens de mer sur les navires.

SCH : Sociétés de Classification Habilitées.

VMS : Visite de Mise en Service.

 **MINISTÈRE
CHARGÉ DE LA MER
ET DE LA PÊCHE**
*Liberté
Équité
Proximité*

Etat des lieux

Contrôle de la sécurité, de la sûreté et de la prévention de la pollution des navires sous registres nationaux :

Type de navire	Régime d'inspection
Inférieur à 24 mètres	Pas de délégation Inspections ciblées (permis illimité)
Supérieur à 24m et inférieur à 500 UMS	Délégation aux SCH
Supérieur à 500 UMS	Délégation aux SCH (hors ISM, ISPS, MLC)
Navires à passagers	Pas de délégation

Il y a aujourd'hui 54 navires à passagers et 190 navires de charges de plus de 500 soumis aux contrôles ISM-ISPS-MLC tous les 2,5 ans.
Le nombre de navires de charge effectuant des voyages internationaux augmente de manière continue depuis plusieurs années : **99** navires de transport de marchandises immatriculé au RIF en **2023**, **113** en **2024** et **128** en **2025** et le GURIF en prévoit **37** de plus avant la fin **2027**.

Le constat fait par l'administration indique que la France a du mal à atteindre les objectifs fixés par l'Europe. Notamment sur le nombre de contrôles obligatoires des navires arrivant dans les ports français.

De plus, un état des lieux sur l'évolution du nombre des navires soumis à des contrôles en matière de sécurité, de sûreté et de prévention de la pollution sous registres nationaux ne cesse d'augmenter passant de 99 en 2023 à 128 en 2025 et encore 37 de plus d'ici fin 2027 !

La directive « Pavillon » introduit une nouvelle inspection à réaliser sur les navires : « La Flag State Inspection (FSI) ». Cette inspection concerne les navires de plus de 24 mètres effectuant des navigations internationales. Elle doit être réalisée au minimum tous les 5 ans.

La charge de travail devient donc de plus en plus importante pour le personnel en poste dans les Centres de Sécurité des Navires en France.

Pour pallier le manque de personnel et pour que les agents puissent satisfaire aux nouvelles obligations européennes, l'administration décide de diminuer la charge de travail des agents notamment en :

- Délivrant des Permis de navigation à durée illimitée aux navires de pêche de moins de 24 mètres mettant en péril direct l'entretien et le niveau de sécurité sur ces navires et donc la vie des marins !
- Faisant passer au privé les visites de sécurité devenues payantes des navires de pêche de plus de 24 m !
- Créant des groupes de travail pour déterminer quelles missions elle peut encore abandonner au profit des sociétés privées.
- Embauchant des contractuels !

Suite aux questions diverses des organisations syndicales, l'administration reconnaît des problèmes sur les contrôles dits de deuxième niveau. Il s'agit des contrôles réalisés par l'administration sur les sociétés privées, chargées d'effectuer les visites de sécurité payantes des navires.

L'administration avoue qu'elle s'est peu déployée sur les contrôles de deuxième niveau... des délégations supplémentaires libéreraient du temps aux agents et seraient une opportunité pour faire un virage...

La FSU demande que les résultats des audits des contrôles des sociétés disposant de ces délégations de catégories 2 soient communiqués.

De plus, le cahier des charges FSI permettrait de maintenir les compétences des agents de catégorie A. L'ESPMER formerait un "référent" par DIRM et DM qui serait lui même en charge de la formation en interne de ses collègues pour faire au plus vite et à moindre frais...

La FSU s'interroge sur le choix de ces formateurs et associe cette idée à celle du vivier pour le Dispositif de Contrôle et de Surveillance (DCS) qui, à l'unanimité des syndicats, a été signalée comme étant une mauvaise solution en termes d'équité et de clarté.

La FSU demande ce qu'il est prévu pour l'évolution des compétences des agents de catégorie B ?

L'administration va modifier la Division 130 sur leurs habilitations pour leur permettre d'épauler et de faire diminuer un peu d'activité aux inspecteurs de catégorie A.

De nouvelles missions et de nouvelles compétences pour les agents de catégorie B dans les centres de sécurité des navires de France, dès le mois de juillet ! Sans communication particulière ni plan de formation et encore moins, avec une quelconque augmentation de salaire !

La réponse de l'administration sur ce dernier point : « On va y réfléchir via le RIFSEEP » donc au mieux encore des primes ! Une aumône qui ne comptera pas pour la retraite des agents !

Point 2. Point d'information sur le Dispositif de Contrôle et de Surveillance (DCS) :

Chantier de revue des missions :

Un très gros travail est en cours. L'administration a établi un tableau des missions du DCS. Il sera transmis aux DIRM et aux DML afin de le vérifier et de le compléter. Il devrait également être transmis aux OS.

Discussion sur les pistes de réflexion des Ressources Humaines :

L'administration souhaite faire naviguer encore plus de jours ses moyens nautiques avec moins de personnels. En effet, elle veut permettre aux agents en ULAM de faire 10 vacations spéciales sur les navires du DCS hauturier pour palier au manque de personnel.

En effet, le nombre d'agents est tellement juste par bordées que pour pouvoir naviguer, l'absence de personnel en arrêt maladie, stage, formation... ne permet pas parfois au navire d'avoir l'effectif suffisant pour partir en mission.

L'administration a établi une liste des agents pouvant prétendre à des postes à responsabilité sur les patrouilleurs (Commandant, commandant en second et chef mécanicien). Celle-ci a mis en place un "vivier" qui permettra aux agents retenus de suivre les formations nécessaires afin d'être mutés sur les patrouilleurs.

En annexe 2 les informations relatives à ce vivier publiées par la DGAMPA sur l'intranet.

Le mode de recrutement pour le vivier créé par la DGAMPA est arbitraire et opaque. Les chefs de service qui le désirent font remonter les noms des agents qui selon eux sont "méritants". On ne tient plus compte des grades, des comptes rendus d'entretien professionnels et bien sûr de l'ancienneté. Cette méthode va à l'encontre du principe d'égalité entre les agents. La DGAMPA n'a communiqué sur le sujet que par un article sur l'Intranet du ministère. La FSU se demande qui a pu le lire... Cet article est à la suite de ce compte rendu.

Les pistes de l'administration pour palier au manque d'effectif sur les Patrouilleurs des Affaires Maritimes (PAM) sont toujours les mêmes :

- Diminuer la formation des agents pour qu'ils soient plus disponibles, au mépris de la sécurité de la navigation pronée par l'Organisation Maritime Internationale (OMI). Quand l'OMI fait évoluer les brevets maritimes, la DG AMPA invente un référentiel "DCS"

- Faire des équipages mixtes :

- une équipe de conduite qui pourrait être composée de marin de l'Armement des Phares et Balises par exemple.

- Une équipe de contrôle composée des fonctionnaires des Affaires Maritimes.

Proposer aux fonctionnaires du DCS des formations au rabais, sans délivrance de titre STCW, allant à l'encontre de la sécurité maritime pronée par l'OMI et dans le même temps vouloir faire une équipe de conduite du navire avec des marins ENIM (APB) qui devront posséder les brevets STCW ainsi que les revalidations de ceux-ci, n'est-ce pas antinomique et méprisant pour les fonctionnaires ?

- Privatiser l'armement sur le modèle du Département des Recherches Archéologiques Subaquatiques et Sous-Marines (DRASSM) ou de l'Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la MER (IFREMER), comme cela se fait déjà avec l'OSIRIS à la Réunion.

Les différents scénarii proposés doivent être chiffrés entre coût et qualités des contrôles...

Cependant, la question est posée :

Assistons-nous à la disparition des Affaires Maritimes ?

L'administration nous affirme le contraire, ce n'est pas sa volonté...

La FSU refuse l'ouverture des postes aux contractuels et aux réservistes pour les raisons suivantes :

- Les recrutements envisagés privilégient l'absence de progression de carrière pour les fonctionnaires embarqués.

- Ces nouveaux statuts, trop nombreux et différents feront apparaître des salaires et des revenus très différents à bord d'un même navire pour le même travail. Une solution plus égalitaire :

- Faire un plan de requalification des SGM Nav-Sec vers les TSDD.

- Recruter en urgence en organisant des concours TSDD NSMG.

Seuls les fonctionnaires peuvent assurer les missions régaliennes.

Point 3. Point divers :

Chantier uniformes :

Le projet d'une identité visuelle commune est toujours en cours bien qu'à l'arrêt depuis 2 ans. Un uniforme commun à l'ensemble des personnels avec des déclinaisons secteur par secteur OP/OPA – PAM – ULAM – Conchyliculture est en élaboration car l'administration ne désire plus des uniformes et des couleurs trop différents.

Elle précise qu'il est nécessaire de mettre d'abord à plat les textes, puis de définir l'uniforme type et enfin ses déclinaisons. Cependant, pour faciliter l'habillement des agents, il faut aussi revoir l'indemnitaire.

La FSU approuve la démarche mais s'étonne de sa réelle faisabilité étant donné qu'il n'y a pas d'argent pour recruter des agents alors pour des vêtements...

Lycée professionnels maritimes :

Comme précisé au début de ce compte-rendu, le contexte est dégradé au sein des Lycées Professionnels Maritimes et tout particulièrement pour celui de Cherbourg où la décision sans concertation de la fermeture de la formation continue à été prise.

Les personnels ne sont pas entendus et les représentants syndicaux sont personnellement mis en cause par la direction alors même qu'ils agissent dans le cadre de leur mandat syndical en protégeant l'intérêt des personnels et de l'établissement.

Prochaine réunion le 14 octobre 2026



ANNEXE 1



Déclaration liminaire FSU

Intersyndicale du 09/06 - Administration de la mer

Cette fin d'année scolaire se déroule dans un contexte particulièrement dégradé pour les lycées professionnels maritimes.

Au LPM de Cherbourg, les personnels se sont mobilisés par la grève le mardi 2 juin pour dénoncer l'annonce brutale de la fermeture du service de formation continue. Cette décision met en danger six emplois et fragilise durablement l'offre publique de formation maritime dans la Manche. Une fois de plus, ce sont les personnels et les usagers qui paient le prix de choix décidés sans concertation et sans vision pour l'avenir de l'enseignement maritime.

Cette nouvelle attaque s'ajoute à des dysfonctionnements de direction, de gestion et d'organisation dénoncés depuis des années par les personnels et leurs représentants. Depuis le début de l'année 2026, ces alertes sont également portées au niveau national. Face à la gravité de la situation, nous demandons à la DGAMPA d'intervenir sans délai.

Suite à ces dysfonctionnements, un conseil d'administration extraordinaire s'est tenu au LPM de Cherbourg le lundi 8 juin. Les représentants de l'intersyndicale n'avaient pas été conviés à cette réunion et ont dû insister pour obtenir le droit de lire une déclaration liminaire devant les membres du conseil. Cette déclaration n'a donné lieu à aucun débat ni à aucune réponse de la part de l'administration. Plus grave encore, durant sa lecture, les représentants de la direction et de la DIRM MEMN présents ont adopté une attitude particulièrement méprisante, poursuivant leurs conversations et manifestant ouvertement leur désintérêt pour les alertes portées par les représentants des personnels. À l'issue de cette intervention, ces derniers ont été invités à quitter la salle. Ces pratiques témoignent de la dégradation alarmante du dialogue social au sein de la DIRM MEMN. Elles illustrent le refus persistant d'entendre les préoccupations des personnels et contribuent à installer un climat de défiance et de souffrance au travail. Ce mépris des instances représentatives et de la parole des agents ne peut qu'accentuer le découragement des équipes, qui se sentent de

plus en plus abandonnées par leur administration. Enfin, la déclaration lue par l'intersyndicale n'a vraisemblablement pas été annexée au compte rendu de cette réunion. Nous vous la transmettrons donc en complément de la présente déclaration afin que chacun puisse prendre connaissance des alertes et revendications portées par les représentants des personnels.

Nous dénonçons également les agissements de la direction du LPM de Cherbourg qui a choisi de mettre personnellement en cause auprès de la DGAMPA les représentants du SNETAP-FSU et du SNE-FSU engagés dans la défense des personnels et de l'établissement. De telles pratiques constituent une remise en cause inacceptable de l'action syndicale. Les représentants des personnels doivent pouvoir exercer leur mandat librement, sans pression ni intimidation. Le droit syndical est une liberté fondamentale protégée par la loi. Toute tentative d'entrave à son exercice doit être condamnée et sanctionnée.

Au LPM de Paimpol, la publication d'un poste d'assistant comptable en catégorie B soulève une question majeure d'équité. Les agents exerçant les mêmes missions dans les autres établissements sont toujours recrutés et rémunérés en catégorie C. Comment justifier une telle différence de traitement entre des personnels exerçant des fonctions identiques ?

Cette situation met en lumière une réalité dénoncée depuis longtemps : dans les lycées maritimes, de nombreux agents de catégorie C exercent quotidiennement des missions qui relèvent clairement de la catégorie B. Pourtant, aucune reconnaissance statutaire ou salariale ne leur est accordée. La seule réponse apportée par l'administration reste le concours.

Lors du dernier CSA exceptionnel de la DIRM NAMO, il aurait été indiqué qu'une consigne visait désormais à privilégier les recrutements en catégorie B et à ne plus recruter en catégorie C. Si cette orientation est confirmée, alors elle doit s'appliquer à l'ensemble des postes concernés. Nous demandons donc au ministère si une requalification des emplois actuellement occupés en catégorie C est envisagée. Dans ce cas, les collègues en poste doivent pouvoir bénéficier de cette évolution par la voie de la promotion interne et non être les oubliés d'une réforme dont ils ont pourtant démontré la nécessité par leur engagement professionnel.

Enfin, malgré une augmentation du nombre de lauréats au concours de PLPA spécialités maritimes cette année, les difficultés de recrutement demeurent particulièrement importantes dans nos lycées. L'attractivité du métier continue de se dégrader, notamment en raison d'une rémunération insuffisante : un professeur recruté au premier échelon perçoit un traitement indiciaire à peine supérieur au SMIC, de l'ordre de 1,04 fois celui-ci.

Dans ces conditions, de nombreux agents contractuels ne voient pas l'intérêt de se présenter à un concours qui ne leur offre ni réelle perspective de progression

salariale ni amélioration significative de leur carrière. Cette situation alimente durablement la précarité dans nos établissements, où la part des enseignants contractuels atteint désormais près de 50 % des effectifs. Face à ce constat alarmant, nous exigeons des mesures ambitieuses de revalorisation des rémunérations et des carrières afin de restaurer l'attractivité des métiers de l'enseignement maritime et de garantir un service public d'éducation de qualité au bénéfice des élèves, des personnels et de l'ensemble de la filière maritime.

ANNEXE 2

(intranet dgampa)

Un nouveau levier pour évoluer au sein du DCS : le vivier de progression interne

Dans le cadre du projet « Administration de la mer 2027 », la Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture déploie un nouveau dispositif destiné à accompagner les parcours professionnels : le vivier de progression interne du dispositif de contrôle et de surveillance (DCS).

Publié le 1er avril 2026

Pensé comme un outil de valorisation des compétences et d'anticipation des besoins, ce vivier s'inscrit pleinement dans la dynamique de transformation de l'administration de la mer et d'amélioration des conditions d'emploi des agents.

I. Pourquoi ce dispositif ?

En 2022, la flotte du DCS hauturier est passée de deux patrouilleurs des affaires maritimes (PAM) et trois vedettes régionales de sécurité (VRS) à quatre patrouilleurs. Cette évolution capacitaire n'a pas été accompagnée d'une réforme RH, ce qui conduit aujourd'hui certains agents de catégorie B à assumer des fonctions normalement dévolues à des agents de catégorie A, sur les fonctions de commandant en second ou chef mécanicien.

Le refus de la DGAFP de requalifier ces 16 postes a conduit à une solution transitoire : la promotion de deux agents par an via la liste d'aptitude ITPE. Dans le cadre du projet « AM 2027 », un dispositif de vivier interne de progression a été proposé afin de favoriser la mobilité interne des agents au sein du DCS.

Dans ce contexte, le **vivier vise un double objectif** :

- valoriser les agents volontaires et méritants,
- faciliter leur montée en compétences pour accompagner le renouvellement des cadres.

II. Comment fonctionne-t-il ?

A. Un dispositif fondé sur l'accompagnement

Le vivier repose sur une ambition claire : identifier, accompagner et préparer les agents volontaires et méritants à exercer des fonctions à plus forte responsabilité.

Concrètement, il s'appuie sur deux piliers :

- la valorisation des parcours et du potentiel des agents ;
- la mise en place d'un parcours de formation individualisé, construit en lien avec l'ESP Mer.

Ce parcours peut s'étendre sur une durée maximale de 24 mois, afin de

permettre une montée en Compétence progressive et adaptée aux exigences des postes visés.

Deux engagements réciproques et préalables encadrent le dispositif :

- le service d'emploi s'engage à rendre les agents disponibles pour suivre les formations nécessaires ;
- les agents s'engagent à accepter une mobilité, notamment à bord d'un patrouilleur, à l'issue de leur parcours.

L'intégration au vivier ne constitue pas une garantie de promotion ou d'affectation.

Elle a pour finalité d'accompagner les agents dans le déroulement de leur carrière professionnelle, en individualisant leur formation et en renforçant leur préparation aux futures opportunités.

B. Une première promotion lancée en 2025-2026

Le dispositif a été lancé opérationnellement en 2025, avec une première sélection d'agents issus des directions départementales des territoires et de la mer.

Trois profils ont ainsi été retenus :

- deux agents orientés vers une qualification de capitaine 500 ;
- un agent vers une qualification de mécanicien 750 kW.

Chaque candidat bénéficiera d'un entretien de professionnalisation afin d'adapter son parcours de formation à ses acquis et à ses besoins. Cette première promotion marque une étape importante dans la concrétisation du dispositif, avec un accompagnement individualisé et formalisé, notamment via un engagement tripartite entre l'agent, son service et l'ESP Mer.

C. Le calendrier

VIVIER DE PROGRESSION DU DCS

CALENDRIER



juin

IDENTIFICATION DES PROFILS EN DIRM ET DDTM

REMONTÉE DE 2 PROFILS MAX PAR SERVICE

été

sept.

EXAMEN DES PROFILS PAR LA DGAMPA, LES SERVICES METIERS ET L'ESPMER

SELECTION DE 2 À 4 PROFILS

sept.

oct.

CONSTRUCTION DE PLANS INDIVIDUALISÉS DE FORMATION AVEC L'ESPMER

NOTIFICATION DES SERVICES ET ENVOI DES COURRIERS D'ENGAGEMENT

nov.

jan.
N+1

ENTRÉE OFFICIELLE DANS LE VIVIER ET DÉBUT DU PARCOURS DE FORMATION

III. Un dispositif appelé à se poursuivre

À moyen terme, le vivier a vocation à monter en puissance.

Plusieurs axes de développement sont d'ores et déjà identifiés :

- un élargissement du nombre de bénéficiaires, en fonction des marges de manœuvre budgétaires ;
- une ouverture à l'ensemble des segments du DCS, hauturier comme côtier ;
- et, potentiellement, une extension à d'autres métiers de l'administration de la mer.

Avec ce vivier de progression interne, l'administration de la mer se dote d'un outil concret pour accompagner les trajectoires professionnelles, tout en répondant aux enjeux opérationnels du DCS.

En valorisant les compétences internes et en structurant les parcours de formation, ce dispositif contribue à :

- sécuriser les compétences clés,
- fidéliser les agents,
- et préparer l'avenir du DCS.

Un dispositif gagnant-gagnant, au service des agents comme de la Performance collective.

Lien : <https://intra.dgampa.e2.rie.gouv.fr/un-nouveau-levier-pour-evoluer-au-sein-du-dcs-le-a38337.html>
