



2024

Syndicat National des Officiers de Port Force Ouvrière  
[www.officierdeport.com](http://www.officierdeport.com)

---

Le 13 mars 2024

## Sujet : Analyse et pistes d'Améliorations des corps des OP et OPA

Bonjour pour bien comprendre les enjeux de cette réforme il me semble important de faire certains rappels. Tout d'abord les officiers de port et officiers de port adjoints ont tous **une vingtaine d'années en tant que navigant** soit à la marine nationale, à la marine marchande ou fut un temps à la pêche. **Les savoirs, l'expérience de situations délicates** ainsi que les qualités intrinsèques tel le sens du devoir, le collectif, l'intérêt général voir l'abnégation ne sont pas de vains mots car acquis lors de précédents métiers. Un OP ou OPA peut se retrouver à gérer un sinistre comme une pollution, un incendie à terre comme à bord d'un navire, un navire qui ne tient pas son poste et largue ses aussières, des marchandises dangereuses fuyardes, une intrusion ... la liste peut être longue. A ce moment-là même si des fiches guides ou procédures sont mises en place il doit prendre très rapidement la moins mauvaise des options et seules ses expériences passées peuvent lui apporter cette capacité de prise de décision. Aucune formation ne remplacera cette expérience. Sa première **mission** est bien de **prévenir** ces **risques** par une présence H24 et la **mise en œuvre** au quotidien de la **police portuaire**. Si aujourd'hui nous ne dénombrons aucun accident majeur sur les ports de Français c'est bien en grande partie grâce à la vigilance des OP et OPA.

Cette présence à toute heure du jour et de la nuit et qui plus est dans des milieux à risques, à plus d'un égard, à minima pour la santé doit pouvoir trouver une légitime reconnaissance. Surtout que cette **pénibilité** était déjà présente lors notre première carrière. Les OP et OPA sont les seuls agents de l'état devant exercer durant 44 ans de telles contraintes sans aucunes reconnaissances. Est-ce encore acceptable ?

Depuis la mise en place de la **politique du rabot** sur des effectifs déjà à l'os et la **réduction drastique des postes aux concours** conjugués à une **réduction de nos viviers** nous n'arrivons plus à attirer. Cette politique s'est retranscrite, faute d'alternative, par l'embauche de vacataire dans les GPM qui après 10 ans sont plus nombreux que les OPA, sont mieux rémunérés et assument des missions régaliennes sans formation n'y cadre juridique.

Les ports décentralisés ont quant à eux bataillé en permanence avec les DREAL pour récupérer les effectifs non remplacés. Mais malgré toute la bonne volonté des OP et OPA à vouloir pallier les absences le système a atteint ses limites, surtout si l'administration veut respecter le Code du travail et le code des transports...

La décentralisation des missions de police portuaire a également été essayé avec un échec critique car sur plus de 500 ports, seulement une cinquantaine une capitainerie armée avec des fonctionnaires territoriaux formés (surveillant de port) tel que rédigé dans le code des transports...

Le niveau des effectifs doit correspondre au niveau de service attendu.

Une partie de ce **lent transfert du régalién** provient d'avoir placé la nomination des commandants des GPM sous l'unique tutelle des directeurs dont la mission principale est la partie économique. Au bout de quelques années il est bien difficile pour un commandant en détachement et qui peut être remercié du jour au lendemain, d'exercer sereinement ses missions de police. Dans



2024

Syndicat National des Officiers de Port Force Ouvrière

[www.officierdeport.com](http://www.officierdeport.com)

certaines GPM c'est maintenant l'ensemble des officiers de port qui doivent présenter une candidature en interne avec lettre de motivation au bureau RH du port. Ce dernier n'a évidemment pas comme priorité la notion de police portuaire. **Il est urgent de remettre le régalién à sa place** en nommant directement les commandants de **GPM** par le ministère sur proposition des directeurs et non l'inverse. Il en va de même pour **les ports décentralisés** ou le code des transports n'indique par d'échelon entre l'AIPP « le préfet » et le CDT du port. Aujourd'hui l'organisation administrative des DDTM est telle que le CDT se retrouve être le N- 3 voire -4 vis-à-vis du préfet. Et, ces échelons intermédiaires considèrent avec le temps être détenteur de l'AIPP ce qui est contraire au code des transports. L'état doit redonner de la visibilité à ceux en charge de la police portuaire. Cela entraîne **une perte de sens** et le départ anticipé de 2 ans du commandant de Brest en est le parfait exemple.

Nous arrivons aujourd'hui à un tel niveau de déficit d'effectif dans certain port que le **fonctionnement même des ports**, outils industrialo-économique et environnementaux, **est en jeu** et de ce fait l'économie française ainsi que son indépendance logistique et énergétique. Il est plus qu'urgent de réagir. Le SNOP FO s'y emploie, depuis plus de 4 ans, en proposant des pistes d'amélioration à nos administrations de tutelles. Il est impératif **d'agir sur plusieurs leviers**.

**1 - Le premier est l'élargissement de notre vivier de recrutement.** Toutefois c'est un exercice délicat. Il nécessite d'ouvrir plus mais d'un autre côté, comme exposé au début de mon propos, il faut **conserver un certain niveau d'expérience**. Le fait de recruter actuellement des CNOI de niveau 4, ce qui est contraire à nos statuts actuels, ou bien des catégories B d'autres corps sans aucune formation spécifique et sans la moindre obligation de lire le code des transports ne va pas dans le bon sens. Faire appliquer à un agent une police spéciale sans lui demander de savoir de quoi elle parle me semble plus que problématique. Le SNOP FO demande, que pour **les personnels recrutés hors concours**, qu'un **minimum de connaissance sur la police et les missions** qu'ils doivent faire appliquer soit exigé où enseigner bien **avant la mise en poste**.

Fondamentalement le SNOP FO reste convaincu que le niveau Brevet Supérieur "BS" de la Marine Nationale ou les diplômes actuels de la marine marchande sont en adéquation avec les missions des officiers de port adjoint. De façon plus générale et afin d'éviter les changements d'appellations coté MN une appellation générique de type spécialité "pont" serait peut-être plus durablement adaptée voir tout simplement l'ouverture à tous les BS.

Toutefois force est de constater que cela ne suffira pas nécessairement à combler les manques et c'est pour cela que le SNOP FO propose **une ouverture plus large au concours**. Ce dernier fera le tri ! Pour le SNOP FO seul le passage par la case concours permet vraiment de valider l'autoformation d'un à deux ans nécessaires à sa préparation. Pour tous les autres types d'intégrations des formations spécifiques devront être mis en place pour **garantir une mise à niveau**. De plus, une **clause de revoyure à 3 ou 4 ans** permettrait d'ajuster au besoin le niveau de recrutement des catégories des corps OP et OPA afin qu'il soit réellement en adéquation avec les besoins.

**2 - Le deuxième volet de l'attractivité** reste l'aspect **financier**, tant l'**indiciaire** que l'indemnitaire. Aux vus des contraintes générées dans le monde maritime des rémunérations élevées y sont courantes. Difficile alors de rivaliser avec les recrutements du secteur privé. La rémunération des capitaines **n'a pas réellement évolué depuis 20 ans**. Il suffit de voir l'évolution de leurs grilles par rapport celles d'autres corps exerçant des responsabilités de même niveau pour sens rendre compte.



2024

Syndicat National des Officiers de Port Force Ouvrière  
[www.officierdeport.com](http://www.officierdeport.com)

Pour le moment le SNOP FO demande un rattrapage au niveau des attachés mais ce ne doit être qu'une première étape. Nos corps sont des corps techniques et non administratifs. La revalorisation des lieutenants via la création d'un troisième grade va dans le bon sens même si l'échelonnement de la grille mérite certaines adaptations. Il en va de même avec l'alignement du sommital des responsables de capitainerie sur celle des lieutenants exceptionnels. L'échelle lettre « A » pour les hors classe et les capitaines de port en chef ne doit être qu'une étape vers le B. Toutefois l'accessibilité vers là hors classe ou le capitaine de port en chef doit être revu afin d'améliorer réellement l'attractivité pour ces postes à responsabilités. Pour exemple dans le projet proposé la durée de grille des capitaines de port en chef est incompatible avec la durée de cette fonction qui n'excède pas 10 ans. L'indiciaire des capitaines reste à améliorer en l'ajustant dans un premier temps sur celui des attachés. Les propositions faites pour les C1 vont dans le bon sens toutefois la proposition de grille des C2 n'est pas au niveau des attendus et ne rendra pas plus attractif ces postes surtout suite à la création du grade de lieutenant exceptionnel. Le passage C2 doit rester une promotion attractive. L'administration doit faire un effort pour ce grade de **C2 tant en indiciaire qu'en déroulé de grille**.

Enfin, **il est impératif de prendre en compte** dans notre déroulé de carrière que **notre seconde carrière** ne nous laisse globalement que **25 ans d'activité** pour une **entrée moyenne dans la profession à 40 ans**. Les 33 ans de déroulé proposé ne sont pas acceptables. L'exemple du déroulé des CPC en est la parfaite illustration.

L'autre aspect financier est également de jouer sur l'**indemnitaire** pour une profession à forte **responsabilité personnel**. Le différentiel salarial entre les GPM et les ports décentralisés doit pouvoir trouver un début de réponse au travers de la revalorisation de l'indemnitaire de ses derniers. Ainsi que l'alignement sur un minimum **complément dit géographique pour tous OPA** comme OP.

**3 - Le dernier aspect** passe par une campagne de communication et une ouverture conséquente des postes au concours dès cette année. Les premières informations sur ce sujet semblent aller dans le bon sens.

Cet ensemble de mesure doit pouvoir entraîner une nouvelle dynamique de recrutement.

**Au final**, le **SNOP FO a œuvré et œuvre encore**, appelant même à la grève, quand elle est nécessaire, pour être dans les temps à **une ouverture élargie** de notre base de recrutement **dès 2024**. Cela n'a pu se faire, soyons au rendez-vous de 2025. Pour cela l'administration a choisi de faire évoluer ces textes en deux phases. **La première phase** concerne les textes proposés aujourd'hui qui ne reflètent qu'**une partie de nos propositions sans toutefois y répondre totalement**. Par exemple nos statuts ne font nulle mention de notre spécificité ce qui est un comble pour un corp technique. Tout comme vouloir supprimer notre capacité à exercer dans les ports fluviaux alors que cela représente une partie non négligeable du trafic de certains ports, principalement les GPM, et ces zones fluviales sont incluses dans leur limites administrative. Il en va de même à vouloir cantonner nos postes à la simple application du code des transports. Le SNOP FO ne demande qu'à avoir au travers de nos statuts la même visibilité que les autres corps techniques.

Lors de notre dernière réunion en date du 08 mars avec nos administrations de tutelles et à notre demande, **un planning daté de cette deuxième phase** nous a été remis. Le SNOP FO y retrouve en très grande partie les remarques et observations faites il y a déjà 6 mois ce qui va dans le bon sens. **Trois réunions concernant le recrutement, la rémunération et nos statuts** y apparaissent ainsi qu'un



2024

Syndicat National des Officiers de Port Force Ouvrière

[www.officierdeport.com](http://www.officierdeport.com)

---

nouveau passage en direction du guichet unique. Afin d'essayer de convaincre l'ensemble des organisations syndicales de la réalité de cette deuxième phase le SNOP FO demande que l'engagement de ce document soit confirmé et respecté au niveau ministériel. Ce qui au vu du courrier de nos ministres de tutelles ne doit pas poser de difficultés.

Jusqu'à ce jour **le SNOP a toujours eu un dialogue social constructif** avec nos administrations de tutelles mais si de par ailleurs la réalité des attendus de cette deuxième phase n'était pas au rendez-vous le SNOP FO emploiera tous les moyens à sa disposition pour se faire entendre.

Merci de votre attention

Le bureau du SNOP FO