

PARIS, LE 18 SEPTEMBRE 2008

RAPPORT DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DE CLASSEMENT

*A MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT NATIONAL
DES INVALIDES DE LA MARINE*

Portant

PROPOSITION DE RÉFORME DU CLASSEMENT CATÉGORIEL DES MARINS

ET DE LA GRILLE DES SALAIRES FORFAITAIRES

Sommaire

- 1 - Rappel des raisons d'une réforme**
- 2 - L'obligation d'une large concertation**
- 3 - Les principes retenus pour l'élaboration de la nouvelle grille**
- 4 - La construction de la nouvelle grille de classement**
- 5 - Les cas particuliers à prendre en compte**
- 6 - L'évolution des carrières à l'ancienneté**
- 7 - Les salaires forfaitaires de la nouvelle grille**
- 8 - L'impact budgétaire de la réforme**
- 9 - Les chantiers complémentaires à conduire**
- 10 - Le calendrier de mise en oeuvre de la réforme**
- 11- La période transitoire**

Annexes

- annexe 1 : Article L 42 du CPRM fixant le principe du salaire forfaitaire
- annexe 2 : Arrêté du 26 août 2008 déterminant les montants des salaires forfaitaires
- annexe 3 : Décret du 7 mai 1952 en vigueur au 1er septembre 2008 et ses arrêtés d'application principaux
- annexe 4 : Les étapes de consultation des partenaires sociaux
- annexe 5 : Tableau des 36 fonctions génériques retenues
- annexe 6 : La grille de classement secteur commerce
- annexe 7 : La grille de classement secteur pêche
- annexe 8 : Les nouveaux montants des salaires forfaitaires proposés
- annexe 9 : Notice d'impact financier de l'agence financière et comptable de l'ENIM
- annexe 10 : Fiche relative aux dispositions à prendre en période transitoire
- annexe 11 : Projet de décret remplaçant celui du 7 mai 1952 (version O)
- annexe 12 : Liste des personnes consultées

1- RAPPEL DES RAISONS D'UNE RÉFORME

La modernisation du régime spécial de sécurité sociale des marins est l'une des conditions de son maintien. Celle-ci prend place dans un contexte d'attachement très profond des marins professionnels au statu quo institutionnel.

Parmi les cinq chantiers qui ont été identifiés par la mission d'audit de modernisation sur l'établissement national des invalides de la marine, réalisé en avril 2006, l'un d'eux concerne le système du salaire forfaitaire utilisé pour le calcul des cotisations et des prestations sociales des marins. Ce système qui trouve son origine dans la difficulté de connaître les salaires réels au commerce et surtout à la pêche où la rémunération « à la part » reste prédominante, a été codifié par l'article L 42 du Code des Pensions Retraites des Marins (annexe 1). Il trouve son illustration à travers un classement des marins en « catégories » propre à l'établissement, codifié par le décret du 7 Mai 1952 (annexe 3). Celui-ci constitue l'un des piliers réglementaires du régime social géré par l'ENIM.

Le système de classement permet de placer chaque marin dans l'une des 20 catégories définies pour calculer, à partir du salaire forfaitaire de la catégorie, le montant journalier de leurs cotisations et prestations sociales et, in fine, établir leurs droits à pension. Simple à l'origine, le système est devenu au fil du temps et de multiples aménagements, trop complexe et difficile à manier, tant pour les employeurs que pour les services de l'ENIM ou des affaires maritimes.

On lit ainsi dans une note de l'établissement que les commissions de classement ... ont fait évoluer les fonctions dans les 20 catégories pour parvenir aux 210 fonctions actuelles, réparties entre 4 branches : le « commerce pont », le « commerce machine », le service général et la pêche ; certaines catégories comprenant moins de 5 fonctions, comme les 2°, 14°, 16°, 17°, 18° et 20°, d'autres au moins 20, comme les 5°, 7°, 12° avec un pic de 28 fonctions en 7° catégorie ...par ailleurs, 75 fonctions comptent moins de 10 marins et 20 n'en compte qu'un seul.

De plus, pour déterminer la catégorie du salaire forfaitaire, une douzaine d'autres critères s'ajoutent à la prise en compte de la fonction, tels que la durée d'exercice dans la fonction, les titres professionnels détenus, le genre de navigation du navire, la définition du type de navire, la jauge, la puissance etc.

Si bien que la complexité du système a fini par rendre son application aléatoire et par générer une inégalité de traitement dans le classement des marins selon l'armement auquel il appartient ou son quartier de rattachement. Inégalité amplifiée par un nombre non négligeable de décisions particulières ou individuelles prises au cours des décennies...

Simplifier la grille des salaires forfaitaires par la réduction drastique du nombre des catégories et du nombre des critères de classement...telle est la huitième recommandation de l'audit de modernisation de l'ENIM, dont la préparation a été

confiée par le directeur de l'ENIM au Président de la commission de classement de l'établissement.

Cette simplification n'exonère pas de l'obligation d'un rapprochement du niveau des salaires forfaitaires aux salaires réels des marins. A l'occasion des travaux de la commission de classement, la demande de mise en place d'un « observatoire » des salaires a été ainsi formulée à plusieurs reprises par les organisations syndicales.

Par ailleurs, outre sa fonction pour l'ENIM, le classement du marin a pu être utilisé assez largement comme un élément de référence de la politique sociale des armements. Il figure ainsi dans de nombreux accords d'entreprise, engageant le régime social en lieu et place de l'employeur et contribuant à fausser les règles de classement prévues initialement par le décret de 1952.

Ainsi, au delà de l'attachement des marins à *leur catégorie de classement*, très fortement symbolique de leur régime social particulier, leurs représentants à la commission de classement ont reconnu, avec ceux des employeurs, la nécessité d'en revoir l'organisation d'ensemble.

2 - L'OBLIGATION D'UNE LARGE CONCERTATION

Une telle réforme qui touche au fondement même du régime spécial de l'ENIM par ses implications sur les déroulement de carrière des marins et par le niveau de leurs prestations, et en premier lieu celui des retraites, ne pouvait être menée sans une très longue et large concertation avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Celle-ci, menée sous l'égide de la commission de classement de l'établissement, a été élargie à l'ensemble des secteurs d'activité des marins et conduite pendant deux ans, de mai 2006 à mai 2008 avec le temps et l'écoute nécessaires. Ce sont ainsi 6 commissions de classement, 12 réunions de groupes de travail et 5 réunions sur des thématiques particulières, soit au total plus de 120 heures de débats souvent denses qui lui ont été consacrées. Il en a été rendu compte à 4 reprises au Conseil supérieur de l'ENIM (annexe 4).

Les différents points de discussion ont par ailleurs fait l'objet de très nombreux échanges de courriers et de communications avec les organisations professionnelles et syndicales pour tenir compte au fur et à mesure des réunions, des remarques de leurs mandants, ainsi que d'articles dans la presse spécialisée ou dans les bulletins des organisations syndicales et des associations de marins. Ce travail, auquel chacune des organisations représentatives a participé activement et a pu apporter ses propositions, a donc été suivi avec une grande attention par tous les marins. En témoignent les nombreuses prises de position reçues durant cette longue période de réflexion.

Cette concertation arrivée à son terme, sans pouvoir parler de *consensus*, tant la diversité des sujets et la multiplication des situations individuelles ont pu engendrer de cas particuliers difficiles à satisfaire car souvent contradictoires, on peut néanmoins estimer que la réforme proposée dans ce rapport a recueilli une large majorité de

positions favorables devant les différentes représentations de marins et d'employeurs et qu'elle n'a pas soulevé de points de blocage susceptibles de remettre en cause ses dispositions essentielles.

Il convient aujourd'hui de prendre position et de décider la modernisation du système de classement et la grille des salaires forfaitaires pour en assurer la pérennité. C'est l'ambition de la proposition de réforme qui est présentée dans ce rapport.

3 - LES PRINCIPES RETENUS POUR L'ELABORATION DE LA NOUVELLE GRILLE

D'emblée trois exigences fortes ont été formulées par l'ensemble des membres de la commission de classement:

- Le principe d'universalité de la grille, quelque soit le type de navigation pratiquée. Universalité qui touche à une certaine idée *égalitaire* entre marins et qui permet aussi de faciliter la fluidité des carrières, dans un secteur d'activité où le changement d'employeur est très fréquent.
- La restauration de l'équité dans le classement des marins, au moment du calcul des pensions, fortement battue en brèche par la multiplication des situations dérogatoires de l'ancienne grille.
- Le maintien du niveau des pensions acquises dans le système actuel pour tous les marins.

A ces trois impératifs, s'en est ajouté immédiatement un quatrième, celui de maintenir l'équilibre financier global du système, c'est à dire pour l'ENIM, celui de son budget et pour les employeurs, celui des contributions versées.

Pour répondre aux exigences précitées, un certain nombre de principes ont donc été posés, dès le départ, pour l'élaboration de la nouvelle grille de classement:

- En premier lieu, celui du maintien des « situations individuelles acquises » dans le système en vigueur. Il n'était évidemment pas question de toucher aux pensions déjà concédées. Mais il a été décidé également de ne pas revenir sur les situations individuelles de classement acquises dans l'ancien système au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille.
- En second lieu, le principe de l'universalité de la grille a été réaffirmé. Il a toutefois été admis que les particularités de certaines activités devraient être reconnues, comme par exemple la navigation à la pêche ou à la plaisance professionnelle. Celles-ci, précisément identifiées, feront donc l'objet d'aménagements spécifiques dans le projet de décret.

- Sur le fondement de ce principe, il a été décidé de construire la nouvelle grille de classement sur la base des fonctions reconnues au plan international par la convention STCW 95 qui associe les critères de compétences et les formations et brevets nécessaires à leur exercice. Ces éléments sont reconnus par tous les partenaires pour légitimer une *grille de classement*. Ainsi, les seuls critères techniques de jauge en UMS et de puissance propulsive en KW, inspirés de la STCW 95, ont été retenus pour la construction de la grille de référence, c'est à dire la « grille commerce ».
- Enfin, l'exigence d'une *évolution de carrière à l'ancienneté*, par le biais d'une révision du dispositif actuel de « surclassement », à laquelle les représentants des marins se sont montrés très attachés, a été également retenue.

4 - LA CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSEMENT

Pour une meilleure lecture de ce chapitre, il est recommandé de se référer aux annexes 5 et 6.

Sur la base des critères de la convention STCW 95, la grille de classement proposée a donc posé:

- **3 niveaux de compétences :**
 - o *Le niveau de direction,*
Associé aux fonctions de capitaine, de second, de chef mécanicien ou de second mécanicien, ainsi qu'aux fonctions équivalentes dans un domaine de responsabilité désigné par un service spécialisé, soit 10 fonctions identifiées.
 - o *Le niveau opérationnel,*
Associé aux fonctions d'officier chargé du quart à la passerelle ou à la machine, ou d'opérateur en télécommunications, ou aux fonctions de niveau équivalent dans un domaine de responsabilité désigné par un service spécialisé, soit 6 fonctions identifiées.
 - o *Le niveau d'appui,*
Associé à l'exécution des tâches ou responsabilités assignées sous l'autorité d'une personne travaillant au niveau opérationnel ou au niveau de direction. Elles se répartissent entre 4 degrés, selon les responsabilités effectivement exercées, de la simple exécution à la maîtrise, la maîtrise supérieure et l'encadrement intermédiaire, soit 20 fonctions identifiées.

- **8 échelons de classement :**

- Fondés sur les critères de jauge et de puissance fixés par la convention STCW 95 pour l'exercice des fonctions de direction à bord des navires de commerce au pont ou à la machine.
- Fondés sur les mêmes critères mais adaptés, pour les fonctions de direction à bord des navires de pêche qui ne relèvent pas de la STCW 95. Ainsi la « grille pêche » retient-elle les critères de puissance propulsive et de longueur de navires habituellement utilisés pour la pêche, combinés au genre de navigation pratiqué à savoir la petite pêche, la pêche côtière, la pêche au large et la grande pêche.

Ce sont donc **36 fonctions**¹ et **deux critères**, la jauge et la puissance, qui remplacent les 210 fonctions et la douzaine de critères utilisés dans la grille actuelle, complétés des critères spécifiques dans le secteur de la pêche professionnelle.

Aux fonctions « métiers », très détaillées et différentes selon le type d'activité concernée, se substituent les fonctions de *conduite du navire* reconnues au plan international. Ces intitulés de fonctions présenteront par ailleurs l'avantage d'être conformes à ceux figurant sur les décisions d'effectifs ce qui n'est pas le cas actuellement.

Et ce sont **8 catégories de classement**, de A à H, fondés sur les niveaux de compétences et de technicités retenues par la convention STCW, qui remplacent les 20 catégories de la grille actuelle.

La répartition des fonctions sur la nouvelle grille répond à l'organisation hiérarchique simple en vigueur sur la plupart des navires.

Ainsi, pour un même navire:

- Les fonctions de capitaine ou chef mécanicien, correspondant au niveau de référence *N*, sont classées sur la grille selon les critères de jauge et/ou de puissance du navire fondant le niveau de qualification exigé par la convention STCW.
- Les fonctions de second capitaine ou second mécanicien sont classées par rapport au capitaine ou chef mécanicien, au niveau *N-1*.
- Les fonctions de niveau opérationnel sont classées au niveau *N-2*.
- Les fonctions d'appui, sont classées en bas de l'échelle soit en « H » pour les moins qualifiées, jusqu' à *N-3* pour le niveau d'encadrement intermédiaire.

¹ La liste des 36 fonctions est reportée en annexe 5

Cette grille, simple d'emploi et rigoureuse dans sa construction, a reçu l'assentiment de la totalité des représentants syndicaux et des employeurs des différentes catégories d'activité consultés. Elle est présentée sous la forme d'une « grille commerce » et d'une « grille pêche »². Une « grille plaisance professionnelle voile » sera probablement ajoutée ultérieurement pour tenir compte des spécificités de ce type de navigation exercée sur des navires pour lesquels la jauge et la puissance ne sont pas des critères appropriés.

5 - LES CAS PARTICULIERS A PRENDRE EN COMPTE

Malgré le souhait général de définir une grille « universelle », quel que soit *le type d'activité et le genre de navigation pratiqués*, outre la nécessité de construire une grille « pêche » et ultérieurement probablement une grille « plaisance professionnelle voile », un certain nombre de cas particuliers, déjà identifiés pour la plupart dans le dispositif précédent, ont du être pris en compte. Pour ceux-ci, un classement est proposé par analogie aux responsabilités et compétences de fonctions comparables de la grille de référence, lorsque c'est possible, ou par comparaison avec le classement retenu dans l'ancienne grille.

- *Le cas des pilotes*

Le plus évident des cas particuliers, car la fonction n'étant rattachée à aucun navire en particulier, elle ne peut par conséquent être classée sur la grille en fonction des critères de jauge et puissance. Après concertation avec la fédération française du pilotage, il est proposé de retenir 2 niveaux de classement des pilotes, selon l'expérience acquise: un classement pour les « pilotes senior », dans la fonction de référence N , en A ou B selon une liste des stations tenant compte des caractéristiques des navires pilotés; et en $N-1$ pour les « pilotes » moins expérimentés. Une liste des stations portant le niveau de classement des pilotes seniors en A ou B, sera annexée au décret, tandis que les règles de passage de pilote à pilote senior seront fixées par les règlements de pilotage de chaque station.

- *Le cas du personnel médical.*

Il est proposé de classer les médecins en « B » et les infirmiers en « C ».

- *Le cas de certaines activités requérant des qualifications particulières,*

Lorsque ces activités ne sont pas prises en compte par la grille générale. Il s'agit d'activités demandant des qualifications techniques plus élevées que celles simplement exigées par le critère de la jauge ou de la puissance des navires sur lesquelles elles sont généralement exercées; tel est le cas du dragage, du remorquage, des activités « off shore ». Pour ces activités qui seront très précisément et limitativement définies dans le décret, il est apparu légitime de « rehausser » le classement obtenu par la simple application de la grille de référence. La valorisation proposée est un classement en $N + 1$ du capitaine ou du chef mécanicien, par rapport à l'application automatique du

² Les grilles commerce et pêche sont présentées en annexes 6 et 7

classement de référence de la grille, sous réserve que ce surclassement n'ait pas pour effet de classer le capitaine ou le chef mécanicien au delà de la catégorie « C ». Cette valorisation entraîne celle de l'ensemble des fonctions subalternes qui lui sont associées.

- *Le cas des petits navires à passagers.*
Pour ces petits navires qui comportent la responsabilité particulière de transport de personnes, dans la mesure où les critères de jauge ou de puissance conduiraient à un classement de la fonction de direction *N* en deçà de la catégorie D, un classement minimum dans cette catégorie serait appliqué.
- *Le cas des personnels en formation initiale,*
Qu'il est proposé de classer en H, avec un dégrèvement de 50% du taux de cotisation. Les personnels en formation continue étant classés dans la catégorie de leur dernier embarquement.
- *Le cas des capitaines d'armement,*
Qu'il est proposé de classer dans la catégorie de leur dernier embarquement ou dans la catégorie du capitaine le mieux classé de l'armement considéré, si celle est plus élevée.
- *Divers cas particuliers,*
 - Les scaphandriers : classés en C
 - Les pêcheurs à pied : classés en H
 - Les travaux en mer
 - Les personnels des entreprises de cultures marines

6 - L'EVOLUTION DES CARRIÈRES À L'ANCIENNETÉ

Le principe d'une évolution des carrières des marins à l'ancienneté par la modernisation du régime des *surclassements*, a été l'un des points les plus âprement discutés par la commission. C'est en effet ce dispositif qui permet aux marins qui ne connaissent pas d'autre évolution professionnelle, de faire « carrière » et d'obtenir une pension plus élevée prenant en compte une reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise par l'ancienneté dans la fonction exercée.

Rappelons que le système actuel permet le passage du marin dans la catégorie supérieure par un *surclassement décennal*, à trois reprises dans sa carrière. Mais aussi qu'à ce surclassement décennal s'ajoutent de nombreuses autres possibilités de grimper de catégorie, par exemple en fonction de l'obtention de diplômes ou en changeant de genre de navigation. La gestion de ces surclassements est devenue très complexe et nécessite un traitement relevant de *spécialistes* du centre national de liquidation des rôles d'équipage de l'ENIM (CNLRE).

La nécessité de conserver une valorisation des carrières à l'ancienneté a été perçue comme une exigence sociale forte à laquelle il fallait répondre, tout en modernisant un dispositif reconnu trop compliqué et inéquitable. D'autre part, la contraction du

nombre de catégories de 20 à 8 rendait impossible la simple reconduction du dispositif existant.

Les points de discussion avec les représentations syndicales ont porté sur:

- Le nombre et le montant des revalorisations ;
- La durée de chaque période ;
- Les modalités de revalorisation à retenir;
- Le plafonnement ou non du système (le système actuel est limité à la 16^{ième} catégorie).

Après de nombreux débats, la proposition retenue dans ce rapport est la revalorisation du salaire forfaitaire initial sur le seul fondement de l'ancienneté dans sa catégorie de classement avec:

- *4 paliers*,
3 paliers de 5 ans et un dernier palier de 10 ans, ce qui permet de donner un avantage aux carrières courtes avec les trois premiers paliers, tout en préservant avec le dernier palier une valorisation pour les carrières complètes.
- *Une progression identique de 4% par palier de 5 ans et 8 % pour le palier de 10 ans*
Quelque soit la catégorie du classement dans laquelle elle intervient, ce qui a semblé plus équitable que le système actuel qui favorise les catégories les plus élevées avec par exemple une progression de + 16 % pour un surclassement de la 7^{ième} à la 10^{ième}, de + 27 % de la 10^{ième} à la 13^{ième} catégorie et de 24 % de la 13^{ième} à la 16^{ième} catégorie..
- *Le maintien du plafonnement à la catégorie C*,
Correspondant au niveau de fonctions de la 16^{ième} catégorie de la grille actuelle et au plafond de la sécurité sociale. Il a en effet été considéré que cette valorisation à l'ancienneté devait bénéficier à la promotion sociale et que l'étendre aux hautes catégories, ou aux fonctions de direction, ne relevait pas de cette logique. De plus cela aurait été trop coûteux pour le régime social. Le déplafonnement du surclassement, déjà demandé par les syndicats d'officiers au commerce dans le système actuel, avait d'ailleurs toujours été refusé par la tutelle.

C'est donc un système de progression de carrière plus simple, plus équitable et qui offre des avantages non négligeables aux marins qui feront une seconde carrière tout en maintenant les acquis du régime actuel pour les carrières complètes, qui est proposé. Probablement plus intéressant à titre individuel, il ne devrait pas être globalement plus coûteux pour la caisse de retraite, du fait de l'organisation générale du dispositif qui met un terme aux cas spécifiques peu légitimes.

Cette proposition n'a pas fait consensus au sein de la commission de classement, mais force a été de reconnaître qu'aucune position n'a pu recueillir l'assentiment des différentes organisations qui y sont représentées. C'est au demeurant celle qui présente la plus large adhésion.

7 - LES SALAIRES FORFAITAIRES DE LA NOUVELLE GRILLE

Pour une meilleure lecture il est recommandé de se référer à l'annexe 8

Le niveau des salaires forfaitaires de la nouvelle grille a été évidemment le point le plus attendu et le plus déterminant pour l'acceptation ou non de la réforme, tant par les représentants des marins que par ceux des employeurs, pour des raisons cependant inverses. Il est celui qui sera observé avec la plus grande attention par l'ensemble des marins, par comparaison à leur situation actuelle.

L'objectif premier affiché était que la nouvelle grille de classement ne devait avoir d'impact, ni favorable, ni défavorable, sur le niveau des salaires forfaitaires dans des fonctions équivalentes. Ceci hormis le cas particulier des plus petites catégories (inférieures à la 5^{ième}) dont la revalorisation était recherchée et qui ont été regroupées en H en pied de grille. Cet objectif a été globalement satisfait, bien que des différences aient pu être ponctuellement constatées, du fait de certains classements actuellement consentis sans correspondance réelle avec le classement type de la fonction considérée.

Pour résoudre cette difficulté, il a été proposé que les salaires forfaitaires *acquis* au titre de l'ancienne grille le resteraient pour le calcul des pensions. Trois modalités seraient ainsi proposées lors de la liquidation des pensions en fin de carrière:

- Soit, pour les trois premières années d'entrée en fonction de la nouvelle grille, le dernier salaire forfaitaire au prorata du temps passé dans chacune des deux grilles.
- Soit les 36 meilleurs mois de la nouvelle grille.
- Soit le salaire forfaitaire acquis de l'ancienne grille si celui-ci est plus avantageux pour le marin.

Une seconde contrainte était que la nouvelle grille ait un impact aussi réduit que possible sur le niveau global du budget de l'ENIM, sauf celui, accepté, de la revalorisation des petites catégories (de la 1^{ière} à la 4^{ième}).

La nouvelle grille de salaires a donc été élaborée de façon empirique avec cet objectif, sous réserve bien entendu de sa validation budgétaire. Ses grandes lignes sont :

- Le maintien des salaires forfaitaires du bas au haut de l'échelle, dans les bases de la grille actuelle entre la 5^{ième} et la 20^{ième} catégorie.
- Une progression par paliers, correspondant à celle observée pour les fonctions équivalentes de l'ancienne grille, en tenant compte de l'impact des surclassements et des revalorisations à l'ancienneté.

- Une hiérarchie des salaires maintenue de 1 à 3, équivalente à celle observée dans l'actuelle grille, hors petites catégories.

La proposition de nouvelle grille des salaires forfaitaire figure en annexe 8³

8 - L'IMPACT BUDGÉTAIRE DE LA RÉFORME

Une évaluation de l'impact budgétaire de la réforme, en grandes masses, a été demandée à l'agence financière et comptable de l'ENIM, sur la base des principales orientations proposées. La notice d'impact, rendue en avril 2008, est jointe en annexe 10. Elle est accompagnée d'un modificatif comportant une révision de l'effet dû à l'ancienneté, après l'abandon de l'hypothèse d'une extension du système aux catégories A et B, un moment envisagée.

Les principales conséquences financières de la réforme, évaluées par l'agence financière sont les suivantes :

- Une augmentation de la masse des salaires forfaitaires taxés de l'ordre de 4% immédiatement, augmenté progressivement à 7% par « l'effet de l'ancienneté ».
- Une variation identique des cotisations.
- Une variation plus faible, de moitié environ, des indemnités journalières, du fait du poids spécifique de chaque catégorie.
- Une variation légèrement plus forte, pour des raisons identiques mais inversées, des pensions maladies.
- Un effet décalé et progressif sur les pensions de vieillesse, avec plein effet cumulé à l'horizon d'une vingtaine d'années.

A 5 ans, le bilan financier de la réforme devrait être équilibré pour l'ENIM, légèrement bénéficiaire.

A l'horizon d'une vingtaine d'années, un surcroît de dépenses cumulées de l'ordre de 95 millions a été évalué par l'agence financière, soit une augmentation de 9,5% du solde négatif du budget de l'établissement.

A ce stade, quelques remarques peuvent être portées sur ce chiffre qui peut paraître important mais doit être rapproché du budget global de l'établissement de l'ordre de 1600 millions d'Euros.

- En premier lieu, il ne s'agit que d'une évaluation, portée sur une période longue pour laquelle il est difficile de prendre en compte l'ensemble des paramètres pouvant influencer sur son résultat, notamment le raccourcissement des carrières.

³ Il s'agit de montants indicatifs, ceux-ci pouvant être ajustés par l'autorité de tutelle lors de la mise en place effective de la réforme

- L'impact financier négatif est imputable pour partie à la suppression des plus petites catégories, considérée comme une nécessité quel que soit le système en place, et pour partie au mécanisme d'évolution à l'ancienneté. Pour être rigoureux, il devrait être diminué, dans une mesure non évaluée mais qui pourrait être importante, de l'effet du régime actuel des surclassements qui n'a pas été pris en compte, car impossible à prévoir. Il est aussi probable que des gains non négligeables seront réalisés par la disparition des *surclassements non légitimes*, assez nombreux dans le système actuel du fait de l'absence de maîtrise d'un dispositif trop complexe.
- Par ailleurs, des économies de gestion importantes sont à attendre de la simplification considérable des procédures, pour l'établissement lui-même mais aussi pour les services de tutelle (administration des affaires maritimes). Celles-ci peuvent être grossièrement estimées à 5 ETP pour l'ENIM et une quinzaine pour l'administration des affaires maritimes dès la mise en oeuvre de la réforme, soit un gain cumulé à l'horizon envisagé d'une vingtaine de millions d'euros.

Une étude de l'impact financier plus fine et réactualisée sur la base du rapport définitif pourrait être réalisée sur l'ensemble des données avant mise en oeuvre de la réforme.

9 - LES CHANTIERS COMPLÉMENTAIRES À CONDUIRE

La conduite à terme de cette réforme nécessitera la conduite de plusieurs chantiers techniques importants par l'établissement et/ou l'autorité de tutelle.

- Un chantier réglementaire comportant :
 - Le recensement et la réécriture des textes actuels, une vingtaine, liés au classement catégoriel et de ses textes d'application. Une version 0 du projet de décret remplaçant celui du 7 mai 1952 est jointe en annexe 11
 - La conduite des chantiers réglementaires annexes mis en évidence par le travail de préparation de la réforme du classement, par exemple celui concernant les rôles collectifs ou l'utilisation des fonctions à terre.
 - La révision par les partenaires sociaux des accords collectifs comportant des références au classement actuel des marins.
- Un chantier informatique comportant :
 - La création des supports informatiques adéquats.
 - La liaison avec les systèmes informatiques de la DAM en cours de modernisation (LISE)
 - La modernisation des codes fonctions tenant compte du projet actuel et des besoins de la direction des affaires maritimes (en cours).
- Un chantier management :

- Interne à l'ENIM.
 - A destination des affaires maritimes.
 - Et à destination des employeurs.
- Un chantier communication envers les différentes catégories de marins et d'employeurs.

Enfin, il sera nécessaire de définir clairement les rôles entre l'ENIM et sa tutelle (DAM) pour la conduite de ces différents chantiers et d'une façon plus générale pour la conduite de la réforme dans son ensemble, en tenant compte de la nouvelle répartition des responsabilités.

10 – LE CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DE LA RÉFORME

Le calendrier de la réforme pourrait être le suivant :

- Une première étape, de septembre à décembre 2008 : phase décisionnelle comportant :
 - La décision formelle de poursuivre la réforme et la mise en place d'une équipe projet DAM/ENIM
 - La conduite du chantier réglementaire avec pour objectif une publication du décret avant la fin de l'année 2008, pour une entrée en application au 1^{er} juillet 2009.
 - La poursuite des travaux préparatoires des différents chantiers informatiques.
- Une seconde étape, au premier semestre 2009 : période préparatoire permettant :
 - L'achèvement du chantier informatique.
 - La conduite du chantier management.
 - La conduite du chantier communication.
 - Le début du travail de re-classification des marins.
- Une troisième étape, du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 : entrée en application de la réforme en « période transitoire », comportant :
 - Le reclassement des marins.
 - Les procédures de validation du classement et les recours éventuels.
 - La mise en place des nouvelles grilles, et périodes de test.
- 1^{er} juillet 2010 : fin de la période transitoire et application intégrale des nouvelles grilles.

11 – LA PÉRIODE TRANSITOIRE

Le changement de grille de salaires forfaitaires et la mise en place du nouveau classement catégoriel des marins nécessiteront le passage par une *phase transitoire* qui devra permettre l'adaptation sans heurt des systèmes informatiques et des usages par l'administration et par les employeurs.

Cette période devra également être mise à profit pour régler toutes les difficultés, notamment juridiques, issues de la nouvelle classification des marins et notamment épuiser les voies de recours non contentieux.

Une circulaire devra en régler précisément les modalités. Elle devra comprendre a minima :

- La description du nouveau dispositif de classement et des nouveaux codes fonction.
- Les modalités de reclassement des marins, au fur et à mesure des renouvellements de rôles, par exemple :
 - Sur proposition des employeurs pour les marins embarqués sur des navires armés en DMIST.
 - Par les services des affaires maritimes pour les marins embarqués sur des navires armés en DTS.
- Les modalités de notification du nouveau classement aux marins.
- Les modalités de validation du nouveau classement et de recours en cas de contestation, par exemple:
 - Recours non contentieux de 1er niveau devant une commission régionale à mettre en place.
 - Recours non contentieux de second niveau devant la commission nationale de classement de l'ENIM.
 - Recours contentieux, selon les procédures habituelles.

Une fiche relative aux dispositions de la période transitoire est jointe en annexe 10.

CONCLUSION

Ce projet de réforme de la grille des salaires forfaitaires et du classement catégoriel des marins répond très directement à la demande de simplification formulée dans l'audit de modernisation de l'ENIM.

Si l'idée de réforme a bien été acceptée par les organisations représentatives des marins et des employeurs, elle inquiète par son ampleur et par les modifications qu'elle induira sur l'ensemble processus de gestion par l'administration et par les entreprises. Elle inquiète aussi par ses conséquences sur le niveau des retraites, bien qu'il ait été clairement mis en évidence que globalement celles-ci seront préservées, voire améliorées et bien qu'un dispositif de « sauvegarde » des situations acquises a été proposé. La principale conséquence sera, pour l'avenir, d'éviter les effets d'aubaine tirés d'une utilisation quelque peu abusive des failles du système actuel, au détriment du régime social et de manière très inéquitable pour la collectivité des gens de mer.

Le projet a obtenu un accueil positif des partenaires sociaux sur ses dispositions essentielles. Et il n'apparaît plus aujourd'hui possible de le faire évoluer encore de façon significative sans remettre en cause son ordonnancement général. De fait, par le resserrement de sa grille de salaires forfaitaires, par sa lisibilité et par l'amélioration des mesures d'évolution à l'ancienneté, il renforce l'attractivité du métier de marin, en particulier dans les basses et moyennes catégories. Il revient donc aujourd'hui à l'autorité en charge politiquement de ce dossier de prendre la décision de poursuivre cette réforme. Je suggère de le présenter lors d'une commission extraordinaire du Conseil supérieur de l'ENIM qui pourrait se tenir dans le courant du mois de novembre 2008.

AG1AM Bruno BARADUC

Inspecteur général des affaires maritimes

Président de la commission de classement de l'ENIM