

# **CONTRIBUTION**

**du bureau GM1 de la direction des affaires maritimes dirigé par Marc FOULIARD**

**« Emploi et formations maritimes au commerce »**

## EMPLOI ET FORMATION MARITIMES AU COMMERCE

### CONTEXTE.

Le développement continu du transport maritime depuis plus de dix ans s'accompagne à la fois d'une forte augmentation de la demande mondiale de marins et d'un déclin de l'emploi maritime européen. Pour réduire leurs coûts face à la concurrence des pays tiers, les armateurs ont entrepris d'automatiser de plus en plus leurs navires, de faire de plus en plus appel à une main d'œuvre étrangère moins qualifiée mais moins coûteuse, et de renforcer leurs états-majors à bord, avec une baisse de plus de 20 % de l'effectif moyen des navires.

La demande en officiers et marins qualifiés excède aujourd'hui largement l'offre et génère de fortes difficultés de recrutement pour les armements du monde entier : au niveau mondial les dernières estimations de l'ISF ont été revues à la baisse depuis 2000, mais font néanmoins état d'un manque de 10 000 officiers en 2005 (soit 2 % de l'effectif mondial évalué à 466 000) et d'une prévision de 27 000 officiers manquants en 2015. L'effectif des marins d'équipage (environ 721 000 en 2005) serait en excès de 135 000 par rapport à la demande<sup>1</sup>. Les pays de l'OCDE, qui emploient près de 30 % de l'effectif mondial d'officiers, ont eu de plus en plus recours aux ressortissants des pays d'Europe de l'Est et d'Asie. Le nombre des ressortissants de l'Union européenne employés à bord de navires battant pavillon communautaire (120 000 en 2001 pour 34 500 marins étrangers) était ainsi en baisse de 40 % par rapport à 1985, dans une période de croissance pourtant continue du trafic maritime mondial, qui s'est encore accélérée ces dernières années grâce à l'émergence des économies indienne et chinoise bien parties pour jouer durablement les premiers rôles sur la scène mondiale.

Ce manque d'officiers et de marins qualifiés a une double conséquence. D'une part en terme de sécurité quand on sait que 80 % des accidents sont dus à des erreurs humaines, car le personnel navigant des pays tiers est en général moins bien formé que le personnel européen. D'autre part comme menace sur la qualité du recrutement terrestre des entreprises maritimes et para-maritimes, car elles ont un besoin crucial des compétences des anciens navigants (plus de 30 000 emplois en France) qui y font traditionnellement leur 2<sup>ème</sup> carrière : services à terre des compagnies, ports, écoles, assurances, banques, courtiers, bureaux d'études, cabinets d'avocats, sociétés de classification, travaux publics maritimes, médias, etc.

Dans un marché du travail mondialisé, le haut niveau de qualification et la réputation de fiabilité des officiers européens de niveau direction (capitaines, chefs et seconds) leur assurent une part élevée des emplois à bord des navires de la flotte mondiale (46,5 %). Il n'en va pas de même cependant pour les officiers du niveau opérationnel (26,5 %) et les marins d'équipage (23,2 %) du fait de la concurrence de la main d'œuvre étrangère et de la réduction du nombre des postes accessibles. Les pays de l'UE ont ainsi du mal à tirer parti de la croissance continue du trafic maritime mondial depuis vingt ans et voit diminuer leurs parts du marché mondial.

Ainsi pour satisfaire aux standards de qualité et de sécurité de leurs industries maritimes, les pays de l'UE se heurtent aujourd'hui aux limites de politiques d'emploi et de formation insuffisamment prospectives et volontaristes pour maintenir les compétences indispensables à leur compétitivité : faiblesse du nombre d'officiers formés, manque d'emplois pour les jeunes officiers, freins à la promotion sociale, baisse d'attractivité, sorties prématurées de la profession<sup>2</sup> et vieillissement de la population des officiers.

<sup>1</sup> Ce qui explique les baisses régulières de salaires observées depuis le début des années 90.

<sup>2</sup> Dues à des conditions de vie et de travail de moins en moins bien acceptées (réduction et mixité des équipages, rythmes, intérêt et contenus du travail, baisse des rémunérations, éloignement familial, raccourcissement des escales, etc.) et à l'attrait des carrières à terre.

Cette évolution compromet à court et moyen terme les possibilités de relève des officiers et des marins qualifiés qui quittent la profession ou partent à la retraite. Le problème est donc non seulement d'attirer des jeunes et de bien les former, mais aussi d'arriver à les garder.

Dans ce contexte, le commerce maritime français, après une longue période de diminution de ses effectifs, a cependant connu depuis 1998, une stabilisation de ses emplois et même une progression sur les dernières années. Les  $\frac{3}{4}$  des emplois français se trouvent au transport de passagers (ferries) et aux services portuaires. On compte aujourd'hui 13 500 marins français au commerce, dont 20 % seulement (2 650 dont 1 700 officiers) naviguent au second registre français des TAAF pour un effectif d'environ 2 800 marins étrangers.

Le manque de marins a comme contrepartie un faible taux de chômage (4 % chez les officiers en 2004). Par ailleurs une enquête de suivi des élèves, mise en place en 2004 et reconduite chaque année, a montré qu'une proportion élevée (95 %) des anciens élèves des lycées professionnels maritimes et des écoles de marine marchande occupaient un emploi, maritime ou terrestre, cinq ans après la fin de leur scolarité.

## LES CONCLUSIONS DU CONSEIL DES TRANSPORTS DU 5 DECEMBRE 2005.

Au plan européen, la France se positionne aujourd'hui pour une politique européenne coordonnée après les échecs enregistrés par les mesures antérieures (sous présidences irlandaise en 1996 et grecque en 2003). Elle a participé activement aux travaux préparatoires sur l'emploi maritime lancés par la Présidence britannique en vue du Conseil des Transports du 5 décembre 2005. Elle est à l'origine de plusieurs propositions qui ont alimenté le projet de conclusions du groupe de travail visant à relancer l'attractivité du secteur.

Objet d'un large consensus, les conclusions concernent :

- l'amélioration de l'image de l'industrie maritime ;
- la mise en place d'un portail maritime sur Internet intégrant un guide des bonnes pratiques ;
- la promotion des possibilités de carrière dans le secteur maritime ;
- les échanges entre écoles de formation maritime ;
- l'amélioration du niveau de qualification des gens de mer ;
- la mise en place de « clusters » ou pôles d'activité maritimes qui regroupent les acteurs socio-économiques maritimes.

L'engagement de la France est le prolongement naturel des initiatives qu'elle a prises, au niveau international, dans le cadre de l'OIT, dans la promotion d'une convention mondiale unique en faveur du travail décent des marins dans l'industrie maritime, et, au niveau national, par les réponses apportées depuis trois ans aux besoins des armements et aux attentes des marins.

## CE QUI A ETE FAIT.

La création en 2005 du registre international français (RIF), appelé à remplacer le registre des TAAF, devrait permettre, dans un proche avenir, aux armements de tirer un meilleur parti de la croissance du commerce maritime mondial et d'accroître la flotte sous pavillon français, avec des quotas d'emplois communautaires à bord de chaque navire (25 % ou 35 % selon les cas).

Le nombre de places aux concours d'entrée des quatre écoles nationales de la marine marchande (ENMM) a été régulièrement augmenté depuis dix ans (275 en 1999) et s'est stabilisé ces dernières

années autour de 230 ; au-delà le niveau baisse et le taux des abandons prématurés augmentent faute de toucher de nouveaux publics. Cette politique ne peut pas suffire face à un déficit structurel d'officiers, aggravé par la faiblesse du recrutement de la fin des années 80 (pour cause de crise de la marine marchande) et le blocage de la promotion sociale (consécutif notamment à une première mise en œuvre rigoureuse des normes STCW-95 dans le système des brevets français).

Cette situation a conduit l'administration à entreprendre en 2002 une profonde réforme du système de formation pour ouvrir le secteur maritime à de nouveaux viviers de recrutement, insérer les jeunes, faciliter l'accès aux brevets d'officiers, diversifier les parcours et développer la mobilité.

Cette réforme de l'enseignement maritime, qui s'étale sur plusieurs années (2003-06), repose sur cinq mesures principales : généralisation de la validation des acquis de l'expérience (VAE), modularisation de l'enseignement ; restauration d'une véritable filière professionnelle ; développement de l'apprentissage et de la formation en alternance ; création de baccalauréats professionnels.

La procédure de validation des acquis de l'expérience, reconnue comme voie d'accès pleine et entière au même titre que les filières traditionnelles, a été mise en place en 2003 et étendue depuis 2004 à la plupart des brevets maritimes (hormis les officiers de 1<sup>ère</sup> classe). Elle permet aux marins expérimentés ou à des salariés terrestres qualifiés de réduire les étapes et le temps d'accès aux brevets d'officiers.

La modularité de l'enseignement, indispensable à la VAE, est progressivement généralisée. Elle permet de décloisonner les métiers maritimes, de raccourcir les temps de formation, d'individualiser les parcours et d'articuler les brevets, et donc les carrières, entre la pêche, le commerce et la plaisance professionnelle.

A côté de la filière académique, polyvalente, de formation des officiers de 1<sup>ère</sup> classe de la marine marchande (filière A), dont le recrutement continue de se faire par voie de concours, la filière B dite "filière professionnelle", mise en place au mois de septembre 2003, accueille des professionnels, soit issus du monde maritime, soit dotés d'une compétence technique "terrestre" pouvant être valorisée dans un cursus maritime. Cette filière permet par la voie monovalente d'accéder aux mêmes brevets de commandement que la filière académique, aussi bien au pont qu'à la machine. Cette refonte est parachevée avec la mise en place d'une filière de promotion sociale qui permet aux personnels d'exécution d'accéder par la voie professionnelle à toutes les formations d'officier.

L'obligation, les modalités et la prise en charge financière de l'embarquement de tous les élèves-stagiaires, en cours de scolarité, et de tous les élèves-officiers, à l'issue de la scolarité, font l'objet d'un accord entre l'État et Armateurs de France d'une part, entre les partenaires sociaux d'autre part pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation maritime. Des réunions régulières de suivi sont organisées entre l'administration et l'organisation patronale.

La création de deux baccalauréats professionnels maritimes, au pont et à la machine, ouverts en septembre 2005, va renforcer l'attrait de la formation maritime, ouvrir l'accès de la profession de marin à un nouveau public et fournir dans quelques années des candidats aux brevets d'officier les plus élevés de la marine marchande.

Enfin l'administration des gens de mer a entrepris l'élaboration d'une brochure sur les métiers à bord des navires destinée aux élèves des 1 200 collèges et lycées de France.

## CE QUI RESTE A FAIRE.

. Déterminer des **règles de pavillonnement pour le cabotage et le transport de passagers intra-communautaires** pour maintenir le vivier des compétences nécessaire au développement de l'industrie maritime à terre.

Le transport de passagers par ferries entre Etats Membres représente le gisement le plus important d'officiers navigants en France, mais aussi dans de nombreux pays de l'Union Européenne. Ce vivier fournit les compétences nécessaires dans l'industrie para maritime. Par exemple, les officiers de direction au ferries poursuivent souvent une seconde carrière au pilotage.

Près de 50% des marins français sont employés sur les ferries. Beaucoup d'Etats Membres se trouvent dans une situation analogue.

D'autres part, la conduite des ferries nécessite une haute compétence dans les domaines de la sécurité et de la sûreté. Les accidents peuvent dans ce domaine conduire à des tragédies humaines et ternir pour de longues années l'image des métiers maritimes.

Pour ces deux raisons, il est vital pour l'Europe de veiller à conserver la maîtrise de l'armement de ces navires et de préserver un savoir-faire européen indispensable. Dans le cas contraire, c'est très probablement les centres de décision des activités maritimes dans leur ensemble, y compris les postes hautement qualifiés dans l'industrie maritime à terre, que nous verrions à l'avenir se délocaliser ou occupés par des ressortissants des pays tiers.

C'est pourquoi nous proposons de développer une réglementation commune permettant de maintenir des équipages en provenance de l'union européenne à bord des ferries assurant le trafic maritime de passagers entre des Etats Membres de l'UE.

. Mettre en place un **portail maritime européen** d'information sur la politique maritime, les conditions d'emploi, les offres et les demandes d'emploi, la situation de l'emploi dans les différents Etats Membres et secteurs d'activité concernés, les dispositifs de formation et les ressources pédagogiques existantes.

Il y a une méconnaissance réciproque des systèmes de formation et des conditions d'emploi des marins dans les différents Etats Membres, et il manque un instrument permettant de suivre les actions de développement de l'emploi maritime dans le cadre de l'Union européenne.

Il apparaît un manque de synergie entre les politiques nationales et une réduction de la visibilité pour le pilotage communautaire.

Pour assurer cette fonction, un outil d'information accessible en temps réel, propre au secteur maritime, serait à même de lier l'ensemble des actions entreprises et d'en assurer la continuité et la cohérence. Il permettrait de rapprocher les différents acteurs, de partager les bonnes pratiques, de mutualiser les ressources.

Cet outil pourrait se présenter sous la forme d'un portail maritime européen accessible par Internet et susceptible de diffuser des informations sur les actions engagées et les secteurs concernés dans les différents Etats Membres, relatives aux conditions d'emploi, aux offres et aux demandes d'emploi, à la situation de l'emploi (offre/demande), aux dispositifs de formation ainsi qu'aux ressources pédagogiques existantes.

. Favoriser la **promotion sociale des personnels d'exécution** qui constituent un vivier naturel de qualité pour le recrutement de nouveaux officiers :

- o les marins d'équipage constituent une population stable, connaissant l'entreprise,
- o ils sont attachés à leur profession et enclins à rester dans le domaine maritime ;
- o ils disposent de compétences à la mer ;

- ils sont connus des armements.

Les moyens de la promotion sociale sont trop peu exploités :

- diversification des voies et des niveaux d'accès aux formations d'officier ;
- développement de la formation tout au long de la vie ;
- développement de l'apprentissage à tous les niveaux ;
- reconnaissance de l'expérience comme voie d'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention des titres maritimes.

La promotion sociale est un facteur d'attractivité et de fidélisation des personnels par les perspectives de carrière, les possibilités de mobilité, les choix de parcours professionnels et les possibilités de reconversions à terre qu'elle ouvre.

. Assurer le **recrutement des jeunes officiers sur les postes de niveau opérationnel** et leur offrir la possibilité d'acquérir l'expérience de plusieurs années nécessaire pour accéder aux fonctions supérieures. Aujourd'hui les armateurs se reposent sur le recours aux officiers étrangers plutôt que d'investir dans le recrutement et la formation continue de jeunes officiers qui seront les officiers supérieurs de demain. L'arrêté de mise en œuvre de l'article 6 de la loi portant création du RIF va dans ce sens. Il faut donc trouver les mesures adéquates pour favoriser la promotion sociale : incitations fiscales, exonérations de charges, utilisation des fonds européens, recours à des fonds de financement de la formation et de l'apprentissage, charte de bonnes pratiques patronales.

. Établir des **coopérations entre secteurs maritimes et industries para-maritimes (clusters)** pour définir les orientations de l'enseignement maritime et favoriser les déroulements de carrières de la mer vers la terre afin de répondre aux industries et services terrestres qui ne peuvent se développer l'expertise d'anciens navigants.

. **Ouvrir de nouvelles classes de baccalauréat professionnel** dans les lycées maritimes pour constituer un vivier nouveau et permanent de recrutement d'officiers.

. **Assurer le renouvellement de l'enseignement des écoles** par leur ouverture aux professions, le développement d'échanges internationaux et l'adaptation des contenus de formation :

- en ouvrant le CSFPM aux écoles (enseignants, élèves, parents d'élèves, etc.) ;
- en préparant les secondes carrières par des enseignements de droit maritime, d'économie ou de gestion maritimes, de management ou de technologie, de logistique de transports, etc. (réforme de la 5<sup>ème</sup> année) ;
- en faisant participer les professionnels aux orientations de l'enseignement maritime ;
- en accueillant des publics de non-navigants (logisticiens, gestionnaires, etc.) ;
- en regroupant les écoles d'officiers sur une base de complémentarité ;
- en engageant des coopérations et des échanges avec des universités et des écoles d'ingénieurs ou de commerce ;
- en inscrivant les formations nationales dans le système européen des grades LMD ;
- en facilitant la reconnaissance mutuelle des brevets entre pays de l'UE.

. Mettre en place un **observatoire des métiers et des qualifications** avec les partenaires sociaux en partenariat avec les établissements de formation maritime. Cette action s'inscrirait d'une part dans l'évolution voulue par la loi du 4 mai 2005 sur la formation professionnelle, qui oblige les branches professionnelles à se doter d'un outil de connaissance et de suivi des métiers et des politiques de formation, d'autre part dans la recommandation du Conseil des transports qui engage les Etats Membres à la mise en place d'un instrument permettant de définir, d'orienter et d'évaluer les politiques et les actions en faveur de l'emploi maritime.

L'administration des affaires maritimes pourrait être partenaire d'un projet mené à l'initiative de la profession en participant aux études et en fournissant une part importante des sources de données nécessaires.

. Disposer d'une **connaissance prospective de l'offre et de la demande de main d'œuvre maritime (officiers et marins d'équipage) en France**, comme dans les pays de l'UE, tant dans le secteur maritime proprement dit que dans les activités à terre, pour pouvoir adapter en temps voulu (il faut au moins 12 années pour devenir capitaine ...) les contenus et les recrutements des écoles maritimes, en tenant compte du raccourcissement des carrières et de la concurrence de la main d'œuvre étrangère.

. Cette action s'inscrit en complément de l'observatoire et repose sur la constitution **d'un référentiel des métiers et des qualifications**, qui manque aussi bien pour mieux connaître et comprendre la situation de l'emploi, en anticiper les évolutions (prospective des qualifications), faire évoluer l'offre de formation et adapter les catégories ENIM à la réalité des métiers.

. Enfin la constitution d'un cluster maritime français et l'encouragement du Conseil européen des transports à développer de tels pôles d'activités maritimes, doivent pousser la profession à élargir le rôle de sa **commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)** pour participer à l'orientation et à l'adaptation de la politique de formation des gens de mer, conduire des actions sectorielles en faveur de l'emploi maritime coordonnées avec les autres secteurs concernés, à terre ou en mer, et contribuer à l'amélioration de l'attractivité et de l'image de ses métiers.

. Améliorer les **conditions de vie et de travail** :

- recours aux nouvelles technologies pour permettre aux marins de rester en communication avec leurs familles ;
- revalorisation des rémunérations ;
- définition de plans de carrière ;
- amélioration de la protection sociale ;
- organisation des rotations mer/terre.

**délégué général de l'Union des Ports Autonomes et des Chambres de Commerce et  
d'Industrie Maritimes/**

**« Enjeux économiques et emploi dans les ports maritimes »**



## Enjeux économiques et emploi dans les ports maritimes<sup>1</sup>

### **I. Importance des ports maritimes pour l'économie et pour l'emploi**

#### **1.1 Importance économique des ports maritimes de commerce**

Les ports de commerce (surtout pour les marchandises), comme les aéroports (surtout pour les voyageurs), sont de grands carrefours, où convergent et d'où divergent les principaux flux d'échanges internationaux. Ce sont les seules plateformes véritablement "multimodales", où se relaient le transport maritime, aussi bien mondial que régional, d'une part, et les transports routiers, ferroviaires, fluviaux, ou par conduites, d'autre part.

Ils sont « incontournables » dans la mesure où ils traitent 90% des échanges de marchandises de l'Europe avec les pays tiers.

Ils offrent aussi une clé de la politique intracommunautaire de transport, dans la mesure où le transport maritime y prend en charge 41% des échanges intracommunautaires en tonnes×km, contre 44% assurés par le transport routier, et 8,4% par le transport ferroviaire.

Sur un total annuel de 365 millions de tonnes de marchandises transitant dans les ports français, environ 140 proviennent du cabotage maritime national et intra-européen.

Le succès de chaque port dépend de son efficacité comparée à celle d'autres ports, français et européens. L'ouverture des frontières et l'amélioration progressive de la desserte terrestre des ports maritimes, conduisent à la superposition des hinterlands de tous les grands ports, à 500 km et plus.

Les ports sont donc en concurrence les uns avec les autres, sur un marché très évolutif du fait de la croissance rapide des trafics maritimes (en moyenne décennale : 3 % par an globalement, et plus de 10 % par an actuellement pour les conteneurs), liée à la mondialisation des échanges économiques.

#### **1.2 Les ports français, établissements publics industriels et commerciaux**

Chaque port de commerce français est d'abord géré comme un établissement industriel et commercial de la sphère publique.

Jusqu'à présent, l'Etat français est resté l'actionnaire unique d'une « holding » de 28 ports de commerce (7 ports autonomes et 21 ports d'intérêt national), distribués sur trois façades maritimes de l'Europe continentale, et sur l'Outre-Mer.

A partir de 2007, à l'issue du nouveau processus de décentralisation engagé par la loi du 13 août 2004, l'Etat ne conservera le contrôle direct que de huit ports autonomes maritimes (mais qui traitent près de 80 % du trafic portuaire total national), et de trois ports concédés outre-mer. Des collectivités territoriales, ou des groupements de celles-ci, deviendront alors propriétaires de chacun des ports d'intérêt national métropolitains actuels.

Du fait de la forte expansion économique que connaissent les ports au niveau européen, le rôle des actionnaires dans chacun d'eux est essentiel, pour choisir ses options commerciales stratégiques et pour participer au montage financier des investissements nécessaires.

---

<sup>1</sup> Exposé présenté par M. Alain PLAUD, Délégué général de l'UPACCIM devant le Groupe de Travail « Formation-Emploi » du CSMM, le 12 avril 2006

Cette réactivité attendue des actionnaires d'une entreprise fait partie des missions assignées à la récente Agence des Participations de l'Etat, en tant que représentant de l'Etat, seul actionnaire des ports autonomes maritimes. Ce dispositif accentue le poids du Ministère de l'Economie et des Finances, dans le pilotage de la politique portuaire nationale, qui continue de relever du Ministère des Transports.

### **1.3 Chaque port maritime est aussi le siège d'activités régaliennes et/ou d'intérêt général**

On distingue trois types d'activités dans la gestion des ports maritimes :

- Les missions de puissance publique, liées à la sécurité, à la sûreté, aux contrôles frontaliers, à la gestion des biens (notamment les infrastructures) et du domaine public, qui sont confiées à l'autorité gestionnaire du port, ou à des administrations spécialisées, représentées sur le port
- Les services rendus aux usagers contre rémunération, mais qui supportent certaines obligations d'intérêt général, et dont la pratique est réglementée à ce titre par les pouvoirs publics (dont l'autorité gestionnaire du port fait partie). C'est souvent le cas des services techniques nautiques
- Les services techniques et commerciaux, liés à la chaîne de transport, au navire ou à la marchandise, entièrement rémunérés par leurs clients

### **1.4 Les ports maritimes, soutiens de l'économie locale**

Une vive croissance de l'emploi lié aux ports se constate d'abord aujourd'hui sur les sites de concentration des flux du transport intercontinental de conteneurs. L'effet à terme de Port 2000 sur l'économie havraise et normande pourrait atteindre ainsi 6000 emplois directs et indirects, notamment grâce aux activités logistiques associées. De même, les estimations de l'impact des futurs terminaux de FOS 2XL varient de 4 500 à 8 000 emplois créés. Notamment les études du PAM concluent que chaque fois que 2.200 tonnes de marchandises (soit environ 200 conteneurs) passent par le Port de Marseille-Fos, un emploi dans les transports et la logistique est généré dans la région.

Des trafics plus traditionnels, qui concernent des hinterlands généralement plus proches, pour lesquels la concurrence entre ports est plus limitée, peuvent être aussi des générateurs d'emploi local à préserver.

C'est le cas du transport maritime de passagers (Transmanche, Corse-continent, Croisières).

C'est aussi le cas du transport de produits pondéreux de moindre valeur massique (céréales, engrais, charbon, produits pétroliers raffinés, bois, sables et graviers, matériaux de construction...).

Ces trafics peuvent alimenter des filières locales ou régionales de production (céréales, tourisme,...), de transformation (engrais, bois,...), ou de consommation (carburants).

La présence du port et l'existence des liaisons maritimes qui le desservent sont des conditions nécessaires au développement de ces activités « dépendantes ».

Outre l'emploi direct et indirect qu'il procure, et qui reste d'apparence modeste au sein d'une économie régionale, c'est la présence de ces emplois « dépendants », qui donne la vraie mesure de la valeur ajoutée par le port au territoire.

Cet enjeu économique local et régional justifie de confier la responsabilité de la gestion d'un port moyen à une institution locale qualifiée, la CCI en l'occurrence, plutôt qu'à un opérateur national ou international, indifférent à ses retombées économiques locales.

## 1.5 Importance des ports maritimes pour l'emploi

Comme on vient de le suggérer, les retombées économiques du passage portuaire des marchandises dépendent fortement de la nature du trafic.

En très grossière moyenne, pour un port généraliste (comme le sont la plupart des ports français) on admet que mille tonnes par an de trafic portuaire entretiennent un emploi dans l'économie nationale.

La mesure de l'impact global des ports de commerce maritimes français sur l'économie nationale serait donc de l'ordre de 350 000 emplois.

Selon la dernière récapitulation périodique de l'IFREMER, les emplois spécifiquement portuaires ne représentent cependant, en 2002, que 39 000 emplois directs environ, dans l'ensemble des ports nationaux (98% du trafic total national), soit :

- personnel portuaire :	6 400
- services de l'Etat	3 500
- services nautiques	2 500
- manutention portuaire	4 800
- autres professions portuaires	21 700

## II Les emplois des établissements gestionnaires de ports maritimes

### 2.1 La branche d'activité des établissements portuaires

Les établissements gestionnaires de ports maritimes constituent une branche d'activité, pour s'être dotée, dès 1947, d'une convention collective, révisée en 1975, et qui s'intitule « Convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des chambres de commerce et d'industrie concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche ».

Elle est connue de ses praticiens sous le nom commode de « Convention verte ».

Il n'y a actuellement que des CCI ou des ports autonomes qui soient employeurs de personnel sous « convention verte ». Le nombre total des établissements concernés est de 37.

Tout personnel de ces établissements, dont l'emploi correspond expressément à leur vocation portuaire (donc du service concédé dans le cas d'une CCI), relève en principe de cette convention collective (hormis les inscrits maritimes).

Seuls les directeurs de port autonome ou de CCI, de même que les agents comptables et les officiers de port dans les ports autonomes, gardent un statut d'agents publics au sein des établissements portuaires qui les emploient. Ils ne relèvent donc pas de la convention collective.

Des agents publics peuvent être détachés auprès des établissements portuaires, sur d'autres postes que les précédents. Ils relèvent alors du Code du Travail et de la Convention verte.

L'effectif total actuel sous Convention verte est de près de 6 400 salariés<sup>2</sup>, dont 4 200 dans les 7 ports autonomes métropolitains.

<sup>2</sup> Cet effectif est légèrement majoré par le choix actuel des CCI de Calais, Boulogne et Sète, d'employer la totalité de leur personnel sous Convention verte, et pas seulement le personnel de leur concession portuaire.

## 2.2 Structure de l'emploi dans les ports maritimes

L'UPACCIM, en tant qu'organisation patronale représentative des employeurs de personnel sous Convention verte, effectue une enquête annuelle détaillée auprès d'un échantillon constitué des 16 principaux établissements, représentant plus de 80% du personnel concerné. Une enquête exhaustive est réalisée tous les 5 ou 6 ans (la prochaine aura lieu en 2007, et portera sur l'année 2006).

Sur l'échantillon et pour un effectif total stable entre 2001 et 2004, la structure par catégories évolue comme suit :

	2001	2004
Cadres supérieurs	7,1 %	7,5 %
Cadres « F »	6,3 %	6,8 %
Maîtrise	23 %	21,7 %
Personnels administratifs et techniques	17,3 %	17,5 %
Ouvriers	46,3 %	46,5 %
Total	100 %	100 %

Cette structure actuelle de l'emploi des établissements portuaires reflète l'importance relative de la fourniture d'outillage portuaire aux usagers. Il s'agit d'une activité économique étroitement associée à celle de la manutention, dont les emplois relèvent, depuis 1992, d'une convention collective propre.

Cette activité est notamment prépondérante dans les CCI, dont la concession porte essentiellement sur l'outillage et les superstructures, ne porte pas sur des activités régaliennes, et généralement peu sur des services d'intérêt général.

Une enquête exhaustive de 2001 recensait les effectifs suivants en personnels « de quai » :

	Grutiers	Agents d'entretien	Maîtrise	TOTAL
6 PA métropolitains	489	352	244	1085
21 CCI maritimes	179	197	96	472
TOTAL	668	549	340	1567

Les inscrits maritimes (marins) qui sont employés dans les principaux établissements portuaires ne relèvent pas de la convention collective des personnels portuaires, et ne sont donc pas comptabilisés dans les enquêtes ci-dessus. Le personnel inscrit maritime des ports autonomes est composé de près de 140 officiers et 320 marins d'exécution, essentiellement employés dans les services de dragage et travaux associés (hydrographie).

## 2.3 Les métiers portuaires

La variété des métiers des établissements portuaires s'exprime pleinement dans le champ de responsabilité des ports autonomes maritimes.

Selon l'article L. 111-2 du Code des ports maritimes, le port autonome est chargé, à l'intérieur des limites de sa circonscription,

- des travaux d'extension, d'amélioration, de renouvellement et de reconstruction,
- ainsi que de l'exploitation, de l'entretien et de la police, du port et de ses dépendances
- et de la gestion du domaine immobilier qui lui est affecté.

Il peut être autorisé, dans le cadre de la réglementation en vigueur, à se charger de la création et de l'aménagement de zones industrielles portuaires, ou à y participer.

On peut donc recenser concrètement dans chaque port autonome des besoins d'emplois plus ou moins spécialisés de

- Puissance publique, notamment dans les capitaineries
- Administration et gestion des ressources
- Planification spatiale et environnementale
- Ingénierie portuaire
- Gestion industrielle des infrastructures et du domaine foncier et immobilier
- Fourniture technique et commerciale de services spécifiques, à commencer par l'outillage

## 2.4 Mobilité et recrutement

Le personnel titulaire des établissements portuaires est relativement stable jusqu'au niveau des cadres moyens. Les établissements peuvent aussi recruter du personnel auxiliaire sur une tâche définie, pour une durée déterminée n'excédant pas deux ans.

Une certaine mobilité spécifique est observable au niveau des cadres supérieurs, liée notamment à des échanges avec les corps techniques ou administratifs de la fonction publique, par la voie de détachements de plus ou moins longue durée.

Les emplois vacants de cadres font généralement l'objet d'une publicité réciproque entre services des ressources humaines des établissements portuaires, avec un effet de mobilité inter-établissements qui reste très marginal.

Chaque établissement gère indépendamment ses propres recrutements au niveau local.

Chaque agent recruté peut être employé à titre probatoire pour une durée de 12 à 18 mois, au terme de laquelle il est normalement titularisé.

En 2004, sur un échantillon de 6 100 emplois suivis en effectif moyen annuel, le nombre total des embauches a été de 534, répartis comme suit :

- Auxiliaires embauchés = 274
- Stagiaires embauchés = 234
- Autres cas d'embauche = 26

Sur le même échantillon, le nombre de sorties d'emploi a été de 598, réparties comme suit :

- Licenciements (auxiliaires, stagiaires ou titulaires) = 156
- Pré-retraites = 64
- Autres départs (démission, décès, retraite) = 378

Soit une diminution apparente de 64 emplois, à rapprocher de la réduction de 43 emplois de l'effectif total théorique.

On observe un rajeunissement régulier des personnels, de près de trois ans, entre 2000 et 2004. En 2004, l'âge moyen du personnel des établissements portuaires est de 42,1 ans, soit :

- Cadres = 46,2
- Maîtrise = 45,7
- PAT = 43,4
- Ouvriers = 38,7

## 2.5 Enjeux de formation

Les formations, initiales ou continues, correspondant à la spécificité des emplois portuaires, ne font pas l'objet d'une organisation particulière au niveau national.

Par contre les principaux établissements portuaires suscitent des offres de formation adaptées dans leur environnement proche.

Les personnels embauchés sur les postes d'ouvriers ou de maîtrise, sont généralement titulaires de diplômes satisfaisants : CAP, mais aussi, et de plus en plus, Bac Pro, BTS. Leur formation est ensuite complétée essentiellement par compagnonnage, par une formation interne bien structurée dans chaque établissement, ou par des stages de formation continue de courte durée.

En effet, il n'existe pas en France d'institution professionnelle spécialisée dans la formation aux métiers « de quai », comme à Anvers ou à Hambourg.

Ainsi l'action de formation des établissements portuaires reste peu visible car elle est fortement internalisée dans chacun d'eux. L'effort consenti par un port autonome pour ses personnels, atteint quand même près de 4% de la masse salariale.

Complémentairement, aux niveaux Bac +2 et Bac +3, des instituts de formation conventionnés ont pu être mis en place localement, avec le soutien actif des établissements portuaires, notamment :

- L'Institut Portuaire d'Etudes et de Recherches (IPER), au Havre, dépendant de la CCI
- L'Institut National des Transports Internationaux et des Ports, à Marseille, dépendant du Conservatoire National des Arts et Métiers, associé au Port autonome de Marseille

C'est aussi le cas de plusieurs universités qui proposent des formations initiales, jusqu'à Bac+3 et Bac+5 (DESS) touchant les métiers de la place portuaire, notamment auxiliaires du transport et logisticiens.

Au plan national l'expression des besoins de formation des établissements portuaires est relayée, à la marge, par l'AFT-IFTIM, organe interprofessionnel de formation bien structuré, où transporteurs, manutentionnaires et logisticiens sont dominants. L'offre de formations portuaires supérieures est aussi occasionnellement évoquée, sinon coordonnée, au sein de l'Association Française des Instituts de Transport, qui regroupe l'AFT-IFTIM, les départements d'Université spécialisés et les Instituts professionnels locaux.

# **CONTRIBUTION**

**de**

**Bruno HUG de LARAUZE**

**Président de l'Union Maritime de la Basse Loire**

**« Stockage et logistique, pre-post manutention portuaire »**

# STOCKAGE ET LOGISTIQUE PRE-POST MANUTENTION PORTUAIRE

## PREAMBULE LOGISTIQUE :

L'adage selon lequel la solidité d'une chaîne tient à la résistance de son maillon le plus faible est particulièrement vrai en matière logistique, où la concurrence entre les différentes chaînes logistiques est souvent très vive. Pour un logisticien, l'enjeu est donc de choisir un port qui, d'une part soit fiable et d'autre part qui ait un volume d'activité suffisamment diversifié pour permettre de rebondir, en cas d'interruption contractuelle.

Pendant longtemps, la logistique a été simplement conçue comme un ensemble de process, organisé de façon à permettre à un produit :

- d'atteindre l'endroit choisi par le client,
- dans les délais convenus,
- au prix convenu.

Aujourd'hui, la qualité d'un logisticien s'apprécie d'avantage à sa capacité à créer de la valeur ajoutée sur le produit manipulé, à savoir innover en cas d'évènement inattendu, mais aussi à fournir toute information nécessaire à l'amélioration du marketing et des ventes du client.

Le processus d'optimisation du transport physique de la marchandise, doit se compléter d'une création de valeur pour créer les meilleures chaînes logistiques.

L'importance de la confiance entre le client et le prestataire logistique est donc décisive car une chaîne logistique et/ou un logisticien, peuvent faire gagner ou perdre beaucoup d'argent à leurs clients... L'engagement du prestataire logistique et sa capacité à tenir ses engagements sont donc capitaux.

Les enjeux de fiabilité, compétitivité, innovation, réactivité sont donc aussi essentiels.

Doivent être également prises en compte les capacités d'investissement du logisticien et sa capacité à travailler en réseau, en particulier pour limiter ou mutualiser les risques en cas d'imprévu, mais aussi augmenter la valeur ajoutée pour son client.

## CONSEQUENCES PORTUAIRES :

L'intégration de ces règles est encore plus déterminante sur le plan portuaire, mais il faut distinguer les marchandises containérisées des autres marchandises :



- **Marchandises containerisées** :

L'offre essentielle est celle de l'armateur qui, par le choix des lignes et la facilité de transfert des containers d'un port à l'autre, détermine les caractéristiques de la chaîne logistique.

Le facteur déterminant pour l'armateur est l'amortissement de son navire avec l'optimisation de nombre de ports touchés.

Nous sommes dans le cas d'une stratégie d'offres des armateurs et les logisticiens n'ont, la majorité du temps, qu'un poids relatif dans leurs rapports avec les armateurs ; sauf en cas de suroffre de capacités à bord des navires, situation qui pondère temporairement le rapport de forces en faveur de gros chargeurs ou de commissionnaires de transport.

Mais, en tendance lourde, l'armateur cherche à maîtriser les pré et post acheminements en vue d'optimiser l'amortissement des ses escales, et il peut même devenir lui-même logisticien complet pour assurer son fond de fret.

Bien évidemment, l'existence de places marchés et la mutualisation des frais fixes, grâce à la diversité et à l'importance des trafics, vont permettre de privilégier certains ports et garantir des performances relativement constantes. Dans ce cas, les logisticiens auront la possibilité de créer de nouvelles offres de services, avec les investissements correspondants, sans craindre une mise à l'index du port, par les armateurs ou les chargeurs.

- **Vrac et conventionnel** :

« Le navire allant à la marchandise », nous sommes dans la majorité des cas dans la situation inverse : le navire rejoint un site industriel ou logistique déterminé par un chargeur. Dans ce cas c'est bien le chargeur ou le logisticien qui créeront de nouveaux flux, bien plus que l'armateur.

Trop souvent, ces situations sont perçues comme des solutions captives par l'environnement portuaire.

Objectivement, il est particulièrement difficile pour un chargeur, pris en otage par la rupture logistique de ses approvisionnements, de négocier de manière équilibrée.

A long terme, tout chargeur qui ne fait plus confiance à une place portuaire, peut chercher à réorienter les investissements.

Mais surtout, tout logisticien qui a une certaine liberté de choix d'établissement dans tel ou tel port, minimisera ses investissements dans les ports les moins fiables et les moins rentables (cf sa recherche constante de fiabilité et de création de valeur).

L'investissement en stockage et logistique post manutention repose donc essentiellement :

- sur la capacité à pouvoir obtenir un retour sur investissement en ayant pris un risque d'affaire,
- sur la fiabilité technique des outils portuaires,
- et sur la fiabilité sociale des personnels portuaires.

Plus le port est important et permet la mutualisation ou le remplacement d'activité, plus la capacité de rebondir du logisticien est importante ; ses marges peuvent donc être établies en conséquence.

En revanche, un investissement dédié à une mono-activité, voire à quelques clients, nécessite des sécurités juridiques ou même des capacités de transformation du site qui sont un réel problème économique, et pas seulement juridique. Les AOT et droits réels permettent d'assurer une certaine visibilité pour un trafic donné mais ne permettent pas la même réactivité et la même polyvalence que les investissements, sur site, en pleine propriété.

Par ailleurs, le système des amodiations présente aujourd'hui deux risques majeurs :

1. Il n'y a pas de possibilité de revente du site en fin d'amodiation ; les réinvestissements en cours ne sont donc pas forcément optimums sur le plan logistique car le retour financier ne peut être assuré dans le temps que pour des investissements identifiés à l'origine, et dont les « mises aux normes technologiques » sont plus limitées en fin de période d'amodiation.

La rentabilité ne peut être établie que sur l'exploitation et jamais sur une plus-value de sortie. Les appréciations financières des investisseurs logistiques en matière portuaire sont donc pénalisantes.

Cette situation est encore plus pénalisante sur les ports secondaires où une offre concurrente, sur terrain privé d'une part, et en volume d'activité plus limité d'autre part, rendent ces prises de risques particulièrement hasardeuses.

2. La visibilité sur des prix de revient sur 15-20 ans (durée d'amortissement d'un site immobilier logistique) est totalement hypothétique lorsque les valeurs d'amodiation ou les réglementations applicables, notamment sur le plan social ou administratif, sont le fruit d'une autorité portuaire.

Les conséquences pour l'activité des ports sont donc néfastes pour au moins 3 raisons :

- Très peu d'investisseurs prennent des risques sur des ports secondaires et ceux qui le font se trouvent de facto en position dominante. Les chaînes logistiques qui y transitent peuvent être donc plus chères.

- L'investisseur doit augmenter ses marges par rapport à un site privé pour faire face à des imprévus et le coût de la chaîne logistique mise en œuvre ne permet pas d'optimiser la mutualisation des charges et la création de trafics.
- Les fonds propres et les actifs nets des investisseurs logistiques, sur le plan portuaire, se consolident bien moins vite que ceux d'investisseurs logistiques en propriété propre.

Pour créer de l'emploi et de l'activité, il faut absolument convaincre les logisticiens investisseurs portuaires :

1. Qu'ils ne sont pas pris en otage socialement :
  - par la rupture de la manutention des navires,
  - par les exigences d'emplois dockers dans les entrepôts,
  - par des tarifs incertains dans le temps.
2. Qu'ils ont une visibilité réelle de leurs charges foncières et réglementaires (amodiation, liberté d'activité pour mutualiser leurs investissements ou même en cas de défaillance).
3. Qu'ils bénéficient de prise en charge des frais de viabilisation, en cas de fondations du sol des entrepôts trop élevées.

En un mot, il faut créer un climat de confiance qui respecte le logisticien en tant que client, sans le considérer captif, en vue de l'inciter à prendre des nouveaux risques d'affaires et à multiplier ses investissements qui créeront, en retour, de la valeur ajoutée et de nouveaux trafics portuaires.