



**CONSEIL DE
L'UNION EUROPÉENNE**

Bruxelles, le 19 avril 2001

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

NOTE DE TRANSMISSION

Emetteur :	Monsieur Bernhard ZEPTER, Secrétaire Général Adjoint de la Commission européenne
Date de réception :	6 avril 2001
Destinataire :	Monsieur Javier SOLANA, Secrétaire Général/Haut représentant
Objet :	Communication de la Commission au Conseil et au Parlement Européen sur la formation et le recrutement des gens de mer

Les délégations trouveront ci-joint le document de la Commission - COM(2001) 188 final.

p.j. : COM(2001) 188 final



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 6.4.2001
COM(2001)188 final

**COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT
EUROPÉEN**

sur la formation et le recrutement des gens de mer

COMMUNICATION DE LA COMMISSION AU CONSEIL ET AU PARLEMENT EUROPÉEN

sur la formation et le recrutement des gens de mer

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. La baisse du nombre de gens de mer de l'UE	5
1.1. Données.....	5
1.2. Causes	7
1.2.1. Les considérations financières des armateurs	7
1.2.2. Les aspects sociaux de l'emploi des gens de mer.....	7
1.3. Conséquences.....	8
2. Mise en œuvre de l'acquis communautaire et international	9
3. Propositions d'action	12
3.1. Promouvoir l'emploi.....	13
3.1.1. Proposition concernant les équipages et initiatives des partenaires sociaux en matière d'emploi	13
3.1.2. Campagne de sensibilisation et mesures associées de promotion de l'emploi.....	14
3.2. Conditions de vie et de travail.....	15
3.3. Éducation et formation maritimes.....	16
3.3.1. L'éducation et la formation maritimes	16
3.3.2. Initiatives communautaires	18
3.4. Soutien au programme de recherche	18
4. Conclusions et recommandations.....	19

Introduction

On a observé lors des deux dernières décennies une pénurie croissante de gens de mer bien formés, en particulier pour les officiers. Une étude récente¹ dans ce domaine indique que cette pénurie correspond actuellement au niveau mondial à 4% de la main d'œuvre totale (soit 16 000 personnes) et prévoit qu'elle sera de 12% (soit 46 000 personnes) en 2010. L'Union européenne est également confrontée à ce problème, et à un degré nettement supérieur, avec une pénurie estimée à quelque 13 000 officiers en 2001, qui passera à environ 36 000 officiers en 2006.²

Depuis le début des années 80, tant la flotte de l'UE que le nombre de gens de mer communautaires sont en baisse³. Le nombre total de ressortissants de l'UE employés à bord de navires battant pavillon communautaire est actuellement de 120 000, chiffre en baisse de 40% par rapport à 1985, alors que le nombre de ressortissants de pays tiers employés à bord de navires de l'UE a augmenté de 29 000 en 1983 à 34 5000 aujourd'hui⁴. Les lignes régulières de navires à passagers et de transbordeurs dans l'UE constituent une exception: en effet, ce marché est encore principalement occupé par les navires battant pavillon communautaire et dont les équipages sont constitués essentiellement de ressortissants de l'UE, qui représentent 50% de l'ensemble des gens de mer des États membres de l'UE (20% dans des services intracommunautaires et 30% dans le cabotage). Quelque 30 300 marins sont employés dans le secteur intracommunautaire, où seulement 651 postes sont occupés par des ressortissants de pays tiers.

L'industrie, les États membres et la Commission ont déjà abordé à plusieurs reprises la question de la diminution du nombre des marins de l'UE, ainsi que de la pénurie des gens de mer hautement qualifiés, et sont convenus de la nécessité de déterminer les mesures propres à faire face à ce problème. La Commission a présenté en 1996 une analyse de cette question dans sa communication intitulée "Vers une nouvelle stratégie maritime"⁵, qui met en lumière la nécessité de mettre davantage l'accent sur la promotion de l'emploi des gens de mer communautaires, en relation avec la compétitivité des registres de l'UE et avec l'exploitation sûre des navires. Dans sa résolution du 24 mars 1997 concernant une nouvelle stratégie en vue d'accroître la compétitivité de la navigation communautaire⁶, le Conseil des ministres de l'Union européenne a approuvé la communication de la Commission, et a notamment reconnu que des mesures volontaristes étaient nécessaires pour promouvoir l'emploi des marins communautaires. Le Conseil a convenu en particulier qu'une action devait être entreprise afin d'aider le secteur de la navigation communautaire dans ses efforts pour atteindre une haute qualité et une meilleure compétitivité. Pour ce faire, il convient notamment de préserver une

-
1. BIMCO (Conférence maritime internationale et baltique)/ISF (Fédération internationale des armateurs) "2000 Manpower Update – The World-wide Demand for and Supply of Seafarers" (Mise à jour sur la main d'œuvre, demande et offre mondiales de gens de mer – avril 2000) (ci-après dénommé "BIMCO/ISF 2000 Manpower update").
 2. Source: étude conjointe de la Fédération des syndicats des travailleurs des transports dans l'Union européenne (FST) et de l'Association européenne des armateurs communautaires (ECSA): "Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities" (Amélioration des possibilités d'emploi pour les marins de l'UE: enquête en vue de déterminer les priorités en matière de formation initiale et continue des gens de mer - 1998) (ci-après dénommé "étude conjointe FST/ECSA").
 3. Aux fins du présent document, on entend par marin ou gens de mer communautaires ou de l'UE un ou des ressortissant(s) d'un État membre de l'UE employé(s) comme tel(s).
 4. Chiffres tirés de l'étude conjointe FST/ECSA (voir note 2).
 5. COM(96) 81 final "Vers une nouvelle stratégie maritime", 13.3.1996.
 6. JO C 109 du 8.4.1997, p. 1.

formation de haute qualité pour les marins communautaires de tous rangs ainsi que pour le personnel à terre, en utilisant au mieux les ressources des États membres et les instruments communautaires.

En décembre 1996, la Commission européenne et la présidence irlandaise du Conseil des ministres de l'UE ont organisé une conférence internationale à Dublin sur le thème "Le marin de l'Union européenne est-elle une espèce en voie de disparition?". L'objet de cette conférence était de contribuer au débat sur la communication de la Commission intitulée "Vers une nouvelle stratégie maritime", en analysant la situation en matière d'emploi des marins communautaires, en étudiant les causes et les conséquences économiques de leur disparition, et en élaborant des solutions. Tous les participants ont indiqué que les marins européens sont indispensables au bon fonctionnement de l'industrie maritime européenne, et souligné la nécessité d'agir pour rétablir une communauté de marins de tous rangs hautement qualifiés. Diverses mesures concrètes ont été proposées, et il a été recommandé que les industries et les administrations intègrent ces mesures dans leur réflexion. Plusieurs recommandations sur le même sujet ont également été adoptées lors de la session plénière du Forum de l'industrie maritime, tenue à Helsinki en juin 2000.

L'attention générale suscitée par la baisse spectaculaire du nombre de gens de mer de l'UE apparaît également dans le nombre d'études et de projets de recherche menés sur ce sujet, notamment une étude sur les professions maritimes dans l'Union européenne financée en 1996 par la Commission, l'étude conjointe FST-ECSA de 1998⁷ et le projet de recherche METHAR⁸, financé par la Commission européenne au titre du programme de RDT pour les transports dans le 4e programme cadre. Tous ces travaux ont donné lieu à des propositions de mesures pour enrayer la baisse rapide du nombre de gens de mer communautaires. Toutefois, seules quelques mesures isolées ont été prises par certaines associations nationales d'armateurs et certains États membres.

La présente communication marque la volonté de la Commission européenne de présenter des données à jour sur la baisse du nombre des gens de mer de l'UE, ainsi qu'une analyse des causes de cette situation, des conséquences possibles pour le secteur des transports maritimes de l'UE, et des mesures nécessaires pour enrayer cette tendance. La Commission n'ignore pas que toute mesure affectant l'élément humain a des répercussions sur la position concurrentielle des armateurs, mais elle considère qu'il est grand temps d'étudier de nouvelles solutions si l'on souhaite remédier à la situation actuelle.

L'emploi et la formation relèvent essentiellement de la responsabilité des États membres. La Commission ne vise aucunement à se substituer aux États membres dans ce domaine. Elle souhaite néanmoins susciter rapidement un débat fructueux sur ces questions, avec la participation de tous les acteurs concernés, puis faciliter et suivre la mise en œuvre des mesures correctives envisageables. Ces mesures devront être appliquées à la fois au niveau national et communautaire. Le problème ne se posant pas partout de la même manière dans l'UE, les États membres devront adapter les solutions proposées à leurs besoins et particularités.

7. Voir note 2.

8. METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes (Harmonisation des régimes d'éducation et de formation maritimes).

1. LA BAISSÉ DU NOMBRE DES GENS DE MER DE L'UE

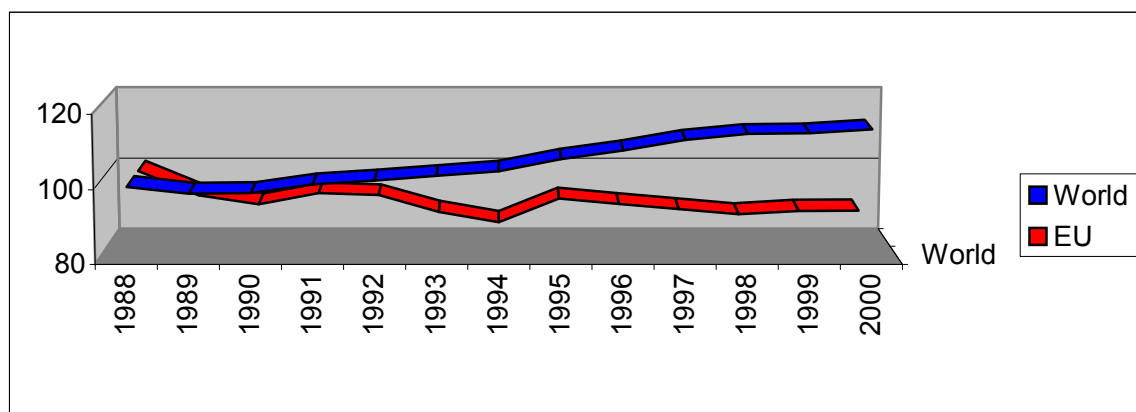
1.1. Données

La flotte mondiale s'est accrue au cours des dernières années; au 1er janvier 2000, le tonnage total était de 506 millions de tonneaux de jauge brute (tjb)⁹. Dans le même temps, une légère augmentation du tonnage de la flotte des registres communautaires entre 1998 et 1999 n'a pas empêché le pourcentage de l'UE dans la flotte mondiale de baisser jusqu'à son niveau actuel de 13%. Le nombre de navires contrôlés par des intérêts de l'UE reste néanmoins important, puisqu'il représente 33% de la flotte mondiale.

Évolution de la flotte marchande mondiale et communautaire - nombre de navires de plus de 300 tjb

Indice 1988 = 100

(world: monde ; EU: UE)



Selon une étude récente¹⁰ l'offre mondiale de gens de mer en 2000 était de 404 000 officiers et 823 000 matelots, pour une demande de 420 000 officiers et 599 000 matelots. Il y aurait donc une légère pénurie d'officiers par rapport à la flotte mondiale (16 000 personnes, soit 4% de la main d'œuvre totale). L'étude souligne que cette pénurie de 16 000 officiers est plus grave en pratique si l'on tient compte des obstacles qui empêchent les surplus existant dans certaines nationalités de venir combler les déficits dans d'autres pays. Ces obstacles sont notamment les différences culturelles et linguistiques, le manque d'expérience internationale, les restrictions de nationalité applicables pour de nombreux pavillons.

Le tableau ci-après présente une synthèse des données qui viennent d'être exposées et indique l'offre et la demande de gens de mer prévues pour l'année 2010.

9. Source: Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL) – Shipping Statistics and Market Review January/February 2000 (données statistiques et analyse du marché des transports maritime en janvier/février 2000).

10. BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (voir note 1).

Balance mondiale de l'offre et de la demande de gens de mer¹¹

	2000	%	2010	%
Officiers	- 16 000	- 4	- 46 000	- 12
Matelots	+ 224 000	+ 27	+ 255 000	+ 30

La baisse du nombre de marins communautaires a été plus forte que la diminution de la flotte de l'UE: ils sont actuellement 120 000, en baisse de 40% par rapport au début des années 1980. Le tableau ci-après fait clairement apparaître la réduction du nombre de marins de l'UE à bord des navires sous registre communautaire au cours des quinze dernières années, et l'augmentation parallèle du nombre de marins de pays tiers.

Effectifs des gens de mer communautaires et extracommunautaires à bord des navires immatriculés dans l'UE¹²

Année	Officiers		Matelots		Total	
	UE	Non-UE	UE	Non-UE	UE	Non-UE
1985	85 140	1 144	120 496	27 781	205 637	28 926
1990					158 457	27 579
1995	52 255	2 551	76 473	30 480	128 728	33 031
1998-99					120 541 (*)	34 534 (*)

(*) Chiffres de 1996 pour la Grèce et le Royaume-Uni.

On estime que la pénurie d'officiers dans l'UE pourrait atteindre environ 13 000 postes en 2001, et 36 000 en 2006.¹³ Cette situation dramatique est encore aggravée par le problème du vieillissement: en effet, la moyenne d'âge des officiers de marine dans les pays de l'OCDE¹⁴ est bien supérieure à celle des officiers de marine d'Europe de l'Est, d'Inde et d'Extrême-Orient. Cela s'explique principalement par deux raisons: la première est que la durée du service en mer se raccourcit dans les pays de l'OCDE, la plupart des marins entamant une carrière à terre bien avant leur quarante ans; la seconde tient aux pressions financières, qui ont contraint de nombreuses sociétés de navigation à recruter des jeunes officiers de pays tiers, moins chers que leurs homologues de la zone OCDE. Actuellement, la plupart des officiers de la zone OCDE sont de rang élevé (60% des officiers de l'UE ont plus de 40 ans), alors que dans les pays en développement ils sont en général de rang inférieur. On peut s'attendre à ce que les officiers de rang élevé de la zone OCDE soient remplacés, après leur départ en retraite d'ici quelques années, par des ressortissants de pays moins développés.

11. BIMCO/ISF 2000 Manpower Update (voir note 1).

12. Sources: étude sur les professions maritimes dans l'Union européenne (TecnEcon, 1996) et rapport annuel de l'ECSA (1998-1999).

13. Source: étude conjointe FST/ECSA (voir note 2).

14. Organisation de coopération et de développement économiques.

Il apparaît clairement que la pénurie actuelle d'officiers va s'aggraver si aucune action corrective n'est entreprise de toute urgence. Quant au surplus prévisible de matelots, il convient d'étudier de près cette question, car on peut douter qu'ils soient tous qualifiés pour un service international. Il faut également garder à l'esprit que les matelots, convenablement formés, peuvent devenir des officiers. Il importe donc de s'assurer que l'offre actuelle de matelots, largement suffisante, ne se dégrade pas à l'avenir. Les États membres et les partenaires sociaux doivent en tenir compte lors du choix des actions visant à enrayer la diminution du nombre des gens de mer communautaires.

1.2. Causes

La présente communication a trait à un double problème: la demande de marins communautaires est en baisse, de même que l'offre de marins formés. Les principales raisons tiennent à des considérations financières des armateurs de l'UE, et à des aspects sociaux qui dissuadent les jeunes d'envisager une carrière en mer.

1.2.1. Les considérations financières des armateurs

Comme indiqué précédemment, la flotte communautaire a diminué au cours des dernières années, alors que la flotte mondiale s'est accrue. Cela s'explique par le fait que les taux de fret de l'UE ont continué à stagner après la récession mondiale des années 1990, alors que les taux de fret mondiaux se sont rétablis très rapidement. Face aux pressions financières que leur impose l'offre excédentaire de tonnage sur le marché mondial, et face à la concurrence accrue des navires des pays tiers, plusieurs armateurs de l'UE ont décidé de réduire leurs coûts en enregistrant leur navires sous pavillon extracommunautaire, ou sur des seconds registres nationaux.

Ces armateurs ont ce faisant saisi l'occasion de remplacer leurs marins communautaires par de la main-d'œuvre de pays tiers aux coûts salariaux inférieurs. Le différentiel de salaire important entre les marins communautaires et extracommunautaires est certainement un facteur clé de la politique des armateurs en matière d'emploi. On estime que le salaire communautaire le plus élevé pour des marins qualifiés est quelque 15 fois supérieur au salaire extracommunautaire le plus bas (coûts sociaux inclus dans les deux cas), et 5,6 fois supérieur pour les officiers principaux¹⁵. Ces écarts de salaire sont encore plus marqués si l'on tient compte du fait que les coûts salariaux représentent 40% des coûts d'exploitation journaliers d'un navire, et le coût variable le plus important de l'exploitation de navires.

Il convient cependant de distinguer entre les matelots et les officiers. Malgré l'écart de salaire, les armateurs semblent davantage enclins à embaucher des officiers communautaires, pour diverses raisons allant de considérations touchant à la sécurité, au type de navire et aux normes techniques à bord (les officiers les mieux rémunérés sont en général mieux formés) à des aspects culturels.

1.2.2. Les aspects sociaux de l'emploi des gens de mer

Malgré la pénurie de gens de mer qualifiés; de moins en moins de jeunes européens optent pour des professions maritimes, les jugeant peu attrayantes en termes sociaux et financiers par rapport à des carrières à terre. Même le fort taux de chômage des jeunes dans l'UE ne semble pas contrebalancer cette tendance.

15. Source: étude conjointe FST/ECSA (voir note 2).

Les jeunes sont de moins en moins prêts à passer de longues périodes en mer, loin de leurs parents, enfants et amis. Même les aspects les plus attrayants du métier, telle que la possibilité d'explorer le monde et de visiter de lieux exotiques, semblent avoir disparus du fait des pratiques modernes de navigation, selon lesquelles les navires ne font que des escales de courte durée ou bien demeurent à l'extérieur du port pour leurs opérations commerciales. En outre, les navires modernes n'ont que des équipages réduits, comportant souvent des membres de nationalité différente ne parlant pas la même langue, ce qui peut aboutir à une situation d'isolement.

Un indicateur important du fait que les jeunes ne considèrent pas les métiers maritimes comme très attrayants est le fort taux d'abandon dans les cursus de formation maritime: ce taux est compris en moyenne entre 22% et 32% dans l'UE, mais il atteint 60 ou 70% dans certains États membres¹⁶.

La Commission considère impératif d'agir pour remédier à cette situation. Parmi toutes les solutions possibles décrites ci-après, la plus urgente est la création d'une nouvelle image de l'emploi à bord des navires en particulier, et de l'industrie maritime en général. Les autorités publiques et les partenaires sociaux doivent travailler ensemble à rendre les carrières maritimes attrayantes auprès des jeunes Européens.

1.3. Conséquences

La pénurie actuelle de gens de mer communautaires pourrait avoir des conséquences dramatiques. En effet, des marins bien formés sont la garantie d'une navigation sûre, d'opérations efficaces, du bon entretien des navires et d'une réduction du nombre d'accidents et de la pollution marine (80% de tous les accidents sont dus à des erreurs humaines). Les personnels originaires de certains pays tiers sont (d'une manière générale) moins bien formés que les personnels communautaires (voir par exemple les marins détenteurs de certificats de pays tiers qui ne satisfont pas aux exigences de la Convention de l'OMI sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW) et qui ne sont pas reconnus par les États membres). Les transports maritimes étant une activité vitale pour l'UE (90% du commerce extérieur de l'Union et plus de 35% de ses échanges intérieurs sont effectués par voie maritime), elle ne peut se permettre de laisser disparaître cette base d'expérience si elle souhaite garantir la sécurité et préserver l'environnement tout en assurant la compétitivité de son secteur des transport maritimes et des activités associées. Il faut souligner que ces considérations s'appliquent aussi bien aux matelots qu'aux officiers car la sûreté et l'efficacité de l'exploitation des navires dépendent des compétences techniques et de la capacité à travailler en équipe de l'ensemble de l'équipage, tous rangs confondus.

Le transport du pétrole mérite une attention particulière dans ce contexte. La Communauté importe en effet 80% du pétrole qu'elle consomme, et presque entièrement par voie maritime. Il importe donc d'assurer l'indépendance et la sécurité du transport du pétrole dans l'UE. Cette considération stratégique signifie que les autorités compétentes dans la Communauté doivent tenir pleinement compte, aux fins de la formulation de la politique maritime en général et des politiques concernant les gens de mer en particulier, de la nécessité de maintenir le savoir-faire maritime de l'UE et un contrôle strict de la flotte communautaire de pétroliers.

La pénurie de marins communautaires peut également avoir des conséquences négatives pour toute une gamme d'industries associées. De nombreux employeurs à terre considèrent une

16. Source: étude conjointe FST/ECSA (voir note 2).

expérience en mer comme un avantage ou un préalable pour les candidats à l'embauche. Les ports, les compagnies maritimes, les organismes d'inspection (sociétés de classification, autorités de l'État du port, administrations du pavillon), les compagnies d'assurance, les chantiers navals et de radoub, les fabricants d'équipements marins, etc. préfèrent ou sont obligés de recruter d'anciens marins. Pour diverses raisons allant de la similitude des cultures et des langues à la connaissance des pratiques et de la réglementation locales et/ou nationales, les postes dans ces entités peuvent difficilement être occupés par des anciens marins non communautaires. Il est donc clair que la pénurie attendue de gens de mer de l'UE va entraîner à terme des difficultés de recrutement pour les activités liées aux transports maritimes. L'expérience et le savoir-faire acquis par les marins de l'UE au cours de leur carrière en mer doivent être préservés si l'UE veut éviter une perte qui affecterait l'ensemble du secteur des transports maritimes.

Il apparaît en fin de compte que si le déclin actuel des marins communautaires se poursuit, la Communauté va perdre un patrimoine historique et professionnel important. Les écoles navales pourraient se voir obligées de fermer leurs portes, et le savoir-faire maritime de la Communauté dans son ensemble pourrait disparaître, avec des conséquences dramatiques pour la sûreté de la navigation, la sécurité d'approvisionnement et la compétitivité de l'ensemble du secteur des transports maritimes.

2. MISE EN OEUVRE DE L'ACQUIS COMMUNAUTAIRE ET INTERNATIONAL

Divers actes législatifs applicables aux personnes employées à bord des navires sont en vigueur au **niveau communautaire**. Ils entrent dans deux catégories: la législation sociale applicable à tous les travailleurs, et la législation concernant spécifiquement les gens de mer.

- La **première catégorie** comprend **toutes les directives relatives à la santé et à la sécurité des travailleurs** (une vingtaine au total). Elles couvrent un éventail de domaines tels que la protection des travailleurs contre l'exposition aux agents chimiques et biologiques, aux substances cancérigènes, à l'amiante et aux rayonnements ionisants, ou encore les médicaments qui doivent être présentés à bord des navires, et l'utilisation des équipements individuels de protection. On trouvera une liste complète en annexe, mais il faut souligner l'importance de la directive cadre sur la santé et la sécurité, qui prévoit des moyens propres à prévenir les accidents, ainsi que des mesures additionnelles de protection en cas d'accident.

Cette catégorie englobe également les directives sur **l'égalité de traitement des hommes et des femmes**. L'emploi des femmes à bord des navires est encore insatisfaisant, mais l'existence d'un cadre juridique destiné à prévenir la discrimination ne peut que contribuer à améliorer la situation.

Un troisième groupe d'actes a trait à la **sécurité sociale** et aux **conditions d'emploi**. Le règlement n° 1408/71, qui facilite la mobilité des travailleurs en leur garantissant un traitement non discriminatoire s'ils s'établissent dans un autre État membre, s'applique aux gens de mer. En ce qui concerne les conditions d'emploi, les marins entrent dans le champ d'application de toutes les directives adoptées, à l'exception de celles liées à la protection des travailleurs en cas de transfert d'entreprises ou de licenciement collectif et de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil concernant le détachement de travailleurs

effectué dans le cadre d'une prestation de services¹⁷ (le Conseil des ministres a considéré ces actes inadaptés aux particularités du secteur maritime). La directive sur l'insolvabilité de l'employeur permet aux États membres d'en exclure les gens de mer, ce que certains ont fait.

- La **seconde catégorie** englobe des directives concernant spécifiquement les gens de mer, telles que celles sur le **temps de travail à bord des navires**¹⁸, et sur la **formation des gens de mer**¹⁹. Comme indiqué plus haut, 80% des accidents maritimes sont dus à des erreurs humaines. Ces deux directives sont donc importantes, car elles ont pour objet de renforcer l'élément humain en prévenant la fatigue et en assurant la formation adéquate des équipages. La directive sur le temps de travail constitue le premier accord sectoriel entre partenaires sociaux fondé sur le chapitre social du traité. Elle va de pair avec une directive concernant son application dans les ports européens. La directive sur la formation des gens de mer est fondée sur la convention STCW; elle met en place une procédure communautaire de reconnaissance des certificats délivrés par des pays tiers et représente un grand pas en avant dans l'assurance de la qualité des équipages et le revalorisation des professions maritimes.

Outre les directives sur la **protection des travailleurs**, l'Union a créé un instrument destiné à la **promotion de l'emploi**, sous forme de **lignes directrices relatives aux aides d'État en faveur des transports maritimes**. Leur première édition date de 1989, et elles ont été révisées en 1997. Elles sont conçues pour promouvoir la compétitivité des flottes européennes (gravement menacée par les pavillons de complaisance offrant des conditions sociales et fiscales sans comparaison avec celles des États membres), tout en encourageant l'emploi des marins européens, afin de contribuer à préserver le savoir-faire maritime dans l'Union et à améliorer la sécurité à bord des navires. Elles fixent les conditions dans lesquelles les États membres peuvent accorder des aides, sous forme d'exemptions fiscales, d'aides à l'emploi et de subventions pour l'emploi et la formation des gens de mer européens. Plus précisément, elles autorisent a) des taux réduits de cotisations sociales pour la couverture des gens de mer communautaires employés à bord de navires enregistrés dans un État membre, et b) des taux réduits d'impôt sur le revenu pour les marins communautaires à bord de navires enregistrés dans un État membre.

Depuis la publication des lignes directrices révisées, un nombre croissant d'États membres ont mis en œuvre des mesures en relation avec l'emploi, ou mis en place des régimes spéciaux de formation. Trois ans après leur entrée en vigueur, les premiers rapports de suivi indiquent que ces mesures ont eu des effets bénéfiques, notamment une réduction des transferts de pavillon, et même une certaine tendance au retour sur les registres des États membres. En conséquence, la Commission invite tous les États membres à étudier la meilleure façon d'utiliser, au niveau national, les possibilités offertes par les lignes directrices. Les services de la Commission continueront à suivre les résultats de l'application des lignes directrices, et tiendront compte

17. JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

18. Directive 1999/63/CE du Conseil, du 21 juin 1999, concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) - Annexe: accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer (JO L 167 du 2.7.1999, p. 33). Directive 1999/95/CE du Parlement européen et du Conseil, du 13 décembre 1999, concernant l'application des dispositions relatives à la durée du travail des gens de mer à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté (JO L 14 du 20.1.2000, p. 29.).

19. Directive 94/58/CEE du Conseil, du 22 novembre 1994, concernant le niveau minimal de formation des gens de mer (JO L 319 du 12.12.1994, p. 28).

des résultats obtenus lors de leur prochaine révision, notamment en ce qui concerne les mesures visant à encourager l'emploi.

Au **niveau international**, deux agences spécialisées de l'ONU s'occupent des questions sociales au sens large: l'OMI (Organisation maritime internationale), pour les problèmes de sécurité, et l'OIT (Organisation internationale du travail) pour les affaires sociales. L'OMI a adopté la convention STCW déjà mentionnée; l'annexe II contient une liste des conventions internationales de l'OIT en relation avec les gens de mer. Les États membres de l'Union ont ratifié l'ensemble de ces actes, qui ont dès lors force contraignante.

En ce qui concerne la **mise en œuvre**, la législation communautaire en vigueur applicable aux navires dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail a d'une manière générale été correctement transposée par les États membres. La Commission contrôle néanmoins leur pleine application dans le secteur des transports maritimes. Ce contrôle a été expressément demandé par le Conseil des ministres des transports dans ses conclusions du 21 décembre 2000 sur la sécurité maritime.

La Commission mettra également tout en œuvre pour garantir que les mesures communautaires de transposition en droit communautaire de la convention STCW ainsi que du code international de gestion de la sécurité²⁰ continuent d'être correctement appliquées par les États membres. Parallèlement, elle s'assurera que les pays tiers qui fournissent une bonne part de la main-d'œuvre satisfont à la convention STCW. En outre, elle collaborera étroitement avec l'OMI, et dans le cadre de l'application de la directive communautaire sur le contrôle par l'État du port²¹, qui garantit que ces instruments sont appliqués entièrement et efficacement au niveau mondial. En ce qui concerne la directive sur le temps de travail des gens de mer, la Commission rappelle aux États membres que son application correcte suppose la ratification de la convention de l'OIT sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires (n° 180) et du protocole à la convention de l'OIT sur la marine marchande (normes minimales) (n° 147).

Le contrôle par l'État du port facilitera le suivi de l'application correcte de la législation communautaire et internationale existante, tandis que le système Equasis assurera la transparence²². La présence de marins bien formés à bord des navires étant universellement reconnue comme un élément clé de la sécurité en mer, le comité de surveillance et le comité éditorial d'Equasis sont convenus que l'insertion d'un module concernant l'élément humain dans la base de données serait conforme à l'objectif de fournir des informations sur les caractéristiques de chaque navire en relation avec la sécurité. Ce module reste à développer, mais on envisage qu'il contienne des informations concernant l'application de la convention STCW, les certificats frauduleux, la conformité à la convention sur le temps de travail ainsi qu'aux autres conventions de l'OIT, les cas de marins abandonnés ou de salaires impayés, les

20. Directive 94/58/CE du Conseil (voir note 19) et règlement (CE) N° 3051/95 du Conseil, du 8 décembre 1995 concernant la gestion de la sécurité des transbordeurs rouliers de passagers (JO L 320 du 30.12.1995, p. 14).

21. Directive 95/21/CE du Conseil, du 19 juin 1995, concernant l'application aux navires faisant escale dans les ports de la Communauté ou dans les eaux relevant de la juridiction des États membres, des normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la prévention de la pollution et aux conditions de vie et de travail à bord des navires (contrôle par l'État du port) (JO L 157, 7.7.1995, p. 1).

22. Equasis est un système assurant la collecte de données liées à la sécurité sur les navires provenant de sources tant publiques que privées et leur mise à disposition sur Internet (www.equasis.org). Il a été mis au point par la Commission et l'administration maritime française à la suite d'une demande unanime en faveur d'une transparence accrue exprimée dans le cadre de la campagne pour la qualité des transports maritimes lancée par la Commission et les autorités britanniques en 1997.

certificats d'effectifs minimaux de sécurité, les plaintes des équipages et l'existence de conventions collectives.

3. PROPOSITIONS D'ACTION

Comme indiqué à la section 2, d'importantes mesures visant à améliorer la santé et la sécurité au travail ainsi que les conditions de travail à bord des navires sont déjà en vigueur au niveau communautaire. Des instruments pour la promotion de l'emploi des marins communautaires ont également été adoptés ou sont en cours d'examen au sein des forums compétents. La Commission est d'avis que l'action visant à enrayer le déclin des gens de mer de l'UE ne devrait pas (tout au moins pas pour le moment) donner lieu à de nouvelles propositions d'actes législatifs particuliers axés sur les problèmes d'emploi. Ce sont plutôt la mise en œuvre correcte de la législation en place et l'utilisation appropriée des instruments communautaires pertinents qui devraient contribuer à inverser les tendances actuelles en matière d'emploi.

La Commission envisage cependant d'examiner la question de la nécessité d'un acte législatif communautaire concernant les navires abandonnés. Des navires sont fréquemment abandonnés dans les ports communautaires, leurs équipages demeurant à bord sans recevoir de salaire. Outre les conséquences humaines inacceptables de ce type de situation, les navires abandonnés créent également des difficultés pour les activités commerciales quotidiennes des ports, par l'espace qu'ils occupent. La Commission étudiera la possibilité de proposer un instrument autorisant les ports à vendre ces navires, et aussi d'appliquer aux navires la directive sur les transferts d'entreprises d'établissements ou de parties d'établissements²³ ainsi que la directive sur les licenciements collectifs²⁴. Il semble approprié de garantir que les marins travaillant à bord des navires communautaires bénéficient au moins de la même protection que les autres travailleurs de la Communauté, et d'empêcher que des marins travaillant à bord de navires communautaires soient abandonnés.

La Commission est d'avis que les États membres et les partenaires sociaux (en particulier au sein du comité pour le dialogue social dans les transports maritimes) peuvent prendre plusieurs mesures concrètes dans ce domaine. Tous ont intérêt à trouver rapidement une solution à la pénurie de marins communautaires, et leurs efforts en ce sens devraient être coordonnés de façon à parvenir aux meilleurs résultats possibles. Les armateurs communautaires doivent naturellement participer directement et pleinement à cet exercice, tant du point de vue de la formation qu'en contribuant à la relance de l'image du secteur maritime. Les autorités publiques devront soutenir autant que possible les armateurs, notamment en réduisant les surcoûts liés à l'emploi de gens de mer communautaires. Les écoles navales ont également un rôle important à jouer en dispensant la meilleure formation possible et en contribuant à la relance de l'image globale du secteur maritime.

La Commission recommande donc que tous ces acteurs combinent leurs efforts afin de remédier à l'actuelle pénurie de gens de mer communautaires, et mettent en œuvre les actions prioritaires énumérées ci-après.

23. Directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JO L 61 du 5.3.1977, p. 26).

24. Directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

3.1. Promouvoir l'emploi

3.1.1. Proposition concernant les équipages et initiatives des partenaires sociaux en matière d'emploi

Les services réguliers de passagers et de transbordeurs à l'intérieur de l'Union européenne constituent un secteur à haute intensité de main-d'œuvre qui emploie quelque 30 000 marins communautaires. Actuellement, ce marché est occupé essentiellement par des navires battant pavillon communautaire et dont les équipages se composent principalement de ressortissants de l'UE. Près de 50% des gens de mer des États membres de l'UE sont employés dans ce secteur (20% dans les services intracommunautaires et 30% dans le cabotage). Les services de la Commission considèrent que la récente tendance à embaucher des marins extracommunautaires dans ce secteur (d'abord dans la restauration, puis parmi les officiers) va se poursuivre et même se renforcer du fait de l'évolution du marché et de la pression concurrentielle sur certaines lignes. Face à cette situation, la Commission a adopté le 29 avril 1998 une communication relative à une politique communautaire concernant l'équipage des navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur à l'intérieur des États membres et entre États membres, qui contenait deux propositions: une proposition de règlement du Conseil modifiant le règlement n° 3577/92 concernant l'application du principe de la libre circulation des services aux transports maritimes à l'intérieur des États membres (cabotage maritime), et une proposition de directive du Conseil relative aux conditions requises en ce qui concerne les équipages des navires assurant des services réguliers de transport de passagers et de transport par transbordeur entre les États membres²⁵.

La directive proposée prévoit que les ressortissants de pays tiers employés à bord de navires à passagers et de transbordeurs assurant des services réguliers entre des ports communautaires doivent bénéficier de conditions de travail comparables à celles dont jouissent les ressortissants communautaires. La Commission est d'avis qu'en imposant ainsi les normes communautaires pour les marins employés dans ce secteur à haute intensité de main-d'œuvre, la directive va créer des conditions équitables et éviter le dumping social et la distorsion de la concurrence entraînés par l'emploi de marins de pays tiers à des salaires non communautaires. Cette directive permettra d'empêcher le remplacement des marins de l'UE par des ressortissants de pays tiers d'un coût salarial inférieur, et préservera les possibilités d'emploi pour les marins communautaires en maintenant un des derniers secteurs d'emploi important (notamment pour les matelots et le personnel de restauration). Enfin, la perspective des possibilités d'emploi dans ce secteur pourrait encourager la formation de gens de mer communautaires.

Parallèlement aux discussions au sein du Conseil et du Parlement européen, la Commission juge utile de donner aux partenaires sociaux l'occasion de débattre entre eux de la question du remplacement des gens de mer communautaires dans le secteur des services réguliers de navires à passagers et de transbordeurs par des ressortissants de pays tiers aux salaires inférieurs. La Commission est d'avis que les partenaires sociaux peuvent aborder le problème sous différents angles et trouver des solutions différentes de celles qu'elle a proposées dans sa communication de 1998 (concernant les conditions d'emploi). Étant donné que les partenaires sociaux ont coopéré de manière très satisfaisante par le passé, tant pour l'adoption de l'accord sur l'aménagement du temps de travail des gens de mer que pour fournir à la Commission une contribution conjointe aux fins de la présente communication, la Commission estime qu'il est

25. JO C 213 du 9.7.1998, p. 17.

envisageable qu'un accord volontaire soit conclu également sur ce sujet. En outre, les partenaires sociaux pourraient, s'ils le souhaitent, discuter entre eux de la possibilité d'étendre cet accord volontaire à d'autres aspects, tels que l'amélioration de la formation (notamment la disponibilité de places de formation à bord) ainsi que des conditions de vie et de travail, la définition des plans de carrière, et le niveau des salaires.

3.1.2. Campagnes de sensibilisation et mesures associées de promotion de l'emploi

Une des actions les plus urgentes à mettre en œuvre pour attirer les jeunes vers les professions maritimes consiste à améliorer l'image de ce secteur. Parmi toutes les initiatives possibles en la matière, la Commission recommande l'organisation de campagnes de sensibilisation coordonnées, tant au niveau national qu'eupéen. Des manifestations de ce type se sont déjà tenues dans plusieurs États membres, et se sont révélées très utiles pour montrer les aspects positifs des professions maritimes et donner aux jeunes des informations précises sur les possibilités de carrière dans ce secteur et ce que cela implique. Un de ces aspects positifs étant le large éventail de possibilités d'emploi pour les marins dans des activités très diverses liées au secteur maritime, les campagnes de sensibilisation pourraient offrir une occasion utile de décrire et faire connaître les déroulements de carrière envisageables pour des marins communautaires, commençant par un emploi en mer pouvant déboucher, après un nombre raisonnable d'années, sur des emplois à terre. En outre, ces campagnes pourraient permettre d'attirer des jeunes ayant le bon profil pour le secteur maritime, et de réduire ainsi le nombre d'élèves abandonnant la formation en cours de route. Enfin, ces actions, qui seront menées dans les États membres et devront être adaptées aux particularités nationales, pourraient fournir une bonne occasion de promouvoir l'accès des femmes aux professions maritimes dans l'UE.

Historiquement, la mer était réservée aux hommes, et il est vrai qu'il peut être plus difficile pour une femme que pour un homme de combiner vie familiale et travail en mer. Certaines professions maritimes sont cependant plus faciles d'accès, telles que celles à bord des lignes régulières de transbordeurs. Les partenaires sociaux devraient déployer tous leurs efforts pour promouvoir et faciliter l'accès des femmes aux professions maritimes, en particulier à celles qui sont le plus susceptibles de leur convenir. Les campagnes de sensibilisation pourraient offrir des possibilités intéressantes en la matière. Les partenaires sociaux devraient également aborder les problèmes inacceptables posés par la discrimination et les préjugés auxquels sont confrontées de nombreuses femmes employées à bord de navires communautaires²⁶.

Des mesures de promotion de l'emploi des femmes à bord des navires seraient conformes au plan de l'OMI pour l'intégration des femmes dans le secteur maritime, ainsi qu'à la recommandation STCW selon laquelle une attention particulière doit être pr  t  e à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à tous les secteurs de l'activité maritime, le rôle des femmes dans les professions maritimes doit être soulignée, et leur participation accrue doit être promue dans les cursus de formation à ces professions, ainsi qu'à tous les niveaux du secteur maritime. Toutes les mesures concernant l'emploi des femmes à bord des navires communautaires et visant à lutter contre la discrimination et les préjugés à l'égard des femmes seraient également conformes à la politique communautaire générale en faveur de l'égalité de traitement des hommes et des femmes.    ce propos, la Commission recommande que les

26. Dans une étude récente réalisée par l'organisme britannique NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers - Union nationale des officiers de marine et d'aviation) parmi ses membres féminins, 76% ont déclaré avoir été victime de harcèlement sexuel en mer, et 47% ont déclaré avoir subi une discrimination du fait de leur sexe.

États membres et les partenaires sociaux veillent à l'application correcte de la législation en vigueur dans le domaine de l'égalité des sexes, et à l'adoption rapide de la législation récemment proposée dans le domaine du harcèlement sexuel sur le lieu de travail²⁷.

3.2. Conditions de vie et de travail

Les armateurs peuvent faire beaucoup pour rendre les conditions de vie et de travail à bord plus attrayantes. Les technologies modernes de l'information offrent une large gamme de possibilités en la matière. Les marins devraient par exemple pouvoir rester en contact avec leurs familles et leurs amis par l'intermédiaire du courrier électronique. Il faudrait envisager l'installation de salles informatiques à bord des navires, et la fourniture des ordinateurs aux familles des marins. L'installation de salles de lecture, de musique et de vidéo constitue une autre possibilité. Parmi toutes les mesures envisageables, la plus importante paraît être l'organisation de périodes de rotation appropriées entre les activités en mer et à terre. Les armateurs et les représentants syndicaux devraient trouver un compromis équilibré entre les souhaits des marins de passer davantage de temps à terre et les charges financières des compagnies (rapatriement d'équipages et nécessité de prévoir deux équipages par bateau).

Il y aurait également lieu d'étudier la possibilité d'améliorer les conditions de vie à bord en ayant recours à la technologie moderne de la consultation médicale à distance (télémédecine). Des projets de recherche financés par la Commission ont démontré qu'il est possible, aux fins de la santé et de sécurité des marins, de mettre sur pied un service d'urgence intégré multilingue disponible 24/24h partout dans le monde et permettant la transmission de conseils médicaux par satellite et RNIS (réseaux numérique à intégration de services). Les demandes d'assistance peuvent être diffusées par liaison vers la terre sur un RNIS de prestataires de services de santé, puis transmises aux spécialistes compétents. Les téléconsultants en matière de santé auront également la possibilité d'interagir à distance avec des guides médicaux multimédias, afin de faire la démonstration des procédures appropriées aux auxiliaires médicaux sur place.

Directement liées à toutes les mesures visant à améliorer les conditions de vie et de travail à bord se trouvent celles destinées à restaurer le prestige social et la satisfaction au travail qui était autrefois attachés aux professions maritimes. Les partenaires sociaux devraient déterminer les mesures appropriées pour obtenir l'effet désiré, et les mettre en œuvre de toute urgence. En particulier, étant donné que seul un écart de salaire important entre les postes en mer et à terre est susceptible de convaincre les jeunes de l'UE de prendre la mer, comme de persuader les marins actuels d'y rester, la Commission invite les armateurs à étudier de près la possibilité de revaloriser les salaires des officiers à bord de leurs navires. Il faut rappeler à ce propos que les dernières statistiques publiées par l'Organisation internationale du travail indiquent une baisse des salaires moyens pour les marins qualifiés entre 1992 et 1999²⁸.

27. Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

28. Au cours de cette période, le salaire mensuel moyen des gens de mer qualifiés a chuté de 53% pour les Allemands, de 51% pour les Belges, de 49% pour les Néerlandais, de 26% pour les Portugais et de 14% pour les Français.

3.3. Éducation et formation maritimes

3.3.1. *L'éducation et la formation maritimes*

L'amélioration des qualifications des gens de mer communautaires ainsi que de leur employabilité et de leur mobilité passe par une formation maritime adéquate. Des marins bien formés contribueront à faire du secteur maritime de l'Europe une industrie plus **compétitive** et permettront d'atteindre des normes plus élevées **de sécurité et de protection de l'environnement**. En fait, sans investissement dans des gens de mer de qualité, la sécurité et la protection de l'environnement deviendront impossibles à terme.

Les instituts maritimes de l'UE dispensent une formation de très grande valeur, et les gens de mer communautaires sont en général considérés comme parmi les meilleurs du monde. La désaffection pour les carrières maritimes a cependant entraîné une offre excédentaire dans la plupart des quelque 120 centres de formation et d'éducation maritimes d'Europe, dont l'avenir est aujourd'hui incertain. En outre, l'évolution continue du cadre réglementaire, de la technologie et du fonctionnement de l'industrie mondiale des transports maritimes implique un effort d'adaptation considérable, et le système d'éducation et de formation maritimes européen, fragmenté, pourrait avoir des difficultés à y faire face.

La formation maritime, comme toute autre formation, relève essentiellement de la responsabilité des États membres. Les autorités publiques et les armateurs (qui devront à l'avenir investir davantage dans la formation et le développement à long terme de la carrière de leur personnel) ont intérêt à collaborer afin de préserver et d'améliorer les systèmes européen d'éducation et de formation maritimes. La Commission n'a pas l'intention de se substituer aux États membres ni aux partenaires sociaux dans ce domaine. Néanmoins, dans le respect du principe de subsidiarité, elle souhaite attirer l'attention de tous les acteurs concernés sur diverses mesures propres à aider le système d'éducation et de formation maritimes dans son ensemble à faire face aux grands défis qui l'attendent.

Le premier de ces défis est de fournir des marins de qualité pour le travail à bord de navires modernes de haute qualité. Pour répondre avec succès à ce défi au niveau communautaire, il serait tout d'abord nécessaire que les instituts de formation analysent soigneusement et au besoin révisent leurs **programmes d'enseignement**. Il est essentiel que ceux-ci satisfassent aux exigences générales de l'industrie des transports maritimes (bonne connaissance de la législation internationale, en particulier des dispositions de la convention STCW et du code ISM, et maîtrise de la technologie moderne) et garantissent une bonne connaissance de la langue anglaise. Il est également important d'assurer un **meilleur alignement des systèmes actuels nationaux d'éducation et de formation maritime**, ce qui serait de nature à encourager la fertilisation croisée et à améliorer dans l'ensemble les systèmes nationaux d'éducation et de formation maritimes. Il conviendrait également de s'efforcer de concentrer les ressources sur **un nombre restreint d'instituts de formation et d'éducation maritimes**, afin de réduire les coûts (en particulier pour permettre l'utilisation d'équipements modernes, tels que des simulateurs sophistiqués) tout en améliorant la qualité de la formation et de l'éducation maritimes européennes.

Toute analyse des mesures visant à garantir la qualité de la formation des gens de mer doit aborder la question de la **formation à bord** des navires, qui devient cruciale dans le secteur maritime de l'UE. Une période d'activité à bord est un élément obligatoire internationalement reconnu de la formation des gens de mer. Or les places de formation à bord des navires de l'UE se sont raréfiées au cours des dernières années, principalement du fait que les armateurs ont cherché à réduire les coûts liés à ce type de formation, à la fois en offrant moins de places

à bord des navires en service, et en commandant des navires neufs équipés d'un nombre réduit de places pour élèves-officiers. Les armateurs doivent admettre leur responsabilité directe en matière de formation des marins communautaires, et se tenir prêts assumer la charge administrative et financière inhérente au fait de leur offrir des possibilités de formation à bord. La Commission recommande à ce propos que les armateurs étudient également la possibilité d'offrir une formation à bord à plusieurs élèves-officiers en même temps, afin de réduire l'isolement que ces jeunes sont susceptibles de ressentir lors de leurs premières expériences en mer. Parallèlement, les autorités publiques devaient rechercher toutes les solutions possibles pour alléger les charges financières supportées par les armateurs du fait des places de formation. Les lignes directrices communautaires concernant les aides d'État dans les transports maritimes offrent des possibilités intéressantes à cet égard, et la Commission examinera soigneusement l'opportunité, lors de la prochaine révision des ces lignes directrices, d'inclure d'autres mesures liées à la formation à bord des navires. Enfin, les États membres devraient envisager des actions conjointes avec les organismes internationaux compétents pour faire obligation, au niveau international, de construire des navires comportant un nombre approprié de places de formation à bord.

Le deuxième défi consiste à dispenser aux gens de mer les connaissances dont ils ont besoin pour améliorer leurs perspectives de mobilité. À cet égard, leur éducation initiale doit être suivie de **cours de recyclage** leur permettant de faire face à la spécialisation des navires et de s'adapter aux nouveaux équipements et exigences légales à bord. Ces cours accroîtraient la mobilité des marins communautaires, tant entre les types de navire qu'entre le pont et la salle des machines. Si la première forme de mobilité est expressément abordée dans la convention STCW ainsi que dans les instituts d'éducation et de formation maritimes européens, un effort accru est nécessaire pour établir les critères à appliquer à la double mobilité et à leur application pratique dans les instituts d'éducation et de formation maritimes. Des **cours de mise à niveau** devraient également être dispensés afin de promouvoir l'accession des matelots au rang d'officier, et d'assurer le recyclage des officiers. Les nombreuses possibilités offertes par la formation à longue distance devraient également être explorées et mise en œuvre en relation avec ces cours.

Le troisième défi consiste à s'adapter à l'évolution de la profession, c'est-à-dire à fournir des gens de mer disposant du bagage leur permettant de passer à des activités à terre après un nombre raisonnable d'années en mer. À cette fin, il importe que l'éducation maritime initiale et les cours de formation continue précités abordent les aspects commerciaux des transports maritimes (droit, économie et gestion) afin de donner aux marins communautaires une meilleure vision des exigences et des méthodes de travail ayant cours dans leurs activités futures à terre. Il serait utile à cet égard que les instituts de formation et d'éducation maritimes et les partenaires sociaux collaborent à la fixation d'objectifs communs, et en particulier à la définition des **carrières** des gens de mer. Cela est d'autant plus important que les administrations maritimes nationales des États membres auront besoin de davantage de personnel pour assurer les tâches croissantes imposées par la législation communautaire récemment adoptée ou proposée en matière de sécurité maritime. Il faudra davantage d'inspecteurs pour assurer les activités liées au contrôle par l'État du port et au contrôle de la navigation. Il importe donc de dispenser aux gens de mer une formation adéquate leur permettant d'assumer ces fonctions, qui s'inscrivent (ainsi que d'autres activités dans le secteur privé maritime) dans le droit fil de leur expérience à bord.

Outre ces trois défis majeurs, il faudrait également prendre en considération les mesures suivantes, qui pourraient aider à faire face à la pénurie de marins communautaires, tout en impliquant des changements dans le système actuel de formation maritime. La première mesure consisterait à tenter, dans le plein respect de la législation internationale et

communautaire en vigueur, **d'abaisser les exigences applicables pour l'obtention des différents certificats**, tels que ceux pour l'admission aux cours pour les brevets d'aptitude illimités. Si les mesures décrites plus haut, en rapprochant les systèmes nationaux existants d'éducation et de formation maritimes, devraient améliorer la **reconnaissance mutuelle des brevets d'aptitude** dans les États membres, il reste à éliminer les obstacles qui demeurent à l'emploi de marins communautaires à bord de tout navire battant pavillon de l'UE. Enfin, des efforts devraient être consacrés à **faciliter l'accès aux postes d'officiers** dans la marine marchande pour les personnes possédant déjà des qualifications, à savoir les officiers des navires de pêche et les anciens officiers de la marine de guerre. Des initiatives de formation ad hoc devraient être définies et mises en œuvre à cet effet.

3.3.2. Initiatives communautaires

Un soutien financier communautaire en faveur des activités de formation maritime constitue une possibilité prometteuse, qu'il convient néanmoins de ne pas surestimer. Les fonds communautaires peuvent (et doivent) être utilisés pour soutenir les plans de formation définis par les États membres et les armateurs, mais ils ne peuvent assurer le financement total des actions visant à enrayer la baisse du nombre des gens de mer communautaires.

La Commission a déjà exclu par le passé la possibilité de créer un fond communautaire spécifique pour la formation maritime, et elle considère toujours que cela ne constitue pas une option réaliste. Elle recommande toutefois vivement que les États membres et les partenaires sociaux explorent et utilisent davantage les possibilités offertes par les instruments communautaires existants dans le domaine du soutien financier à la formation, notamment le Fonds social européen et les Fonds structurels, en particulier dans le cadre des programmes Socrates et Leonardo da Vinci. Dans le même ordre d'idées, les États membres devraient explorer et exploiter les possibilités offertes en matière de ressources humaines par Equal, une initiative communautaire récente concernant la promotion de nouvelles formes de lutte contre la discrimination et les inégalités en relation avec le marché du travail, dans le cadre d'une coopération transnationale.

Les États membres et les partenaires sociaux sont invités à donner, lors de la planification de leur participation aux programmes communautaires, la priorité requise à la formation maritime et aux initiatives maritimes en matière de ressources humaines.

3.4. Soutien au programme de recherche

Nonobstant la responsabilité de l'industrie face au déclin du nombre des gens de mer communautaires, la Communauté peut l'aider en parrainant des projets de recherche. Les domaines de recherche d'intérêt particulier qui pourraient être abordés dans le futur sixième cadre (activités de soutien aux politiques communautaires) sont notamment les suivants:

- définition du profil des candidats approprié, de manière à améliorer la sélection des élèves des écoles navales et à réduire les taux d'abandon;
- facteurs incitant à prendre la mer, à y rester ou à opter pour un emploi à terre.
- type de poste et déroulement de carrière actuels et futurs, tant en mer qu'à terre, ainsi que les plus récentes formules de définition des postes;

- améliorations possibles des conditions de vie et de travail à bord, notamment les possibilités de communication entre les membres d'équipage et leurs familles et amis qu'offrent les technologies modernes de l'information.
- possibilité de rapprochement des systèmes nationaux existants d'éducation et de formation maritimes, et concentration éventuelle en un nombre réduit d'instituts.

4. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

La Commission a déjà commencé à agir face à la réduction du nombre de marins communautaires. Elle considère qu'il faut poursuivre cette action et la renforcer par une coopération de tous les acteurs concernés, afin de remédier à la situation actuelle, assez préoccupante. C'est pourquoi la Commission recommande de mettre en œuvre en priorité les actions énumérées ci-après.

- L'application correcte de la législation communautaire et internationale existante concernant les conditions de vie et de travail et la qualité des opérations à bord constitue un outil fondamental non seulement pour améliorer la sécurité en mer et lutter contre la pollution, mais aussi pour enrayer la désaffection pour les professions maritimes. Les États membres sont invités à veiller à l'application correcte de cette législation; la Commission assurera pour sa part un suivi d'ensemble dans la transparence, dans le cadre d'Equasis. Elle invite également tous les États membres à étudier comment appliquer au mieux, au niveau national, les possibilités de soutien à l'emploi de gens de mer communautaires offertes par les lignes directrices relatives aux aides d'État.
- Les services réguliers de passagers et de transbordeurs à l'intérieur de l'Union européenne constitue un secteur à haute intensité de main d'œuvre, occupé principalement par des navires battant pavillon de l'UE. Les gens de mer communautaires de ce secteur sont confrontés à une concurrence croissante d'une main d'œuvre moins chère venant de pays tiers. La Commission a proposé une solution à ce problème dans sa communication de 1998. Les discussions se poursuivent dans les forums appropriés sur ces propositions de la Commission, mais des solutions différentes à ce problème peuvent être mises au point par les partenaires sociaux dans le cadre d'accords volontaires.
- La Commission recommande que les États membres et les partenaires sociaux organisent des campagnes de sensibilisation coordonnées au niveau national et européen en vue de revaloriser l'image des transports maritimes et de donner aux jeunes des informations précises sur les possibilités et les implications d'une carrière maritime, ce qui pourrait permettre de réduire le nombre d'élèves des écoles navales qui abandonnent avant la fin de leur cursus. Ces campagnes de sensibilisation peuvent également offrir une bonne occasion de promouvoir et de faciliter l'accès des femmes aux professions maritimes, et spécialement à celles qui sont le plus susceptibles de leur convenir.
- Quelques mesures très simples, fondées sur les technologies modernes, peuvent améliorer sensiblement les conditions de vie et de travail à bord des navires. La Commission recommande que les armateurs explorent ces possibilités, ainsi que celle d'organiser des temps de rotation entre les activités en mer et à terre mieux adaptés. La Commission invite également les partenaires sociaux à entreprendre des actions propres à rehausser le prestige social et la satisfaction au travail des professions maritimes. La mesure la plus urgente consisterait pour les armateurs à augmenter les salaires des officiers communautaires.

- Préserver l'existence d'un système de formation maritime de qualité dans l'UE est un élément crucial pour la survie des gens de mer communautaires, la compétitivité du secteur européen des transports maritimes, l'amélioration de la sécurité et de la protection de l'environnement. Les autorités publiques, les armateurs et les écoles navales doivent collaborer afin de veiller à ce que les systèmes d'éducation et de formation maritimes satisfassent à toutes les exigences du cadre réglementaire, de la technologie moderne et de l'industrie mondiale des transports maritimes, notamment par une bonne connaissance de la langue anglaise. La Commission recommande que les États membres et les partenaires sociaux mettent en œuvre rapidement des mesures visant à garantir la disponibilité d'un nombre suffisant de places d'élèves-officiers à bord des navires, à dispenser aux marins communautaires des cours de recyclage et/ou de mise à niveau, et enfin à accroître la mobilité des gens de mer communautaires.
- Des instruments communautaires permettent un soutien financier à la formation maritime, et des initiatives communautaires sont en cours dans le domaine des ressources humaines. La Commission recommande que les États membres et les partenaires sociaux explorent et tirent parti des possibilités offertes par ces instruments. Les États membres sont en particulier invités à donner, lors de la planification de leur participation aux programmes communautaires, une priorité appropriée à la formation maritime et aux initiatives maritimes dans le domaine des ressources humaines.
- La Communauté peut soutenir l'effort du secteur pour remédier à la pénurie actuelle de gens de mer communautaires en parrainant des projets de recherche ciblés dans le futur sixième programme cadre.

ANNEXE I

Législation communautaire en matière sociale applicable aux navires

Dispositions sociales générales	Directive 75/34/CEE du Conseil, du 17 décembre 1974, relative au droit des ressortissants d'un État membre de demeurer sur le territoire d'un autre État membre après y avoir exercé une activité non salariée (JO L 14 du 20.01.1975, p. 10).
	Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14.02.1976, p. 40).
	Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité (JO L 359 du 19.12.1986, p. 56).
	Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO L 14 du 20.01.1998, p. 6).
Sécurité au travail	Directive 76/579/Euratom du Conseil, du 1er juin 1976, fixant les normes de base révisées relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants (JO L 187 du 12.07.1976, p. 1).
	Directive 78/610/CEE du Conseil, du 29 juin 1978, concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la protection sanitaire des travailleurs exposés au chlorure de vinyle monomère (JO L 197 du 22.07.1978, p. 12).
	Directive 80/836/Euratom du Conseil, du 15 juillet 1980, portant modification des directives fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants (JO L 246 du 17.09.1980, p. 1).
	Directive 82/501/CEE du Conseil, du 24 juin 1982, concernant les risques d'accidents majeurs de certaines activités industrielles (JO L 230 du 05.08.1982, p. 1).

Sécurité au travail	Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.06.1989, p. 1).
	Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (deuxième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 393 du 30/12/1989, p. 13).
	Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (troisième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 393 du 30.12.1989, p. 18).
	Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs (quatrième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 156 du 21.06.1990, p. 9).
	Directive 90/394/CEE du Conseil, du 28 juin 1990, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail (sixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 196 du 26.07.1990, p. 1).
	Directive 90/679/CEE du Conseil, du 26 novembre 1990, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (septième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 374 du 31.12.1990, p.1).
	Directive 90/641/Euratom du Conseil, du 4 décembre 1990, concernant la protection opérationnelle des travailleurs extérieurs exposés à un risque de rayonnements ionisants au cours de leur intervention en zone contrôlée (JO L 349 du 13.12.1990, p. 21).
	Directive 92/29/CEE du Conseil, du 31 mars 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour promouvoir une meilleure assistance médicale à bord des navires (JO L 113 du 30.04.1992, p. 19)
	Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (huitième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 245 du 26.08.1992, p. 6).
	Directive 92/58/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (neuvième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 245 du 26.08.1992, p. 23).

Sécurité au travail	Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28/11/1992, p. 1).
	Directive 93/103/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche (treizième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 307 du 13.12.1993, p. 1).
	Directive 96/29/Euratom du Conseil du 13 mai 1996 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire de la population et des travailleurs contre les dangers résultant des rayonnements ionisants (JO L 159 du 29.06.1996, p. 1).
	Directive 96/82/CE du Conseil du 9 décembre 1996 concernant la maîtrise des dangers liés aux accidents majeurs impliquant des substances dangereuses (JO L 10 du 14.01.1997, p. 13).
	Directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (quatorzième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 131 du 5.5.1998, p. 11).
Salaires, revenus et horaires de travail	Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45 du 19.2.1975, p. 19).
	Directive 80/987/CEE du Conseil, du 20 octobre 1980, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (JO L 283 du 28.10.1980, p. 23).
	Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (JO L 206 du 29.07.1991, p.19).
	Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10.1991, p. 32).

Conditions de travail	Directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail (JO L 216 du 20.08.1994, p. 12).
	Directive 94/45/CE du Conseil, du 22 septembre 1994, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs (JO L 254 du 30.09.1994).
	Directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO L 18 du 21.01.1997, p. 1).
	Directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145 du 19.06.1996, p. 4).
	Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord- cadre sur le travail à temps partiel (JO L 14 du 20.01.1998, p. 9).
	Directive 99/63/CE du Conseil, du 21 juin 1999, concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) - Annexe: Accord européen relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer (JO L 167 du 02.07.1999, p. 33).
Principes de sécurité sociale	Directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale (JO L 6 du 10.01.1979, p. 24).
	Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale (JO L 225 du 12.08.1986, p. 40).
	Directive 89/105/CEE du Conseil du 21 décembre 1988 concernant la transparence des mesures régissant la fixation des prix des médicaments à usage humain et leur inclusion dans le champ d'application des systèmes d'assurance-maladie (JO L 40 du 11.02.1989, p. 8).

Application aux travailleurs migrants	Directive 64/221/CEE du Conseil, du 25 février 1964, pour la coordination des mesures spéciales aux étrangers en matière de déplacement et de séjour justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique (JO 56 du 04.04. p.850).
	Directive 98/49/CE du Conseil du 29 juin 1998 relative à la sauvegarde des droits à pension complémentaire des travailleurs salariés et non salariés qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 209 du 25.07.1998, p. 46).
	Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés et à leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté (JO L 149 du 05.07.1971, p. 2.)

ANNEXE II

Conventions et recommandations de l'OIT en matière maritime

Généralités	
Recommandation 9	Codes nationaux des marins, 1920
Recommandation 107	Engagement des gens de mer (navires étrangers), 1958
Recommandation 108	Conditions de vie, de travail et de sécurité (gens de mer), 1958
Recommandation 139	Emploi des gens de mer (évolution technique), 1970
Convention 145	Continuité d'emploi (gens de mer), 1976
Recommandation 154	Continuité d'emploi (gens de mer), 1976
Convention 147	Marine marchande (normes minimales), 1976
Protocole (*)	Protocole de 1996 à la convention sur la marine marchande (normes minimales)
Recommandation 155	Marine marchande (amélioration des normes), 1976
Formation et entrée dans la vie active	
Convention 9	Placement des marins, 1920
Convention 179	Recrutement et placement des marins, 1996
Recommandation 186	Recrutement et placement des marins, 1996
Convention 22	Contrat d'engagement des marins, 1926
Convention 108	Pièces d'identité des gens de mer, 1958
Recommandation 137	Formation professionnelle (gens de mer), 1970
Conditions d'admission à l'embauche	
Convention 7	Âge minimum (travail maritime), 1920
Convention 58	Âge minimum (travail maritime) (révisée), 1936
Convention 16	Examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921
Convention 73	Examen médical (gens de mer), 1946
Brevets de capacité	
Convention 53	Brevets de capacité des officiers, 1936
Convention 69	Diplôme de capacité des cuisiniers de navires, 1946
Convention 74	Certificats de capacité de matelots qualifiés, 1946
Conditions générales d'emploi	
Convention 180 (*)	Durée du travail des gens de mer et effectifs des navires, 1996
Recommandation 187	Salaires et durée du travail des gens de mer et effectifs de navires, 1996
Convention 91	Congés payés des marins (révisée), 1949
Convention 146	Congés payés annuels (gens de mer), 1976
Convention 23	Rapatriement des marins, 1926
Recommandation 27	Rapatriement (capitaines et apprentis), 1926
Convention 166	Rapatriement des marins (révisée), 1987
Recommandation 174	Rapatriement des marins, 1987
Recommandation 153	Protection des jeunes marins, 1976

Sécurité, santé et bien-être	
Convention 68	Alimentation et service de table (équipes des navires), 1946
Recommandation 78	Fourniture d'articles de literie, d'ustensiles de table et d'articles divers (équipes des navires), 1946
Convention 92	Logement des équipes (révisée), 1949
Convention 133	Logement des équipes (dispositions complémentaires), 1970
Recommandation 140	Logement des équipes (climatisation), 1970
Recommandation 141	Logement des équipes (lutte contre le bruit), 1970
Convention 134	Prévention des accidents (gens de mer), 1970
Recommandation 142	Prévention des accidents (gens de mer), 1970
Recommandation 48	Conditions de séjour des marins dans les ports, 1936
Recommandation 138	Bien-être des gens de mer, 1970
Convention 163	Bien-être des gens de mer, 1987
Recommandation 173	Bien-être des gens de mer, 1987
Convention 164	Protection de la santé et soins médicaux (gens de mer), 1987
Recommandation 105	Pharmacies de bord, 1958
Recommandation 106	Consultations médicales en mer, 1958
Inspection du travail	
Convention 178	Inspection du travail (gens de mer), 1996
Recommandation 185	Inspection du travail (gens de mer), 1996
Sécurité sociale	
Convention 8	Indemnités de chômage (naufrage), 1920
Recommandation 10	Assurance-chômage (marins), 1920
Convention 55	Obligations de l'armateur (maladie ou accidents des gens de mer), 1936
Convention 56	Assurance-maladie des gens de mer, 1936
Convention 165	Sécurité sociale (gens de mer) (révisé), 1987
Convention 71	Pensions des gens de mer, 1946
Normes internationales du travail applicables à tous les travailleurs y compris les gens de mer	
Convention 87	Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948
Convention 98	Droit d'organisation et de négociation collective, 1949
Convention 130	Soins médicaux et indemnités de maladie, 1969
Convention 138	Âge minimum, 1973

(*) Convention ou protocole non en vigueur