

LA MUTUALISATION EST EN MARCHÉ ENTRE LES AGENCES DE L'EAU



CC

Les directeurs généraux des 6 agences de l'eau ont adressé aux représentants du personnel un projet de plan de mutualisation interagences. Le schéma prévisionnel d'emplois prévoit une baisse de 200 équivalents temps plein d'ici 2022.

L'union fera la force. C'est en substance le mot d'ordre affiché par les directeurs généraux des agences de l'eau dans un courrier adressé au mois d'août aux membres de leurs comités techniques, courrier dans lequel les responsables détaillent le plan de mutualisation "interagences" qui pourrait se déployer dès la fin de l'année.

En germe depuis plusieurs mois, la démarche de mutualisation en question s'inscrit bien entendu dans le cadre du programme "Action publique 2022" et repose notamment sur les conclusions d'un rapport commun à l'inspection générale des Finances (IGF) et au Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) relatif à "*l'avenir des opérateurs de l'eau et de la biodiversité*" (rendu public en juillet dernier), mais aussi sur une étude conduite par le cabinet EY. Ce dernier avait en effet été missionné en 2017 par les directeurs d'agence de l'eau pour concevoir un dispositif de développement de la mutualisation des activités des agences de l'eau, ces établissements publics participant à la gestion de l'eau sur une circonscription administrative de bassin.

Réduction des effectifs

Ce projet "vise à renforcer notre efficacité collective pour que nous puissions faire face à nos priorités dans le respect des objectifs exigeants de réduction des effectifs qui nous ont été

imposés”, expliquent les directeurs généraux dans leur lettre, datée du 1^{er} août dernier et accompagnée d’un projet de plan de mutualisation [\[cliquez ici pour consulter le courrier\]](#). Au total, les lois de finances prévoient un schéma prévisionnel d’une réduction d’effectifs de 200 équivalents temps plein (ETP) d’ici 2022. Fin 2017, les effectifs sous plafond des 6 agences de l’eau s’établissaient à 1 669,74 ETPT (équivalents temps plein travaillés).

Pour accompagner ce schéma de suppression d’emplois, *“la particularité de la mutualisation est d’être la seule action collective, précise le projet de mutualisation. Le pire face à un schéma d’emplois baissier et à un besoin incontournable de convergence serait de privilégier des stratégies isolationnistes qui trouveraient vite leurs limites”*.

Dans le détail, le projet des directeurs généraux prévoit notamment la mutualisation d’un certain nombre de pratiques de surveillance des agences de l’eau, l’harmonisation des pratiques et des organisations en matière d’aides dans l’objectif d’un outil commun, la création d’une direction des systèmes d’information unique et d’un système d’information commun, la création d’un centre de services partagés élargi en matière de ressources humaines, la réfiguration d’une mutualisation sur la formation ou encore la création d’un groupement comptable unique [\[cliquez ici pour consulter l’intégralité du projet de plan de mutualisation\]](#).

Défi RH

Néanmoins, pour assurer l’efficacité du plan de mutualisation, il reste encore à *“dynamiser”* la gestion RH des agences de l’eau. *“Compte tenu de la sévérité du schéma prévisionnel – très supérieur aux prévisions de départs à la retraite (80 ETP), il semble nécessaire de prévoir des mesures d’accompagnement pour faciliter les départs naturels ou les mobilités non forcées (départs en retraite, mobilité externe)”*, précise le projet de plan de mutualisation.

Dans leur lettre, les directeurs généraux s’engagent ainsi à conduire cette démarche de mutualisation et les réorganisations qui en découleront *“sans recourir à des mobilités géographiques forcées et, a fortiori, sans procéder au licenciement d’agents en CDI”*. *“Au-delà des fins éventuelles de détachement et des départs naturels ou volontaires, ce sont ainsi les redéploiements, s’appuyant sur un effort résolu d’accompagnement des agents pour leur permettre quand c’est nécessaire d’évoluer en compétence, qui nous permettront d’adapter nos organisations”*, ajoutent-ils. Un groupe de travail spécifique au développement de dispositifs d’accompagnement et d’aide à la mobilité doit ainsi prochainement réunir les agences de l’eau et la DRH du ministère de la Transition écologique et solidaire.

Réunion prévue le 26 septembre

Autant d’éléments sur lesquels l’administration et les organisations syndicales auront l’occasion de débattre dès le 26 septembre prochain, lors d’une réunion sous la présidence de Laurent Roy, directeur général de l’agence de l’eau Rhône-Méditerranée-Corse (pilote de la thématique RH du projet), qui sera accompagné du directeur général pilote du chantier de mutualisation, actuellement Marc Hoeltzel, directeur général de l’agence de l’eau Rhin-Moselle. La direction de l’eau et de la biodiversité (DEB), la DRH du ministère de la Transition écologique et solidaire, ainsi que les DRH de toutes les agences de l’eau devraient également y participer.

Sans surprise, les organisations syndicales sont opposées au projet de mutualisation en question et dénoncent le manque de dialogue social à ce propos. Les conséquences de cette *“mutualisation forcée seront lourdes pour les personnels”*, explique-t-on à la Fédération CGT de l’équipement et de l’environnement. *“L’objectif n’est pas une amélioration de la qualité, mais une gestion comptable des effectifs, estime pour sa part Anahi Barrera, secrétaire de la branche « Eau et milieux aquatiques » du Syndicat national de l’environnement de la FSU (SNE-FSU). Chaque mutualisation est un pas supplémentaire vers la centralisation, qui conduit à la perte d’autonomie des agences de l’eau et des risques de fusion à terme”*.

La CFDT, quant à elle, ne se dit pas opposée au principe de mutualisation *“sur le fond”*. L’organisation syndicale *“déploie simplement qu’il soit utilisé comme un emplâtre sur*

une jambe de bois pour pallier les politiques de restrictions que subissent les agences de l'eau depuis une décennie (tous gouvernements confondus) que ce soit au niveau budgétaire ou humain", souligne Mohamed Adouane, secrétaire de la branche "Agences de l'eau et biodiversité" de la Fédération générale des transports et de l'environnement de la CFDT (FGTE). Et d'exiger notamment pour cette phase de mutualisation un "bilan d'étape des précédentes vagues de mutualisations déjà vécues par les agences", des "études d'impact approfondies en matière de conséquences humaines et de risques psychosociaux", le "coût estimé de ces mutualisations au regard des gains espérés" mais aussi des "engagements forts de non remise en cause des résidences administratives des agents".

Par Bastien SCORDIA