



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Compte rendu de la délégation CFDT

Réunion mutualisation inter/agences du **26 septembre 2018**

Administration : Directeurs AE : AERMC Laurent Roy, AERM-Marc Hoetzel,

DEB-Thierry Vatin,

SG : AEAP

DRH : AESN, AELB, AERM, AEAG, AERMC, Ministère,

OS : CGT, FO, CGC, FSU,

La délégation CFDT était composée de : Vanessa Prochasson, Pierre Prodhomme, Yvon Siou, Freddy Hervochon, Juan Emilio Rodriguez, Didier Mosio, Mikael Pham, Mohammed Aouane

Déclaration Liminaire CFDT

Mesdames et Messieurs,

La Cfdt se félicite de la tenue de cette réunion de l'ensemble des 6 Agences de l'Eau et qui va dans le sens d'un dialogue social inter-agences. Cependant, cette réunion doit être validée par le CTM seule instance paritaire inter-établissements reconnue par notre ministère, en l'absence d'un réel CT inter-établissements. La CFDT demande donc que ces travaux soient inscrits pour avis au prochain CTM.

La Cfdt conteste le postulat –idéologique et dogmatique- qui consiste à considérer la baisse des effectifs dans les Agences de l'Eau comme inéluctable et comme unique justification de la mutualisation.

La Cfdt n'est pas par principe opposée à la mutualisation : il est utile que chaque structure s'interroge sur son organisation, de façon à répondre aux demandes sociétales et aux enjeux de son époque. La condition sine qua none est qu'elle apporte un plus à la qualité du travail et que l'humain soit mis au cœur du dispositif.

Pour les Agences de l'Eau, c'est l'atteinte des objectifs du bon état écologique des masses d'eau et de nouveaux objectifs pour lutter contre le réchauffement climatique, protéger la biodiversité et renforcer la solidarité entre les territoires et également pour un service public de proximité pour les territoires et les redevables.

Pour la Cfdt, la mutualisation signifie une mise en commun dans l'intérêt des agents et de l'organisation. Elle ne se résume pas à une vision strictement comptable. L'exemple d'une mutualisation correspondant à cette définition est la complémentaire santé inter-Agences revendiquée par la Cfdt.

La Cfdt considère que les Agences sont un levier de l'activité économique et de la croissance, et que ces « économies » sur leurs dos ne viendront en rien alléger la dette de l'Etat. Cela aura tôt ou tard des répercussions sur la présence et les compétences des personnels des Agences de l'Eau.

Nous notons avec satisfaction, que nos demandes ont été prises en compte dans l'élaboration dans la note de méthode EY (Ernst and Young) qui nous a été transmise. Cette note intègre que les évolutions organisationnelles devront s'accompagner d'études d'impact sur les ressources humaines et en particulier sur les risques psychosociaux (RPS) en lien avec CHSCT locaux et ministériels.

La mise en œuvre de ces études d'impacts nécessite une participation active des personnels et des O.S suivant un calendrier à définir. De plus, cette méthode doit être étendue à toutes les thématiques sans les limiter aux projets soi-disant à plus « forts impacts ».

Néanmoins, comment ne pas dénoncer ce scandale où notre tutelle nous impose à marche forcée cette mutualisation qui va consister à « saigner » les Agences de l'Eau (moins 200 postes à échéance 2022), et en même temps de créer des postes à l'AFB (tant mieux pour eux !) que les Agences de l'Eau financent ! C'est profondément injuste pour les personnels des Agences de l'Eau. La sphère biodiversité doit être intégrée au périmètre de l'étude pour une question de cohérence et

Débats :

Monsieur Roy après avoir rappelé que le format de cette réunion « informelle » avait pour objectif d'informer les membres des comités techniques (CT) des 6 agences sur ce chantier structurant du renforcement de la mutualisation, précise qu'elle ne remettait pas en cause la légitimité des 6 CT locaux ni celle du Comité Technique Ministériel (CTM).

Il estime le nombre prévisionnel de départ en retraite à 170 agents à l'échéance 2022, tandis que le cabinet E&Y prévoyait 80 départs en retraite. Ses explications un peu confuses ne nous ont pas convaincu. De plus quels que soient les chiffres retenus, il apparaît clairement que le nombre de départs ne compensera pas l'objectif de -200 ETP à l'horizon 2022.

Monsieur Vatin rappelle que ce travail résultait d'une des préconisations issues du rapport des inspecteurs du CGEDD et des finances et qu'il ne remettait pas en cause le principe de la gouvernance par bassins, principe reconnu mondialement.

L'objectif poursuivi est l'optimisation des moyens dans un contexte de plafond d'emploi à la baisse.

Pour plus d'information :

- [Plan de mutualisation](#) et [courrier convocation](#)
- [Cadrage d'analyse d'impacts.](#)

13 chantiers de mutualisation prévus à ce stade qui s'échelonnent de 2018 à 2023/2024 :

	échéances	Objectifs 2018 - 2020
SI (système informatiques)	2024	Une autorité de gestion unique. Le calendrier de la phase organisationnelle a été optimisée pour viser le tuilage de certaines étapes (convergence des infrastructures réseaux et unification des applications métiers) et veiller à ne pas stopper les projets lancés.
Surveillance	2020	Harmonisation + début de rapprochement de marchés Lancement de l'harmonisation des pratiques par l'agence pilote). Mutualisation de la surveillance biote poisson par LB (marché unique) Pour la surveillance milieux marins (non traitée par les GT) : projet de mutualisation à affiner à l'automne 2018
Redevances	2020	Décalage de la mise en service (2020) de certaines redevances mutualisées du fait de chantiers législatifs préalables. Mais la plupart des projets seront menés de front dès 2019 : marchés communs, mutualisation des 4 petites redevances existantes + les 2 nouvelles redevances pollution domestique et imperméabilisation
Aides	2022	Harmonisation des pratiques : alignement dans le cadre de la préparation du P11 puis travail pour la révision du P11.
RH	2021	Possibilité de projets « quick Win » sur les fonctions isolées. Démarrage de l'élargissement du Centre de Services Partagés dès 2019. Idem pour la formation (choix structurels à l'issue).
Communication nationale	2019	Poursuite des chantiers nationaux en cours (ex : baromètre, projet de com digitale, colloque changement climatique) en 2018. En 2019 initiation de nouveaux projets pour gagner en visibilité nationale + prestations de service aux bassins. Recrutement du cadre à l'automne 2018.
Finances et	2020	Création d'un groupement comptable unique sous 3 ans.

comptabilité		Engagement en 2018
Achats	2024	Poursuite des mutualisations (permanent). En 2019 formalisation d'une politique d'achat commune.
Expertises	2021	Décision sur la pérennisation de la mutualisation en 2019
Communication	?	Poursuite des chantiers nationaux en cours (ex : baromètre, projet de com digitale, colloque changement climatique) en 2018. En 2019 initiation de nouveaux projets pour gagner en visibilité nationale + prestations de service aux bassins. Recrutement du cadre à l'automne 2018.
International	?	A définir
Audits croisés	?	Analyse de faisabilité en 2018
Juridique	?	Mise en route en 2019 selon étude de faisabilité (en cours).

Pour la Cfdt ces chantiers ne pourront aboutir que si les agences de l'eau, la DEB et plus largement le ministère mettent en place un véritable « plan Marshall » d'accompagnement RH aboutissant à un protocole d'accord signé avec les OS.

Ce plan devra s'inspirer des plans que le ministère a mis en place lors des restructurations des agents du ministère ou de ceux mis en place à VNF et plus récemment au CEREMA.

Ces plans devront comporter des engagements financiers précis à déployer pour :

- Les plans de formation nécessaires à l'accompagnement et à la reconversion si besoin des agents.
- La réactualisation des montants des différentes indemnités de restructuration
- Le chiffrage du volet « départs volontaires » prévu par l'administration dans le plan d'accompagnement RH
- L'octroi de moyens en temps et en budget pour améliorer la qualité du dialogue social dans l'intérêt de tous les personnels.

En conclusion : La Cfdt bien que satisfaite de la production par l'administration d'un cadre d'étude d'impact aimerait néanmoins obtenir en amont les éléments d'analyse qui auront permis les conclusions énoncées dans ladite étude d'impact, pour éventuellement pouvoir les amender voire revenir sur le projet de mutualisation si les conclusions de l'étude d'impact sont négatives et notamment en matière de RPS (Risques Psycho-sociaux)

La Cfdt n'acceptera aucune mutualisation si un risque d'augmentation des RPS est avéré et l'étude d'impact devra l'attester.

Si cette étude d'impact se focalise à juste titre sur les conséquences humaines des mutualisations, elle fait l'impasse sur l'impact institutionnel et notamment sur :

- Les conséquences sur l'atteinte des objectifs,
- Ceux de la Loi de finance 2019 : concourir aux adaptations au changement climatique, préserver la biodiversité, organiser la solidarité territoriale (urbain => rural ?).
- Mais également les plus traditionnels et le fond de la politique de l'eau : Les objectifs de bon état des eaux, de protection des ressources.

Si le PLF2019 semble l'oublier, pas nous.

Oublier les potentialités néfastes des réductions de moyens des agences de l'eau sur l'atteinte de ces missions, et ne se focaliser que sur une mutualisation sensée démontrer nos capacités d'adaptation, ce ne sera pas la politique de la Cfdt.

