



ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Évaluation de la politique de l'eau- audition de la CFDT

24 juillet 2013

Présents

CFDT : Hubert LEBRETON, SG Union Fédérale Environnement Territoire Autoroute Mer (UFETAM), Freddy HERVOCHON, SG adjoint UFETAM, Pierre PROD'HOMME Secrétaire section AE-Loire Bretagne Yvon SIOU, Secrétaire-adjoint section AE Loire Bretagne.

Comité opérationnel de l'évaluation CIMAP de la politique de l'eau : Anne Marie-LEVRAUT, Ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts au Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable et Présidente de la commission permanente des ressources naturelles, Richard LAGANIER, Professeur d'Université.

Cette audition se tient dans le cadre de l'évaluation CIMAP de la politique de l'eau : le rapport d'analyse est rendu, mais les propositions sont en cours d'élaboration. Le présent entretien pourra être mentionné dans le rapport ainsi que la liste des contributions apportées : propositions remises par la CFDT à M. le député Lesage, annexe technique sur les politiques menées par les agences de l'eau. Ce document est téléchargeable à partir de ce lien :

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/ecologie/doc13/Entretien_Lesage_annexe-tech_25-06-13.pdf

Plusieurs questions représentant des enjeux sociaux importants ont été abordées.

La CFDT a regretté d'une façon générale l'insuffisance du dialogue social ; elle rappelle le grand désarroi des personnels des services déconcentrés mis en lumière par le rapport Rébère-Weiss ; elle constate que le rapport du député Lesage promeut des modèles d'organisation qui se sont révélés moins efficaces que le modèle français de gestion de l'eau, du point de vue de l'état des masses d'eau. Pour réussir la transition écologique, elle estime que les services doivent conserver des moyens, aussi bien en agence de l'eau, qu'en DDT(M) ou DREAL ; les personnels sont prêts à s'investir, mais il faut se donner les moyens d'agir sans occulter les difficultés et la spécificité des métiers qui doit être prise en compte.

L'équipe opérationnelle souhaite avoir le point de vue de la CFDT sur un certain nombre de points de blocages qui lui paraissent dommageables à l'efficacité et l'efficience de la politique de l'eau : absence de mobilité entre les agences et avec l'ONEMA et plus généralement entre les établissements publics et les services de l'État, adaptation des profils des agents aux nouveaux métiers, et évoquer les autres sujets de préoccupations ou revendications des personnels.

Mobilité : elle n'est pas liée à un problème de statut ; les personnels des AE témoignent d'un intérêt de s'engager dans des mobilités, notamment parce que la démarche peut être liée à un souhait de promotion. Cependant, la mobilité se heurte aux contraintes liées à l'application de la LOLF (plafonds d'emplois, masse salariale, blocage du poste de l'AE émettrice interdisant le remplacement en cas de mise à disposition d'un agent, compteurs entre ministères interdisant les mutations au sein d'une même DDT). Des propositions formulées par la CFDT ont déjà été faites à Delphine BATHO pour éviter le cloisonnement des ETP, par exemple avoir un plafond d'emploi supplémentaire pour permettre les mobilités.

**VITAMINEZ LE
DIALOGUE SOCIAL !**



Quelles solutions pour sortir de ce cloisonnement ?

Fonctionnariser les personnels des AE ? La CFDT n'est pas opposée à l'intégration dans les corps de fonctionnaires sous réserve de ne pas nier la diversité des métiers.

Elle rappelle que la CFDT a été la seule organisation syndicale à signer l'accord sur la création du quasi-statut des agences de l'eau en 2007. En 2010-2011, trois ans plus tard, toutes les organisations ont réclamé l'extension du statut des personnels des AE à l'ONEMA et à l'ONCFS ! Ce changement tardif de position n'a sans doute pas aidé à la conduite de ce chantier d'extension de ce quasi-statut avec l'administration. Aujourd'hui, la DGAFP (fonction publique) est opposée à cette extension, ce qui paraît peu compréhensible au regard de l'accord sur la déprécarisation signé avec le Gouvernement précédent.

L'intégration des contractuels dans un corps de fonctionnaire pose de nombreux problèmes : les conditions d'intégration au premier niveau de grade, le régime de retraites, la gestion des agents en place. Les conditions offertes aux agents sont très désavantageuses. La titularisation de contractuels, menée dans le passé par notre ministère, s'est traduite par des recours gagnés par la CFDT. Lors d'un entretien récent, la DRH a évoqué le toilettage du décret-liste tous les 5 ans et la perspective de fonctionnariser certains postes. La création de l'agence française de la biodiversité peut aussi offrir des opportunités.



Nouveaux métiers dans les AE ? Formations ? S'il n'y a pas vraiment de possibilité de mobilité externe, il reste la mobilité interne fonctionnelle. De nouveaux métiers ont émergé au fil du temps avec l'enrichissement de la politique de l'eau sur de nouveaux objets (zones humides, morphologie, approche économique, approche territoriale et systémique...). Les Agences de l'eau ont proposé des facilités d'adaptation en interne à travers diverses possibilités de suivi de formation (formation continue et diplômante de niveau master en particulier) permettant à l'issue de ces formations de se positionner sur des emplois attractifs (Cf. bilans sociaux). Ceci a été facilité par la possibilité de recrutements externes qui ont permis un renouvellement des profils en complément. A l'inverse, constat est fait d'une absence ou d'une faiblesse de formation des cadres de l'État, alors même que leurs missions évoluent. Par exemple, la mise en œuvre du SDAGE en LB, ne s'est traduite pour les agents de l'État que par l'offre d'une journée de formation sur le bassin. On est loin aujourd'hui des objectifs des années 1980 dans les DDE de 5 jours de formation par agent et par an. Ceci est un des facteurs de mal appropriation, par les agents de l'État, de leurs nouvelles missions

La CFDT préconise d'aller vers un Plan Marshall de la formation pour la reconversion des personnels :

- fixer des objectifs de formation aux personnels en place pour se repositionner en termes de métiers,
- bâtir des partenariats avec les universités en ciblant certaines formations,
- aller vers la mise en place de contrats personnalisés de formation avec engagement des parties prenantes pour libérer du temps pour la formation, et faire en sorte qu'une fois formé l'agent reste dans les services...

Si l'on veut que les personnels acceptent des reconversions, il faut leur offrir les conditions nécessaires à cette évolution avec des parcours de formation individuels à la reconversion (cf. point ci-dessus) qui passe également par des évolutions de carrières.

Comment mieux mutualiser entre l'État et ses EP, par exemple pour le suivi des projets territoriaux ? Passerelles financeurs/police avec chef de file ? Les personnels des AE peuvent-ils apporter un avis technique au préfet (police) ? Dans certaines agences de l'eau, la mise en place de simulateurs, pour évaluer les impacts, permet d'apporter certains arguments dans l'instruction des dossiers. Le suivi de qualité de l'eau assuré par les AE peut également venir en appui du travail de police, en particulier pour des demandes de suivi de problèmes particuliers (ex impact

d'activités sur la pisciculture). La question de la confiance à construire entre techniciens des AE et Préfet est également posée.

Feuille de route de la Bretagne (qui sera présentée lors de la Conférence environnementale de septembre) :

La CFDT fait état du projet de feuille de route de la Bretagne pour l'évolution de la politique de l'eau, document qui l'inquiète beaucoup et sur lequel elle n'a pas été consultée. Le niveau régional pour l'instruction des dossiers pose plusieurs problèmes : La région est souvent plus dans une logique de guichet que dans une logique environnementale. Elle est beaucoup plus sensible à la logique de solidarité urbain-rural (héritée du FNDAE) qui aujourd'hui n'est plus vraiment en phase avec les enjeux de l'eau. Le lobbying agricole est plus puissant à une échelle régionale, alors que le niveau actuel bassin exige davantage de compromis de la part du monde agricole (cf. SAGE où souvent les agriculteurs tiennent les élus voire même les préfets, avec un niveau d'ambition moindre pour le SAGE que pour les SDAGE).

La CFDT tient à faire part de trois sujets importants : la réduction des effectifs, ses contributions pour atteindre les objectifs du bon état des eaux, le rééquilibrage de la gouvernance de l'eau : CB et CA des agences.

La réduction des effectifs AE : suppression de 140 postes sur 3 ans (2013 à 2015) sur un effectif total d'environ 1 800 personnes aujourd'hui dans les AE. Il est rappelé que l'impact sur le budget de l'État est nul, puisque les personnels sont payés par les redevances affectées. Du point de vue de la réduction de la dette publique, l'effort demandé n'est pas compréhensible. De plus, les emplois concernés sont non dé localisables, inscrits dans les territoires, et favorisent le développement de ces derniers. Les AE sont, en effet, à la fois des banques d'investissement et des établissements apportant une contribution technique dans le domaine de l'eau qui favorisent la capacité à susciter et mettre en œuvre les projets sur les territoires (effet levier des financements de l'ordre de 3). Seuls les personnels des AE ont cette capacité à aider à l'émergence des projets à la différence des CG, des régions, qui sont dans une logique plus financière de guichets ... La réduction des effectifs des AE sera donc contreproductive sur le plan environnemental et économique. La CFDT demande que le comité opérationnel du CIMAP sur la politique de l'eau, fasse bien remonter dans les conclusions de son rapport au Ministre, que la réduction des effectifs des AE est un contre sens économique pour la relance des investissements dans le domaine de l'eau, et ne contribue en rien à réduire le déficit des comptes de l'État.

L'efficacité des systèmes pour atteindre le bon état des eaux (cf. annexe technique CFDT). Il faut rappeler que la France a des masses d'eau plutôt en meilleur état que les autres pays européens, et que l'ambition de reconquête est forte. Il faut aller vers le grand cycle de l'eau et vers le préventif, et travailler sur les pollutions diffuses agricoles et la morphologie.

La CFDT a remis quatre propositions prioritaires au comité opérationnel de l'évaluation CIMAP de la politique de l'eau :

1. **Eco conditionnalité des aides** (proposition 1) **notamment agricole (PAC) et contrôle PAC, à articuler avec les contrôles de police de l'eau** (Cf. modèle autrichien sur l'éco conditionnalité). Le paradoxe du système : c'est l'État français, au travers du ministère de l'agriculture, qui est chargé de distribuer la manne financière de la PAC, mais c'est le ministère de l'écologie qui est chargé de l'application de la directive nitrates et de la directive cadre sur l'eau. Le ministère de l'écologie au travers notamment des agences de l'eau n'a pas de levier vu les masses financières mobilisées par la PAC. Aujourd'hui, il faudrait passer au stade de



- généralisation et dépasser le stade du démonstrateur sur BV expérimentaux ; il faut former les agents contrôleurs des épandages et échanger les informations ;
2. **Mise en place d'une redevance azote simple** (proposition 2)
 3. **Mise en place d'une redevance pour obstacle sur les cours d'eau dont l'assiette comporte la hauteur de chute, un coefficient d'entrave et un coefficient de débit qui s'appliquerait dès le premier cm** (proposition 3) AML précise qu'il y a cependant un risque fort de contentieux et de conflits locaux (propriétaires moulins, EDF...) qui pourrait coûter plus cher que le gain lié à cette redevance telle qu'elle est envisagée ici (dès le premier cm). Sans doute faudra-t-il regarder comment l'insérer dans un dispositif incitatif et pédagogique. Elle pourrait être aussi, selon la CFDT, une contribution pour les collectivités locales (EPCI ; EPTB ?) en leur donnant une redevance affectée sur ce terrain-là. Enfin, l'État ou ses EP, dont VNF, sont loin d'être exemplaires ; la CFDT rappelle qu'elle a demandé l'adjonction d'une mission sur la biodiversité dans les statuts du nouvel EPA VNF.
 4. **Rééquilibrage de la gouvernance des comités de bassin au profit des ménages et des élus + renforcement du poids des personnels dans le conseil d'administration AE** (Proposition 4) : aujourd'hui 6 à 8 personnels dans le CA de VNF alors que dans les AE il n'y a qu'un représentant des personnels (demande CFDT : 1/3 du CA) ; demande également d'introduction d'un représentant du personnel AE dans le CB. Ces personnels peuvent être des lanceurs d'alerte. Ils constituent aussi un contrepoids aux élus et à la logique de guichet y compris au niveau du CB.

Bulletin d'adhésion

A imprimer et renvoyer par fax ou renvoyer ce fichier par email après l'avoir enregistré sur votre micro (voir en bas pour coordonnées), Les renseignements ci-dessous ne seront pas utilisés à d'autres fins. Les libellés [en bleu](#) sont facultatifs

Nom :

Prénom :

Tél. Personnel : Tél. Portable :

E-mail :

Catégorie : A B C OPA PNT Autre précisez :

Service :

Adresse professionnelle :

Tél. (professionnel) : Fax. :

E-mail :

Je déclare adhérer à la CFDT et m'engage à payer régulièrement ma cotisation.

Date :

Signature :

A renvoyer au secrétaire du syndicat ou de la section départementale ou à l'UFETAM-CFDT par fax au 01 40 81 24 05

par email : cfdt.syndicat@i-carre.net