



La Défense, le 29 juin 2012

UFETAM / CFDT 30, passage de l'Arche
92055 LA DEFENSE Cedex
tél. 01.40.81.24.00 fax : 01.40.81.24.05
courriel : cfdt.syndicat@i-carre.net

Madame la Ministre de l'Ecologie, du
Développement Durable et de
l'Energie

Réf : HL/2012-28

Hôtel de Roquelaure

246, bd St Germain

75007 PARIS

Objet : Extension du statut Agences de l'eau,
Contrôleur financier et instance de concertation inter établissements

Madame la Ministre,

Depuis le 11 mai 2007 les personnels non titulaires, dans les Agences de l'eau de votre ministère, bénéficient d'un statut pris par décret en conseil d'État.

En septembre 2009 des négociations ont été ouvertes, avec l'administration du MEDDE, pour étendre le statut des agents contractuels des Agences de l'eau aux agents de l'ONÉMA et de l'ONCFS.

Un des enjeux stratégiques de ce dossier d'extension du statut est la mobilité des personnels de ces 3 établissements. Cette mobilité aujourd'hui quasiment impossible est essentielle. A cet effet, vous trouverez, annexé à ce courrier, une note explicative plus détaillée sur le principe de la mobilité remis en cause dans les établissements publics de l'état, notamment pour les contractuels des agences de l'eau du MEDDE.

En septembre 2010, les projets de textes statutaires ont été mis en phase de consolidation en interministériel auprès de la DGAFP et de Bercy. Depuis cette date, il s'avère que la DGAFP bloque ces projets de textes au motif que certaines grilles d'évolutions indiciaires de ce statut étendu seraient plus favorables à celles de la fonction publique.

Cette position de la DGAFP nous surprend puisqu'elle a elle-même acté en 2007 les grilles indiciaires du statut du personnel des Agences de l'eau. Or, l'extension du statut des personnels des agences de l'eau vers l'ONÉMA et l'ONCFS est prévue à l'identique, moyennant des corrections pour supprimer certaines anomalies d'inversion de carrières lors de promotion des catégories IV et III. Ces corrections ont d'ailleurs fait l'objet rapidement, d'un consensus avec votre administration.

Sur cette question de la comparaison avec les grilles de référence de la fonction publique, une note de gestion du 4 mai 2012 relative aux agents contractuels des parcs nationaux et des agences des aires marines protégées, montre une certaine adéquation avec le projet de grille étendue à l'Onéma et l'ONCFS. Aussi, nous ne comprenons pas le blocage de la DGAFP.

Par conséquent, nous avons l'honneur de solliciter votre soutien pour débloquer au niveau interministériel, ce dossier relatif à l'extension du statut des personnels des agences de l'eau aux agents de l'ONÉMA et l'ONCFS.

Nous attirons également votre attention sur deux autres points :

- L'attitude du Contrôleur financier des Agences de l'eau qui outrepassa ses prérogatives en matière de recrutement, par une interprétation toute personnelle du cadre statutaire des Agences de l'eau,
- L'absence pour 2013 et les années suivantes, de taux Pro/Pro bloquant toute promotion interne alors que les prochaines commissions devront se réunir en fin d'année pour statuer.

L'ensemble de ces éléments portés à votre connaissance, nous amène à dénoncer l'absence d'un espace de dialogue social inter établissements pour évoquer l'ensemble des problématiques à un niveau pertinent.

A cet effet, nous sollicitons votre arbitrage en faveur de la création urgente d'une instance de concertation commune aux établissements publics des Agences de l'eau, de l'ONÉMA, ONCFS, Parcs nationaux,... pour répondre aux questions, communes à ces établissements, laissées sans réponse et s'adapter aux nouveaux enjeux de la gestion publique de ces établissements publics.

Nous souhaitons que la création de cette instance commune inter établissements ne conduise pas à dessaisir le Comité Technique Ministériel de ses compétences sur ces établissements. Aussi, nous sommes favorables à ce que des attributions clarifiées soient définies pour cette nouvelle instance de concertation en articulation avec le CTM et les CT de proximité de chaque établissement.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez croire, Madame la Ministre, à l'assurance de ma considération respectueuse.

Pour l'UFETAM-CFDT
Le secrétaire général,

Hubert LEBRETON

ANNEXE AU COURRIER EN DATE DU 29 JUIN 2012 ADRESSÉ À MADAME LA MINISTRE DE L'ÉCOLOGIE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

Note explicative sur le principe de mobilité remis en cause pour les contractuels dans les Agences de l'eau

Depuis le 11 mai 2007, les personnels non titulaires dans les Agences de l'eau de votre ministère, bénéficient d'un nouveau statut comportant de nombreuses avancées, notamment la possibilité de bénéficier de mises à disposition auprès d'organismes extérieurs.

La mobilité est un des enjeux majeurs de ce statut et, est essentielle car les agences seront de plus en plus amenées à agir dans le cadre d'un réseau d'acteurs de l'eau disposant désormais de compétences techniques et de moyens.

Les métiers des agences vont donc évoluer et s'adapter, ce qui suppose une diversification des compétences et des expériences des personnels et par voie de conséquence une ouverture encore plus grande sur l'extérieur.

Malheureusement, cette mobilité se heurte aux rigidités d'une administration qui s'ingénie à multiplier les obstacles là où le bon sens devrait au contraire prévaloir. Nous tenions à attirer votre attention, Madame la Ministre, sur la manière dont le ministère du budget veille à une application « zélée » de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), en contradiction avec les orientations en faveur de la mobilité dans votre administration.

Les données du problème

Le nouveau statut permet des mises à disposition (MAD) jusqu'à hauteur de 15 % de l'effectif total des agences de l'eau. Tout agent mis à disposition continue d'être rémunéré par l'agence, mais l'organisme d'accueil lui rembourse le salaire et les charges salariales correspondantes.

Grâce à ce remboursement, les agences devraient pouvoir recruter du personnel pour assurer la continuité des tâches auparavant assurées par les MAD, sans pour autant alourdir le poste « personnel » dans son budget¹. C'est ce type de gestion saine et cohérente des ressources humaines qui était facilitée par le nouveau statut du personnel des agences de l'eau.

La LOLF encadre les dépenses de personnel des différents organismes de l'Etat et fixe des plafonds d'autorisation des emplois rémunérés en équivalents temps plein travaillé (ETPT)².

Cela signifie que le Parlement ne se contente pas de contenir les dépenses, il fixe également le nombre de postes de fonctionnaires ou assimilés et répartit ces postes en fonction des différentes missions de l'État. Le ministère du budget, de son côté, veille à ce que ces plafonds soient respectés.

¹ On peut même considérer que ce remboursement n'a pas d'autre finalité.

² Le nombre total d'ETPT dans un organisme est représentatif de la masse salariale. Un agent à temps plein pendant 12 mois de l'année compte pour un ETPT. S'il ne travaille que 8 mois (démission) que pour 2/3 ETPT. Celui qui ne travaille qu'à mi-temps pour 0,5 ETPT, à 80% pour 0,8. Le cumul représente le plafond d'emplois qui ne peut être dépassé par l'agence.

Les **instructions du ministère du budget** encadrant le budget de chaque agence (comme celui de tout autre opérateur de l'Etat) sont très contraignantes quant au plafond des équivalents temps plein annuel travaillés.

En effet, elles imposent de comptabiliser dans les effectifs tous les MAD, ainsi que les personnes recrutées pour les remplacer.

Dans ces conditions, chaque mise à disposition se traduit par une suppression effective d'emploi car les agences sont dans l'incapacité de le remplacer (cela reviendrait à créer un ETPT de plus, ce qui lui est interdit).

Par contre, il n'est pas créé de poste dans l'organisme d'accueil du fait que les sommes remboursées à l'agence apparaissent dans le budget de la structure d'accueil en dépenses de fonctionnement et non pas en dépenses de personnel.

Il y a donc bien contradiction entre ce que prévoient le statut et les instructions régissant la gestion du personnel des agences.

Pour pallier cette difficulté, la CFDT préconise deux pistes d'actions:

1. **en toute logique, les agents bénéficiant d'une MAD doivent être comptabilisés non pas dans les effectifs des agences** mais dans ceux de l'organisme d'accueil, ce qui aurait été conforme à l'esprit de la LOLF (mais cela n'a pas été retenu),

2. **fixer un nombre d'ETPT supérieur au nombre réel d'agents effectivement en poste au sein des agences.** C'est ce qui était prévu à l'origine et les premières versions des budgets 2008 dans les agences. Cette disposition a été rejetée par le ministère du budget au motif que cela alourdirait le nombre des agents de l'État, alors que la politique gouvernementale prône, au contraire, une réduction drastique du nombre de fonctionnaires et assimilés.

La remise en cause du principe de mobilité aura de lourdes conséquences en matière d'évolution de carrière pour le personnel non titulaire des agences.

Les MAD restent théoriquement possibles, mais elles interviendront au compte-gouttes du fait de l'impossibilité de recruter à l'extérieur pour assurer la continuité des tâches.

Reste la possibilité d'opérer des gains de productivité internes en procédant à des redéploiements, mais on arrivera bien vite aux limites de l'exercice. Bref, tout agent désirant bénéficier d'une MAD doit se préparer à un parcours d'obstacles.

Si rien n'est fait pour modifier ou adapter les règles imposées par le ministère du budget, les conséquences pour le personnel non titulaire des agences seront particulièrement lourdes en matière d'évolution de carrière.

Ainsi, l'accès d'un non titulaire aux postes de haut niveau (catégorie I et Ibis) lui sera très difficile et ce, en raison même du statut.

Le recrutement interne sur un poste de catégorie I n'est en effet possible qu'à deux conditions :

- soit justifier d'au moins 3 années de service dans des fonctions de catégorie II au sein d'une agence et de l'accomplissement d'une période de mobilité d'au moins 3 ans hors de l'agence dans une fonction équivalente,
- soit de justifier de 12 années de service dans la catégorie II.

De même, le recrutement interne d'un agent de catégorie I bis nécessite 6 années d'activité en catégorie I et 3 ans de mobilité hors de l'agence dans une fonction équivalant à la catégorie II.

Le recrutement interne d'experts de haut niveau nécessite toujours 6 années en catégorie I et au moins 3 ans dans les mêmes fonctions dans une autre agence.

La mobilité constitue donc bien une pièce maîtresse du statut. Si cette mobilité n'est pas possible ou rendue trop aléatoire, le personnel non titulaire sera le grand perdant.