



## INTERVENTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL LE 18 JUIN

Céline OLIVIER Charles VIYER ou Samuel GARNIER ou Eric LEVESQUE

Les organisations syndicales représentatives du personnel dans les agences de l'eau sont réunies en intersyndicale au niveau national comme local sur la problématique des chantiers de mutualisation et un dossier plus large concernant les mesures d'accompagnement RH dans ce cadre mais aussi dans celui des réorganisations-structurations et suppressions de postes qui sont et seront à l'œuvre.

Le premier signal vous a été envoyé, Directeurs Généraux, tutelle et ministère au niveau national et local par le boycott de la réunion du 29 mai au niveau national et celle du comité technique du 4 juin au niveau local.

Trois semaines après ce premier boycott nous n'avons toujours ni retour ni propositions concernant nos demandes.

Rappelons en préalable que nous ne sommes pas contre les mutualisations si elles permettent un meilleur service public, si les gains en sont démontrés et si le cadre est sécurisé pour les agents et préserve leurs conditions de travail. Ce n'est pas le cas du projet présenté.

Dans le cadre de la mutualisation des DSI, nous sommes contre la mise à disposition des agents auprès de l'Agence Seine Normandie, qui fragilise l'avenir personnel et professionnel des agents concernés. Nous vous engageons à faire une proposition alternative sans mise à disposition.

Nous portons aussi une exigence d'un statut juridique de ce projet sur la base de conventions, et ce de façon pérenne.

De même, il vous revient d'apporter à minima et rapidement des réponses aux nombreuses questions des agents des DSI (règlement intérieur, contrat, évolution de carrière, acquis sociaux, recrutements...).

Il n'est pas possible de demander aux agents de s'engager sur le projet ni même se positionner sur des postes sans ces éléments. La faisabilité du projet est conditionnée par une adhésion forte des agents.

Nous demandons sur les autres projets de mutualisation, qui auront un impact sur l'ensemble des agents (CSP paye-RH, agence comptable, service achat, aide, gestion des données...), une véritable concertation et des réponses en matière de fondement juridique des futures organisations et du positionnement des personnels.

C'est pourquoi nous demandons une pause pour l'ensemble des projets de mutualisation le temps d'établir une véritable méthode de négociation, et de mettre sur la table l'ensemble de nos propositions d'en discuter et d'obtenir des réponses aux questions concernant les personnels.

Rappelons que la représentation du personnel toutes organisations confondues n'a eu de cesse depuis près de deux ans de demander et de proposer des modalités pour la mise en place d'une telle méthode, et surtout de mettre l'avenir des personnels au cœur de ces projets, sans succès jusqu'à ce jour.

Si nous en sommes aujourd'hui à un tel niveau de blocage de notre part, cela relève exclusivement des décideurs que sont les Directeurs Généraux.

Aucune date limite et pression forte en matière de mise en œuvre n'existe aujourd'hui de la part de la tutelle ou du gouvernement sur ces projets.

Prendre le temps d'une véritable concertation ne relève en rien d'une demande déraisonnable.

Ignorer la représentation du personnel n'est pas acceptable !

Elle doit être la première interlocutrice de l'administration !

D'autant que sa légitimité et sa représentativité avec un taux de participation de près de 90% aux élections professionnelles d'il y a six mois, est incontestable !

---

#### CFDT – V. PROCHASSON

Notre 1<sup>er</sup> séminaire interne avait mis en avant la nécessité de redonner du sens à notre action collective. Pour cette 2<sup>eme</sup> édition, il est prévu l'organisation d'une conférence liée au changement et des ateliers mais avec une approche individuelle du changement. M. le Directeur général, il semble qu'il y ait comme un décalage entre l'attente des agents et l'ambition donnée à cette journée.

L'histoire des agences de l'eau n'est qu'une suite d'adaptation aux changements : nouvelles réglementations, nouvelles missions, nouveaux partenaires..., et les nécessaires évolutions des outils et méthodes qui vont avec.

Ceci est encore plus vrai depuis 2011 et la baisse continue des effectifs. À horizon 2022 c'est 20% d'effectifs en moins dans les agences avec des attentes plus fortes et des missions supplémentaires. C'est aussi la reconnaissance des partenaires extérieurs et des instances de bassin qui est en jeu.

Les agents ont déjà fait largement leurs preuves en matière d'adaptation, de capacité à évoluer, d'inventivité. Et c'est sûrement là la force de l'agence de l'eau !

Il n'y a donc aucune incapacité à évoluer ou à s'adapter de la part des agents. Et si refus il y a, et encore faut-il le démontrer, ne serait-ce pas lié, M. le Directeur, à ce contexte de réduction en tout genre et de projets de mutualisation menés à marche forcée ?

La base pour réussir de tels projets relève d'une réelle capacité d'écoute, de dialogue, de concertation, d'intégration des propositions de la représentation du personnel et des agents de la part des décideurs. Nous tenons à rappeler que nous ne sommes pas en autogestion et que toutes ces décisions ou projets sont décidés, menés et arbitrés par les DG et la tutelle.

Le projet d'établissement ne peut se penser en dehors des derniers bouleversements que connaissent nos établissements, mutualisations, réduction d'effectif et de budgets... mais nous attendons autre chose qu'une piste d'évolution individuelle, qui a sa place ailleurs, dans le plan de

formation notamment. Nous attendons d'un projet d'établissement d'être dans le « faire ensemble » : c'est-à-dire travailler à la réalisation d'un projet collectif avec une stratégie et des objectifs partagés, issus de choix négociés, ancré dans notre réalité aussi complexe et perturbante soit-elle, pour garantir l'implication de tous, à tous les stades.

Les organisations syndicales ont mené une enquête pour parler travail au sein de notre établissement. 174 personnes ont répondu en 10 jours seulement. M. le Directeur général, les agents de Loire-Bretagne sont encore fiers de travailler à l'agence et globalement satisfaits des missions qu'ils exercent. Et pourtant, chacun perçoit une ambiance qui se dégrade et pour un certain nombre d'agents cela se traduit par un mal-être au travail, des boules au ventre, des pleurs. Il est temps de réagir. Appuyez-vous sur vos agents, qui expriment aussi leur volonté d'être acteurs de leur changement. Soyons honnêtes, la mutualisation est une route semée d'embûches dont on ne connaît pas encore les conséquences mais si la finalité est partagée alors collectivement nous pourrions réussir. Seul on va vite mais à plusieurs on va loin.

---

EFA- CGC J-M. DUBOULET

1mn de silence pour les emplois perdus et à perdre

Nous souhaitons donc, Monsieur le Directeur, vous entendre sur différentes questions mais nous proposons d'abord une minute de silence en mémoire des emplois perdus depuis 2011 et pour ceux à perdre d'ici 2022 !

Ces questions sont :

- Votre position sur la méthode adoptée jusqu'à présent en inter-agence ? Etes-vous pour de vraies négociations ?
- Votre action pour relayer, et appuyer, la demande de concertation réelle au niveau des six agences, qu'elle est-elle ?
- Comment se fait-il que l'intersyndicale suite au boycott de la réunion nationale qui remonte déjà à trois semaines, n'ait pas le moindre retour, pas même une réponse d'attente, sur les demandes formulées ?
- Avez-vous remonté nos demandes suite au boycott du CT du 4 juin ?
- Que pensez-vous d'un fonctionnement par mode de convention sans mise à disposition ?
- Qu'en est-il exactement de certaines mutualisations déjà arrêtées sur la forme et le fond comme le CSP paye-RH ? l'agence comptable ? Qu'avez-vous prévu pour les personnes directement impactées par le transfert D'ETP ?
- Dans ce contexte inédit et très particulier, quels sont les mesures et les moyens exceptionnels que vous envisagez de mettre en place en interne à l'agence pour protéger et accompagner le personnel ?
- Serez-vous présent pour la mise en œuvre des premiers chantiers et la gestion de ses premiers temps ?