



L'arrêt des missions DSP-GSP

Note de service SG/SM/SDPS/2014-41 du 22/01/2014 . Groupe de travail du 12 décembre 2013

Problématique et contexte

Le MAAF ayant décidé **l'arrêt des missions d'appui aux communes** en ce qui concerne la délégation des services publics (DSP) ou la gestion de ces services publics (GSP) de l'eau et de l'assainissement, [une note de service](#) (définissant les modalités de cet arrêt a été publiée le 22 janvier 2014.

Cette note de service avait été soumise aux organisations syndicales lors d'un groupe de travail le 12/12/2013.

Cette réunion a été animée par Anne BOSSY, du service de la modernisation.

L'Alliance du Trèfle était représentée par Marie-Augusta SOURDEAU et Pascal PERFETTINI-DERENNE

L'Alliance du Trèfle a posé la problématique lors de sa déclaration liminaire, citée ci dessous in extenso:

La continuité républicaine dans la conduite des politiques publiques nous réserve de bien mauvaises surprises.

C'est le cas aujourd'hui où, après l'abandon de l'ATESAT et l'ADS par le Ministère de l'Équipement, pardon de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie, nous voyons **le MAAF à son tour délaisser l'appui aux communes par l'arrêt des missions d'aide à la délégation ou la gestion des services publics.**

Cette décision, prise en 2008 par le précédent gouvernement, a été confirmée en 2013 par le gouvernement Ayrault **au nom de la modernisation de l'action publique !**

Nous savons bien que ce n'est pas ici que nous ferons changer les orientations politiques, mais nous vous demandons de faire savoir au ministre que ses personnels ne peuvent pas se satisfaire d'une telle décision.

En effet, après 2008, les personnels en charge de l'ingénierie publique se sont recyclés en basculant sur les missions « DSP-GSP », suivant pour cela plusieurs semaines de formation à l'ENGEES.

Cela a représenté un lourd investissement non seulement en temps et déplacements mais également un investissement intellectuel des personnels, sans compter les moyens financiers mobilisés par l'État.

Certains agents ont pris en charge la mission MEDDE de SISPEA ^a. Là encore, cela ne s'est pas fait tout seul et il a fallu que ces agents se forment et s'engagent sérieusement.

On peut légitimement se poser la question du devenir de cette mission dont il n'est pas fait état aujourd'hui et, partant, de celui des personnels qui en assurent la bonne marche.

L'abandon de l'ATESAT et de l'ADS évoqué plus haut s'est traduit par un tel malaise chez les agents concernés que le porte-parole du Réseau national des médecins de prévention du MEDDE/METL, le docteur Gérard LUCAS, s'en est ému dans une lettre ouverte en date du 25 novembre dernier !

a) Système d'Information sur les Services Publics de l'Eau et de l'Assainissement



Dans son document, il tient à « alerter sur les risques de décompensation de la santé des agents concernés » et souligne qu'il « **s'agit d'un enjeu sanitaire qui dépasse les propos et les bonnes intentions** ». C'est bien la première fois que les médecins du travail sortent du bois et avec quel écho... Nous ne pouvons que nous en féliciter même si cela ajoute à notre inquiétude !

Le projet de note de service que vous nous présentez n'est pas de nature à nous rassurer quant à la parfaite prise en compte de ce genre de problèmes. En effet, on y lit que c'est le **Réseau d'Appui aux Personnels et Structures** qui aura pour mission l'identification et la prise en charge des agents concernés.

On a vu l'efficacité limitée du RAPS lors de la suppression des laboratoires de la protection des végétaux, leurs cadres ayant dû trouver une solution pour eux même, voire également aider leurs agents dans leurs démarches de redéploiement (pour certains IGAPS, il fallait regarder les circulaires de mobilité ...).

Puisque vous indiquez que « aucune mobilité géographique ne sera imposée », nous vous demandons que **soit écrit dans la note** que les agents concernés bénéficieront d'une priorité d'affectation jusqu'à l'obtention d'un poste correspondant à leurs attentes, sur la durée nécessaire. Plus généralement, nous attendons des déclinaisons **pratiques et concrètes** des beaux principes évoqués dans le paragraphe 3 de la note de service.

Résumé du débat

Prise de position des OS

La quasi-totalité des OS ont rejoint l'Alliance du Trèfle sur le fond, marquant leur opposition à l'abandon de ces missions. Proposition est faite de saisir le CHSCT du ministère. La question du devenir des personnels est au cœur de toutes les interventions, en particulier s'agissant des personnels en charge de SISPEA.

La réponse de l'administration

La représentante de l'administration répond qu'elle n'a pas de prise sur les sujets politiques...

- décision d'arrêt des missions,
- LOLF,
- choix de lier les moyens et les politiques publiques ,
- plafonds d'emplois,
- « chacun des ministères (MAAF et MEDDE) doit établir des priorités, l'heure étant aux économies »)

...puis elle revient sur SISPEA en précisant qu'il s'agit à l'heure actuelle d'une mission Écologie sur le BOP 217, (selon SALSA) mais avec possibilité d'utilisation du BOP 215 dans la limite des 953 emplois MAAF travaillant sur des missions MEDDE.

Demandes formulées par les OS

Toutes les OS demandent le maintient des quelques 170 personnes compétentes sur cette mission, plutôt que de former des agents du METL ce qui générerait des dépenses de formation inutiles, des pertes de compétences et mettrait en difficultés les agents actuellement en charge.

Les OS insistent sur le fait qu'il s'agit d'une restructuration devant ouvrir droit aux Primes de Restructuration et de Service (PRS) y afférentes ainsi qu'à la mise en place de mesures exceptionnelles telles que le déplafonnement des emplois de façon temporaire pour permettre le maintien des personnels sur SISPEA, la possibilité de suivre une formation de reconversion pour les agents qui le souhaiteraient ou la priorité dans le cadre d'une demande de mobilité.

L'accompagnement doit être ouvert aussi aux agents ayant moins de 10 ans de service effectif étant donné qu'il s'agit ici d'une situation particulière de suppression de missions.



Relevé de décisions rédigé par l'Administration :

La Transparence sur le dispositif "un pour un"

En marge des échanges sur le projet de note de service, les OS demandent unanimement plus de transparence sur le dispositif du "un pour un"^a et ses résultats ; une présentation en CAP ou CTM est souhaitée. Le service de la modernisation relaiera cette demande auprès du secrétaire général.

Amendements de la note de service

La note de service sera consolidée suite aux échanges sur les points suivants :

- En page 4, pour les mobilités, la mention du dispositif « un pour un » sera ajoutée dans la mesure où il pourrait permettre, si les conditions sont réunies, à un agent ayant en charge et étant compétent sur les missions SISPEA de les conserver.
- Des précisions seront apportées au paragraphe 1.2 entre la date annoncée de l'arrêt des missions au 31 décembre 2015 et la dotation en ETPT des DDT(M) qui est de 0 en 2015.
- En page 4 la rédaction sera modifiée « les postes » au lieu de « un ou plusieurs postes ».
- En page 2, une mention sera ajoutée pour que les agents concernés par l'arrêt des missions GSP DSP se rapprochent de leur IGAPS référent.
- En matière de risques psycho sociaux, la note de service sera enrichie d'une mention attirant l'attention des managers sur la vigilance nécessaire à porter sur la communauté de travail impactée.
- Au paragraphe 4, les directeurs seront invités à inscrire ce sujet à l'ordre du jour des CHS-CT.

Dispositions particulières

En corollaire de la publication de la note de service :

- Les IGAPS seront tenus informés des dispositifs d'accompagnement mis en place pour le redéploiement des agents en charge de l'ATESAT et de l'ADS.
- Le RAPS examinera si tous les candidats potentiels au bilan de compétences répondent au critère d'accès (minimum 10 ans de service effectif). Si besoin, le SRH étudiera les possibilités de dérogation au cas par cas.
- Le RAPS étudiera le nombre d'agents susceptibles d'être concernés par un souhait de mobilité vers les collectivités territoriales et en informera le SRH. L'enjeu est de déterminer les modalités de compensation qui pourraient être mises en oeuvre à l'instar de ce que le MEDDE a mis en place dans le cadre de l'ATESAT ADS.

Une information sur les dispositions prévues par la présente note de service sera réalisée au cours du CHS CT ministériel du 13 février 2014. Le SRH sensibilisera également le réseau des assistantes sociales.

- Le SRH étudiera les possibilités d'accompagnement, en matière de formations, pour les agents souhaitant quitter la fonction publique et se reconvertir dans le privé.
- La synthèse consolidée et anonymisée de l'enquête informelle menée par les IGAPS, pour identifier le nombre d'agents concernés par l'arrêt de ces missions, sera transmise aux membres du GT ainsi qu'aux représentants du personnel du CTM.
- Est joint au présent relevé de décisions le bilan anonymisé issu de l'enquête menée par les IGAPS. Nous vous invitons à considérer ces données avec vigilance, les réponses des structures ayant pu être partielles ou peu précises.

La note de service consolidée (où apparaissent les modifications effectuées suite au débat), [est disponible ici](#).

^{a)} Une entrée dans un BOP n'est en théorie possible que si l'on peut afficher par ailleurs une sortie de ce BOP.



L'avis de l'Alliance du Trèfle

Le relevé de conclusions montre que nos préoccupations concernant le traitement des personnels touchés par l'abandon des missions DSP-GSP ont été, au moins en partie, entendues.

Néanmoins, le ministère ne s'engage pas concernant SISPEA en renvoyant au « un pour un » le maintien des personnels actuellement en poste.

QUAND L'APPLICATION DES RÈGLES DE GESTION aboutit à l'inverse de leur objectif...

Ainsi des agents du MAAF ayant reçu les formations adéquates et disposant des compétences nécessaires, ayant pris à cœur leur métier, ne vont pas pouvoir le poursuivre en intégrant le MEDDE si il n'y a pas les sorties correspondantes du BOP... On tentera donc de les "recaser" au MAAF, tandis que le MEDDE dépensera ressources humaines et budgétaires à former à ces mêmes techniques ses propres agents... "libérés" par l'abandon des missions ATESAT et ADS !

Au moment précis où les "vœux 2014" annoncent des réductions des dépenses publiques sans précédent au nom d'une conjoncture très difficile, on organise avec sérénité une gabegie en matière de gestion des personnels, des emplois et des compétences en appliquant la LOLF de manière absurde et inhumaine.

La gestion des emplois par BOP montre ses limites dans ce type de problématique et il serait temps que nos dirigeants s'en rendent compte... ou plus vraisemblablement, hélas, en tiennent compte !

L'Alliance du Trèfle sera particulièrement vigilante concernant le devenir des femmes et des hommes concernés par ce dossier. N'hésitez pas à nous contacter ^a si vous rencontrez des difficultés personnelles ou connaissez des collègues en souffrance.

Prochain GT : date à définir d'ici la fin du premier semestre 2014

^a) Utiliser l'adresse courriel alliancedutrefle@agriculture.gouv.fr