



De toute la France, les personnels du CSP manifestent leur mécontentement et soutiennent un projet d'établissement public national capable d'assumer la protection des milieux aquatiques !



A MADAME LA MINISTRE

Nous tenons à rappeler que les syndicats et les personnels dans leur ensemble ne sont absolument pas opposés à l'évolution de leur établissement.

D'ailleurs, cette évolution a été engagée par le CSP lui-même avant que la demande lui en ait été faite. On peut citer dans le domaine de l'organisation la mise en place d'une programmation des activités en concertation avec l'administration et les partenaires territoriaux. Dans le domaine technique, le développement de projets et d'outils cohérents avec les demandes de la Directive Cadre Européenne sur l'Eau. Dans celui de la police, un recadrage des missions donnant la priorité à la préservation des milieux aquatiques et de la ressource en eau, avec un fort investissement auprès des services de l'Etat, le contrôle de l'exercice de la pêche diminuant proportionnellement.

Les organisations syndicales ont tenté d'accompagner de façon positive cette évolution en participant avec assiduité aux multiples groupes de travail mis en place par la Direction de l'Eau. Aujourd'hui, vous pouvez observer que les personnels de l'établissement font le constat que leurs arguments et leurs propositions n'ont pas été entendus. Ils font appel à vous parce qu'ils ne peuvent obtenir aucune réponse à leurs inquiétudes légitimes et aucun engagement écrit, ni de la Direction Générale du CSP, ni de la Direction de l'Eau.

Comment et pourquoi en sommes nous arrivés là, alors que le contexte était au départ plutôt favorable ?

Parce qu'on nous promène depuis trois ans de groupe de travail en groupe de travail, où sont étalées les preuves d'ignorance du fonctionnement et des spécificités du CSP, sans prêter la moindre attention à nos arguments et propositions. Ce n'est que récemment, et parce que nous avons démontré l'importance de notre ressenti, que des propositions un peu différentes, mais totalement bâclées et insuffisantes apparaissent. Dans le contexte qui précède, nous ne pouvons à ce stade leur accorder aucune confiance.

Dans le même temps, le CSP a été affublé d'une directrice, incapable de s'intéresser aux missions de l'établissement, au travail de ses agents, inapte à anticiper les besoins d'évolution et à réussir la transition du CSP vers l'ONEMA. Aujourd'hui, l'établissement tout entier est plongé dans un marasme qui fait fuir ses personnels jusqu'aux postes de direction. Le dialogue social est éteint, et les agents de l'établissement ne témoignent d'aucune confiance en leur directrice.

Sur le fond, nous pensons que le projet d'ONEMA tel qu'il a été présenté jusqu'ici bafoue totalement les atouts et les spécificités de l'établissement. On ne crée pas un établissement public chargé d'appuyer l'Administration dans des domaines où celle-ci est aujourd'hui inefficace pour le démembrer immédiatement et placer ses agents dans des structures qui ont fait la preuve de leur incapacité à maintenir des services techniques et à s'organiser au niveau national.

Nous estimons que cette évolution débouche sur une organisation inefficace, dans laquelle nos missions et nos métiers ne seront pas respectés et ne pourront pas s'exprimer.

Que voulons nous ?

Un budget correspondant aux enjeux dès 2007, à la hauteur du budget ONEMA et capable de remonter le lourd handicap accumulé ces dernières années. Avec notamment un rattrapage sur les deux prochaines années des 140 postes vacants, gelés, supprimés ou promis et non attribués ainsi qu'une anticipation sur la centaine de départ à la retraite à prévoir dans les cinq années à venir.

Une définition claire et hiérarchisée des missions de l'ONEMA, déclinée à tous les niveaux de l'établissement. Les tableaux « fourre-tout » distribués jusqu'à présent, qui ne font que mettre en évidence la méconnaissance de nos spécificités et de nos atouts, ne peuvent en tenir lieu.

Un établissement public à part entière, avec une ligne hiérarchique claire sur trois niveaux, capable de définir une politique avec sa tutelle, de la traduire par des conventions cadres nationales, puis des conventions spécifiques avec ses partenaires territoriaux (bassin, région, département).

Une structuration et des moyens qui permettent à l'ONEMA de mener à bien ses missions de connaissance, de police, de surveillance et d'expertise. Ce qui suppose une organisation équilibrée à tous les niveaux, un renforcement des échelons régionaux (y compris BMI) et départementaux, des pôles de recherche-développement, le maintien d'une formation de qualité garante de la technicité de l'établissement (maintien de l'école du Paraclet), des moyens de développement technique.

Une prise en compte de l'échelon départemental qui est le seul, aujourd'hui, à bénéficier d'une compétence à la fois technique et judiciaire, indispensable pour garantir un niveau satisfaisant de préservation de la ressource en eau et des milieux aquatiques. Alors que les missions ont doublé voire triplé ces dernières années, cet échelon est le seul à ne pas voir augmenter ses effectifs (+2% alors que le nombre d'ATE a chuté de 30% sur 3 ans). D'autre part, des problèmes récurrents de management (pas d'adjoints aux chefs de services) et d'accumulation de tâches administratives réduisent considérablement la capacité opérationnelle de cet échelon dont l'efficacité est liée à sa présence sur le terrain.

Un calibrage conséquent de l'échelon régional est indispensable pour assurer la coordination, l'encadrement et l'appui techniques des services départementaux, et mener à bien les missions de connaissance, d'expertise des milieux aquatiques. Nous ne pouvons que déplorer l'appauvrissement en moyens de ces structures et donc leur incapacité à répondre de manière satisfaisante aux missions actuelles et encore moins futures.

A contrario des propositions illisibles figurant dans les derniers documents, nous demandons donc un calibrage des besoins en personnels centré sur les missions, en n'omettant pas les missions :

- de surveillance des milieux aquatiques et d'expertise pour l'Administration,
- de production de données, en quantité et en qualité.

Les déficits actuels en postes budgétaires bloquent d'ores et déjà la mise en place des réseaux pour la DCE et obligent le CSP à réduire ses autres activités de connaissance et de suivi patrimonial.

Une implication et une réactivité fortes de l'établissement sont nécessaires au cours des années à venir pour développer les méthodes, former les personnels et mettre en place un contrôle qualité. A l'opposé de ces besoins, les propositions présentées

ces dernières semaines n'assurent même pas le remplacement des départs en retraite pour les prochaines années. Ainsi, en l'absence d'intervention urgente, l'affaiblissement de l'établissement, conséquence du manque d'anticipation de la direction, menace de perdurer encore plusieurs années.

Un conseil d'administration conforme aux missions à remplir par l'établissement qui ne consacre pas, comme dans le projet actuel, un verrouillage par les représentants des usagers, consommateurs d'environnement (18 postes sur 33 pour les Agences et le CNE dans le Conseil d'Administration), alors que l'ONEMA est chargé d'évaluer l'impact des activités humaines sur les milieux aquatiques ! A noter que la composition proposée n'est d'ailleurs pas conforme au projet de loi...

La mise en place immédiate des moyens et d'une volonté de gestion des ressources humaines capables de régler les nombreux dossiers en souffrance et de projeter l'avenir des personnels du CSP dans le futur ONEMA s'avère incontournable.

Nous attendons sur ces différents points un engagement de votre part, suivi d'une concertation loyale, associant systématiquement un membre du cabinet à chaque réunion ONEMA à la DE.

En outre, nous vous demandons confirmation écrite que la réforme se fera « dans la douceur » et dans la durée (échéance 2015), sans impacter les situations individuelles des agents (pas de mutations forcées, pas de perte d'emploi). Enfin, en ce qui concerne l'école du Paraclet, nous demandons que les réflexions futures soient pilotées par l'IFORE, seule instance présentant la neutralité et la compétence nécessaires.