

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>8443</b>	De <b>Mme Barbara Pompili</b> ( La République en Marche - Somme )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transition écologique et solidaire		<b>Ministère attributaire</b> > Transition écologique et solidaire
<b>Rubrique</b> >eau et assainissement	<b>Tête d'analyse</b> >Mobilité des agents contractuels des agences de l'eau	<b>Analyse</b> > Mobilité des agents contractuels des agences de l'eau.
Question publiée au JO le : <b>22/05/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>20/11/2018</b> page : <b>10520</b> Date de changement d'attribution : <b>05/09/2018</b>		

### Texte de la question

Mme Barbara Pompili appelle l'attention de M. le ministre d'État, ministre de la transition écologique et solidaire sur la situation des agents contractuels des agences de l'eau. Le Gouvernement a exprimé sa volonté de mettre un terme au statut dérogatoire, en permettant aux agents contractuels d'obtenir une titularisation. Cette titularisation n'étant pas intéressante, notamment sur le plan financier, pour les agents à partir d'un certain âge, il a été convenu que les agents qui le souhaitent pourront conserver leur statut actuel. Néanmoins, les annonces de suppression de postes au sein des agences de l'eau soulèvent des questions quant à la mobilité de ces contractuels en dehors des agences de l'eau. Si le bénéfice du CDI et de l'ancienneté semblent être acquis pour les agents optant pour une mobilité en dehors des agences de l'eau, il n'est pas fait mention des conditions d'emploi. Les agents s'inquiètent donc de se voir dans l'obligation d'accepter une mobilité en cas de suppression de poste, et ce même si le nouveau poste proposé présente des conditions moins avantageuses. Cette inquiétude se fait jour alors que le contexte général au sein des agences de l'eau est déjà tendu, notamment en raison des efforts demandés en termes de personnels, qui risquent de mettre à mal la capacité des agences à mener à bien leurs missions. Elle l'interroge donc sur les engagements que pourrait prendre le Gouvernement pour assurer des conditions de mobilité satisfaisantes aux personnels contractuels des agences de l'eau et, plus généralement, sur sa volonté à maintenir les moyens humains nécessaires à l'exercice des activités des agences de l'eau.

### Texte de la réponse

Depuis le 1er avril 2018, les emplois des agences de l'eau sont sortis du dispositif dérogatoire prévu à l'article 3 2° de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, qui permettait à ces établissements de recruter des agents contractuels en contrat à durée indéterminée, gérés par les dispositions du décret n° 2007-832 du 11 mai 2007. Dans ce cadre, une partie des agents pourra, au terme des concours réservés prévus par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, intégrer un corps de fonctionnaires. Les agents contractuels des agences de l'eau ont la possibilité, pendant 3 ans, de passer un concours de déprécarisation au titre du dispositif dit Sauvadet. Ceux qui le souhaitent peuvent néanmoins conserver leur statut actuel. Ils ont bénéficié de la part de leur bureau des ressources humaines de proximité d'un accompagnement individualisé et de simulations d'effets sur leurs salaires actuels et à venir. Afin d'accompagner la sortie des agences

de l'eau du dispositif dérogatoire, des réunions fréquentes se tiennent entre les services du ministère de la transition écologique et solidaire, direction des ressources humaines, direction de l'eau et de la biodiversité, et les organisations syndicales. La sortie du régime dérogatoire pour les personnels des agences de l'eau fait d'ailleurs partie des chantiers prioritaires listés à l'agenda social ministériel pour la période 2017-2019. Pour répondre aux inquiétudes des agents contractuels restant employés sur le quasi-statut et sur les conditions d'emplois en cas de mobilité, il est précisé qu'en cas de suppression ou de transformation de l'emploi pour les agents recrutés pour un besoin permanent, contrat à durée indéterminée (CDI) et contrat à durée déterminée (CDD) lorsque le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement a été formulée, l'agence de l'eau doit rechercher un emploi de reclassement, en application de l'article 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Le cas échéant, le reclassement d'un personnel contractuel s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi de catégorie hiérarchique inférieure, selon l'article 45-5-I du décret de 1986 précité. La rémunération est garantie dans les deux situations. Toute solution sera recherchée pour permettre aux personnels, dont l'emploi évolue, de trouver un autre emploi soit dans leur propre agence, soit dans une autre agence ou dans un établissement ou service relevant du périmètre ministériel, voire interministériel si nécessaire. En application de cet article 45-5, le périmètre de l'obligation de reclassement concerne les services relevant de l'autorité de recrutement de l'agent, en l'espèce l'agence de l'eau employeuse. Cependant, si aucune solution de reclassement n'est possible au sein de l'agence de l'eau ayant recruté l'agent dans des délais adaptés, l'offre d'emploi sera systématiquement élargie aux services et opérateurs de la sphère ministérielle se situant dans le périmètre de la résidence administrative de l'agent. En effet, le ministère de la transition écologique et solidaire (MTES) souhaite accompagner au mieux les agences de l'eau qui seraient dans l'obligation de proposer un reclassement afin de proposer un emploi correspondant au niveau de compétence et de limiter, dans la mesure du possible, les mobilités géographiques. Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement, ainsi que les directions interrégionales en Île-de-France, en tant que responsables de zones de gouvernance, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) et la direction des ressources humaines du MTES pourront également être sollicitées pour identifier les listes de postes vacants dans les bassins d'emploi concernés. Dans ce cadre, le MTES et le ministère de l'action et des comptes publics (MACP) ont rappelé, par circulaire, les garanties applicables aux agents contractuels des agences de l'eau dans le cadre d'une mobilité. Les candidatures des contractuels sur des emplois non dérogatoires au sein du réseau des agences doivent être examinées au même titre que les fonctionnaires et sans ordre de priorité. En outre, le MTES a mis en place des mesures d'accompagnement pour les mobilités de ces agents au sein de ses services, que ce soit à l'occasion d'un congé mobilité, l'agent est recruté en CDD mais conserve un lien avec son employeur, ou d'un CDI, l'agent conserve l'engagement à durée indéterminée et l'ancienneté acquise pour faire valoir certains droits à congés, mais est soumis aux conditions d'emploi de son nouvel employeur dans la fonction publique d'État. Enfin, dans le cadre de la concertation sur la mutualisation des missions au sein des agences de l'eau, des échanges vont avoir lieu entre l'administration, au niveau national, et les organisations syndicales, afin de préciser les garanties accordées aux personnels et les dispositifs indemnitaires d'accompagnement qui pourraient être activés en complément, indemnité de départ volontaire ou primes liées à des restructurations.