



**16<sup>EME</sup> CONGRES**

**DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT  
(FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE)**

**Valras (Hérault), mai-juin 2017**

**RÉSOLUTION GÉNÉRALE**

**et  
motions**

**adoptées par le congrès**



# Sommaire

Sommaire-----	1
Introduction-----	3
<b>Thème 1 - Environnement et société-----</b>	<b>3</b>
<b>1.1- Pour une autre mondialisation-----</b>	<b>3</b>
<b>1.2- Principales politiques environnementales en France-----</b>	<b>4</b>
1.2.1- Agriculture et pêche-----	4
1.2.2- Déchets-----	4
1.2.3- Eau et biodiversité-----	5
1.2.4- Énergies, air, transports, changement climatique-----	5
1.2.5- Fiscalité écologique-----	6
1.2.6- Risques naturels-----	6
<b>Thème 2 - Service public – Service public de l’environnement-----</b>	<b>9</b>
<b>Introduction : La notion d’intérêt général-----</b>	<b>9</b>
<b>2.1- Rappel du cadre institutionnel sur le service public-----</b>	<b>9</b>
2.1.1- Le service public se définit comme acteur de l’intérêt commun-----	9
2.1.2- Le principe de subsidiarité-----	9
2.1.3- Notion de service d’intérêt général au niveau européen-----	9
2.1.4- Déclinaison française de ce cadre institutionnel-----	10
<b>2.2- Vision du SNE-FSU dans ce cadre de référence et pour la France-----</b>	<b>10</b>
2.2.1- Quel service, quel objectif – ligne de partage entre public et privé-----	10
2.2.2- Quelle garantie-----	11
2.2.3- Quel coût, quel financement-----	11
2.2.4- Conséquences de la baisse des effectifs, de la précarisation des emplois, du recours à la sous-traitance et de la mutualisation-----	11
2.2.5- État, établissements publics et collectivités territoriales, évolution du contexte institutionnel-----	12
2.2.6- La mise en œuvre des politiques publiques de l’environnement-----	14
<b>Thème 3 - Les personnels, les politiques catégorielles et les conditions de travail-----</b>	<b>17</b>
<b>3.1- Des personnels pour répondre aux missions fondamentales du service public-----</b>	<b>17</b>
3.1.1- Les personnels au cœur des missions de service public-----	17
3.1.2- Un dialogue social en mode dégradé-----	17
3.1.3- Des créations d’emplois dans nos services pour catalyser la transition écologique riche en emploi de bonne qualité-----	17
<b>3.2- Donner du sens au travail, reconnaître les personnels et leurs qualifications-----</b>	<b>18</b>
3.2.1- Des missions clarifiées et des personnels reconnus-----	18
3.2.2- La formation initiale et continue doit être une priorité du ministère-----	18
3.2.3- Quid du détachement ?-----	19
3.2.4- La mobilité pour elle-même ne doit pas être un objectif-----	19
3.2.5- Une amélioration de l’emploi des personnes en situation de handicap mais...-----	19
<b>3.3- Des politiques catégorielles à la hauteur des qualifications et du travail des agents-----</b>	<b>19</b>
3.3.1- Le salaire et le déroulement de carrière : on est loin du compte-----	19
3.3.2- Des services ressources humaines dotés de moyens-----	20
3.3.3- Des agents reconnus par leur rémunération et leur carrière-----	20
3.3.4- Les conséquences de la révision de la liste dérogatoire-----	20
3.3.5- La précarité s’installe dans les services-----	21
3.3.6- Des moyens et des emplois pour les établissements publics à caractère industriel et commercial et les associations-----	21
3.3.7- L’indemnitaire, outil de l’individualisation-----	22

<b>3.4- Défendre de meilleures conditions de travail</b>	<b>22</b>
3.4.1- Les conditions de travail, la santé au travail et le risque psycho-social	22
3.4.2- Des droits pour répondre aux difficultés de l'exercice des métiers de terrain	23
3.4.3- Le télétravail, une réalité réglementaire dans la Fonction publique mais...	23
3.4.4- Lutter contre les discriminations	24
<b>3.5- Action sociale – protection sociale – Prévoyance</b>	<b>24</b>
3.5.1- Une action sociale à la hauteur des besoins des agents	24
3.5.2- Un modèle solidaire de complémentaire santé	24
3.5.3- Prévoyance	25
<b>3.6- Le temps de travail et la retraite</b>	<b>25</b>
3.6.1- Réduire le temps de travail, réduire la surcharge de travail	25
3.6.2- Défendre les droits à la retraite	25
<b>Thème 4 - Environnement syndical – priorités et moyens d'actions du SNE-FSU</b>	<b>27</b>
<b>4.1- Environnement syndical</b>	<b>27</b>
4.1.1- champ de syndicalisation du SNE-FSU	27
4.1.2- Liens avec les syndicats FSU de notre champ ministériel	27
4.1.3- Élections générales de 2018 et autres élections	28
4.1.4- Le SNE dans la FSU	28
<b>4.2- Organisation et travail</b>	<b>29</b>
4.2.1- Durée de la mandature	29
4.2.2- Organisation du bureau national	29
4.2.3- Permanence parisienne	29
4.2.4- Travail du conseil national	29
4.2.5- Fonctionnement et coordination des groupes de travail	30
4.2.6- Redécoupage des branches professionnelles	30
4.2.7- Règlement intérieur des branches et des sections	30
<b>4.3- Priorités et moyens d'actions du SNE-FSU</b>	<b>30</b>
4.3.1- Quatre priorités	30
4.3.2- Communication	31
4.3.3- Cahiers thématiques	31
4.3.4- Action juridique	31
4.3.5- Moyens financiers	31
4.3.6- Adhérents retraités	32
<b>Les motions adoptées par le congrès</b>	<b>33</b>
<b>Motion : Agences régionales de la biodiversité</b>	<b>33</b>
<b>Motion : Face à l'État plateforme</b>	<b>34</b>
<b>Motion : Métiers de l'environnement</b>	<b>34</b>
<b>Table des sigles</b>	<b>37</b>

## Introduction

L'identité du SNE-FSU repose sur une volonté constante, inséparable de nos pratiques professionnelles, de porter la vision de ses adhérents sur le monde, la société, l'environnement.

Les résolutions de congrès successives fondent l'action du SNE-FSU. La présente résolution expose l'essentiel de nos analyses et de nos revendications, en les actualisant et sans reprendre dans le détail les dernières résolutions.

Des sujets importants font l'objet de cahiers séparés qui déclinent et complètent les résolutions. À ce jour il s'agit du texte « service public de l'environnement » et des cahiers thématiques « biodiversité », « eau et milieux aquatiques » et « climat-énergie ».

## Thème 1

### Environnement et société

#### 1.1- Pour une autre mondialisation

La mondialisation libérale a conduit à une conception mercantile toute-puissante de la société, de court terme et sans limite. Les dégâts sont nombreux et inacceptables : atteintes irréversibles à l'environnement, renforcement des inégalités dans chaque pays et entre pays du nord et du sud, blocage de flux migratoires que les pays développés refusent d'assumer.

Les migrations humaines résultant de désordres politiques, sociaux, économiques ou environnementaux sont un fait majeur, d'aujourd'hui et surtout de demain, qui ne peut pas être réglé par le rejet et l'exclusion. Le SNE-FSU affirme sa solidarité avec les migrants et ceux qui leur viennent en aide.

La maximisation des profits et l'accaparement des richesses dans le cadre d'une concurrence forcée conduit à une surexploitation des travailleurs et des ressources naturelles et au creusement des inégalités, alors que les régulations démocratiques sont sciemment affaiblies. La prégnance d'injonctions de toutes sortes à soumettre nos vies à la consommation et au travail (ou l'absence de travail) ne répond pas au besoin légitime d'une vie digne et d'un épanouissement humain.

Cette conception de la société renforce les dégradations de l'environnement tout en entravant l'émergence des politiques adéquates. La prégnance du court terme des mandats et de la puissance des lobbies, la visibilité des dégradations de l'environnement différée dans le temps et l'espace, la nécessité induite, difficile à porter politiquement, de revoir nos modes de vie... toutes ces raisons conduisent à un hiatus patent entre les actions nécessaires et la réalité de politiques menées. Le SNE-FSU soutient les lanceurs d'alerte dont les poursuites sont révélatrices de ce refus de la réalité.

Le SNE-FSU rappelle la continuité fondamentale de la vie humaine et de son environnement.

Les services publics, outils essentiels des régulations collectives à long terme, sont déstructurés par des réformes permanentes et par les politiques d'austérité. Constamment dénigrés, ils sont de plus en plus fragiles alors qu'est démontrée leur contribution économique et sociale à faible coût.

En France, les réorganisations récentes dans un contexte de crise économique, de la fusion équipement-environnement-industrie à la réforme territoriale, conduisent à faire disparaître les politiques de l'environnement dans celles de l'aménagement et à amenuiser le rôle d'un État qui se positionne explicitement et sans discernement comme un facilitateur de projets économiques.

Le SNE-FSU réaffirme son attachement à la priorité donnée à un épanouissement humain équilibré entre vie collective et vie personnelle, dans un environnement préservé à court et à long terme.

Pour cela il soutient la nécessité d'une réorientation des modes de production, d'une économie équitable, sobre et solidaire, d'une priorité donnée à l'intérêt commun dans le cadre d'une démocratie renforcée. Cela suppose notamment la coopération et l'entraide internationales, la régulation de la finance, la mise en œuvre de normes

sociales et environnementales universelles et une recherche indépendante. Cela implique également de renforcer les moyens dévolus à la communication, la formation et l'éducation au développement durable.

Dans le domaine de l'environnement, la préservation des ressources naturelles et de la biodiversité, la lutte contre le changement climatique, la lutte contre les pollutions sont des priorités nécessitant des actes forts et une mobilisation de toutes les composantes de la société et de tous les niveaux politiques.

Le SNE-FSU appelle à une réforme profonde et une amélioration du dialogue et du débat sur l'environnement. Les projets comme Notre-Dame-des-Landes sont des caricatures de débat démocratique, en même temps que des gâchis d'ingénierie et de compétences techniques.

## **1.2- Principales politiques environnementales en France**

### **1.2.1- Agriculture et pêche**

L'agriculture et la pêche ne sont pas des activités économiques comme les autres. Elles nourrissent les hommes en mobilisant les ressources naturelles et le vivant. Elles structurent profondément le territoire.

Le mode encore majoritaire d'économie agricole et halieutique à caractère industriel et intensif atteint ses limites et exige d'être réorienté. Les conséquences sont connues : dégradation des sols, surexploitation, pollutions, mise à mal de la ressource en eau, problèmes de santé publique, contribution à l'effet de serre, risques liés aux organismes génétiquement modifiés, destruction d'emplois... A cela s'ajoutent les scandales sanitaires divers et le coût énergétique de ces modes de production.

Les importants enjeux éthiques et sociaux fondamentaux sont sacrifiés à la libre concurrence et à la régulation par les marchés. Les agriculteurs et les pêcheurs sont victimes d'un modèle qui les rend prisonniers des groupes agroalimentaires. L'accaparement des terres, la spéculation sur les produits alimentaires et la privatisation du vivant sont des dérives inacceptables. Le traitement des animaux d'élevage et plus généralement la souffrance animale sont enfin devenus un sujet à part entière dans l'opinion.

Le SNE-FSU considère qu'il est urgent de réorienter l'agriculture et la pêche pour qu'elles répondent au quadruple défi sociétal, alimentaire, environnemental et sanitaire, en tant qu'enjeux à long terme. La sécurité alimentaire des populations, les circuits courts de commercialisation, l'utilisation soutenable des ressources naturelles, la pérennité et la viabilité d'exploitations créatrices d'emplois, d'activités économiques artisanales et de lien social sont des orientations vitales et universelles.

Le SNE-FSU approuve les initiatives qui construisent une approche durable de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. Il encourage par exemple l'agriculture biologique et plus généralement toutes les pratiques respectueuses de l'environnement. Il est urgent que les pouvoirs publics s'emparent de ces aspirations pour engager les réformes indispensables et de grande ampleur structurelle.

### **1.2.2- Déchets**

Les déchets montrent concrètement que nous ne pouvons pas maintenir nos modes de production et de consommation actuels, fondamentalement inadéquats : gaspillage des ressources naturelles, production excessive de déchets, difficultés ou insuffisance du recyclage, durée de vie des objets trop courte, dispersion des déchets et pollutions induites... La seule orientation réaliste consiste avant tout à réduire de manière importante les déchets, notamment par la prévention, puis à favoriser leur recyclage.

Le SNE-FSU soutient la démarche Zero Waste (zéro déchet, zéro gaspillage – [www.zerowastefrance.org](http://www.zerowastefrance.org)) qui fait la promotion et met en réseau des alternatives positives à la mise en décharge et à l'incinération, et qui sensibilise sur les avantages économiques et sociaux à éviter la production de déchets et à les considérer comme des ressources générant de l'activité et de l'emploi.

Cette organisation non gouvernementale propose les trois orientations suivantes.

- Produire sobriement : pour réduire nos déchets, il faut passer de modes de production linéaires et toxiques à des systèmes circulaires et résilients, grâce aux progrès de l'écoconception
- Optimiser et allonger l'usage : Zero Waste préconise au contraire de maximiser l'usage en réutilisant, partageant, mutualisant l'accès à des biens ; en ce qui concerne les emballages, les modes de distribution reposant sur le "jetable" sont donc écartés au profit de systèmes basés sur la réutilisation (consigne, vente en vrac...).

– Préserver la matière : le compostage et/ou le recyclage permettent de valoriser la matière le plus efficacement possible.

Le SNE-FSU signale l'urgence d'un soutien à ces initiatives citoyennes par la puissance publique afin d'engager définitivement la société dans une voie soutenable à long terme.

### **1.2.3- Eau et biodiversité**

La politique de l'eau a fait l'objet de deux évolutions majeures avec la dernière loi de décentralisation. La prise en charge du renouvellement des ouvrages et des infrastructures d'eau potable et d'assainissement a été clarifiée ; la compétence, spécifique et obligatoire, de la gestion des milieux aquatiques et de la prévention des inondations (GEMAPI) a été confiée aux collectivités locales. Il reste à préciser la cohérence et les modalités de mise en œuvre des législations et réglementations à appliquer et surtout la manière d'assumer les investissements.

Le SNE-FSU préconise que l'État se donne les moyens de rester garant de la bonne application de cette politique par les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre pour la gestion de l'eau et de l'assainissement, et soutient la mise en œuvre de la compétence GEMAPI à l'échelle de bassins versants.

Le SNE-FSU prend acte de l'extension des compétences des agences de l'eau à la biodiversité terrestre et marine, mais il alerte à nouveau sur le déficit de moyens financiers et humains consacrés aux politiques de l'eau et de la biodiversité. La création de l'Agence française pour la biodiversité ne changera rien, notamment, aux difficultés qu'a rencontrées l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques depuis sa création.

La biodiversité, depuis la ratification par la France de la convention sur la diversité biologique, fait l'objet de multiples textes et engagements pour des actions indispensables et urgentes afin de stopper la perte de biodiversité. Mais le bilan de la stratégie nationale pour la biodiversité engagée en 2004 montre que nous sommes loin d'atteindre les objectifs assignés, tant au niveau européen que français. La stratégie nationale pour la biodiversité, actualisée pour la période 2010-2020, peine à trouver son souffle et reste une politique confidentielle qui n'engage pas l'État ni les acteurs publics ou privés. Les objectifs assignés, tant à l'échelon européen que français, sont loin d'être atteints.

L'austérité budgétaire, le manque de volonté politique, la priorité donnée à l'économie à court terme freinent les avancées. De ce fait, la pleine application d'outils nouveaux et ambitieux, telles que la stratégie de création d'aires protégées et les trames verte et bleue, devient un objectif majeur d'aménagement du territoire. La loi pour la biodiversité, en partie vidée de ses ambitions par le Parlement, est un nouveau rendez-vous manqué. La création de l'Agence française de la biodiversité, dont le principe est soutenu par le SNE-FSU, est fragilisée par une construction incomplète et par la faiblesse de ses moyens financiers et humains.

Le SNE-FSU estime que l'eau et la biodiversité doivent être considérées comme des biens communs vitaux, dont l'État est garant de la bonne gestion par l'intermédiaire d'un ministère dédié à l'environnement, doté des compétences techniques et des moyens nécessaires à une politique ambitieuse à long terme avec tous les acteurs concernés.

### **1.2.4- Énergies, air, transports, changement climatique**

La politique énergétique bénéficie d'un affichage certain, mais reste peu ambitieuse au regard des enjeux et des engagements internationaux. Pourtant des scénarios alternatifs et crédibles existent. Le SNE-FSU partage la démarche négaWatt ([www.negawatt.org](http://www.negawatt.org)). Il est favorable à la sortie progressive du nucléaire.

La sobriété et l'efficacité énergétiques sont la priorité, en particulier pour les bâtiments, les transports et déplacements et les choix de consommation. Une politique ambitieuse de rénovation énergétique des bâtiments doit être mise en œuvre et porter sur un million de logements par an, en intégrant la lutte contre la précarité énergétique. Le service public doit avoir des pratiques écoresponsables exemplaires dans tous les domaines.

L'aménagement du territoire et la politique de déplacement sont des leviers très puissants. Une profonde évolution est nécessaire pour réduire la longueur des déplacements domicile-travail, pour développer les services à la mobilité (auto-partage, covoiturage...), les modes actifs (piétons, vélos), les transports collectifs... Le « comment se déplacer » doit laisser la place à « pourquoi se déplacer ». Le rail doit être remis à égalité avec la route avec un plan national et européen se substituant aux projets routiers, autoroutiers ou aéroportuaires.

Le développement des énergies renouvelables est une nécessité. C'est un chantier immense et créateur d'emplois. Le SNE-FSU s'oppose au « Winter Package », projet de nouvelle directive de la Commission

européenne en contradiction totale avec les engagements de la COP21 : d'une part les nouveaux objectifs EnR à 2030 reviendraient fortement en arrière par rapport aux objectifs actuels ; d'autre part les productions d'électricité EnR n'auraient plus un accès prioritaire au réseau, ce qui fragiliserait économiquement ce type de production.

Plus généralement, la transformation de l'économie doit intégrer les critères énergétiques et environnementaux, notamment en localisant mieux les productions, en instaurant une taxe carbone sur les importations, en relocalisant la production agricole, en développant l'économie de fonctionnalité, en luttant contre l'accélération du renouvellement des produits et l'obsolescence programmée... De même, la réorganisation de la consommation doit permettre d'adapter les équipements destinés aux trois grands services énergétiques que sont la chaleur, l'électricité et la mobilité, dans le cadre d'une régulation des prix par l'État.

Le SNE-FSU souligne l'urgence d'un changement de paradigme de notre société, notamment vis-à-vis de l'énergie. Il préconise une transition économique globale, énergétiquement cohérente. Le nouveau modèle énergétique doit rompre avec les lobbies de l'industrie pétrolière et du nucléaire. Le développement des énergies renouvelables, y compris la biomasse, ne doit pas se faire au détriment des productions agricoles de proximité, des espaces naturels et de la biodiversité.

La pollution de l'air et ses effets sur l'environnement et la santé sont connus. Ainsi la nouvelle évaluation quantitative d'impact sanitaire (étude EQIS), publiée en 2016 par Santé publique France, estime que 48 000 décès par an sont imputés à la pollution par les particules fines (PM<sub>2,5</sub>). Le retard pris par la France pour améliorer la qualité de l'air montre nos difficultés à traiter ce sujet, sans compter les divers scandales tels que les mensonges de constructeurs automobiles, le détournement du marché du carbone ou le peu d'empressement des autorités publiques à sanctionner des entreprises.

Le SNE-FSU considère que les avancées sont bien trop limitées pour des enjeux aussi importants. L'État doit engager une politique forte dans ce domaine, avec les collectivités et les acteurs socioprofessionnels. Il réclame, outre des mesures réglementaires, une politique plus volontariste du ministère, de l'ADEME et des autres services concernés, dans le domaine des énergies renouvelables comme dans ceux des transports, de l'industrie et du chauffage résidentiel. La qualité de l'air intérieur doit également devenir un sujet de premier plan, avec la mise en œuvre d'une législation et de mesures incitatives permettant d'en améliorer la qualité.

### **1.2.5- Fiscalité écologique**

Le SNE-FSU affirme son attachement aux principes d'unité et d'universalité budgétaires, dans le sens où ils garantissent au Parlement son pouvoir de décision et de contrôle.

Le SNE-FSU considère que le changement de paradigme nécessaire pour faire face aux crises écologiques et climatiques que nous vivons passe obligatoirement par la mise en œuvre d'une fiscalité écologique ambitieuse.

Le SNE-FSU préconise donc la mise en œuvre d'une fiscalité environnementale qui s'inscrive dans le triple objectif d'utilité environnementale, de justice sociale et d'efficacité économique. Une fiscalité écologique ambitieuse ne peut être envisagée que dans le cadre d'une réforme fiscale globale, indispensable à court terme.

La fiscalité environnementale n'a pas vocation à remplacer les outils réglementaires ou de police, mais intervient en complémentarité pour orienter les pratiques sociales et les comportements.

Pour le SNE-FSU, la fiscalité environnementale peut prendre plusieurs formes complémentaires, selon l'effet recherché :

- l'impôt, avec un signal prix suffisamment conséquent pour être dissuasif,
- les taxes affectées en lien avec les missions de service public des établissements publics de l'État dans le domaine de l'environnement,
- les redevances.

Le SNE-FSU considère que la réforme complète des subventions dommageables à l'environnement, voire leur suppression, est un parallèle indissociable de la mise en place de nouvelles taxes environnementales.

### **1.2.6- Risques naturels**

L'exposition aux risques naturels comporte souvent une part de responsabilité humaine. La stratégie de gestion préventive à promouvoir doit s'appuyer en premier lieu sur les outils de gestion des milieux (zones humides, trames verte et bleue) respectant les exigences environnementales.



Le SNE-FSU se félicite d'une évolution dans l'attitude des pouvoirs publics face aux risques naturels. Elle se traduit notamment par le principe d'adaptation des littoraux à l'évolution du niveau marin en ne réservant les protections lourdes qu'aux installations humaines présentant un enjeu particulier.

Des orientations fortes doivent être maintenues tant les pressions peuvent être puissantes et l'amnésie rapide. Le rôle de l'État et de ses services déconcentrés est essentiel aux côtés des collectivités locales.

Le SNE-FSU rappelle que la recherche de supposés gains d'efficacité ne doivent pas justifier la réduction du niveau d'expertise et de la capacité d'intervention de l'État et des collectivités.



## **Thème 2**

### **Service public – Service public de l'environnement**

#### **Introduction : La notion d'intérêt général**

Les fondements du service public forment un sujet complexe dont le commentaire précis relève de spécialistes. Le contenu et le périmètre du service public font par ailleurs l'objet d'un débat politique permanent. On s'appuiera donc ici sur les repères essentiels afin d'aborder les enjeux concrets pour les agents de notre champ ministériel.

Le service public est fondé sur la recherche de l'intérêt général, notion déclinée en deux approches différentes.

L'approche européenne issue du monde anglo-saxon la considère comme la somme des intérêts individuels.

L'approche française, à laquelle le SNE-FSU est très attaché, lui donne une dimension supplémentaire en ce qu'elle dépasse les intérêts individuels pour viser un intérêt collectif supérieur.

Cette différence fondamentale est sous-jacente à l'ensemble du propos, car elle contribue aux tensions sur l'évolution du service public « à la française » et influence nos revendications syndicales.

#### **2.1- Rappel du cadre institutionnel sur le service public**

##### **2.1.1- Le service public se définit comme acteur de l'intérêt commun**

Le « public » peut être une personne morale pouvant représenter le collectif, le plus grand nombre ou une personne privée.

Le service public est l'activité d'intérêt général dont la responsabilité incombe à une personne publique. Elle peut être prise en charge par une personne publique ou par une personne privée sous le contrôle de la personne publique. Le régime juridique du service public est défini autour de trois principes : continuité du service public, égalité devant le service public et mutabilité (adaptabilité).

La définition européenne de service marchand et non marchand d'intérêt général se réfère uniquement à la notion de « client » au regard de l'achat de biens et de services pour la satisfaction de besoins individuels. Cette définition induit une relation directe entre offre et demande, mettant la satisfaction des besoins à la libre disposition du marché.

##### **2.1.2- Le principe de subsidiarité**

Le principe de subsidiarité est un principe selon lequel l'action publique doit être mise en œuvre au niveau le plus pertinent et le plus proche des citoyens. Dans cette perspective, la prise en compte des intérêts de moyen et de long terme reste néanmoins de la responsabilité de l'État.

En application de ce principe, l'État français a affiché vouloir se recentrer sur un rôle « gendarme/stratège/régulateur » justifiant la suppression massive de ses propres moyens. La mise en œuvre de la modernisation de l'action publique (MAP) ces dernières années a affaibli le rôle « stratège et régulateur » pour concentrer les moyens restants sur le régalien.

Ces fonctions régaliennes désignent les tâches que l'État ne peut pas déléguer : impôt, police, justice...

##### **2.1.3- Notion de service d'intérêt général au niveau européen**

Les services d'intérêt général sont des prestations dont doivent pouvoir bénéficier tous les habitants d'un territoire, satisfaisant à un certain niveau de qualité et à un coût abordable.

L'Union européenne reconnaît que l'accomplissement d'une mission de service public peut prévaloir sur les règles de la concurrence, à condition que les avantages fournis par l'État à l'entreprise qui exerce le service économique d'intérêt général (SEIG) compensent strictement les coûts engendrés par la mission de service public.

Le droit européen oblige chaque État à mobiliser suffisamment de moyens pour que les missions des SIEG soient accomplies.

L'Union européenne ne se prononce pas sur les choix des services publics devant relever de l'État ni sur la manière de les organiser, mais les a classés en fonction de leurs propriétés :

Les services d'intérêt général (SIG) sont des services marchands ou non-marchands « que les autorités publiques considèrent comme étant d'intérêt général et soumettent à des obligations de service public » (définition donnée par le Livre blanc de la Commission européenne du 12 mai 2004). La notion de SIG fait référence à la prestation, sans se positionner sur la façon de l'exercer. Cette dernière peut être publique ou privée : c'est à l'État de choisir la manière dont il souhaite que le service soit assuré.

Les services d'intérêt économique général (SIEG) sont une sous-catégorie des services précédents, comprenant uniquement la vente de biens ou de services. Le Livre blanc de la Commission européenne en donne quelques exemples : « les services fournis par les grandes entreprises de réseaux, comme les **transports**, les services postaux, **l'énergie** et la communication ». Ces services restent soumis dans une certaine mesure aux lois du marché et de la concurrence, mais ouvrent droit à dérogation si cela est nécessaire à l'accomplissement de leur mission d'intérêt général.

Les autres services non économiques d'intérêt général (SNEIG), sont identifiés pour la première fois dans le droit européen par la directive « services ». Ce sont les services que la directive exclut de son champ d'application. Ces services n'appartiennent pas à un marché et sont fondés sur une logique de solidarité et de redistribution, ils échappent donc aux règles de la concurrence. Parmi eux, **les services régaliens (la police, la justice...)**, ou d'autres tels que la santé, l'éducation, la culture ou **l'environnement**.

La Commission identifie d'autres types de services publics, les services sociaux (protection sociale, aide aux personnes, **logement social**), qui peuvent appartenir aux SIEG ou aux SNEIG selon les cas.

La Commission entend recourir à des outils d'évaluation du fonctionnement, des performances et de la compétitivité des services publics afin que la réglementation communautaire puisse être adaptée en fonction de l'évolution technologique, des nouveaux besoins des consommateurs et des nouvelles exigences en matière d'intérêt général.

La Commission prône le renforcement de la transparence des activités des prestataires de services d'intérêt économique général, qu'ils soient publics ou privés.

#### **2.1.4- Déclinaison française de ce cadre institutionnel**

Dans notre pays, la notion de service public s'appuie sur la notion d'intérêt général qui, n'étant pas définie dans nos textes fondateurs, nécessite d'être constamment réinterrogée en fonction de l'évolution de la société. À la base le service public est constitué par une mission d'intérêt général définie démocratiquement par le pouvoir politique, une personne morale de droit public qui met en œuvre les actions relatives à cette mission et une juridiction spécifiquement administrative.

La réalisation de l'intérêt général n'étant pas soumise à la recherche de rentabilité et nécessitant que la puissance publique soit dotée de prérogatives particulières, le financement du service public relève des impôts, taxes et redevances pour service rendu.

Ces dernières décennies, ce cadre de référence a largement été diversifié par une extension des champs d'intervention et des acteurs (établissements publics, organismes privés).

La construction européenne a par ailleurs mis en œuvre une autre conception, nettement plus libérale, qui privilégie le recours à la concurrence sur un marché d'acteurs privés, l'État intervenant pour garantir un service minimum (y compris en dérogeant aux règles de concurrence) et une indemnisation des contraintes liées à l'obligation de remplir la mission d'intérêt général.

Le SNE-FSU considère que la finalité des différentes désorganisations et réorientations décrites dans ce thème et subies par les services publics sont le prélude à un démantèlement des missions et des services. Plusieurs exemples étrangers (Canada, Italie, Angleterre, Allemagne...) le démontrent.

## **2.2- Vision du SNE-FSU dans ce cadre de référence et pour la France**

### **2.2.1- Quel service, quel objectif – ligne de partage entre public et privé**

Si la notion de service public inclut également des services soumis à la concurrence (électricité, transport, eau), ils doivent intégrer l'accomplissement de la mission d'intérêt général qui peut se décliner avec la satisfaction des besoins de première nécessité (accessibilité à l'eau, logements sociaux à efficacité énergétique, accès pour tous à l'énergie vitale, déplacements quotidiens, santé, éducation) et la protection et la mise en valeur de l'environnement (mobilité durable, assainissement, préservation des ressources et du patrimoine naturel...).

La puissance publique doit prendre en charge prioritairement les différents services publics. La délégation de certains services publics à des groupes privés (eau, transport, énergie...) doit s'accompagner de coordinations et de régulations assumées par les pouvoirs publics. Les prestations doivent faire l'objet d'un contrat explicite (maître d'ouvrage, délégataire, service, usager...) définissant les objectifs à atteindre et les moyens pour y parvenir. Le prix du service facturé aux usagers doit être établi de manière transparente et explicite au regard du service rendu. Les résultats de l'exécution de ces prestations doivent être présentés devant une commission mixte paritaire (élus, usagers, associations sous présidence de l'État).

Le transport d'énergie doit être pleinement une mission de service public gérée par des structures publiques, sous l'autorité de l'État et des collectivités locales.

Le service public de l'environnement doit être fondé sur les principes de solidarité, de redistribution et de précaution. Son objet est en premier lieu la préservation des ressources naturelles et la maîtrise des impacts de nos choix. Pour cela il doit en premier lieu échapper aux règles de la concurrence et du marché.

### 2.2.2- Quelle garantie

Les politiques publiques, qu'elles soient déclinées par les services publics ou par des opérateurs privés sous délégation, doivent promouvoir une société soutenable recentrée sur la préservation et la mise en valeur de l'environnement et le progrès social. Le fonctionnement économique doit être reconsidéré à partir de ces enjeux prioritaires.

Les activités économiques mobilisant des ressources naturelles marchandes (granulats, carrières par exemple) peuvent s'exercer selon leurs objectifs propres, mais dans le respect des exigences environnementales (lequel ne se limite pas à la simple application de la législation et de la réglementation).

Pour le SNE-FSU, il faut affirmer que *"Garantir un service public de l'Environnement doit matérialiser l'objectif d'apporter aux populations un accès partagé et constant aux ressources, assurant la pérennité des usages"*, ainsi :

- la notion de service au public est précisée. *L'État doit apporter sa garantie pour que la répartition sociale et spatiale des coûts et bénéfices des politiques environnementales soit équitable*
- la notion d'environnement est délimitée. *L'idée d'un accès partagé et constant aux ressources pour le futur en tant que de besoin exige de garantir la préservation de la biodiversité et de patrimonialiser des ressources si nécessaire. La pérennité des usages renvoie à un maintien des usages nécessaires à partir de cycles de production vertueux et de consommation utile*
- l'interaction avec l'économie et le social trouve un équilibre. *Obtenir localement l'engagement d'actions concrètes repose sur la volonté partagée des acteurs locaux (la conviction), la possibilité de mobiliser des moyens (l'argent et les compétences locales) et l'édiction acceptée par tous de règles d'usage.*

### 2.2.3- Quel coût, quel financement

Le coût du service public doit être abondé par le contribuable (personne qui contribue aux dépenses publiques, qui paye les impôts) et/ou l'utilisateur (personne qui utilise le service public).

Le service public non économique (police, social, santé, éducation, environnement...) doit être « gratuit », sans contrepartie strictement économique. Son coût global est assuré par des budgets publics (État, collectivités...) complétés par une fiscalité dédiée (fiscalité environnementale pour les enjeux environnementaux par exemple).

Le service public économique (transport, production et distribution de l'énergie, eau potable et assainissement, déchets...) est financé pour tout ou partie par sa rémunération pour un prix devant inclure la contrepartie économique, sur la base des coûts réels et de la prise en compte des éléments de solidarité (minimum social).

### 2.2.4- Conséquences de la baisse des effectifs, de la précarisation des emplois, du recours à la sous-traitance et de la mutualisation

Le SNE-FSU dénonce la politique de baisse généralisée des effectifs et de non recrutement.

Par exemple dans les établissements publics, la mise en place de la nouvelle politique d'achat public, combinée à la réduction continue des effectifs de référence, amène un recours massif à la sous-traitance.

Le SNE-FSU constate d'ores et déjà une externalisation de certaines missions traditionnellement déléguées à ces établissements.

Plus généralement, le SNE-FSU dénonce une perte des compétences et des expertises techniques dans tous les services. Cet état de fait met en péril la continuité du service et ne permet plus de répondre aux attentes du public. Il affecte également la qualité de l'exercice des missions et la santé des agents.

Le SNE-FSU demande une sanctuarisation des cœurs de métiers stratégiques, tant au niveau technique que de la gestion.

En adéquation avec les missions de service public, le SNE-FSU défend le maintien et la création d'emplois publics.

## **2.2.5- État, établissements publics et collectivités territoriales, évolution du contexte institutionnel**

### **2.2.5.1- L'action publique doit être lisible pour les acteurs spécialisés et pour les citoyens**

La question de la capacité de l'État à rester garant des politiques publiques à long terme est posée avec plus d'acuité après la nouvelle phase de décentralisation et de réorganisation de l'État déconcentré. Des conditions essentielles doivent être réunies pour cela :

- La connaissance des réalités globales et locales, notamment l'évolution des ressources naturelles au sens large et des territoires et les besoins de la population ainsi que les politiques menées,
- La capacité à identifier les dérives, les insuffisances et les incohérences en regard des politiques publiques définies et de l'égalité de traitement des territoires et des citoyens,
- La capacité de réorienter les politiques et actions quels que soient leurs porteurs.

Le service public, gérant une activité d'intérêt général, doit être lisible pour tous les citoyens et pour les personnels chargés de sa mise en œuvre. Ces services doivent être rendus de façon équitable aux citoyens.

L'État doit donc rester gendarme, stratège et régulateur, appuyé par ses opérateurs nationaux pour assister les niveaux subsidiaires. Une coordination des politiques publiques doit être recherchée, la synergie et la coordination entre État et opérateurs doivent assurer la cohérence d'ensemble.

A contrario des affichages de l'État, la répartition des compétences autres que celles que l'État ne peut déléguer (impôt, police, justice et autres fonctions purement régaliennes) doit être réaffirmée, en particulier pour la satisfaction des besoins fondamentaux et sanitaires de la vie quotidienne : électricité, eau, transport...

Quel qu'en soit le niveau (national, régional, local), les procédures internes au ministère en charge des politiques de l'environnement doivent garantir que les décisions prises par l'État et les collectivités aient été arbitrées dans le respect des engagements environnementaux pris par la France en application des traités internationaux.

Dans le contexte des évolutions en cours, en particulier une décentralisation accrue, le rôle des services centraux et des services déconcentrés du ministère est déterminant pour le service public. Ils doivent être dotés des moyens et des compétences nécessaires afin de remplir les missions de l'État, avec la préoccupation permanente de faire le lien entre le local et le global.

### **2.2.5.2- Les opérateurs**

L'État a confié le soin d'assumer les fonctions de mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques nationales à ses établissements publics nationaux en partenariat avec les acteurs locaux.

Sous réserve du contrôle de légalité dont l'exercice ne peut appartenir qu'à l'État, les opérateurs se retrouvent à la croisée des exigences et intérêts des différents acteurs de toutes natures, au premier rang desquels les collectivités territoriales et les différentes représentations institutionnelles de la société civile.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, le SNE-FSU prône la séparation des fonctions d'opérateur et de régulateur, séparation qui n'est toujours pas effective alors qu'elle devrait être à la base de toute réorganisation des services. Elle contribue à la transparence des arbitrages entre des enjeux qui sont parfois contradictoires.

### **2.2.5.3- Conséquences de la décentralisation et réorganisation de l'État déconcentré**

Depuis le dernier congrès une nouvelle étape de la décentralisation a été franchie. Parallèlement une réorganisation territoriale de l'État est engagée.

Aujourd'hui, les lois MAPTAM et NOTRe définissent la répartition des rôles entre les différents échelons de collectivités. Cependant, les conséquences de cette organisation aboutissent à une rupture du principe d'égalité. Le résultat en est que le modèle de référence n'est plus une République une et indivisible mais potentiellement un État fédéral.

Sans entrer dans le détail, le SNE-FSU note particulièrement le renforcement du rôle des collectivités, le principe d'un repli de l'État sur ses missions régaliennes et stratégiques, le rôle central du Conseil régional en matière de planification et dans la coordination entre les collectivités, la prise en charge par les EPCI à fiscalité propre de la gestion de proximité du territoire. Il exprime ses inquiétudes sur les effets paradoxaux d'une décentralisation qui éloigne les citoyens des décideurs, par exemple les élus des grandes régions fusionnées ou les instances des EPCI, non élues au suffrage universel direct.

L'échelon départemental de l'État est conforté dans son rôle opérationnel de proximité, l'échelon régional se recentrant sur les aspects stratégiques. La réorganisation territoriale de l'État renforce le rôle du préfet de région en regard des préfets de département et des services de l'État.

Parallèlement l'État a poursuivi son désengagement des politiques d'aménagement du territoire, avec l'extinction de la mise à disposition de l'ingénierie de l'État en matière d'application du droit des sols ainsi que de l'assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire. La nature et le périmètre du nouveau conseil aux territoires sont en cours de définition.

Le SNE-FSU est, sur le principe, favorable à une évolution de l'organisation territoriale de notre pays pour plus d'efficacité, plus de lisibilité et pour un rapprochement entre les institutions et les citoyens. Cette préoccupation est motivée également par la nécessité d'une recherche d'alternatives économiques, sociales et environnementales.

Le SNE-FSU regrette cependant que la réforme territoriale ait été menée aussi rapidement et sans réelle visibilité sur ses effets induits et les conditions de sa mise en œuvre. Les risques de déstabilisation de l'administration des territoires sont importants à court et moyen terme. Notamment, la poursuite de la politique d'austérité de l'État et une décentralisation qui ne donne pas aux collectivités les moyens de leurs missions, suscitent le doute.

Le SNE-FSU s'inquiète de l'accroissement des inégalités entre les territoires qu'est susceptible d'entraîner cette nouvelle organisation. Face à des collectivités très puissantes, l'État doit se donner les moyens de garantir la solidarité et la cohésion entre les territoires.

Le SNE-FSU constate un accroissement du déséquilibre entre les politiques économiques et environnementales. L'attitude de l'État de facilitateur des projets économiques et l'approche à court terme des élus, leur difficulté à prendre des décisions sur certains sujets environnementaux sont susceptibles de renforcer les dérives actuelles dont les grands projets inutiles et imposés ne sont que la partie la plus visible.

Le SNE-FSU considère donc que cette nouvelle répartition des rôles doit conduire à renforcer celui de l'État, stratège et garant des politiques publiques et de l'égalité des territoires et des citoyens. Les restrictions de moyens humains et financiers à tous les échelons territoriaux, la réorganisation absconse des services régionaux font craindre une perte d'efficacité et de compétence qui ne permettra plus aux services de l'État d'exercer leurs missions.

Le SNE-FSU revendique une organisation garantissant la neutralité des dispositifs d'arbitrage et la prise en compte des péréquations nécessaires.

La fuite en avant des réformes ne saurait justifier qu'elles ne soient jamais évaluées.

#### 2.2.5.4- Des principes fondamentaux pour la permanence de l'action de l'État

Dans ce contexte de forte évolution, il est essentiel que les services et établissements publics de l'État puissent continuer à pleinement remplir leurs missions stratégiques, administratives, techniques, financières, de contrôle et de police...

Pour cela le SNE-FSU rappelle plusieurs conditions fondamentales de l'exercice des missions.

L'existence d'un lien direct entre le ministère et ses services, entre les orientations nationales et leur mise en œuvre locale, est obligatoire pour la cohérence, l'adaptation et l'évaluation de l'action de l'État. Dans la logique d'accroissement des compétences des collectivités, c'est aussi mieux positionner l'État dans son rôle de garant et régulateur de la bonne conduite des politiques publiques.

Une autonomie suffisante des établissements et des services dans la mise en œuvre de leurs missions favorise la conjonction vertueuse de l'efficacité dans l'action, du développement des compétences de terrain et de l'amélioration des conditions et de la satisfaction au travail.

La gestion des ressources humaines est aussi importante que la mise en œuvre technique, notamment par un positionnement statutaire et de rémunération cohérent et juste et une égalité de traitement des agents.

Pour les établissements publics, le soutien d'une tutelle présente et efficace est essentiel dans la poursuite de la mise en œuvre de ces principes.

## 2.2.6- La mise en œuvre des politiques publiques de l'environnement

La conduite de ces politiques nécessite un socle de connaissance actualisé, fiable et reconnu. Pour cela, l'État et ses opérateurs nationaux d'une part, les collectivités responsables et leurs opérateurs locaux d'autre part, doivent se doter de moyens, compétences et savoir-faire de haut niveau.

Dans un tel schéma, il appartient à un niveau national de coordonner, homogénéiser et valider le recueil, le suivi et la mise à jour en temps réel des données et informations, et il appartient au niveau local de les produire (services déconcentrés de l'État et délégations territoriales de ses opérateurs nationaux, collectivités territoriales et leurs opérateurs locaux).

Une autre architecture semble cependant se mettre en place, par défaut, sous forme de « partenariat » public-privé intégrant les réseaux associatifs et les ONG spécialisées. Hors de l'enjeu technique de la cohérence d'un corpus de connaissance issu de démarches et d'acteurs différents, l'expertise pose deux questions de fond :

- celle des rapports de forces entre ces catégories, d'évidence inégaux,
- celle du contrôle démocratique de l'action publique, avec une expertise qui peut se révéler totalement dévoyée par le poids des intérêts économiques, financiers ou catégoriels.

### 2.2.6.1- Rôle des associations dans le service public, quel financement des missions de service public

L'État n'assume plus certaines de ses missions de service public en laissant leur charge aux secteurs associatifs.

Le rôle des associations de protection de l'environnement est essentiel, en particulier dans les domaines de la connaissance, de l'éducation à l'environnement, de la mise en œuvre d'actions au plus près des citoyens. Elles participent à de nombreuses instances officielles et exercent également un rôle de contre-pouvoir démocratique nécessaire (action juridique, interventions médiatiques...). Pour ces raisons, le secteur associatif œuvrant pour les politiques de l'environnement doit être pleinement soutenu, y compris financièrement.

Le SNE-FSU dénonce les attitudes de certains pouvoirs publics locaux et nationaux qui visent à orienter ou à museler la libre expression associative, notamment le chantage aux subventions. Le seul droit de regard de la Cour des comptes, quand les financements publics sont supérieurs à 50 %, ne peut garantir, ni pour l'État l'exécution satisfaisante des missions déléguées, ni pour les associations le juste retour des compensations qu'elles sont en droit d'attendre. Le SNE-FSU considère qu'un tel contexte reste inacceptable et revendique des engagements contractuels transparents et pluriannuels.

Le SNE-FSU demande qu'un mécanisme de compensation financière pour un service public rendu soit étudié. L'une des pistes serait de rémunérer la production des services environnementaux (*ecosystem service*), sous réserve d'une intégration de ce principe aux modèles économiques dans un cadre réglementaire garanti par la puissance publique.

Le financement des associations ou des opérateurs publics sur des budgets privés (mécénat, sponsoring...), pour la réalisation de missions de services publics, doit être strictement encadré pour éviter les conflits d'intérêt.

### 2.2.6.2- Émergence et repositionnement d'opérateurs

L'émergence de l'**Agence française pour la biodiversité**, construite sur un socle de compétences centré sur la connaissance, l'expertise et le contrôle, bouscule le paysage institutionnel français.

Le SNE-FSU demande que cette agence soit dotée de tous les moyens indispensables à la bonne mise en œuvre de ses missions, inscrites dans son premier contrat d'objectif et de performance.

Le SNE-FSU sera attentif à l'évolution des établissements publics rattachés : parcs nationaux, Établissement public du marais poitevin. Il veillera à ce que la mutualisation des missions apporte une réelle plus-value, sans



réduire la capacité à faire des établissements publics concernés.

Le SNE-FSU dénonce l'activisme intempestif du lobby cynégétique auprès des institutions de la République ; Après avoir loupé l'intégration de l'ONCFS dans l'AFB, c'est la démarche de mutualisation des services territoriaux qui a été mise à mal.

Le SNE-FSU continue de militer pour l'intégration de l'ONCFS dans l'AFB. Il s'oppose aussi au dépouillement de l'AFB de ses missions de police judiciaire au profit de l'ONCFS.

Associations, établissements publics de recherche, AFB, MNHN, les missions de chacun des intervenants de la chaîne d'acquisition des connaissances et d'expertise nécessitent d'être précisées.

Le SNE-FSU condamne la multiplication des conventionnements entre opérateurs qui ajoute à la confusion.

La création des agences régionales de la biodiversité peut être le moyen de dynamiser les politiques régionales dans un cadre partenarial entre l'État (services et opérateurs) et les collectivités territoriales associant les acteurs socio-économiques, associatifs et de la recherche.

Le SNE-FSU déplore l'absence de cadre de référence national des ARB. Il sera attentif aux risques de dérives, au devenir des personnels de ces établissements pour lesquels il privilégie un statut d'EPCE et à l'évolution concomitante des missions et moyens des services territoriaux de l'AFB.

L'extension des compétences des agences de l'eau à la biodiversité et au milieu marin peut constituer un véritable progrès. Les XI programmes d'intervention devront intégrer cette évolution, tant en matière de redevances que d'aides, dans le respect des équilibres budgétaires et de moyens.

Le SNE-FSU préconise la complémentarité des compétences entre les agences de l'eau (planification, ingénierie financière, partenariats et émergence des projets) et l'AFB (connaissance, expertise, police).

Le SNE-FSU dénonce l'absence de réflexion sur le fonctionnement entre l'AFB, ses déclinaisons régionales et les services de l'État. Il restera vigilant sur ces points, anormalement ignorés jusqu'à présent, alors qu'ils font partie intégrante de la création de l'AFB.

Les appels à projets confiés à l'ADEME sur l'eau et la biodiversité, dans le cadre du programme d'investissement d'avenir, créent de la confusion sur les rôles respectifs des opérateurs. Le SNE-FSU demande que les tutelles recentrent l'ADEME sur ses cœurs de métiers que sont l'énergie, le climat, l'air, les déchets, les sols et le bruit.

### 2.2.6.3- Nécessité de la pérennité d'un réseau scientifique et technique public

Dans le champ très large d'intervention du ministère, d'autres établissements publics œuvrent également pour partie dans le domaine de l'environnement. C'est en particulier le cas du réseau scientifique et technique (RST), indispensable à plusieurs titres :

- La conduite des politiques publiques nécessite le maintien de compétences et de capacités techniques : cadrage des besoins, faisabilité, élaboration de référentiels et de normes, orientation de la formation, contribution à la définition de prestations techniques, exécution de certaines opérations...
- Une expertise publique indépendante est nécessaire pour que l'État puisse avoir une capacité critique scientifique et technique dans de nombreuses situations : risques environnementaux et sanitaires, application du principe de précaution, évaluation des effets de processus et innovations techniques...
- La formation est un enjeu essentiel où le croisement des domaines scientifiques et techniques est un apport important. C'est en particulier vrai pour les personnels du ministère dans tous les domaines : encadrement et réalisation de travaux, participation à l'instruction d'autorisations, définition de prestations, attribution de financements, police et contrôle... Le RST devrait être un facteur de synergie entre la nécessaire diversité des formations initiales des agents recrutés (entrée d'écoles, recrutements sur titre, concours ciblés...) et la cohésion des compétences et des pratiques professionnelles adaptables à un contexte local. Cela suppose qu'on dépasse le conservatisme des corps, ce qui n'est pas contradictoire avec la spécificité « outils scientifique et technique de l'État pour ses politiques ».

Le RST est un outil original, assurant potentiellement une intégration forte depuis les activités de recherche amont jusqu'à la mise en œuvre de leurs résultats en aval. La recherche ne peut se réduire à la seule mise au point d'applications opérationnelles, mais cette possibilité de lien rapproché avec des préoccupations aval est, dans certains cas, un atout, tant pour les organismes de recherche que pour les services ayant vocation à mettre en œuvre pratiquement de nouvelles méthodes et savoir-faire.

À travers le RST, ses écoles, ses centres de recherche, ses établissements assurant l'interface entre sciences et techniques, le ministère est de fait inscrit dans les bouleversements actuels qui remodelent lourdement le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les initiatives prises localement par certains établissements pour s'insérer dans ces nouveaux schémas sont importantes et nécessaires. Mais elles ne peuvent se substituer à l'affirmation par le ministère d'une politique spécifique à moyen et long terme pour son RST, pérennisant ses capacités d'expertise et de vision globale afin de garantir l'intégration des exigences environnementales dans la construction de politiques d'aménagement du territoire.

## Thème 3

### Les personnels, les politiques catégorielles et les conditions de travail

#### 3.1- Des personnels pour répondre aux missions fondamentales du service public

##### 3.1.1- Les personnels au cœur des missions de service public

Dans un contexte de crise et d'instabilité, c'est un enjeu majeur d'assurer l'intérêt général et de contribuer à la cohésion sociale. La Fonction publique est au cœur de la notion de service public, le principal vecteur de l'intérêt général, des missions de service public étant aussi confiées à des organismes privés.

Le statut général de la Fonction publique est basé sur des principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité. C'est le meilleur outil pour garantir l'accès aux droits et répondre aux besoins fondamentaux de la population et aux défis de l'avenir.

Le SNE-FSU affirme que c'est grâce au travail et à l'engagement quotidiens des agents en charge de servir l'intérêt général que ces réponses sont apportées.

##### 3.1.2- Un dialogue social en mode dégradé

Le SNE-FSU constate un niveau de dégradation grave du dialogue social au sein des ministères et de leurs établissements publics. Il devient impossible de mettre en pratique un dialogue social constructif avec les services, car ils ne mettent plus en œuvre les méthodes minimales nécessaires à de véritables échanges avec les représentants du personnel visant à rechercher des réponses aux difficultés et préoccupations des agents ; au contraire ils les évitent.

Le manque de volonté politique de nos ministères et les arbitrages budgétaires négatifs du guichet unique (des ministères chargés du budget et de la Fonction publique) sont autant de facteurs d'immobilisme et de régressions pour les personnels.

Les instances (CT, CAP, CCP, CE, DP, CHSCT, CA), tant nationales que locales, sont devenues bien souvent de simples chambres d'enregistrement. Au moment où certains principes fondateurs de la Fonction publique, comme l'égalité de traitement, sont mis à mal, ces instances restent le dernier rempart pour éviter la soumission, l'arbitraire ou le clientélisme.

Le SNE-FSU exige que les instances de concertation et les représentants des personnels soient reconnus et respectés par l'administration. Il revendique une évolution réglementaire des textes relatifs au dialogue social.

Le SNE-FSU engage toutes les actions nécessaires, de la médiation aux rapports de force, pour le respect du rôle des instances. Le conseil national prend en charge des situations emblématiques, manquements systématiques ou graves, avec la section concernée et en adéquation avec les moyens humains et juridiques du syndicat. Il porte en dernier lieu un recours auprès de la juridiction compétente. Le SNE-FSU, soucieux de rester garant des droits des agents, fait ainsi de ces situations emblématiques un levier fort de dénonciation des manquements de l'administration pour la mise en œuvre de la réglementation.

Le SNE-FSU exige que l'administration donne au dialogue social les moyens, notamment humains et financiers, de répondre à ses obligations et engagements.

##### 3.1.3- Des créations d'emplois dans nos services pour catalyser la transition écologique riche en emploi de bonne qualité

En France, la transition écologique doit être engagée et il est maintenant urgent de débattre collectivement sur la manière de l'accélérer et de la rendre plus juste et acceptable.

Un rapport (*un million d'emplois pour le climat*, 2016 - <http://emplois-climat.fr>), publié le 12 janvier 2016 par plusieurs syndicats (dont la FSU), associations sociales et environnementales, montre qu'il est possible de créer un million d'emplois pour le climat. Il s'appuie notamment sur le rapport de 2014 initié au Royaume-Uni « *One million climate jobs* » et de nombreuses études, dont celle de l'ADEME (2016) « *Un mix électrique 100 % renouvelable ? Analyses et optimisations* » ainsi que sur l'expérience du virage énergétique de la région Nord-Pas

de Calais.

Ce rapport met en débat une proposition de création d'un million d'emplois pour le climat qui permet de lier ces deux transitions « sociale et écologique ». Cette création d'emplois est à la fois souhaitable pour accélérer les politiques de la transition écologique et faisable car des solutions existent pour assurer leur financement.

Il propose la création de 100 000 emplois « transition écologique » dans le secteur public qui seront un accélérateur prépondérant de la transition et des emplois privés induits.

Le SNE-FSU soutient cette démarche et revendique la création immédiate de 1 000 postes dans notre ministère pour engager la transition énergétique et écologique et catalyser la création d'emplois.

### **3.2- Donner du sens au travail, reconnaître les personnels et leurs qualifications**

#### **3.2.1- Des missions clarifiées et des personnels reconnus**

Dans un ministère en pleine désorganisation, le SNE-FSU réaffirme le besoin de clarifier les missions confiées aux personnels, de donner du sens au travail, de respecter les valeurs professionnelles et personnelles et de donner des rémunérations respectueuses du travail effectué, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution et de la qualité du service rendu.

Dans le domaine de l'aménagement, l'État a choisi de passer de l'opérationnel à l'expertise et au conseil pour répondre aux politiques de baisse des effectifs. Cette évolution, non anticipée, se traduit par un grand gâchis humain et une perte de technicité de l'État.

Plus généralement, le SNE-FSU constate et déplore le manque d'ambition de l'État en matière d'expertise, laissant la place à un conseil « non indépendant » pour conduire ses choix.

Le SNE-FSU est convaincu que la mise en œuvre des nouvelles politiques transversales, notamment celles de la transition énergétique et écologique, est l'occasion de redonner du sens à nos missions, si toutefois les moyens humains sont en adéquation avec les objectifs recherchés.

Le SNE-FSU demande l'identification de véritables parcours professionnels au sein du service public de l'environnement (Services de l'État, établissements publics) permettant de valoriser les métiers, les compétences et les savoirs des agents concernés.

Le SNE-FSU demande que les missions exercées par les agents des catégories B et C soient reconnues à leur juste valeur, ainsi que les compétences qu'elles exigent. Cette reconnaissance doit conduire à des revalorisations catégorielles.

Le SNE-FSU fait le constat que les agents de catégorie A et A+ ont également été fortement percutés par la succession des réformes. L'encadrement intermédiaire est pris dans l'étau de l'ingénierie de la réorganisation, nouveau cœur de métier du ministère. Cela ne peut constituer le seul horizon des cadres du ministère.

La dictature du reporting permanent a eu raison de leur autonomie, tandis que le pyramidage extrême et la course à la cotation des postes mettent à mal la reconnaissance des compétences et le niveau de responsabilité qui devrait être attendu de cette catégorie.

Le SNE-FSU dénonce les attitudes syndicales corporatistes qui n'ont eu pour effet, depuis des décennies, que de brider le développement des compétences sociales, sociologiques, économiques et environnementales, de les soumettre au bon vouloir des corps en place, en verrouillant les déroulements de carrière d'un côté et en interdisant la reconnaissance de parcours spécifiques de l'autre.

#### **3.2.2- La formation initiale et continue doit être une priorité du ministère**

Le SNE-FSU revendique la formation comme un enjeu prioritaire du ministère et défendra les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Sa réorientation vers de nouvelles missions est indispensable et urgente pour construire un grand ministère dédié à une société soutenable.

Le ministère dispose d'un grand nombre de structures et de sites de formation. Certains sont très anciens et correspondent à des missions qui ont profondément évolué. De nouvelles missions, tout particulièrement dans le champ de l'environnement, sont par contre mal ou pas du tout prises en compte dans les formations, initiales ou continues. Le SNE-FSU revendique une remise à plat de ces dispositifs, s'appuyant sur une réflexion sur les métiers.

Les nouveaux agents doivent recevoir une formation complémentaire et un accompagnement dans leur premier poste pour leur permettre une insertion facile et efficace, en particulier une formation au management pour les agents amenés à occuper des fonctions d'encadrement.

Les formations transversales doivent s'appuyer sur l'ensemble du réseau local des formateurs et de leurs structures de rattachement.

### **3.2.3- Quid du détachement ?**

Le SNE-FSU dénonce l'usage, dans les établissements publics, des détachements sous contrat, précarisant ces emplois.

La seule règle doit être le recrutement en position normale d'activité pour les personnels issus de la Fonction publique d'État et le détachement sur corps pour les personnels issus des autres Fonctions publiques. C'est d'ailleurs la doctrine du ministère de la Fonction publique.

Cette règle est d'autant plus importante dans le contexte de révision des listes dérogatoires. Le SNE-FSU y veillera.

### **3.2.4- La mobilité pour elle-même ne doit pas être un objectif**

Une pérennité géographique et thématique suffisante des agents est en effet nécessaire pour intégrer l'historique local, la connaissance des acteurs et du terrain ainsi que la gestion des dossiers complexes. De plus les politiques de l'environnement ne sont efficaces qu'à long terme et dans la continuité de l'action.

Un socle commun de formation initiale et continue des agents techniques et des techniciens de l'environnement doit permettre de faciliter les mouvements entre les établissements, l'identité d'un corps unique et l'adaptation aux nouvelles missions. Les agents doivent pouvoir prétendre au cours de leur carrière à des évolutions et changements de spécialité, même s'ils impliquent des formations longues et onéreuses pour les établissements d'accueil.

Il faut une reconnaissance réelle des parcours effectués dans la sphère environnement comme élément qualifiant et une facilitation de la mobilité pour accéder à des postes appelant des compétences pluridisciplinaires dans ce domaine.

Le SNE-FSU dénonce le passage de trois à deux cycles de mobilité engagé par le ministère, qui engendrera des vacances importantes sur des postes à missions techniques et/ou d'encadrement.

### **3.2.5- Une amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap mais...**

La prise en compte des personnes handicapées est inégale selon les services et les établissements publics. Le recrutement doit être accentué, les personnels en situation de handicap doivent bénéficier d'aménagements matériels et organisationnels des postes, d'un accompagnement humain si nécessaire et d'un traitement à temps plein lorsqu'ils sont contraints d'exercer à temps partiel. Le partenariat avec les ESAT doit être développé.

Le SNE-FSU revendique une véritable politique d'intégration au sein du ministère, qui doit permettre l'accès de personnes en situation de handicap à tous les postes. En relation avec la médecine du travail, des adaptations ou des aménagements doivent être apportés au poste de travail et aux missions.

Par ailleurs des agents peuvent être amenés à devenir des « aidants familiaux », ayant l'obligation de consacrer du temps à un proche devenu dépendant. Ces agents peuvent se retrouver face à des difficultés pour concilier leur activité professionnelle et leur vie familiale. Le SNE-FSU, toujours soucieux d'être solidaire, proposera aux administrations d'intégrer rapidement les nouveaux dispositifs plus souples et aides dont peuvent bénéficier les proches aidants : congés spéciaux, temps partiel, dons de jours RTT ou congés, utilisation souple des CET, aménagement du temps de travail et relèvement du plafond des CESU préfinancés. Le SNE-FSU produira une information sur les dispositifs et aides dont peuvent bénéficier les proches aidants.

## **3.3- Des politiques catégorielles à la hauteur des qualifications et du travail des agents**

### **3.3.1- Le salaire et le déroulement de carrière : on est loin du compte**

Plus de cinq années de gel de la valeur du point d'indice, après une décennie de faibles revalorisations, ont

entraîné, par rapport à l'année 2000, une perte de pouvoir d'achat de près de deux mois de salaire par an. Après avoir contribué au dégel du point d'indice (0,6 % en juillet 2016, 0,6 % en février 2017), la FSU revendique un plan de rattrapage pour améliorer les rémunérations.

La FSU, fin 2015, a été signataire, tout en affirmant son insuffisance, du protocole « parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR) » car toutes les avancées portant amélioration du pouvoir d'achat, reconnaissance des qualifications et du travail des agents sont à saisir.

Le SNE se mobilise au sein de la FSU pour que tous les contractuels bénéficient également des avancées du PPCR.

La FSU et le SNE conviennent que la revalorisation des grilles du PPCR n'est pas à la hauteur des pertes de pouvoir d'achat subies depuis plus de quinze ans par les personnels. Les mesures prévues ne répondent pas à elles seules à la déqualification des carrières qui s'est progressivement installée au fil des ans.

### **3.3.2- Des services ressources humaines dotés de moyens**

Le SNE-FSU constate que la faiblesse des moyens des services ressources humaines ne leur permet plus de porter de manière satisfaisante les différents projets statutaires, indemnitaires et d'accompagnement des agents dans leur quotidien et leur carrière. La gestion catégorielle est réalisée avec difficulté, les retards de gestion sont monnaie courante. Tout dossier particulier tarde à être traité.

La tutelle des établissements publics est défailante et le rôle nouveau d'animateur de réseau de la direction des ressources humaines du ministère peine à se mettre en place.

### **3.3.3- Des agents reconnus par leur rémunération et leur carrière**

Le SNE-FSU revendique une reconnaissance des spécialités et une amélioration des conditions de carrière des corps de catégorie C, dans des corps à deux grades, avec un véritable accès à la catégorie B, des débuts de carrière revalorisés, et l'harmonisation des primes.

Le corps des agents techniques de l'environnement, exerçant des fonctions d'inspecteurs de l'environnement, est aujourd'hui le seul corps d'inspection où les personnels sont en catégorie C de la Fonction publique d'État. Ils effectuent quotidiennement des missions dévolues à des personnels de catégorie B, voire des officiers de police judiciaire. Une enveloppe de trois millions d'euros suffirait à reclasser tous ces agents en catégorie B.

Le SNE-FSU revendique la requalification de tous les gents techniques de l'environnement en techniciens de l'environnement. Il revendique également une reconnaissance des spécialités des corps de catégorie B dans des corps à deux grades, avec un véritable accès à la catégorie A administrative ou technique, une amélioration des débuts de carrière, une harmonisation des primes.

Une dynamique de revalorisation du corps des techniciens de l'environnement vers la catégorie A est attendue ; elle est quasi inexistante à ce jour. Pourtant, au quotidien, ces personnels exercent des missions qui rentrent dans le champ de cette catégorie.

Le SNE-FSU revendique une reconnaissance des spécialités des corps de catégorie A et une redéfinition des conditions de déroulement de carrière, avec une possibilité de concours pour l'accès au grade supérieur, une amélioration des débuts de carrière, une harmonisation des primes sur le régime le plus favorable des corps équivalents.

Les besoins nouveaux de ce ministère doivent être accompagnés d'un élargissement des filières de recrutement des corps techniques de catégorie A, en particulier par des recrutements sur titre.

Le SNE-FSU revendique la création d'un corps A de l'environnement, dans le prolongement des corps B et C existants, afin d'offrir de véritables perspectives de carrière aux agents. En son absence, le recours aux recrutements sur titre doit être poursuivi pour permettre le recrutement, dans le domaine de l'écologie, de nouvelles disciplines (écotoxicologie, économie de l'environnement...).

### **3.3.4- Les conséquences de la révision de la liste dérogatoire**

Le SNE-FSU constate la volonté du gouvernement de revenir à la règle sur les emplois dérogatoires. Cela conduira à recruter des fonctionnaires sur au moins 80 % des postes des établissements publics administratifs concernés, ce qui ne peut se faire sans prendre en considération les personnels contractuels en place, qui servent leur établissement depuis des années parfois et bénéficient d'une expérience qu'il faut valoriser.

Pour ces agents, le SNE-FSU exige des conditions de titularisation sur leur poste, avec la reprise totale de leur ancienneté et l'intégration possible à tous les niveaux de grade. Le SNE-FSU exige aussi l'ouverture de concours sur les corps A+.

En parallèle, les quasi-statuts doivent garantir une rémunération globale au moins équivalente à celle des fonctionnaires.

### **3.3.5- La précarité s'installe dans les services**

Le SNE-FSU constate l'augmentation des situations de précarité malgré les plans de déprécarisation qui se sont succédés ces dernières décennies mais qui ne concernent que rarement les plus précaires :

- abus des vacataires horaires (par exemple pour remplir les constats loup),
- abus de CDD sur des postes permanents qui pourraient être occupés par des fonctionnaires,
- abus de contrats aidés (CAE) dans des fonctions permanentes de secrétariat,
- abus des services civiques sur des missions permanentes,
- abus des stagiaires sur des missions permanentes.

Le SNE-FSU dénonce l'utilisation d'emplois précaires pour répondre au manque de moyens pour réaliser les missions permanentes des services et établissements.

Le SNE-FSU recensera ces situations dans sa sphère syndicale pour identifier les réponses possibles et portera les actions juridiques nécessaires.

Dans le cadre de la loi « Sauvadet », Le SNE-FSU exige l'ouverture de concours dans tous les corps adéquats, en particulier dans les corps des techniciens de l'environnement (TE) et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), et un assouplissement des règles d'éligibilité afin de mettre fin à cette précarité.

Le SNE-FSU constate que le dispositif Sauvadet n'a permis que peu de titularisations. Le SNE-FSU revendique un nouveau dispositif plus ouvert et permettant de meilleures conditions d'intégration.

### **3.3.6- Des moyens et des emplois pour les établissements publics à caractère industriel et commercial et les associations**

Engagés dans les missions environnementales, les salariés de droit privé des établissements publics et des associations sont souvent tributaires d'une organisation archaïque qui ne respecte pas toujours le code du travail ni la recherche d'une action collective.

En écho à la crise sociale et à la pénurie d'emplois, comme dans la Fonction publique, le dialogue social ne cesse de se dégrader. Ainsi les salariés des réserves naturelles, mais également les chargés de mission Natura 2000 employés par des associations. Peu de réponses sont apportées aux problèmes des salariés et les organisations syndicales représentatives sont traitées avec mépris.

Le SNE-FSU demande que les établissements soient dotés des moyens de répondre à leurs obligations.

Comme si cela ne suffisait pas, la nouvelle loi travail de 2016 vient encore précariser les salariés les plus fragiles et favoriser le dumping social. Dans son rapport de fin juin 2016, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU s'est dit préoccupé par les atteintes portées aux protections des salariés et l'amenuisement de l'espace démocratique de négociation sur le travail. Il est évident que les partis politiques libéraux (de droite comme de gauche) préparent dès maintenant l'application de cette régression sociale à la Fonction publique.

Le SNE-FSU s'engage à continuer d'accompagner les organisations syndicales et la société civile dans les mobilisations contre cette loi.

La baisse des budgets publics vient contredire les nouvelles orientations des politiques publiques, que ce soit dans le domaine de la lutte contre le changement climatique ou dans le domaine de l'eau et de la biodiversité. C'est l'une des raisons de l'augmentation de la souffrance au travail, notamment à l'ADEME, liée à la charge de travail, à la perte de repères et de sens. La communication vient remplacer l'action.

Pour les salariés de droit privé des établissements publics, les tutelles mélangent les évolutions salariales avec les évolutions de carrières. Faute de moyens ces dernières années, les évolutions de carrière en interne sont freinées.

Le SNE-FSU demande que l'État mette en cohérence les moyens humains et financiers avec les missions confiées aux établissements publics industriels et commerciaux et aux associations, notamment pour respecter les engagements internationaux (eau, biodiversité, climat...). Il exige l'arrêt immédiat des suppressions de postes.

### **3.3.7- L'indemnitaire, outil de l'individualisation**

La part de l'indemnitaire s'est accrue dans le revenu des personnels. Le nouveau management public présente l'indemnitaire comme l'outil de reconnaissance des agents ayant atteint leurs objectifs. Outre le fait que les régimes indemnitaires sont indispensables pour compléter les salaires, leurs modulations sont une source de frustration, de démotivation et d'injustice ainsi qu'un frein à la mobilité. Tout système à enveloppe constante, où il n'est pas possible de récompenser les uns sans pénaliser les autres, est par nature porteur de tous ces défauts.

L'application du RIFSEEP, fin 2015, à la quasi-totalité des fonctionnaires est l'exemple même de l'individualisation.

Pour en finir avec le salaire au mérite, le SNE-FSU revendique le retrait du RIFSEEP, la revalorisation des primes et indemnités existantes pour atteindre la parité avec les autres ministères et leur intégration dans la rémunération. Il continuera à se battre contre tout système d'individualisation des rémunérations.

Quel que soit le régime indemnitaire, le SNE-FSU dénonce l'accroissement permanent de l'opacité des modalités d'attribution et réclame une transparence totale des montants versés.

## **3.4- Défendre de meilleures conditions de travail**

### **3.4.1- Les conditions de travail, la santé au travail et le risque psycho-social**

Les conditions de travail désignent un « ensemble de faits dont dépend le travail ». Il s'agit des conditions dans lesquelles le travail peut être réalisé ; elles s'articulent autour de quatre axes principaux :

- l'organisation, les moyens et le cadre du travail,
- l'environnement des services, des établissements et du travail,
- les exigences des salariés,
- les relations professionnelles.

La combinaison de ces éléments détermine les conditions de travail or, aujourd'hui, force est de constater leur dégradation continue et en corollaire une dégradation de la santé au travail.

Le SNE-FSU relève trois causes fortes contribuant à la souffrance au travail :

- une volonté de réduire les effectifs, de ne pas recruter et de modifier les organisations du travail par des mutualisations, des dématérialisations, des fusions... L'intensification qui en résulte, liée à l'isolement par la multiplication des tâches, supprime les temps d'échanges collectifs. L'écart entre un travail prescrit et le travail réel n'est jamais partagé collectivement.
- L'absence de concertation, d'accompagnement managérial et de formation de l'encadrement.
- Un glissement de logique managériale, privilégiant la performance individuelle et la recherche permanente de l'accroissement de la productivité, est encouragé au détriment du sens même des missions réalisées par les personnels. Le sens donné au travail par les agents est percuté par la rationalisation des tâches, les techniques de contrôle de l'activité, le renforcement de la prescription et de l'évaluation.

Le SNE-FSU demande que ces logiques inacceptables, dont les résultantes sont la dévalorisation du travail et des agents et la non reconnaissance des collectifs de travail, soient purement abandonnées.

Le SNE-FSU demande a minima la pleine application de la mise en œuvre du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique. Il demande qu'une évaluation qualitative de sa mise en œuvre soit intégrée dans les bilans sociaux. Il rappelle que ce décret impose que, avant toute réorganisation des services, une évaluation des impacts de cette organisation sur la santé et les conditions de travail soit réalisée.

Le SNE-FSU revendique des espaces d'échanges collectifs où les personnels puissent mettre en visibilité leur travail, c'est-à-dire le partage d'expériences et de pratiques mis en place pour répondre au travail réel et éventuellement établir de nouvelles modalités collectives de travail. Le SNE-FSU demande l'arrêt de la rémunération au mérite qui n'incite pas au partage des expériences ou des compétences.

Le SNE-FSU demande la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique signé en 2013, et tout particulièrement dans les attributions de l'encadrement. Il demande la création de groupes de travail pour le suivi et l'évaluation de la qualité de vie au travail. Il demande la mise en place de l'évaluation de la hiérarchie par les agents. Cela nécessite la définition d'un cadre méthodologique.



Si les risques psycho-sociaux sont un fait dans nos corps de métier, il en est de même pour les maladies professionnelles et le fort taux d'accidentologie dans certains de nos services ou établissements. Par exemple, le travail répété en montagne, en zones difficiles, le travail de nuit, par tout temps, l'exposition à certaines maladies d'origine animale peuvent provoquer à terme un certain nombre de nuisances sur l'organisme et exposent les agents à des risques. De nombreux agents en fin de carrière doivent bénéficier d'un aménagement de poste en raison d'une incapacité physique à réaliser toutes leurs missions.

Le SNE-FSU défend la nécessité d'entamer rapidement une réflexion sur la pénibilité au travail de manière générale et aussi en tenant compte des spécificités des métiers.

La réduction des coûts est réalisée au détriment des agents. Par exemple, l'application stricte du schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'État (SPSI), dans les services de l'État et les établissements publics afin de diminuer les coûts de structure, entraîne une dégradation des conditions de travail des agents. Toujours moins de surface par agent accroît fortement les risques psycho-sociaux. Le SNE-FSU exige que l'humain prime sur la diminution des coûts et que, au minimum, le SPSI soit conforme à la norme définissant les principales caractéristiques des locaux de travail et suive les recommandations de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) sur l'aménagement des bureaux.

### **3.4.2- Des droits pour répondre aux difficultés de l'exercice des métiers de terrain**

Chargés de missions de police administrative et/ou judiciaire, certains agents commissionnés et assermentés sont soumis à la nécessité de continuité de service qui peut induire de travailler certains dimanches et jours fériés, ainsi que certaines nuits.

Le SNE-FSU défend que le temps de travail de ces personnels doit correspondre à un cycle annuel et, leur plage de repos étant variable, que leur activité hebdomadaire soit répartie sur les jours de la semaine dans le respect de la durée légale du travail.

Malgré son obligation d'assurer la sécurité de ses agents, l'administration tend à privilégier l'efficacité de l'action face au manque de moyens et de personnel dans les services.

Au regard de l'évolution des comportements qui représentent un danger croissant, notamment d'individus réfractaires aux contrôles ou contestataires de l'autorité publique, le SNE-FSU revendique qu'aucune mission de terrain ne doit être réalisée au détriment de la sécurité des personnes, en particulier par un agent isolé.

### **3.4.3- Le télétravail, une réalité réglementaire dans la Fonction publique mais...**

Le SNE-FSU constate que les ministères ont avancé sur ce dossier sans proposer de réelle vision, ni sans que s'engagent les réflexions nécessaires sur les nouvelles organisations que ce mode de travail implique.

Le télétravail constitue aujourd'hui une demande d'un grand nombre de personnels, mais le SNE-FSU n'oublie pas le contexte : des personnels malmenés par les politiques successives de réduction de moyens, de réorganisations, de réduction de l'espace de travail.

Le SNE-FSU réaffirme que le télétravail apporte des éléments positifs, pour l'environnement, l'organisation personnelle des agents, la qualité du travail produit et le bien être au travail. Il a été un des seuls à défendre la modalité de travail déporté, et se réjouit que celle-ci fasse partie des cadrages réglementaires.

Le SNE-FSU réaffirme les principes suivants :

- le télétravail doit relever d'un choix individuel ; il ne peut être une condition d'organisation des services, il ne peut être attaché à une fonction. Les organisations doivent chercher à permettre à qui le désire d'accéder au télétravail ; il ne doit pas être réservé à quelques-uns, en particulier les catégories de cadres
- il ne doit pas remettre en cause le droit à l'arrêt de travail
- il doit donner lieu à des discussions collectives dans les unités de travail concernées ; il ne doit pas relever du seul pouvoir discrétionnaire du responsable hiérarchique, ni induire des contraintes supplémentaires pour les autres collègues
- il ne doit induire aucun surcoût pour les travailleurs
- il doit faciliter la mise en œuvre de l'égalité professionnelle réelle, et non la freiner
- l'employeur doit assumer pleinement ses responsabilités, tant en matière financière que de protection juridique des télétravailleurs

- l'administration doit engager des réflexions et des investissements à la hauteur du défi induit par ce nouveau mode de travail
- les moyens immobiliers doivent être maintenus.

#### **3.4.4- Lutter contre les discriminations**

Les différences de traitements, entre les femmes et les hommes, entre les non-titulaires et les titulaires, perdurent. Les améliorations sur le terrain peinent à être visibles.

Le SNE-FSU fait le constat du rééquilibrage des revenus opéré depuis plusieurs années entre les filières techniques et administratives. Il s'en réjouit car il a porté longtemps ce combat.

Les femmes sont plus souvent concernées par les emplois précaires et surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées. La réduction des écarts en matière de rémunération, de déroulement de carrière, d'accès aux postes d'encadrement, de retraite n'est pas évidente à observer et, trop souvent, l'administration n'est pas en mesure de fournir les statistiques demandées. Pourtant, le salaire moyen des femmes dans la Fonction publique est inférieur de 14 % à celui des hommes (hors temps partiels et incomplets).

Le SNE-FSU revendique l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le SNE-FSU demande au ministère que les moyens nécessaires au recueil et à l'analyse des données soient attribués aux services, puis qu'une réflexion collective soit menée, associant les organisations syndicales, pour élaborer un programme d'actions.

Le SNE-FSU revendique l'égalité de traitement dans les communautés de travail, notamment entre les titulaires et les non-titulaires, ainsi qu'avec les agents d'autres ministères et établissements publics.

Enfin, le SNE-FSU veillera à l'absence de toute discrimination de ses représentants et utilisera si besoin les possibilités ouvertes par l'article 58 de la loi 2016-483 du 20 mars 2016.

Le SNE-FSU, à partir de l'analyse des bilans sociaux des services et des établissements, alimentera ses réflexions et ses revendications pour pleinement participer à la lutte contre toutes les discriminations.

### **3.5- Action sociale – protection sociale – Prévoyance**

#### **3.5.1- Une action sociale à la hauteur des besoins des agents**

La restriction des crédits de l'action sociale interministérielle et ministérielle est lourde de conséquences pour les agents et contribue à la baisse de leur pouvoir d'achat.

Pour cela le SNE-FSU revendique un budget à hauteur de 3 % de la masse salariale, y compris les pensions.

Le SNE-FSU défend une action sociale qui s'adresse à tous les agents, actifs et retraités, quels que soient leur statut et leur lieu d'exercice.

L'action sociale doit être démocratisée en renforçant le rôle des personnels. Le SNE-FSU défend une action sociale plus proche du terrain et des agents et prenant en compte les besoins des agents dans tous les domaines (logement, restauration, famille, culture, loisirs).

Le SNE-FSU revendique une information effective et individuelle des personnels sur les dispositifs d'action sociale.

Le SNE-FSU remettra à jour l'inventaire de l'action sociale sur son champ de syndicalisation. Il servira de base à des publications et à la définition d'un socle de revendications auprès du ministère et de ses établissements publics.

#### **3.5.2- Un modèle solidaire de complémentaire santé**

Le SNE-FSU défend le principe d'une assurance maladie obligatoire qui couvre les besoins en tendant vers un taux de remboursement des frais médicaux à 100 %. Cependant, l'acquisition d'une complémentaire santé est aujourd'hui rendue indispensable à cause du désengagement de l'État dans la gestion de la sécurité sociale.

Le SNE-FSU partage la vision d'une complémentaire santé assise sur les solidarités inter générationnelles, familiales et inter catégorielles, telle que le défend la Mutualité de la Fonction publique, et librement choisie par

les agents.

Face à la difficulté croissante des personnels à financer des complémentaires santé dont les coûts ont explosé, le SNE-FSU demande la participation significative des employeurs publics au financement de la complémentaire santé de leurs agents.

### **3.5.3- Prévoyance**

Le SNE-FSU revendique pour les contractuels une protection sociale complémentaire leur garantissant un droit équivalent aux fonctionnaires et financée par l'employeur.

## **3.6- Le temps de travail et la retraite**

### **3.6.1- Réduire le temps de travail, réduire la surcharge de travail**

Dix-sept ans après la mise en œuvre des décrets relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la Fonction publique, les politiques veulent s'attaquer au temps de travail. La remise en cause des trente-cinq heures dans le secteur privé est déjà à l'œuvre depuis bien longtemps.

Le SNE-FSU revendique le passage aux trente-deux heures par semaine pour lutter contre le chômage, pour créer des emplois et pour de meilleures conditions de vie et de travail.

Dominique Méda et Pierre Larrousurou, dans leur ouvrage paru en juin 2016 aux éditions de l'Atelier « Einstein avait raison, il faut réduire le temps de travail », montrent que la réduction du temps de travail a amélioré les conditions de vie tout en étant au cœur de la dynamique économique de tous les pays qui l'ont mise en œuvre. Ils montrent comment la semaine de quatre jours de travail est capable de créer massivement des emplois sans coût supplémentaire pour les entreprises. Si on agit fortement sur le temps de travail, si, dans le même temps, on investit les mille milliards que va créer la Banque centrale européenne dans la transition écologique, si on aide vraiment à développer les petites et moyennes entreprises, si on change de modèle agricole, si on s'engage fortement sur le logement et sur les services aux personnes aux deux extrémités de la vie, on peut créer plusieurs millions d'emplois.

Le SNE-FSU, qui assume son exemplarité, l'appliquera pour ses militants.

Le compte épargne temps (CET) est aujourd'hui passé dans les habitudes. Il offre une plus grande souplesse dans la gestion des congés et des jours RTT. Il ne doit cependant pas être le moyen de mieux faire passer les surcharges de travail récurrentes. L'accumulation de jours sur les CET est particulièrement inquiétante.

Le CET n'a pas vocation à compenser la baisse de pouvoir d'achat des agents. Le SNE-FSU s'oppose à la monétarisation des jours de congés inscrits sur le CET.

### **3.6.2- Défendre les droits à la retraite**

Les gouvernements successifs prônent le report de l'âge de la retraite, l'allongement de la durée d'assurance et l'harmonisation des régimes public-privé dans le but de réduire les pensions. Les réformes ont eu pour conséquence un recul de l'âge de départ à la retraite et une baisse importante du pouvoir d'achat des retraités.

Le SNE-FSU défend le principe de retraite par répartition et la retraite à soixante ans. Il demande l'abrogation du système de décote et de surcote.

De plus en plus d'agents cumulent une retraite du régime général avec une pension et la non proratisation des vingt-cinq meilleures années est la principale cause de la faiblesse relative des retraites des poli-pensionnés public-privé. Le SNE-FSU exige que la proratisation soit mise en œuvre comme elle l'est entre régimes alignés.

Le SNE-FSU revendique la transformation de la retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP), aujourd'hui régime par capitalisation, en un régime par répartition par point.

Comme pour les fonctionnaires, l'État doit assumer toutes ses responsabilités pour la retraite de ses agents contractuels. Ainsi, le SNE-FSU s'opposera à toute tentative de fusion entre l'IRCANTEC et l'ARRCO-AGIRC.

Le SNE-FSU revendique une revalorisation des retraites et pensions en fonction de l'augmentation du salaire moyen et une pension au moins égale au SMIC revalorisé pour une pension complète.



## Thème 4

### Environnement syndical – priorités et moyens d’actions du SNE-FSU

#### 4.1- Environnement syndical

##### 4.1.1- champ de syndicalisation du SNE-FSU

En vertu de l’article 1 de ses statuts, au-delà des personnels des services et établissements des ministères en charge de l’environnement, le SNE-FSU a vocation à syndiquer les personnels des organismes divers se rattachant à ce domaine d’activité.

Sans être exclusive, la lecture du code de l’environnement permet de distinguer des organismes relevant du secteur privé : associations agréées (L141-1), réserves naturelles (L332-1), conservatoires d’espaces naturels (L414-11), conservatoires botaniques nationaux (L414-10), associations agréées de surveillance de la qualité de l’air (L221-3) ou du secteur public territorial : agences régionales de la biodiversité (L131-8), établissements publics territoriaux de bassin (L213-12), offices de l’eau (L213-13), parcs naturels régionaux (L333-1 à 3)...

Le SNE-FSU mènera une réflexion sur les conditions nécessaires au meilleur accueil des demandes d’adhésion qui lui parviendront. Cette réflexion portera sur l’organisation interne comme sur les processus de coordination à mettre en place au sein de la FSU.

##### 4.1.2- Liens avec les syndicats FSU de notre champ ministériel

Depuis 2007 et la création du « grand » ministère technique en charge de l’environnement, force est de constater l’instabilité constante du champ des compétences ministérielles.

L’hypothèse de nouveaux redécoupages ministériels est possible à l’échelle des cinq années de la nouvelle législature.

Cette instabilité chronique du champ ministériel conduit le SNE-FSU à s’adapter au changement, en lien avec les autres syndicats de la FSU, pour garantir la représentativité de notre fédération au sein de notre ministère.

##### 4.1.2.1- Renforcer la collaboration et le travail commun avec les autres syndicats de la FSU

Des collaborations concrètes avec l’équipe du SNUITAM se sont mises en place à la précédente mandature, permettant des relations de travail constructives. Cette voie sera poursuivie et stabilisée au quotidien.

Le SNE-FSU restera attentif aux demandes et attentes du SNUITAM.

Il cherchera à renforcer la collaboration avec le SNUITAM, mais aussi avec le SNETAP (présent dans les Lycées maritimes) en préparation des élections générales, de façon à renforcer la présence de la FSU dans les CAP.

Le développement de la FSU au sein des ministères environnement et logement est une préoccupation partagée. Elle fera l’objet d’actions communes : HMI, communications...

##### 4.1.2.2- LAFB à la croisée des champs syndicaux

Agence française pour la biodiversité, Agences régionales de la biodiversité, établissements rattachés, unités communes de travail (police, recherche...) : le SNE-FSU développera son implantation syndicale sur l’ensemble du champ couvert par le titre III de la loi 2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages.

Le SNE-FSU prendra l’initiative de rechercher la meilleure coordination avec les autres syndicats FSU représentatifs : SNUTER, SNCS, SNESUP...

##### 4.1.2.3- Rassembler les adhérents isolés pour une action locale intersyndicale FSU

Si l’organisation de base du SNE-FSU est la section, le constat doit être fait que la situation d’adhérent isolé est de

plus en plus répandue au sein du SNE-FSU. Les évolutions permanentes des structures et les mobilités induites ne font qu'aggraver ce phénomène. Pour ces adhérents l'action militante, ou tout simplement le partage d'information syndicale, n'est pas facile.

Le SNE-FSU fait le constat que dans son champ de syndicalisation, en établissement public (IFSTTAR, CEREMA...) comme en service de l'État, d'autres syndicats de la FSU sont dans la même situation : SNUITAM, SNESUP, SNETAP...

Il cherche à mettre en relation les adhérents isolés de ses différentes branches, mais également avec les adhérents isolés des autres syndicats FSU agissant dans notre ministère.

#### **4.1.3- Élections générales de 2018 et autres élections**

Tirant un bilan globalement positif de sa collaboration avec la CGT lors des précédents mandats, le SNE-FSU reste ouvert à la reconduction de candidatures communes aux prochaines élections générales.

##### **4.1.3.1- Comité technique ministériel**

Les élections CTM sont la base de la représentativité de la FSU aux ministères. Les résultats 2014 sont en net recul pour la liste commune CGT-FSU.

En tout état de cause le SNE-FSU considère, compte tenu des résultats, que la clé de répartition (82/18) minore largement la représentativité de la FSU.

Pour 2018, le SNE-FSU privilégiera une candidature commune qui respecte la représentativité de toute la FSU sur le champ ministériel, avec :

- la garantie pour la FSU d'un poste de titulaire et de suppléant au CTM,
- une clé de répartition respectueuse et transparente, située aux environs de 78 % pour la CGT et 22 % pour la FSU,
- une attention particulière à la place laissée à la FSU dans les autres instances nationales.

En lien avec le SNUITAM, le SNE-FSU se donne jusqu'au 30 juin 2017 pour conclure les négociations avec la CGT sur cette candidature commune.

Cette candidature commune est loin d'être acquise.

En lien avec le SNUITAM et en cas de candidature séparée, le SNE-FSU recherchera un accord de partenariat avec la CGT pour perpétuer les plus-values pour les personnels que la collaboration actuelle a amenées.

Le congrès confirme la décision du conseil national sur la nécessité de se préparer activement à une candidature de la FSU seule.

Dans cette hypothèse, le gain de notre représentativité nécessite une mobilisation sans faille de tout le SNE-FSU en partenariat avec le SNUITAM et le SNETAP.

##### **4.1.3.2- Instances locales de dialogue social**

Pour les élections des instances locales (CAP, CT de proximité, CA, CE et DP), les équipes en places apprécieront les rapprochements électoraux utiles, de manière à s'adapter au mieux au contexte local.

Une alliance large à plusieurs organisations syndicales n'est pas à exclure, en particulier dans l'objectif de lutter démocratiquement contre le manque de pluralité de la représentation des personnels dans certaines instances.

#### **4.1.4- Le SNE dans la FSU**

Le SNE n'a pas répondu à toutes les attentes de la FSU. Son implication dans la préparation du dernier congrès fédéral a été insuffisante.

Parallèlement la participation du SNE à l'action fédérale n'est pas suffisamment (re)connue.

Si les priorités d'action sont orientées vers l'amélioration de sa représentativité dans le champ ministériel, le SNE-FSU doit veiller à :

- donner toute sa valeur à l'investissement des militants du SNE pour la FSU,

- mieux faire connaître nos travaux au sein de la FSU ; Le SNE contribuera aux réflexions sur la fiscalité environnementale décidées au dernier congrès fédéral.
- mieux s'impliquer dans le travail fédéral lorsqu'il croise nos priorités : secteur « situation des personnels », secteur « alternatives économiques », secteur « service public ». Le SNE évaluera le temps utile et nécessaire qu'il consacrerà à sa participation.
- proposer des articles dans la revue « POUR » de la FSU pour donner plus de visibilité aux problématiques environnementales. Cela relève de la contribution de chaque militant.

## **4.2- Organisation et travail**

### **4.2.1- Durée de la mandature**

La durée de la mandature entre deux congrès passe de trois à quatre ans. Ce mandat plus long permet de donner un peu plus de temps au travail des conseillers nationaux pour satisfaire aux ambitions de la résolution. Compte tenu du calendrier des élections générales dans la Fonction publique, il permettra également de disjoindre, à l'avenir, la préparation d'un congrès ordinaire de l'organisation des élections générales.

Pour tenir compte de cet allongement du mandat, le conseil national se réunira à mi-parcours en formation élargie à l'ensemble des sections. Cette réunion, organisée au printemps 2019, sera notamment l'occasion de faire le bilan des élections générales prévues en décembre 2018.

### **4.2.2- Organisation du bureau national**

Si le SNE-FSU continue de privilégier un militantisme de terrain conjugué avec une activité professionnelle, l'activité ministérielle a progressivement amené le SNE-FSU à augmenter le nombre de permanents justifiant d'une activité nationale de 50 % minimum (décharge d'activité de service et représentation).

Ces permanents, membres ou associés au travail du bureau national, exécutent au quotidien ses décisions et lui rendent compte.

Chaque militant est informé de cette activité nationale et ministérielle dans le bulletin périodique mis en place sous la précédente mandature et qui sera pérennisé.

Dans le mois qui suit le congrès, le secrétaire général réunit un bureau national qui précisera l'organisation du travail, les délégations... et organisera la première réunion du conseil national.

En tant que de besoin et au moins deux fois dans l'année, le bureau national peut se réunir en configuration élargie aux secrétaires de branche.

### **4.2.3- Permanence parisienne**

La mise en place d'une permanence au local syndical de la Défense, tenue par des permanents, mérite d'être prolongée. Elle offre une continuité de présence permettant une plus forte réactivité aux demandes de l'administration.

Compte tenu des priorités de la mandature, cette permanence assurera également une présence accrue auprès des personnels de la Défense, notamment par l'organisation de tournées régulières des bureaux.

### **4.2.4- Travail du conseil national**

La précédente mandature a rénové le fonctionnement du conseil national pour mieux asseoir le rôle de cette instance et favoriser les contributions de ses membres. Ce fonctionnement sera stabilisé et de nouvelles plus-values dans l'investissement des conseillers nationaux seront recherchées.

Dans le trimestre qui suit le congrès, le bureau national réunit un conseil national. Ce conseil national a vocation à créer un collectif soudé qui engagera le travail pour les quatre ans de la mandature : rôle des conseillers nationaux, organisation, rythme et moyens de travail, constitution des commissions et groupes de travail...

#### **4.2.5- Fonctionnement et coordination des groupes de travail**

Le nombre, le fonctionnement des groupes de travail du SNE-FSU, leur périmètre, leur organisation ne sont pas figés.

L'identification d'une personne en responsabilité, au sein du bureau national, de la coordination des groupes de travail, est une nécessité. Cette responsabilité pourra être dévolue à un-e secrétaire adjoint-e, qui rendra compte régulièrement au bureau national et au conseil national.

Un temps de décharge d'activité de service spécifique y sera consacré.

#### **4.2.6- Redécoupage des branches professionnelles**

Conséquence de la création effective de l'AFB au 1<sup>er</sup> janvier 2017, une nouvelle branche « AFBiodiversité » a été créée, constituée de trois sections géographiques. De fait, la branche « Eau et milieux aquatiques » est reconstituée autour des agences de l'eau et la branche « espaces protégés » est reconfigurée. Dans le choix fait par le conseil national, la nécessité d'offrir un interlocuteur unique au directeur général de l'AFB et la recherche de la proximité des adhérents ont été privilégiés.

Cette organisation pourra évoluer pour tenir compte des réalités constatées (rattachement, ARB...) dans les premières années de fonctionnement. C'est aussi l'occasion pour le SNE-FSU de renforcer la transversalité entre ses branches professionnelles.

#### **4.2.7- Règlement intérieur des branches et des sections**

Sur la base du règlement intérieur type validé par le conseil national, chaque branche et chaque section adopte un règlement intérieur après avis du conseil national.

### **4.3- Priorités et moyens d'actions du SNE-FSU**

#### **4.3.1- Quatre priorités**

Le SNE-FSU identifie quatre priorités pour la mandature 2017 – 2021 :

##### ***Rester représentatif à l'issue des élections générales de 2018***

Objectif : maintien d'un siège de titulaire au CTM

Dans l'objectif des prochaines élections professionnelles, le SNE-FSU élaborera un ou des cahiers revendicatifs relatifs aux conditions de travail et aux questions catégorielles. Le premier conseil national suivant le congrès en définit le cadre.

Le SNE-FSU et le SNUITAM se coordonneront pour mettre en œuvre immédiatement un plan visant à aller à la rencontre des personnels prioritairement dans les services.

##### ***Réussir la création de l'AFB d'un point de vue syndical***

Objectif : implantation syndicale AFB, ARB... ; être suffisamment fort en CAP, CT et au CA de l'AFB pour peser sur les orientations et l'organisation de l'établissement.

##### ***Mettre en œuvre un plan de formation***

Objectif : renforcer l'action du SNE-FSU avec, pour chacun des militants du SNE-FSU :

- une culture syndicale de base,
- des élus aux instances formés en continu,
- des connaissances juridiques suffisantes pour démultiplier à bon escient l'action juridique du SNE-FSU.

Le premier conseil national suivant le congrès définira le cadre d'un plan de formation pluriannuel (formateurs, organisation, déclinaison thématique et temporelle). Ce plan de formation est aussi un des moyens identifiés par le SNE-FSU, dans la précédente mandature, pour prévenir le mal être et la souffrance des représentants du personnel dans l'exercice de cette fonction particulière.



## ***Développer activement un plan de syndicalisation***

Objectif : fidéliser les adhérents et rechercher de nouveaux adhérents

Le premier conseil national suivant le congrès définira les conditions de réalisation de ce plan de syndicalisation : impulsion, construction des échanges, supports...

Un suivi des actions engagées sera effectué à chaque réunion du conseil national et un bilan chiffré des évolutions lui sera présenté annuellement.

Le conseil national mènera une réflexion sur les conditions d'accueil des primo adhérents et des personnels précaires (cotisation, formation...).

De manière générale, parallèlement à ces priorités, le SNE-FSU veillera à :

- mieux communiquer
- poursuivre l'effort de réflexion, indispensable à la définition de ses positionnements, notamment par des cahiers thématiques
- consolider l'activité juridique
- stabiliser son fonctionnement financier dans un équilibre retrouvé
- prévenir le mal être et la souffrance des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats
- et renforcer le lien avec les retraités.

### **4.3.2- Communication**

L'actualité revendicative n'a pas permis de dégager les unités d'œuvre nécessaires au SNE-FSU, pour finaliser la définition de sa stratégie de communication et sa charte graphique lors de la précédente mandature.

Le SNE-FSU réaffirme ce besoin, indispensable en accompagnement de ses priorités de syndicalisation et de formation. Pour cela le conseil national approuvera ces documents finalisés au plus tard lors de sa première réunion en 2018.

La précédente mandature a vu le développement de différents comptes SNE-FSU sur les réseaux sociaux, qui ont montré leur utilité dans l'action revendicative et la diffusion des positions du syndicat, parallèlement au site internet institutionnel du SNE-FSU. Ce développement sera poursuivi. Une charte sera établie afin de garantir la meilleure efficacité de ce fonctionnement en réseaux dans le respect des textes du SNE-FSU.

Le groupe de relecture a permis d'améliorer le processus d'élaboration et la qualité des documents produits par le SNE-FSU (courriers, flash info...). Sa pérennisation est indispensable.

### **4.3.3- Cahiers thématiques**

Le SNE-FSU a déjà produit cinq cahiers thématiques : eau et milieux aquatiques, biodiversité, climat-énergie et, récemment, fiscalité environnementale. Ces cahiers sont destinés à compléter et approfondir des points particuliers de la résolution et, à ce titre, ont vocation à être actualisés. Ils constituent une contribution spécifique à l'action du SNE-FSU, originale dans le paysage syndical de notre ministère.

À échéance de la mandature, le SNE-FSU mettra à jour les cahiers thématiques eau et biodiversité et/ou produira un nouveau cahier thématique, dont le thème sera choisi par le premier conseil national qui siègera après le congrès, parmi les trois possibilités suivantes : risques, santé-environnement, logement-habitat durable-mobilité.

### **4.3.4- Action juridique**

Le recours contentieux n'est la voie du règlement d'un litige qu'en dernier lieu, lorsque toutes les pistes amiables se sont révélées infructueuses. Le SNE-FSU s'est doté d'un groupe de travail permanent spécifique à l'action juridique. Il a pour rôle de renforcer l'expertise et le conseil auprès des adhérents et du secrétaire général. Il assure également le suivi des actions juridiques du SNE-FSU sous l'autorité du conseil national. Le groupe sera maintenu.

### **4.3.5- Moyens financiers**

Un nouveau logiciel de trésorerie a été développé en fin de précédente mandature. Il se compose d'un module de gestion financière et d'un module de gestion des données adhérents. Il sera accessible en ligne et permettra de fonctionner en mode collaboratif.

Le SNE-FSU cherchera à stabiliser son utilisation ; le cas échéant, il engagera les développements nécessaires à la gestion des adhérents.

Chaque section s'engage à actualiser les informations de ses adhérents avec ce logiciel. En outre, chaque section qui conserve un compte bancaire s'engage à tenir sa comptabilité avec ce logiciel. Des formations seront mises en place dès que le logiciel sera stabilisé.

L'équilibre financier repose sur le nombre d'adhérents (cf. plan de syndicalisation) et la maîtrise des dépenses. Le conseil national s'attachera à tenir à jour la charte financière, en intégrant les règles budgétaires nécessaires à une meilleure exécution des budgets annuels du SNE-FSU.

#### **4.3.6- Adhérents retraités**

Le SNE-FSU fait le constat, au-delà des déclarations d'intention et du lien maintenu avec un certain nombre d'adhérents retraités, que la mobilisation de ce secteur est insuffisante.

Les sujets ne manquent pas pour impliquer les actifs dans un travail de réflexion et d'action communes avec les retraités, ce qui permettrait à ces derniers de rester dans l'action syndicale et, pour les syndicats, de se structurer en conséquence : depuis la dernière réforme, les modifications du régime des retraites du secteur privé peuvent être apportées par décret sans autres formes de procès ; la retraite des fonctionnaires risque d'être la cible de la nouvelle mandature législative (harmonisation des trois Fonctions publiques, rapprochement des règles du privé...) ; etc.

Le SNE-FSU fera évoluer le groupe de travail « retraités » existant vers un groupe sur les retraites comprenant des actifs et des retraités, animé par un militant en activité. Ce groupe organisera, en lien avec le groupe de travail de la FSU :

- Le suivi de l'évolution des textes législatifs et réglementaires ;
- La mise en place d'une réflexion sur les actions revendicatives, l'appui aux adhérents ;
- La construction d'un réseau des retraités, avec :
  - La tenue à jour d'un fichier des syndiqués retraités
  - La réalisation auprès des adhérents retraités ou futurs retraités d'une nouvelle enquête pour mieux identifier leurs besoins
  - La diffusion auprès de ses adhérents retraités de la presse et des informations fédérales ciblées
  - L'incitation des retraités à se rapprocher des sections départementales de retraités.

## Les motions adoptées par le congrès

### Motion : Agences régionales de la biodiversité

Les agences régionales de la biodiversité (ARB) sont en cours d'élaboration. Au vu des premiers développements, le congrès apporte par cette motion un complément à la résolution.

**Dans le contexte actuel d'une urgence environnementale où les enjeux de la biodiversité sont essentiels, la garantie de l'atteinte d'objectifs ambitieux est fondamentale.**

Cependant le traitement de ces enjeux reste insuffisant, par manque de volonté politique et parce que cela induit une remise en question de notre société.

La mise en place de l'outil nouveau, multiforme et d'une pérennité incertaine qu'est l'ARB ne paraît pas garantir l'efficacité nécessaire. Ces craintes sont confortées par une mise en route difficile de l'agence française pour la biodiversité (AFB). Cette nouvelle agence est en effet dotée de missions très larges et variées sans disposer des moyens humains et financiers nécessaires. Cela laisse penser que les ARB seront le moyen de compenser les insuffisances de l'AFB qui se trouvera ainsi fragilisée.

L'existence et la nature variable des ARB d'une région à l'autre est susceptible de créer des différences et des inégalités importantes : organisation des acteurs, moyens financiers et humains, ambitions et pérennité des politiques, traitement biogéographique inégal, cadre de vie des citoyens...

La volonté et les moyens d'un État garant des politiques publiques environnementales sont des vraies questions.

Si un échelon régional paraît indispensable pour fédérer et coordonner les acteurs de la biodiversité, le principe d'ARB à la carte ne paraît pas pertinent. D'autres solutions seraient possibles, par exemple un véritable développement de l'AFB.

**Le SNE-FSU considère qu'un socle commun à toutes les ARB est nécessaire.**

Une structure commune est indispensable pour garantir une efficacité dans la durée. Les actions dans le domaine de la biodiversité doivent être nécessairement menées à long terme. La stabilité et la lisibilité de l'organisation participent de cette logique.

Cette structure commune devra prendre la forme d'un établissement public de coopération environnementale (EPCE).

Un corps de missions obligatoires viendrait intégrer ce socle commun. Cela établirait un cadre national commun et coordonné pour poursuivre certaines actions. Cela pourrait aussi permettre aux acteurs du secteur de la biodiversité de mieux positionner leurs projets et leurs actions.

Cet ensemble commun, socle de la structure et des missions, serait un élément fondamental pour garantir une égalité de traitement des régions, des acteurs socio-professionnels et des citoyens.

**Le SNE-FSU, considérant que les ressources humaines sont à la base de toute action, demande que le statut et les conditions de travail soient un élément déterminant des ARB.**

Une politique de la biodiversité ambitieuse nécessite l'acquisition de compétences et d'expérience. Cela doit être rendu possible par des carrières diversifiées et reconnues. Les ARB doivent être un maillon d'un véritable réseau professionnel ouvert sur la société civile.

Les missions de l'ARB ont vocation à être centrées sur la coordination, l'animation et l'incitation au bénéfice de tous les acteurs.

Les arguments développés plus haut conduisent à préconiser l'emploi d'agents de droit public avec une pérennité des missions et des postes.

Les équipes concernées doivent pouvoir intégrer tous les agents, en particulier de l'État et des collectivités, en position normale d'activité.

Le recours à un contrat d'objectifs entre les parties prenantes régirait le fonctionnement de cette structure composite au bénéfice des missions publiques.

Le congrès mandate le conseil national pour étendre, en lien avec les autres syndicats de la FSU concernés, le champ de syndicalisation du SNE-FSU aux agences régionales de la biodiversité.

Le congrès mandate le conseil national pour rénover le cahier biodiversité en prenant en compte les éléments développés et en veillant à la cohérence avec le cahier fiscalité environnementale.

### **Motion : Face à l'État plateforme**

Le nouveau pouvoir exécutif, élu en mai 2017, a déjà posé comme horizon pour les services publics des attaques à l'encontre des agents publics : perte de pouvoir d'achat en perspective, nouvelle remise en cause du régime de retraites, recréation du jour de carence, incertitude quant à l'évolution du temps de travail... Sans aucune perspective positive, à ce jour, pour les carrières des agents.

Quant au cadre d'exercice des missions, il est par ailleurs porteur de modes de transformation de l'État jusqu'alors peu ou pas expérimentés. Ainsi, la notion « d'État plate-forme » semble être devenue le référentiel du nouveau pouvoir élu en 2017, dans la lignée de réflexions telles que celles portées par le *think tank* libéral Fondation pour l'innovation politique (Fondapol), qui prône l'expérimentation de « start-ups » d'État comme tête de pont de cet État plate-forme.

S'appuyant sur des expériences menées depuis 2013 par des petites équipes « déterminées », et avec « une frugalité de moyens », Fondapol y voit des « enseignements riches pour la réforme de l'État dans son ensemble ».

Le SNE réfute le concept d'« intrapreneurs de la fonction publique » et affirme en revanche que la modernisation de l'État ne doit pas être construite contre les agents, lesquels ont prouvé maintes fois leur intelligence collective, leur sens du service public, leur capacité d'adaptation, d'innovation et de réponse aux attentes des usagers.

Le SNE dénonce d'ores-et-déjà une nouvelle dérive libérale du service public et s'emparera du sujet, en mobilisant tous les partenariats possibles au sein de la FSU et au-delà, pour apporter une réponse syndicale aux nouvelles expérimentations susceptibles de voir le jour.

### **Motion : Métiers de l'environnement**

Alors que les préoccupations environnementales sont de plus en plus prégnantes au sein de notre société, force est de constater que L'État ne s'est toujours pas doté d'une filière pérenne et complète de recrutement sur ces problématiques.

Si la création des corps B et C techniques de l'environnement en 2001 a été une première étape nécessaire, le chantier n'a pas évolué depuis cette date.

Pourtant les besoins d'une administration compétente et mobilisée sur les domaines liés au développement durable et à la protection de l'environnement n'ont jamais été aussi forts pour relever ces défis.

Les besoins de compétence dans les services et établissements publics nécessitent de pouvoir former et/ou recruter des compétences multiples :

1. Des ingénieurs généralistes en « génie de l'environnement »,
2. Des spécialistes issus du monde universitaire.

Pour ce faire, la création d'un corps A du « génie de l'environnement », interministériel et géré par notre ministère, est la solution évidente.

Cette création permettrait également d'intégrer les personnels contractuels recrutés actuellement sur ces missions, de créer un débouché cohérent aux corps C et B existants et d'accueillir les agents titularisés dans des corps adéquats.

À l'heure où le gouvernement précédent vient de remettre de l'ordre dans le recrutement des personnels contractuels en rappelant la règle du recrutement de fonctionnaires sur les emplois permanents, en réduisant ainsi drastiquement les possibilités de dérogation, la création d'un corps est totalement justifiée, comme il l'a fait en créant des corps sur la filière « informatique ».

L'aménagement du corps des ITPE fait également partie des solutions envisageables. Pour répondre aux objectifs énoncés, les transformations nécessaires sont profondes. Elles nécessitent a minima la création d'une filière « environnement » identifiée, permettant aux agents de cette spécialité d'y dérouler leur carrière. Elle nécessite

également une modification des voies de recrutement pour ouvrir largement ce corps aux recrutements universitaires sur titre. Elle nécessite enfin la création d'une spécialité à part entière au sein de l'ENTPE.

Cependant le SNE-FSU est pleinement conscient que, si les freins identifiés à la création d'un nouveau corps sont réels, ceux relatifs à la transformation du corps des ITPE, bien qu'étant de nature différente, ne sont pas moins nombreux.

Pour compléter cette filière, il est indispensable que les agents techniques et les techniciens de l'environnement ne restent pas cantonnés dans les seuls établissements publics sous tutelle de notre ministère, mais puissent effectivement exercer leurs missions au sein de tous les services de l'Etat où leurs compétences sont nécessaires.

Enfin, la création d'un corps A pourrait être l'outil pour finaliser la reconnaissance des missions effectivement exercées par les agents techniques et techniciens de l'environnement, en les reclassant dans les catégories supérieures et en mettant fin ainsi à une compensation indemnitaire atypique.



## Table des sigles

ADEME	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AFB	Agence française pour la biodiversité
AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ARB	Agence régionale de la biodiversité
ARRCO	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés
ATE	corps des Agents techniques de l'environnement
BN(e)	Bureau national (élargi aux secrétaires des branches)
CA	conseil d'administration
CAE	contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAP	commission administrative paritaire
CCP	commission consultative paritaire
CDD	contrat à durée déterminée
CGT	Confédération générale du travail
CE	comité d'entreprise
CEREMA	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CESU	chèque emploi service universel
CET	compte épargne-temps
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CN	Conseil national
COP 21	Vingt et unième Conférence internationale pour le climat qui s'est déroulée à Paris en 2015
CT	comité technique
CTM	Comité technique ministériel
DDT	Direction départementale des territoires
DP	délégué du personnel
DREAL	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
EnR	énergies renouvelables
EPCE	établissement public de coopération environnementale
EPCI	établissement public de coopération intercommunale
EQIS	évaluation quantitative d'impact sanitaire
ESAT	établissement et service d'aide par le travail
FNEE-CGT	Fédération nationale équipement-environnement de la CGT
FSU	Fédération syndicale unitaire
GEMAPI	gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations
HMI	Heure mensuelle d'information
IAE	corps des Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
IFSTTAR	Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
INRS	Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
MAP	modernisation de l'action publique
MAPTAM	modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles
MNHN	Muséum national d'histoire naturelle
NOTRe	nouvelle organisation territoriale de la République
ONCFS	Office national de la chasse et de la faune sauvage
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	organisation des nations unies
PM <sub>2,5</sub>	particules fines d'un diamètre inférieur à 2,5 µm
PPCR	protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations
RAFP	retraite additionnelle de la fonction publique
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RST	réseau scientifique et technique du ministère
RTT	réduction du temps de travail
SIEG	service d'intérêt économique général
SIG	service d'intérêt général
SMIC	salaire minimum de croissance
SNCS	Syndicat national des chercheurs scientifiques
SNE	Syndicat national de l'environnement
SNEIG	Service non économique d'intérêt général
SNESUP	Syndicat national de l'enseignement supérieur
SNETAP	Syndicat national de l'enseignement technique agricole public
SNUITAM	Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer
SNUTER	Syndicat national unitaire de la territoriale
SPSI	schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'État
TE	corps des Techniciens de l'environnement