



**17^e CONGRES
DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT
(FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE)**

Vaison-la-Romaine (Vaucluse) – 7 au 11 juin 2021

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

et motions



LES LILAS, 21 juin 2021

Sommaire

Sommaire.....	1
Introduction.....	5
<hr/>	
Thème 1 : Environnement et société.....	5
1.1 – Introduction.....	5
1.2 – De nouveaux indicateurs pour sortir du libéralisme économique.....	6
1.3 – Redéfinir les termes d’une revendication sociale en lien avec les enjeux environnementaux.....	6
1.4 – Des crises majeures et convergentes.....	7
1.5 – Démocratie et liberté en danger.....	8
1.6 – Prises de conscience et mobilisation de la société civile.....	10
<hr/>	
Thème 2 : La place d’un large service public de l’environnement.....	13
2.1 – Introduction.....	13
2.2 – De fortes évolutions dans notre périmètre depuis 2017 !.....	13
2.2.1 – Vers un État facilitateur et non plus stratège et régulateur.....	13
2.2.2 – Des réductions drastiques d’effectifs.....	14
2.2.3 – Critique d’une politique d’appels à projets.....	14
2.2.4 – Dynamique forte de préfectoralisation.....	15
2.2.5 – Poids du ministère de la cohésion des territoires vis-à-vis de celui de la transition écologique.....	15
2.2.6 – Une administration – trois ministères.....	15
2.3 – Réaffirmer le positionnement et le rôle attendu du ministère en charge de l’environnement.....	15
2.3.1 – Pour un ministère de l’environnement à l’égal de Bercy.....	15
2.3.2 – Pour une chaîne ministérielle forte.....	16
2.3.3 – Pour une politique environnementale lisible par le citoyen.....	16
2.4 – Positions et revendications sur les politiques sectorielles.....	16
2.4.1 – Transport – intermodalité.....	16
2.4.1.1 – Voies navigables de France.....	17
2.4.1.2 – Routes.....	17
2.4.1.3 – Aérien.....	17
2.4.2 – Mer et affaires maritimes.....	18
2.4.3 – eau/biodiversité.....	19
2.4.3.1 – Office français de la biodiversité.....	19
2.4.3.2 – Parcs nationaux.....	19
2.4.3.3 – Agences de l’eau.....	20
2.4.3.4 – Conservatoire du littoral.....	20
2.4.3.5 – Établissement public du Marais Poitevin.....	21
2.4.4 – risques naturels et technologiques.....	21
2.4.5 – Météo-France, l’IGN et le Cerema : L’expertise d’État en péril.....	21
2.4.5.1 – Météo-France.....	22
2.4.5.2 – Cerema.....	22
2.4.5.3 – IGN.....	22
2.4.6 – Habitat, logement.....	22
2.4.7 – Le réseau scientifique et technique, ses écoles, ses centres de recherche.....	23
2.4.8 – Énergie, climat, économie circulaire, qualité de l’air.....	24

2.4.8.1 – Ademe.....	24
2.4.9 – Autorités indépendantes.....	25
2.4.9.1 – La Commission nationale du débat public.....	25
2.5 – Positions et revendications dans notre champ syndical territorial.....	25
2.5.1 – Parcs naturels régionaux (Narbonnaise, Camargue.....)	25
2.5.2 – Conservatoires botaniques nationaux.....	26
2.5.3 – Police territoriale de l’environnement.....	26
2.6 – Formation à l’environnement.....	27
<hr/>	
Thème 3 : Les personnels, les politiques catégorielles et les conditions de travail.....	29
3.1 – Le service public de l’environnement face à la seule logique comptable et libérale.....	29
3.2 – Le périmètre ministériel, l’interministérialité et la tutelle des établissements publics.....	29
3.2.1 – Un périmètre ministériel en perpétuelle évolution.....	29
3.2.2 – L’organisation interministérielle des services de l’État, une perte de lisibilité.....	30
3.2.3 – La tutelle des établissements publics.....	30
3.3 – La représentation des personnels attaquée frontalement.....	30
3.3.1 – Le dialogue social se dégrade inexorablement.....	30
3.3.2 – Les limites de la concertation : le Comité technique ministériel et l’agenda social.....	31
3.3.3 – Les CAP et les CCP après la loi de transformation de la fonction publique.....	31
3.3.4 – Les comités sociaux, le résultat de la fusion des CT et des CHSCT.....	31
3.3.5 – Le comité social et économique.....	32
3.3.6 – L’ordonnance sur la négociation collective.....	32
3.3.7 – Des CSA locaux et des CSA inter-établissements.....	32
3.4 – Donner du sens au travail, de la visibilité à la carrière, reconnaître des agents-es et leurs qualifications, leurs recrutements.....	32
3.4.1 – La perte de compétences techniques.....	33
3.4.2 – Les lignes directrices de gestion, un cadre sans contraintes pour l’administration.....	33
3.4.3 – Une formation initiale en lien avec la réalité des métiers.....	34
3.4.4 – Une formation continue renforcée pour servir les parcours professionnels.....	34
3.4.5 – La reconnaissance des spécialités et de l’expertise.....	34
3.4.6 – La reconnaissance des parcours professionnels.....	34
3.4.7 – Position normale d’activité, détachements sur corps et sur contrat.....	34
3.5 – Des mesures catégorielles pour les agents-es du MTE-MCTRCT-MM.....	35
3.5.1 – Des services des ressources humaines formés et dotés de moyens.....	35
3.5.2 – Des mesures salariales soumises au couperet de Bercy.....	35
3.5.3 – Les politiques salariales à l’Ademe.....	36
3.5.4 – Les régimes indemnitaires, toujours plus de poids dans la rémunération et l’individualisation.....	36
3.5.4.1 – Les indemnités spécifiques de service et la prime de service et de rendement des personnels techniques.....	36
3.5.4.2 – Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP).....	37
3.5.5 – Quelles politiques catégorielles pour les agents-es ?.....	37
3.5.5.1 – Les corps ministériels techniques et administratifs.....	37
3.5.5.2 – Les corps de l’environnement.....	37
3.5.5.3 – Le secteur de l’exploitation (PETPE, OPA).....	37
3.5.5.4 – Le secteur des affaires maritimes.....	38
3.5.5.5 – Les contractuels-les sous quasi-statut.....	40
3.6 – Les conditions de travail, l’humain doit primer sur la diminution des coûts.....	41
3.6.1 – Une dégradation continue de la santé au travail – Risques psychosociaux.....	41
3.6.2 – Des moyens pour la médecine de prévention.....	42
3.6.3 – Télétravail.....	43
3.6.4 – Le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	43

3.6.5 – Le protocole d'un plan de lutte contre les discriminations et le protocole d'accord sur le handicap.....	44
3.6.6 – L'évolution des métiers face à la dématérialisation.....	44
3.6.7 – Des documents toujours opérationnels pour faire face à une crise.....	45
3.7 – Action sociale, protection complémentaire et prévoyance.....	45
3.7.1 – L'action sociale ministérielle et dans les établissements publics, un droit pour tous-tes les agents-es.....	45
3.7.2 – La complémentaire santé-prévoyance.....	45
3.8 – Le temps de travail et la retraite.....	46
3.8.1 – Les 32 heures pour « travailler moins, travailler mieux et travailler toutes et tous ».....	46
3.8.2 – L'aménagement des postes des agent-es durant leurs dernières années de carrière.....	46
3.8.3 – Une retraite équitable et solidaire.....	46
<hr/>	
Thème 4 : Environnement syndical – priorités et moyens d'action.....	47
4.1 – Un contexte en forte évolution.....	47
4.1.1 – L'action syndicale dans les réformes.....	47
4.1.2 – Le dialogue social dévoyé par l'administration.....	47
4.1.3 – Les politiques syndicales s'approprient les sujets environnementaux.....	47
4.1.4 – Le Sne-FSU est lui aussi en pleine mutation.....	47
4.2 – Des objectifs clairement définis.....	47
4.3 – Notre syndicalisme et nos modes d'action au regard de la LTFP.....	47
4.3.1 – Les conséquences de la mise en œuvre des LDG.....	48
4.3.2 – Les conséquences des fusions des CT et des CHSCT au sein des CSA en 2022.....	48
4.4 – Environnement syndical.....	48
4.4.1 – Champ de syndicalisation.....	48
4.4.2 – Liens avec les autres syndicats FSU au MTE-MCTRCT-MM.....	48
4.4.3 – Élections générales de 2022.....	48
4.4.4 – Le Sne dans la FSU.....	49
4.5 – Organisation du travail.....	49
4.5.1 – Bilan.....	49
4.5.2 – Organisation du Bureau national.....	49
4.5.3 – Travail du Conseil national.....	49
4.5.4 – Permanence parisienne.....	50
4.6 – Priorités et moyens d'action du Sne-FSU.....	50
4.6.1 – Élargir et diversifier nos moyens d'action.....	50
4.6.2 – la syndicalisation.....	50
4.6.3 – Développer activement un plan de syndicalisation.....	50
4.6.4 – La communication.....	51
4.6.5 – Synergie-environnement.....	51
4.6.6 – La formation.....	51
4.6.7 – L'action juridique.....	51
4.7 – La trésorerie.....	52
4.7.1 – Taux de cotisation.....	52
4.7.1.1 – Possibilité d'une réduction 50 % « retraités ».....	52
4.7.1.2 – Possibilité d'une adhésion « de soutien ».....	52
4.7.2 – Le rôle du trésorier-ère local, avec ou sans compte bancaire.....	52
4.8 – Le Sne-FSU et les mouvements citoyens.....	53
4.8.1 – Une nouvelle donne : la mobilisation de la jeunesse.....	53
4.8.2 – Le lien entre organisations syndicales et associations.....	53
4.8.3 – Nouveaux moyens d'actions.....	53

Les motions adoptées par le congrès.....	55
— Motion « Dénoncer les manquements de l'action publique ».....	55
— Motion « La politique énergétique du “monde d’après” sera-t-elle écologique ? ».....	55
— Motion « NON à la précarisation des emplois dans la fonction publique ».....	57
— Motion : « Solidarité avec les agent-es de l'École nationale des techniciens de l'équipement ».....	57
Table des sigles.....	59

Introduction

L'outil syndical, dont se sont dotés au début des années 70 des agents-es du service public de l'environnement, garde avec le temps toute sa pertinence. Le Sne-FSU, considérant indissociables la finalité des politiques publiques, la nature de nos missions et pratiques professionnelles et la condition des agents-es du service public, garde toute sa légitimité dans un monde en évolution rapide et profonde.

Les résolutions de congrès successives ont ceci d'essentiel qu'elles fondent l'action du Sne-FSU. La présente résolution expose nos analyses et nos revendications pour l'exercice d'un nouveau mandat de congrès. Elle résulte donc de l'actualisation d'un corpus collectif, qui traduit à la fois l'évolution de nos conceptions syndicales et du monde qui nous entoure pour concevoir, finalité de l'existence du Sne-FSU, notre action syndicale.

Il ne s'agit pas de tout dire, ni de se répéter, mais d'aller à l'essentiel, au signifiant du contexte politique et social du moment, aux missions de service public, aux nombreuses difficultés des agents-es.

Thème 1 : Environnement et société

1.1 – Introduction

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, localisés ou globaux, avec des synergies destructrices des sociétés, des individus, de l'environnement.

La maximisation des profits et l'accaparement des richesses, dans le cadre d'une concurrence loin d'être « libre et non faussée », 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 ne répond pas au besoin légitime d'une vie digne et d'un épanouissement humain.

La prégnance du court terme, la collusion des mandats politiques et des logiques financières, la visibilité des dégradations de l'environnement suffisamment différée dans le temps et l'espace pour qu'on puisse aussi longtemps que possible les ignorer, 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.

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. La destruction du modèle de société mis en place après la seconde guerre mondiale est accélérée, notamment depuis 2017.

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 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 aux enjeux d'une société soutenable.

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 et les risques sont des priorités nécessitant des actes forts et une mobilisation de toutes les composantes de la société et de tous les niveaux politiques.

Les revendications du Sne-FSU depuis sa création voient leur justesse toujours mieux confirmée, la crise écologique étant maintenant scientifiquement avérée et faisant l'objet d'une prise de conscience collective indéniable des citoyennes et des citoyens. Le fossé est grand avec l'inconséquence des décideurs, alors que l'arsenal législatif et réglementaire existe, tout comme les compétences et la volonté d'engagement collectif, en particulier chez les jeunes.

1.2 – De nouveaux indicateurs pour sortir du libéralisme économique

Les politiques publiques sont aujourd'hui pilotées avec le seul indicateur du produit intérieur brut (PIB).

Dans ce cadre le seul indicateur de bien-être semble être le pouvoir d'achat.

Il y a urgence, comme d'autres pays l'ont déjà fait, de se doter au niveau français et européen d'indicateurs complémentaires pour mesurer autrement le progrès. Ces indicateurs, introduisant les notions de bien-être et de qualité de vie d'une part, de soutenabilité de l'économie, de qualité de l'environnement et de justice sociale d'autre part, permettent de sortir notre économie du seul diktat de la croissance.

Le Sne-FSU considère comme illusoire toute remise en cause du libéralisme économique tant que le seul indicateur de pilotage restera le PIB.

1.3 – Redéfinir les termes d'une revendication sociale en lien avec les enjeux environnementaux

L'augmentation du pouvoir d'achat apparaît comme la première des revendications sociales. Le pouvoir d'achat exprime la capacité à consommer des biens et des services en fonction du revenu disponible rapporté à l'indice du coût de la vie.

Les grandes organisations syndicales doivent-elles continuer à revendiquer une augmentation du pouvoir d'achat, dont la signification est profondément ancrée dans une notion consumériste, productiviste, à l'opposé de la sobriété affirmée nécessaire ?

Pour autant, à l'urgence écologique répond l'urgence sociale.

Dans notre domaine syndical, il nous faut dépasser l'unique revendication de l'augmentation du pouvoir d'achat. Un corpus revendicatif basé sur,

- la socialisation ou la resocialisation de certaines dépenses (sécurité sociale versus mutuelles, sécurité sociale alimentaire versus aide alimentaire...),
- un encadrement de l'échelle des revenus,

- le développement des services publics libérés de toute notion de rentabilité,
- l'amélioration de la qualité de vie au travail et la réduction du temps de travail sous toutes ses formes

sont une alternative porteuse de réductions des inégalités et de soutenabilité sur une planète aux ressources limitées.

Pour le Sne-FSU, il faut inscrire la sortie du modèle d'une société dont la croissance est le seul moteur (pour une société où l'humain prend une place raisonnable parmi le vivant) comme une responsabilité assumée du devoir syndical.

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 garantissant la réponse aux besoins essentiels et de bien-être de tout citoyen.

Dans la perspective du prochain congrès fédéral, le Sne demande que la FSU engage une réflexion pour re-définir les termes d'une revendication sociale, permettant de garantir un niveau de vie compatible avec un épanouissement humain équilibré, entre vie collective et vie personnelle, dans un environnement préservé à long terme.

Il y portera ses pistes de réflexions et ses orientations dans la FSU.

1.4 – Des crises majeures et convergentes

La destruction de la biodiversité a fait récemment l'objet d'évaluations internationales dont les résultats, largement repris dans les médias, sont tout simplement effrayants. Des franchissements de seuils irréversibles deviennent probables à court terme, par exemple une baisse sans précédent de la capacité des sols à produire notre alimentation, ou des perturbations des cycles hydrobiologiques mettant en cause les ressources en eau.

Le changement climatique fait l'objet de constats tout aussi alarmants. Ses effets sont maintenant perceptibles par tout un chacun, des évolutions saisonnières aux mégafeux, de la montée du niveau de la mer aux espèces végétales qui ne peuvent s'adapter à des changements trop rapides.

La crise sociale est issue de la croissance des inégalités, du travail émiétté et sous pression, d'une pseudo-rationalité économique qui prime sur tout, de la pauvreté de l'État organisée par lui-même... Et ce sont les plus modestes qui sont les plus exposés-es. C'est bien notre modèle social qui est attaqué. C'est aussi un phénomène international. Les salariés-es sont la variable d'ajustement du maintien d'un système à bout de souffle, obsédé par l'enrichissement sans limite de quelques-uns-es. Les plus modestes sont plus exposés-es à la dégradation des conditions de vie, n'ayant pas les moyens de s'adapter, par exemple en ce qui concerne les conditions thermiques et acoustiques des habitations, la pollution, les risques professionnels, l'accès à la nature.

La crise sanitaire du Covid-19 de 2020, de caractère épidémique, vient compléter ce sombre tableau. Phénomène connu dans l'histoire dont nous avons oublié l'actualité, elle vient nous rappeler la possibilité d'une mort individuelle ou de masse par un vecteur vivant, invisible, imprévisible, omniprésent, potentiellement incontrôlable. Les caractéristiques et les nécessités d'un tel évènement n'entrent dans aucun schéma du néolibéralisme. Ceci est une manifestation majeure d'un grave défaut collectif d'anticipation et d'action. Il semble bien qu'aucun enseignement n'en soit à ce jour tiré au vu de la poursuite de la destruction des services publics, le cas de l'hôpital public étant l'exemple le plus révélateur de l'hypocrisie et de l'aveuglement du gouvernement.

Cette épidémie a montré que non seulement la société moderne ne maîtrise pas tout, mais qu'elle a contribué aussi, par notre mode de vie, à son émergence par la destruction des équilibres naturels. Bien que les pandémies trouvent leur origine dans des micro-organismes portés par des animaux, les activités humaines amplifient le phénomène. Cette irruption de la nature dans le domaine de la santé suscite une prise de conscience plus profonde. La communauté humaine est unique, fragile, vulnérable ; elle est potentiellement en danger dans son entier, à cause d'évènements biologiques incontournables et de notre inconséquence vis-à-vis des enjeux environnementaux.

Alors convergentes ces crises ? En effet, car tout est lié. Les interactions négatives de la destruction de la biodiversité, du changement climatique, des crises sanitaires et de la crise sociale sont décrites par les spécialistes et mieux connues des citoyennes et des citoyens. La critique du néolibéralisme gagne du terrain ainsi que la nécessité de changements radicaux. Le modèle de société issu du Conseil national de la résistance favorise pourtant des réponses collectives aux changements nécessaires, sans laisser personne sur le bord du chemin.

Les politiques environnementales sont donc confirmées dans leur caractère vital et systémique. Pour limiter les conditions d'émergence des épidémies leur rôle n'est efficace qu'à long terme, ce qui induit une fois de plus que leurs coûts d'aujourd'hui permettront des bénéfices incommensurables dans l'avenir. Elles ne peuvent donc être mises en œuvre que par la « puissance publique » dotée de services compétents, pérennes et loyaux.

Plusieurs changements récents dans la terminologie environnementale ont pu faire penser à un changement. La lutte contre le gaspillage et la notion de consommation raisonnée sont apparues, de même que la promotion d'une économie circulaire intégrant le recyclage et la lutte contre le changement climatique. Toutes choses qui prennent la place du « développement durable ». Mais en réalité tous ces concepts y étaient déjà intégrés, même si on a toujours du mal à y retrouver le pilier social. La notion de développement durable est galvaudée et soutient le libéralisme avec la théorie du « gâteau » (les richesses) qui doit toujours croître. Toujours développer économiquement, c'est ainsi que cela se traduit concrètement, n'est pas soutenable. Le Sne-FSU préfère donc les termes de société soutenable. Les discours sont toujours aussi beaux, les objectifs aussi vertueux...

L'accord de Paris en constitue un exemple. Avec les autres pays, la France se fixe des objectifs à l'horizon 2030 et 2050, en occultant les résultats de 2020 qui obèrent leur réalisation ; se pose-t-on la question de savoir comment rattraper notre retard dans les domaines des transports et du bâtiment ? Plus que d'objectifs, il faudrait se fixer des trajectoires et s'y tenir. Bien-sûr la question des moyens est essentielle ; des priorités aussi. On peut s'inquiéter des dérogations accordées au lobby sucrier pour l'utilisation d'un pesticide interdit, ou à celui des chasseurs pour réguler certaines espèces animales pendant la deuxième période de confinement de l'épidémie du Covid-19, alors que la cueillette des champignons était interdite à tout un chacun. Il va falloir surveiller de près le pouvoir donné aux préfets de déroger aux normes environnementales. Le plan de relance économique envisagé va-t-il laisser de côté les aspects environnementaux ? Ce serait une erreur, car il y aura d'autres crises environnementales, mieux vaudrait prévenir qu'avoir à guérir.

Ces crises, qui n'en font qu'une, confortent le Sne-FSU dans son combat pour des missions, des services et des agents-es publics-ques d'un ministère au plus haut dans la hiérarchie de l'État.

1.5 – Démocratie et liberté en danger

La liberté et la démocratie sont des composantes majeures de notre modèle de société. Leur traduction dans la réalité nécessite des questionnements permanents qui font partie du débat public. Cependant elles font l'objet d'attaques sévères de la part des gouvernements récents.

Les politiques de l'actuel gouvernement sont de ce point de vue caricaturales. Elles montrent à quel point le rôle de l'État est intégré au monde néolibéral. L'État gestionnaire est chargé de soumettre les citoyennes et les citoyens, en particulier les salariés-es, aux puissances financières. Sous l'apparence de l'innovation pour une nouvelle société, par une communication habile, il s'agit d'orientations très conservatrices en ce qu'elles ont pour but de maintenir le système en place.

Des crises majeures (attentats, mouvement des gilets jaunes) ont suscité des mesures exceptionnelles temporaires dont certaines ont été conservées, profitant de l'effet de sidération. Il en résulte, par « effet cliquet », une légitimation accrue d'un gouvernement de surveillance des individus et des organisations, de limitation des manifestations, de répressions. Le maintien de l'ordre a ainsi suscité un recours à des pratiques de plus en plus violentes.

L'expression de la société civile s'en trouve limitée, en particulier les mouvements sociaux. L'action syndicale, déjà largement dénigrée, est au premier chef concernée.

La démocratie est également mise à mal. Le domaine de l'environnement est largement concerné.

De manière générale le gouvernement a un double discours. D'un côté il montre une ouverture sur les nécessaires autonomies locales. De l'autre il ne renonce pas à la centralisation du pouvoir au plus haut niveau.

Le recours systématique à des ordonnances et le rôle réduit de la représentation nationale, la concertation affichée lors de grand-messes avec les partenaires sociaux qui aboutissent à peu de choses... montrent que le pouvoir est toujours plus centralisé.

La déconcentration des services de l'État est de ce point de vue révélatrice. Il s'agirait de rationaliser les services de l'État pour les rapprocher du terrain. C'est finalement le ministère de l'Intérieur qui absorbe les services. L'affaiblissement des services centraux rompt d'autant plus leurs liens avec les services déconcentrés, c'est-à-dire la capacité de faire valoir des arguments techniques et juridiques. La chaîne du pouvoir est donc toujours plus courte et centralisée.

Les promesses non tenues, le double langage et la mise à distance des acteurs sociaux sont les signes d'une dégradation de la démocratie.

On connaît les grands projets inutiles et imposés. L'actualité apporte un exemple de déficit démocratique avec la 5G, technique nouvelle recourant à de hautes fréquences et nécessitant un réseau de relais d'une densité sans précédent. Cette infrastructure, qui n'a fait l'objet d'aucun débat démocratique, pose pourtant des questions importantes : les incidences sur la santé, le bilan énergétique, les atteintes aux paysages et à la biodiversité. Le plus grave déficit démocratique concerne les effets sur la société. Les capacités de cette infrastructure sont telles qu'elle va entraîner une transformation profonde de la société, avec la généralisation des objets connectés et donc l'intrusion dans chaque acte de la vie des citoyennes et des citoyens, sans possibilité de choix et avec le risque d'une surveillance généralisée.

C'est donc un choix de société qui échappe à la délibération démocratique. Les raisons de ce mécanisme du fait accompli sont toujours les mêmes, entre intérêts économiques et financiers privés, augmentation du produit intérieur brut, construction et gestion de l'infrastructure, course aux moyens techniques dans la concurrence internationale et autonomisation de la technique (« tout ce qui est techniquement faisable sera fait un jour »).

Ces mécanismes sont évidemment problématiques dans le contexte de la crise écologique. Des choix majeurs doivent en effet être faits collectivement, avec notamment la possibilité de renoncer, de limiter, d'orienter les outils techniques. La société est toujours incapable de faire ces choix et ceci démocratiquement. Nous devons permettre à celles et ceux qui le souhaitent de pouvoir vivre sans technologie numérique.

Le dialogue social, forme importante de démocratie représentative des travailleuses et des travailleurs, est mis à mal depuis plusieurs années. C'est particulièrement le cas dans la fonction publique, qui fait l'objet de politiques de plus en plus agressives visant son affaiblissement. Ceci est particulièrement grave pour les agents-es publics-ques mais aussi pour le rôle, les missions et l'utilité du service public. Défendre les agents-es c'est en effet défendre les missions, les collectifs de travail et le sens des missions exercées.

Les instances de dialogue social deviennent des chambres d'enregistrement, véritables alibis de concertation. Notamment, leur réorganisation actuelle conduit encore davantage à une gestion individuelle des agents-es, sans capacité pour les représentants-es du personnel de s'assurer de leur égalité de traitement.

Le Sne-FSU est fondamentalement convaincu que l'exercice d'une démocratie approfondie est nécessaire pour réduire les inégalités et affronter collectivement les défis de l'avenir, en particulier écologiques. Sans cela le risque est grand que, dans la tourmente, des politiques autoritaires déjà bien implantées dans certains pays s'imposent.

Le Sne-FSU appelle à établir un dialogue social ouvert et efficace afin de contribuer au fonctionnement démocratique de la société.

Il rappelle qu'un service public loyal, préoccupé d'abord par le long terme et à l'abri des pressions est un outil collectif majeur de notre démocratie.

1.6 – Prises de conscience et mobilisation de la société civile

La société civile paraît sur beaucoup d'aspects plus sensibilisée que les décideurs politiques et économiques par l'urgence sociale et environnementale. Ces derniers craignent que la démocratie participative remette en question le système en place.

La Convention citoyenne pour le climat est une illustration révélatrice. Cette démarche de démocratie participative marque, d'une part, un questionnement et des propositions de fond dont le pouvoir politique a maintenant du mal à assumer la mise en œuvre et, d'autre part, un engagement très fort et collectif de citoyennes et de citoyens mobilisés-es au-delà de leur mandat, quelle que soit leur connaissance initiale du changement climatique.

Les transformations exigées par la crise climatique et la crise écologique en général supposent une véritable mobilisation des sociétés, de l'échelon local à l'échelon global. Une mobilisation populaire est nécessaire pour permettre des transitions vers des modèles de production et de consommation sobres en énergie, écologiquement et socialement soutenables.

De très nombreuses initiatives montrent cette mobilisation populaire telles que jardins partagés, habitat écologique, production d'énergie renouvelable, alimentation bio, chasse aux déchets, interdiction des pesticides, contestation de projets d'aménagement, outils démocratiques de proximité, appropriation et gestion collectives d'entreprise, modes alternatifs de production alimentaire et de distribution en circuit court, écoconstruction, école alternative, maraîchage en permaculture ou en agro-écologie, monnaies locales, remunicipalisation de la gestion de l'eau potable, implication de collectivités dans l'économie sociale et soli-

taire... L'exemple de la commune de Langouët en Bretagne est parlant, tout comme celui d'Ungersheim dans le Haut-Rhin, qui tendent à l'autonomie énergétique et l'auto-suffisance alimentaire. Le hameau des Buis fondé par Sophie Rabhi-Bouquet nous montre le champ des possibles.

Le mouvement des gilets jaunes, au départ motivé par d'autres considérations, a progressivement conjugué des aspects sociaux et environnementaux. Il a ainsi pointé l'hypocrisie gouvernementale qui a consisté en 2019 à affecter seulement 7 milliards d'euros à la transition écologique, sur les 37 milliards de recettes des taxes sur les seuls carburants.

La prise de conscience et la mobilisation des jeunes est un phénomène récent et remarquable. Des mouvements sont nés comme « Youth for the climate », la Marche pour le climat, la Grève étudiante pour le climat. Ils se distinguent par un mode d'action spécifique, fait de manifestations, d'actions ciblées non-violentes et d'un recours habile aux médias dans un contexte très organisé autant qu'informel. Il semble en effet que ces jeunes aient de la méfiance vis-à-vis des acteurs institutionnels et ne souhaitent pas s'engager plus avant dans les mouvements qu'ils conduisent, afin de préserver leur indépendance et conserver le libre choix des actions et de la manière de les organiser. Ils méconnaissent sans doute les services de l'État, leurs missions et leur organisation.

Ce mouvement de fond, qui a un réel retentissement national et international, doit interpeller les partenaires sociaux et en particulier les syndicats. Outre que ces derniers peinent à renouveler leurs militants·es, ils ont de nombreuses convergences de vues avec ce mouvement.

Le Sne-FSU constate et se félicite que de la société civile émerge des initiatives de toutes sortes proposant des alternatives et interpellant le gouvernement.

Le Sne-FSU se félicite des mouvements de jeunes qui montrent la prise de conscience de la société civile, a fortiori par ceux qui seront les décideurs de demain. Il souhaite qu'un dialogue s'engage pour une meilleure connaissance réciproque et pour éventuellement mener des actions communes.

Thème 2 : La place d'un large service public de l'environnement

2.1 – Introduction

La mandature 2017-2021 a vu se confirmer les dérives de la mondialisation libérale et de ses conséquences dénoncées dans notre précédente résolution. De fait il apparaît que la mise sous tutelle des pouvoirs politiques, quels qu'ils soient, par les marchés financiers impose l'acceptation de cette situation, par le biais de l'accroissement non maîtrisé des dettes publiques. Crises sanitaires et dérives autoritaires, favorisées par les progrès technologiques, se révèlent de puissants accélérateurs de ces évolutions mettant les populations sous contrôle.

Ces nouvelles technologies associées aux institutions de notre Ve République autorisent un exercice jupitérien du pouvoir, imposant ses décisions à des institutions parlementaires pourtant censées le contrôler mais n'en ayant plus les moyens.

Les indicateurs de pilotage des politiques publiques restant quasi-exclusivement calés sur des données économiques et financières de court terme, la normalisation imposée par les marchés financiers exige une réduction drastique des services publics, à commencer par ceux devant garantir les conditions de vie des populations à long terme.

Avant la crise sanitaire ce contexte a ainsi fait émerger des mouvements généralisés de contestation, dont en France l'épisode dit des gilets jaunes, mouvement de ras-le-bol et de rejet dont le manque de cohérence et d'articulation avec d'autres mouvements sociaux n'a su et n'a pu ouvrir de perspectives sociales et politiques.

Le Sne-FSU réaffirme son attachement à un service public facteur d'égalité, dont le déploiement sur l'ensemble du territoire garantit son égal accès à tous·tes les citoyens·nes.

Le service public doit rester le garant de la « juste dépense » : maîtrise des coûts avec la mise à disposition de référentiels, certification de la bonne dépense publique (contrôle de l'adéquation technique, survalorisation...).

2.2 – De fortes évolutions dans notre périmètre depuis 2017 !

2.2.1 – Vers un État facilitateur et non plus stratège et régulateur

Sous l'égide d'Emmanuel Macron les gouvernements successifs ont accéléré les réformes libérales, allant jusqu'à faciliter l'accumulation financière avec des dispositifs comme le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) au détriment du service public et de ses agents·es.

L'État, ses services et ses établissements publics ne sont plus là pour planifier et réguler, mais d'abord pour faciliter les initiatives économiques au plus près des territoires.

À l'échelle du pôle ministériel rassemblant les politiques de la transition écologique, du transport, du logement, de la cohésion des territoires et de la mer, cette orientation politique a des conséquences lourdes et s'est traduite sous forme d'une rage réformatrice sans retenue :

- (R)Évolutions législatives : Amélioration et Simplification de l'Action Publique, Décentralisation – Différenciation – Déconcentration – Décomplexification... ;
- Évolutions réglementaires : possibilité offerte aux préfets·ètes de déroger aux règles de droit, en particulier de l'environnement... ;
- Réorganisation des services de l'État : affaiblissement des administrations centrales, création des secrétariats généraux communs au niveau départemental et transfert au ministère de l'Intérieur, mutualisations interservices, restructurations avec suppression et transferts de missions des Directions régionales de l'environnement, l'aménagement et le logement (Dreal) : programme « urbanisme, territoires, amélioration de l'habitat », laboratoires d'hydrobiologie, prévisions des crues... ;
- Externalisation vers le privé (ex. : Anah – MaPrimRénov) ;
- Création de nouveaux établissements publics : Office français de la biodiversité, Agence nationale de la cohésion des territoires, Parc national de forêts, parfois à marche forcée, sans concertation ni transparence, mais surtout sans moyen ;
- Mutualisations dans les agences de l'eau, rattachement des parcs nationaux...

2.2.2 – Des réductions drastiques d'effectifs

Parallèlement le rythme des réductions d'effectifs dans notre pôle ministériel est resté dramatiquement constant sous la mandature du Président Macron. Le pôle ministériel en charge de l'environnement est le seul à subir une telle rigueur sur les moyens humains sur une longue durée.

Ainsi, depuis 2012, les effectifs supports au pôle ministériel (programme 217) ont ainsi diminué de l'ordre de 27 %, indépendamment des transferts de missions.

Sous la mandature du président Macron, il constitue le premier contributeur en termes de réductions d'effectifs, rapporté à son périmètre.

Tous les niveaux territoriaux, services et établissements publics, toutes les politiques sectorielles sont impactées par une évolution que certains directeurs, certaines directrices n'hésitent plus à qualifier de mortifère.

2.2.3 – Critique d'une politique d'appels à projets

Ce contexte « chamboule-tout » et récessif s'accompagne de la mise en œuvre de processus d'aide publique par enveloppe fermée et maîtrisée, visant des gains d'efficience.

Les politiques d'appels à projets se sont généralisées à tous les niveaux, de l'État aux collectivités territoriales. Pour les bénéficiaires dont le modèle économique repose sur les financements publics, ces appels à projets favorisent des politiques de court terme, les rendant beaucoup plus dépendants des bailleurs de fond.

Souvent utilisés par effet d'opportunité et/ou de régulation financière leurs bénéfices restent à évaluer, tout comme le surplus de travail induit auprès des agents et des agentes en charge de leur mise en œuvre et de leur suivi.

Cette évaluation ainsi qu'une transversalité accrue entre institutions se révèlent nécessaires. Il convient toutefois de souligner que certains appels à projet ont néanmoins pu donner naissance à l'émergence de projets environnementaux et de politiques partenariales pertinents.

En tout état de cause, la systématisation des appels à projets de l'État et de ses opérateurs, en lieu et place d'une véritable politique publique, est inacceptable.

De la même façon, les établissements publics tels que les parcs nationaux, le Cerema ou les associations exécutant des missions de service public, sont obligés de répondre à des appels à projets pour compenser la baisse de leurs dotations et ainsi remplir leurs missions fondamentales. Cette chasse aux financements est particulièrement préjudiciable à la conduite des politiques publiques, notamment pérennes.

2.2.4 – Dynamique forte de préfectoralisation

Sous couvert de réponse au mouvement des gilets jaunes, avec un affichage de rapprocher les politiques publiques des territoires, la mandature présidentielle a vu le renforcement de la concentration des pouvoirs dans les mains des préfets-ètes : organisation territoriale de l'État, dérogation aux normes... La toute-puissance préfectorale au niveau départemental va à l'encontre d'une chaîne hiérarchique ministérielle, garante de la bonne application des décisions ministérielles.

Le Sne-FSU dénonce cette république des préfets-ètes, sous tutelle du ministère de l'intérieur, pointant les pressions locales subies par les Préfets-ètes dans l'exercice de leurs fonctions. Par exemple l'impact particulièrement patent dans le domaine environnemental, comme en zones rurales ou péri-urbaines où le poids des lobbies agricoles, économiques ou d'élus-es locaux-ales sur les préfets-ètes peut aboutir à l'esprit inverse des lois et de la Constitution, dégradant toujours plus les milieux et leur fonctionnalité.

2.2.5 – Poids du ministère de la cohésion des territoires vis-à-vis de celui de la transition écologique

Cette influence du corps préfectoral est particulièrement perceptible au sein du cabinet de la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT), dont le poids est devenu prédominant dans les arbitrages interministériels, en particulier pour toutes les réformes touchant à l'organisation territoriale de l'État.

Le Sne-FSU constate et déplore l'affaiblissement des ministres en charge de l'environnement face à la cohésion des territoires, lesquels-les ont perdu la main sur l'organisation de leurs propres services.

2.2.6 – Une administration – trois ministères

Un même pôle ministériel pour deux puis trois ministres de plein exercice vient complexifier encore, s'il le fallait, le jeu d'influences entre les ministres.

De ce fait le vrai pouvoir d'organisation des services réside plus que jamais dans les mains du secrétariat général de ce pôle ministériel.

2.3 – Réaffirmer le positionnement et le rôle attendu du ministère en charge de l'environnement

2.3.1 – Pour un ministère de l'environnement à l'égal de Bercy

Le Sne-FSU revendique un ministère en charge de l'environnement influant sur l'ensemble des politiques publiques des ministères : tout texte réglementaire ayant un impact environnemental potentiel doit être cosigné par la ou le ministre en charge de l'environnement.

Ce ministère de plein exercice doit pouvoir développer sa propre capacité d'expertise technique sur un périmètre large « développement durable », intégrant les aspects d'aménagement du territoire (habitat, transport, mer...). Il dispose de son propre réseau d'écoles, de formation, de recherche scientifique et technique, permettant de déployer un savoir-faire scientifique et technique complet, de la recherche à la prescription.

Pour pleinement peser sur la mise en œuvre de ses politiques, dans un contexte d'urgence écologique, le ou la ministre en charge de l'environnement détient un pouvoir de co-nomination des préfets-ètes, sur lesquels-les elle ou il exerce la co-tutelle avec le ministère de l'intérieur.

2.3.2 – Pour une chaîne ministérielle forte

Considérant les défis majeurs, vitaux et de court terme, de notre société, la vision globale et de long terme de l'État est indispensable et sa présence aux différents échelons territoriaux est un gage d'efficacité des politiques publiques auprès des citoyens·nes.

Le Sne-FSU exige le maintien de politiques nationales pilotées par le ministère en charge de l'environnement et portées par les Dreal, éloignées des pressions locales et de préfets·ètes décidant de manière « différenciée » selon le territoire.

Pour ce faire, le renforcement des moyens régionaux, notamment en effectif, est nécessaire à la mise en œuvre des politiques de l'État dans les territoires.

2.3.3 – Pour une politique environnementale lisible par le citoyen

Le citoyen doit être en mesure de distinguer les différents enjeux environnementaux à travers l'organisation de l'État. Le patrimoine naturel doit être identifié clairement comme un enjeu de même importance que les transports ou la transition énergétique.

Les préfets·ètes doivent rendre compte devant la société civile de l'avancée de la mise en œuvre des politiques publiques de l'environnement à travers le suivi et l'évaluation de plusieurs indicateurs construits dans un cadre participatif avec la société civile et rendus publics de manière régulière et transparente.

2.4 – Positions et revendications sur les politiques sectorielles

2.4.1 – Transport – intermodalité

Le Sne-FSU revendique une politique des transports comme composante d'une politique environnementale ambitieuse et résiliente couplée à la force d'une fiscalité environnementale comme outil d'incitation aux changements. Au regard de la complexité du sujet, le Sne-FSU mènera une réflexion, dans la future mandature, afin de disposer des éléments permettant d'affiner, d'étayer et d'asseoir un positionnement sur le sujet.

Celle-ci doit avoir pour objectifs une diminution de la pression en matière de transports routiers et aériens vers d'autres modes de transports collectifs moins polluants (voies ferrées, voies navigables), et un enjeu d'excellence en termes de sécurité et de moindre impact environnemental des réseaux de transport.

Au regard des transformations importantes que cela va engendrer, l'État doit jouer son rôle d'accompagnement des personnes dont l'emploi sera impacté en leur garantissant un avenir professionnel.

Concernant le transport des marchandises, le Sne-FSU milite pour le transfert modal du transport routier de marchandises vers d'autres transports en réseaux, moins polluants. Le fret maritime doit être développé pour contrebalancer le fret aérien, avec le développement de nouvelles générations de navires à bas niveaux d'énergie.

En milieu urbain et périurbain, priorité doit être donnée aux transports en commun, aux piétons et aux transports doux.

Le Sne-FSU revendique le versement d'une indemnité réellement incitative pour les trajets domicile – travail, favorisant l'intermodalité des transports en commun et des transports doux.

Le Sne-FSU milite pour un plan d'investissements ambitieux de développement des infrastructures permettant l'usage sécurisé des transports doux. Le Sne-FSU demande le développement de conditions tarifaires

des transports en commun permettant les déplacements pour tous sans dégrader les conditions sociales du personnel.

2.4.1.1 – Voies navigables de France

Le Sne-FSU considère que Voies navigables de France (VNF) doit être un acteur majeur en termes de mobilité durable, pour autant qu'on tourne le dos aux politiques d'externalisation et qu'on investisse dans les canaux secondaires existants comme alternative locale aux transports de faible amplitude, tout en prenant en compte les effets du changement climatique sur l'hydrologie et la pérennité des infrastructures, dans un contexte de raréfaction ou de moindre disponibilité temporelle de la ressource en eau.

Le Sne-FSU est donc favorable à la modernisation des infrastructures fluviales existantes, après vérification de leur soutenabilité vis-à-vis de la préservation des ressources en eau mobilisées pour leur fonctionnement et de l'atteinte des objectifs de bon état ou bon potentiel des cours d'eau concernés : canaux à grand gabarit et voies navigables de petite dimension permettant le retour à un maillage dense des infrastructures de transport en remplacement du transport routier.

Mais le Sne-FSU exige transparence et concertation au plus près des agents·es et des équipes de terrain sur l'organisation du travail, les mesures d'accompagnement... dans les réorganisations accompagnant les opérations de modernisation.

Parce que VNF doit avoir les moyens de se positionner comme un grand opérateur de la transition écologique (transport durable, restauration de la biodiversité aquatique, énergie), le Sne-FSU dénonce le postulat d'un « modèle économique équilibré » où VNF doit équilibrer ses recettes et ses dépenses.

Faire de VNF un acteur intégré de la politique publique au service de la transition écologique nécessite qu'il reste complètement ancré dans le secteur public, avec des agents·es publics·ques de terrain dont le professionnalisme est reconnu.

Le Sne-FSU s'oppose à toute privatisation rampante de VNF, par exemple par la création de filiales.

2.4.1.2 – Routes

Le Sne-FSU s'oppose fermement à la création d'un établissement public qui, à terme, pourrait signifier une privatisation complète du réseau structurant (routes nationales et autoroutes). Le Sne-FSU s'oppose également au transfert de tronçons du réseau routier national aux sociétés autoroutières ; à l'inverse, le Sne-FSU revendique le retour du réseau concédé dans le giron public.

Le Sne-FSU refuse l'accroissement de l'externalisation dans le but de faire baisser la masse salariale des Directions interrégionale de routes (DIR), et demande au contraire le renforcement de nos services pour qu'ils puissent répondre aux exigences sécuritaires et environnementales de l'entretien routier, et ainsi offrir un service public de qualité à nos concitoyens·nes.

2.4.1.3 – Aérien

Avec pour fer de lance la Direction générale de l'aviation civile (DGAC), l'État a historiquement exercé un rôle de premier plan dans le lancement de grands projets industriels dans le domaine de la construction aéronautique. De Sud-Aviation, concepteur des avions Caravelle à la création d'Airbus-Industrie (en partenariat avec l'Allemagne) en passant par l'Aérospatiale, cette entreprise nationale a marqué l'essor du transport aérien et accompagné celle du tourisme.

Parallèlement, la DGAC a joué un rôle fondateur dans la conception et la réalisation d'un système de contrôle performant et sûr de la navigation aérienne ainsi que des infrastructures aéroportuaires, entre autres l'aéroport Roissy-Charles-de-Gaulle.

Ces initiatives de l'État ont pu se concrétiser notamment parce qu'elles se sont fondées sur une vision politique et un socle solide de structures de formation, comme l'École nationale de l'Aviation civile, de centres d'études scientifiques et techniques, de centres de recherches, de centres d'essais en vol et de réalisations, dotées d'importants moyens d'investissement et de fonctionnement publics.

Mais, avec la globalisation à marche forcée promue par l'idéologie ultra-libérale dominante, le rôle central de l'État en France s'est inexorablement délité. Toutes les structures de formation, d'études et de recherches ont été vidées au fil des années de leur substance, au profit du privé. De même Airbus a vu une grande partie de sa production délocalisée dans le monde, avec nombre de ses avions qui sont construits aujourd'hui en Chine, délocalisant par là-même les emplois associés.

Cette déconstruction des structures existantes a eu pour conséquence, lente mais irrémédiable, une perte progressive non seulement des emplois, mais également des aptitudes, des capacités d'analyse scientifique, un effondrement des capacités industrielles, une érosion des compétences et souvent une perte de sens pour nombre d'agent·es de la fonction publique.

Les enjeux d'aujourd'hui, que sont la protection de l'environnement, la sauvegarde de la biodiversité, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la préservation de l'emploi sur le territoire national, imposent de refonder un modèle socio-économique et environnemental pour le secteur de la construction aéronautique et du transport aérien, où l'État retrouve son rôle d'initiative.

2.4.2 – Mer et affaires maritimes

Au fur et à mesure des changements de périmètre ministériel et des restructurations, les missions maritimes sont éclatées dans diverses administrations et à différents échelons.

Le projet "Affaires maritimes 2022" conduit à supprimer encore des équivalents temps plein (ETP) : Polmar, phares et balises, centre de sécurité, navigation de plaisance, moyens hauturiers, etc. Tout cela en externalisant vers le privé certaines missions, en fermant des guichets destinés au public, tout en recentrant l'activité sur des pôles nationaux avec informatisation maximum, en transférant des missions vers les Régions, notamment la partie économie des pêches.

La multiplicité des autorités administratives permet de masquer encore davantage les suppressions de postes et nuit au maintien du service public, notamment pour la partie guichet qui s'adresse aux professionnels·les et aux plaisanciers·ères.

De nouvelles missions environnementales viennent complexifier le champ maritime, et par conséquent le travail des agents-es, avec un défaut de formation de ceux et celles qui arrivent d'une autre administration.

Le Sne-FSU revendique :

- l'arrêt de l'externalisation des missions qu'on peut considérer comme régaliennes et l'arrêt des transferts de missions aux Régions ;
- le retour des délégations mer et littoral des directions départementales des territoires et de la mer (DDTM) au sein d'unités territoriales des directions interrégionales de la mer (DIRM) ;
- le retour de la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) dans le giron du pôle ministériel Transition écologique, Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, Mer (MTE-MCTRCT-MM) ;
- le renforcement des formations maritimes pour toutes les missions, qu'elles soient techniques ou administratives, ces formations incluant un volet environnemental conséquent (écologie maritime, droit...)

- la création d’une instance de dialogue social commune à la direction des Affaires maritimes (Dam) et aux opérateurs, présidée par la ou le ministre en charge de la mer, comme en laisse la possibilité le nouveau dispositif des comités sociaux d’administration (voir 3.3.7), ici appliqué à un réseau.

2.4.3 – eau/biodiversité

2.4.3.1 – Office français de la biodiversité

Deux ans d’existence de l’Agence française pour la biodiversité (AFB), un an de préfiguration à marche forcée et un an d’existence de l’Office français de la biodiversité (OFB) semblent malheureusement donner raison aux détracteurs qui fustigeaient la création d’un grand opérateur de la biodiversité !

Loin d’avoir trouvé un rythme de croisière, l’établissement se retrouve à la dérive. Les causes en sont multiples : inadéquation des missions et des moyens humains et financiers, acculturation difficile, autoritarisme hiérarchique, incohérences managériales, gestion des ressources humaines minimaliste, défaut de concertation et pressions internes, pauvreté de la qualité du dialogue social, voire discriminations...

L’équipe de direction semble choisir systématiquement de pérenniser le pire de chacun des précédents établissements, Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) et AFB.

Un changement de paradigme : des recrutements axés sur des profils de police, mais un tiers des services départementaux sous-dotés, l’abandon de la formation pour les espaces protégés, l’ignorance du rattachement des parcs nationaux et de la coordination des conservatoires botaniques nationaux. Et la création de nouveaux parcs naturels marins ou réserves naturelles sans moyens humains quand les structures existantes restent dramatiquement déficitaires... La confusion et le mal-être se ressentent fortement parmi les personnels de l’établissement.

Le Sne-FSU exige une mise à plat immédiate des priorités en matière de missions, de moyens, d’acculturation, de médiation et de gestion concertée des personnels.

2.4.3.2 – Parcs nationaux

En 2016, lors de l’élaboration de la loi sur la reconquête de la biodiversité, le Sne-FSU a revendiqué l’intégration de tous les opérateurs « biodiversité » du ministère dans un grand opérateur unique. Au final, l’AFB a été créée en 2017 sans l’ONCFS et sans les parcs nationaux qui sont alors rattachés à l’AFB.

En 2020, la fusion à marche forcée de l’AFB et de l’ONCFS nous conduit à nouveau à nous questionner sur cette revendication initiale consistant à intégrer les parcs nationaux dans l’OFB.

Si l’intégration des parcs nationaux dans l’OFB reste un objectif souhaitable pour le Sne-FSU, afin de donner à la France les moyens d’avoir un grand opérateur de la biodiversité, qui deviendrait de fait un acteur majeur des aires protégées, cela doit se faire dans un contexte favorable :

- La création de l’OFB a généré une situation d’instabilité, et il semble qu’il faudra plusieurs années à cet établissement et à ses personnels pour digérer la fusion de l’AFB et de l’ONCFS ;
- Pour ajouter à la difficulté, cette fusion se fait encore dans un contexte de diminution des moyens, en particulier humains, donnant le sentiment que l’objectif poursuivi est principalement de faire des économies.

Dans ce contexte et compte tenu de l’ancrage des parcs nationaux dans leurs territoires et des questions de gouvernance partagée, cette évolution nécessitera le temps des évolutions législatives et de la préfiguration.

Dans l'attente, et bien que le rattachement ne soit pas une solution viable et durable, le Sne-FSU exige l'amélioration du cadre de rattachement des parcs nationaux à l'OFB. La première convention de rattachement (2018-2021) a révélé des dysfonctionnements importants, principalement liés à des moyens humains insuffisants et à une absence de volonté de l'OFB d'investir dans cette démarche. L'OFB doit se donner les moyens de son leadership, et l'ensemble des missions rattachées doivent être déployées en concertation avec les parcs nationaux et leurs personnels. En particulier les aspects sociaux, comme la mise en commun de l'action sociale, ne peuvent être le parent pauvre de ce rattachement.

Le Sne-FSU exige des garanties sociales pour les agents-es en place et le maintien d'un service de proximité.

Le Sne-FSU exige l'arrêt de la création de parc national ou d'aire protégée à moyens constants.

2.4.3.3 – Agences de l'eau

Dans un contexte continu de réduction des effectifs depuis 2010, les agences de l'eau subissent des réorganisations internes par établissement et une vague de mutualisations et de fusions de services – comme la création d'une direction des Systèmes d'information et de l'usage numérique (DSIUN) commune aux six agences, le Centre de Service Partagé pour la paye et actes administratifs, la fusion des agences comptables... – touchant l'ensemble des processus métiers, au risque de creuser leur propre tombe.

Le Sne-FSU défend une organisation de la gestion de l'eau par bassin versant, avec six instances décisionnaires et six établissements publics autonomes mettant en œuvre la politique adoptée. Il s'oppose à la vague de mutualisations et de fusions de services dont la première motivation est de répondre aux baisses d'effectifs, ouvrant la voie à un opérateur unique de l'eau.

Le Sne-FSU dénonce les réorganisations permanentes qui visent à réduire les effectifs, mettant en péril les missions premières des agences et la santé des agents et des agentes (RPS accrus, pertes de compétences et de sens, moins de présence sur le terrain, risque de non atteinte des objectifs de la DCE...).

Depuis leur fondation, les agences de l'eau proposent un modèle efficace de gestion intégrée des ressources en eau. Cette gouvernance décentralisée est reprise par les pays en cours de développement, comme un modèle de résolution des conflits d'usage de l'eau. Les contraintes imposées au fonctionnement de l'établissement public sont contradictoires aux messages internationaux portés par la France dans les pays du sud, en réponse d'adaptation au changement climatique et face aux situations de stress hydrique.

Le principe de non dégradation des milieux et l'ambition d'atteinte du bon état écologique nécessitent de retrouver un accompagnement des agences de l'eau au plus près des territoires. Au-delà de l'arrêt de dix ans de suppressions d'effectifs, le Sne-FSU revendique des créations d'emplois à l'appui d'un nouveau souffle pour les agences.

Principal financeur de la biodiversité en France, les agences de l'eau doivent pouvoir étendre leurs redevances à des paramètres dégradant la biodiversité, sans entrave liée au plafonnement de leurs ressources financières et sans perte d'indépendance. Les agences ne peuvent et ne doivent pas continuer à financer avec leur seule redevance sur l'eau les désengagements de l'État des autres domaines de l'environnement.

2.4.3.4 – Conservatoire du littoral

La mission même du Conservatoire du littoral est d'accroître son patrimoine foncier – 213 500 ha à ce jour – pour ensuite organiser la gestion de ce domaine placé sous sa compétence et assurer toutes les responsabilités de propriétaire qui en découlent. La stratégie 2015-2050 affiche un objectif de 320 000 ha de rivages métropolitains et ultramarins.

Le Conservatoire a bénéficié de créations de postes en cohérence avec l'évolution de son patrimoine et a préservé environ 80 000 hectares sur la période 2005-2014, avec un accroissement de l'effectif de 41 équivalents temps plein (ETP).

Depuis 2015, et grâce à un rythme d'acquisition soutenu, dans un contexte d'accès au foncier plus difficile, le Conservatoire a protégé 40 000 ha supplémentaires sans augmentation du plafond d'emploi, au prix d'efforts considérables. Dans une dynamique de patrimoine foncier toujours croissant, le maintien du plafond d'emploi au sein du Conservatoire ne permet pas d'assurer sa mission dans de bonnes conditions.

Le Sne-FSU revendique le relèvement du plafond d'emploi d'une trentaine de postes supplémentaires pour être à la hauteur des objectifs fixés par la stratégie 2015-2050 et retrouver une capacité d'action pleine et entière.

Cela passe également par un maintien des moyens financiers de l'établissement : conserver l'affectation du produit du Droit annuel de francisation des navires à son bénéfice (en date de 2005). En effet cette ressource affectée permet au Conservatoire de disposer d'un budget annuel stabilisé (plafonné aujourd'hui à 37 M€) et de mobiliser par un effet levier un budget annuel consolidé de 50 M€.

Le Sne-FSU revendique le déplafonnement du montant de cette ressource affectée pour démultiplier la capacité d'action du Conservatoire.

2.4.3.5 – Établissement public du Marais Poitevin

L'Établissement public du Marais Poitevin (EPMP), opérateur de l'État créé dans un contexte de forte dissension locale, a un rôle reconnu de gestionnaire de la ressource et d'opérateur Natura 2000. Ses missions relèvent d'habitude d'opérateurs des collectivités territoriales.

Pour le Sne-FSU, le transfert de ses missions vers un opérateur territorial ne peut être envisagé qu'à moyen terme, dans un environnement institutionnel stabilisé, pour ne pas créer de rupture dans les actions mises en place.

2.4.4 – risques naturels et technologiques

La catastrophe industrielle majeure de Lubrizol en 2019 a mis en lumière les effets cumulés des décisions laissées aux préfets-ètes, des décrets de simplification et de l'allègement des contrôles...

Au regard du dérèglement climatique en cours, on assiste à la multiplication des événements exceptionnels et de leurs conséquences ; de nouveaux risques apparaissent (fonte des glaciers, déstabilisation du pergélisol, sécheresses récurrentes...) dont on mesure encore mal les conséquences.

Dans ce contexte particulier, l'État continue de supprimer et de fragiliser les moyens dévolus aux risques naturels et technologiques : baisses d'effectifs, budgétisation du fonds de prévention des risques naturels majeurs.

Le Sne-FSU réaffirme que les politiques de prévention des risques, menées dans le respect des habitants·es et des milieux naturels, nécessitent un encadrement réglementaire fort, qui ne peut s'accommoder de compromis liés au développement économique.

L'État doit y consacrer des moyens dédiés permettant d'en garantir l'effectivité, en toute indépendance.

2.4.5 – Météo-France, l'IGN et le Cerema : L'expertise d'État en péril

Les établissements publics Météo-France, Institut géographique national (IGN) et Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (Cerema) subissent d'importantes restructurations et des baisses drastiques de leurs moyens financiers et humains.

2.4.5.1 – Météo-France

Météo-France est chargé de « surveiller l’atmosphère, l’océan superficiel et le manteau neigeux, d’en prévoir les évolutions et de diffuser les informations correspondantes ». Il contribue à la sécurité des personnes et des biens en alertant sur les phénomènes météorologiques dangereux (carte de vigilance). Il participe à l’étude du climat et à la prévision de son évolution au sein du Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (Giec).

Ces dix dernières années, Météo-France a perdu plus du quart de ses effectifs et la moitié de ses implantations territoriales, la direction générale justifiant ces fermetures par les évolutions technologiques.

Les restructurations se poursuivent avec :

- l’automatisation à outrance des prévisions météo ;
- la baisse des moyens consacrés au suivi climatique par la suppression des bureaux d’études locaux, la centralisation des contrôles de données... ;
- La fermeture de plus de trente antennes locales dont Perpignan, Chamonix, Besançon, Le Havre, Montpellier...

La quasi-totalité de ces centres météo est aujourd’hui engagée dans un processus de fermeture, comme la station météorologique de l’Aigoual qui contribue pourtant à la mission de diffusion du savoir météorologique depuis 1894. Cette mission est importante dans la lutte contre le réchauffement climatique, pour la sécurité des personnes et des biens, pour l’observation et la conservation de la mémoire du climat. Face aux réductions d’effectifs, les prévisionnistes en montagne peuvent difficilement assurer leurs missions d’expertise et de prévision de l’état du manteau neigeux.

2.4.5.2 – Cerema

Depuis sa création en 2014, les effectifs et la subvention pour charge de service public du Cerema diminuent dangereusement. La seule réponse de la direction générale est une nouvelle réorganisation, « Cerem’avenir », qui bouleverse complètement l’organisation des directions territoriales et techniques. Elle remet en cause l’organisation des services territoriaux et la pérennité de leurs domaines d’expertise.

Le Sne-FSU avait d’ailleurs rappelé au ministre des transports l’importance de l’expertise routière développée au Cerema, un facteur indispensable de contrôle et de modération des coûts de construction.

2.4.5.3 – IGN

A l’institut national de l’information géographique et forestière, la situation est identique avec la baisse des moyens humains et financiers, et les réorganisations et externalisations. Pourtant l’information géographique est un outil important de la transition écologique.

Des conventions viennent compenser la baisse de la subvention pour charge de service public. Les moyens financiers de l’IGN ne lui permettront pas de faire face à la concurrence d’acteurs du type Google sur les grands projets rentables. Que restera-t-il à l’IGN, sinon de réduire encore le schéma d’emploi de l’établissement.

Le Sne-FSU revendique le maintien d’un service public de la météorologie, de l’information géographique et le maintien de l’expertise dans tous les domaines du ministère. Le Sne-FSU exige des garanties sociales pour les agents·es de ces établissements.

2.4.6 – Habitat, logement

La complexité des politiques de l'habitat et du logement renvoie à la diversité des cibles des politiques mises en œuvre et des acteurs.

L'enjeu social **des politiques de logement** renvoie à la notion de « besoins en logement », c'est-à-dire rendre possibles les parcours résidentiels de tous les ménages par les soutiens apportés au parc social, à l'investissement locatif, à l'accession à la propriété et, plus globalement, à tout ce qui encourage une offre abondante, diversifiée et financièrement accessible ainsi que le « droit au logement », droit fondamental inscrit dans l'article premier de la loi du 6 juillet 1989.

Les enjeux urbains justifient le terme de « **politiques de l'habitat** ». Le logement est le point d'ancrage des mobilités des personnes vers le travail, les loisirs, la consommation ou l'école. Il constitue donc une brique de base de toute politique urbaine.

Ces enjeux urbains obligent à privilégier des approches locales. Parallèlement aux politiques nationales, il existe des politiques locales du logement et de l'habitat. Les grandes étapes de la décentralisation n'ont pas fait beaucoup de place au logement. Une seule compétence a été transférée, en 2004, les fonds de solidarité pour le logement (FSL). La première vague de décentralisation, en 1983, avait toutefois octroyé aux communes des compétences connexes telles que l'élaboration du droit du sol (les plans locaux d'urbanisme, PLU) et la délivrance des permis de construire. À partir du début des années 2000, les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ont progressivement pris en charge l'élaboration des programmes locaux de l'habitat (PLH) et des PLU.

Pour le reste, l'État a gardé l'essentiel des prérogatives : cadre juridique, définition des systèmes d'aides, programmation des crédits, promotion de la mixité sociale, garantie de mise en œuvre du droit au logement, etc.

Ce choix d'un service public du logement et de l'habitat du ministère en charge du logement, garant de l'égalité de mise en œuvre de ces politiques sur tous les territoires, est remis en cause par la circulaire du premier Ministre du 12 juin 2019, relative à la mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, la loi dite « 4 D » et les velléités d'externalisation.

Par circulaire du 14 janvier 2020, la ministre de la Cohésion des territoires décide que la mise en œuvre des politiques publiques relevant du programme « urbanisme, territoires, aménagement, habitat » (Utah) va reposer très largement sur l'échelon départemental des services de l'État, dépouillant ainsi l'échelon régional de ces missions. Cette décision sur l'évolution des missions et le meilleur niveau territorial pour les exercer a des conséquences sur les compétences et leur mise en œuvre.

Les premiers éléments de la loi dite « 4 D » confirment la décision de la ministre de la Cohésion des territoires, en charge du projet de loi, de décentraliser une partie des missions logement aux collectivités au gré des souhaits ou besoins des collectivités territoriales.

Premier exemple d'externalisation, le gouvernement prévoit d'abonder les crédits pour la rénovation énergétique du bâti dans le projet de loi de finance 2021 et d'en élargir les bénéficiaires, drainant ainsi l'essentiel des attentes en matière d'amélioration de l'Habitat. Le programme dédié « MaPrimRénov » fait appel à une société privée pour l'instruction des demandes, le contrôle a posteriori étant lui-même externalisé à une autre société privée.

Le Sne-FSU revendique une discussion d'opportunité sur le fond des réformes, une présentation des scénarii et de leurs impacts sur les missions et l'organisation des services.

2.4.7 – Le réseau scientifique et technique, ses écoles, ses centres de recherche

Dans le champ ministériel, le réseau scientifique et technique (RST), ses écoles et centres de recherche, dont la nouvelle Université Gustave Eiffel (UGE), assurent l'interface entre sciences et techniques. C'est un outil original qui assure une intégration forte depuis les activités de recherche en amont jusqu'à la mise en œuvre de leurs résultats en aval.

En cours depuis plusieurs années, les réorganisations à la chaîne au sein des établissements publics, de l'IFSTTAR, la fusion IFSTTAR-Université Paris Est (UGE), du Cerema, de l'IGN, de Météo France ainsi que les réductions d'effectifs et de moyens, ne permettent plus aux chercheurs·ses de répondre aux besoins de la société en matière de recherche malgré les enjeux affichés du climat, de l'environnement, des territoires, des infrastructures, des mobilités... Elles et ils ne disposent pas d'un financement minimal pérenne, ce qui les oblige à chercher continuellement des financements extérieurs, et voient menacées certaines activités.

Le paysage de la recherche publique dans nos ministères est en constante évolution : inflation et superposition de structures et de gouvernances en perpétuelle (re)construction, financement de court terme au détriment de la coopération, confusion de plus en plus fréquente entre les activités de la recherche, du développement et de l'innovation, stratégies assujetties aux thématiques du moment en méconnaissant les besoins et les contraintes de l'activité scientifique, multiplication des activités tierces et d'administration, etc.

Des bouleversements remodelent lourdement le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les initiatives des établissements pour répondre à ces évolutions 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.

2.4.8 – Énergie, climat, économie circulaire, qualité de l'air

2.4.8.1 – Ademe

L'Ademe, établissement public à caractère industriel et commercial (Epic), donc de droit privé, est de taille modeste (de l'ordre de 800 ETP aujourd'hui). C'est un établissement singulier dans le paysage de notre ministère en charge de l'écologie. De nombreux rapports ont cité l'Ademe comme exemplaire en matière d'efficacité pour la mise en œuvre opérationnelle des programmes du gouvernement. Ces dernières années les missions n'ont cessé de croître avec la lutte contre le changement climatique et les émissions de gaz à effet de serre, la mise en place des fonds chaleur renouvelable, des fonds économie circulaire, des fonds mobilité durable et décarbonation des entreprises, sans compter le plan de relance lancé en trois mois... Malgré cela la réduction des effectifs depuis 2010, de l'ordre de 15 %, remet en cause la capacité de l'agence à remplir ses missions. Le baromètre social de 2019 souligne la souffrance croissante des salariés·es inquiets·ètes pour l'avenir de l'établissement et pour leur propre avenir. Elles et ils dénoncent à plus de 70 % la forte dégradation de leur cadre de travail et la perte de sens dans leurs missions.

La politique de ressources humaines, conduite sur le modèle du « Lean management », du travail à la chaîne, déstabilise tous les collectifs de travail. Cette politique remet en cause la plupart des accords d'entreprise, et a conduit la direction à dénoncer le principal : la convention de travail et tous ses acquis inspirés de la fonction publique. L'individualisation à tous les niveaux (évolution de carrière et salariale notamment) rompt toute volonté de coopération et désorganise profondément tous les collectifs de travail. Pour pallier le manque d'effectifs, la direction conduit des réorganisations permanentes de tous les services et des changements de la plupart des outils informatiques, ce qui déstabilise encore plus le personnel (selon une étude Dares, c'est la première source de stress des salariés·es à l'échelle de l'Europe).

Par ailleurs, la direction prévoit une évolution forte du métier de gestionnaire en fractionnant son fonctionnement. Ainsi une partie des gestionnaires traitera du lancement des projets, et une autre de son suivi et de sa clôture. Les mutualisations suppriment les liens humains directs entre gestionnaires et instructeurs sur un même site. Ce choix fait perdre l'intérêt de la diversité du métier et cantonne les personnes à une seule fonction.

Dans un tel contexte l'efficacité de l'Ademe est compromise ; sa capacité d'expertise est diluée et le personnel fragilisé.

L'état doit donner les moyens nécessaires à l'Ademe afin qu'elle puisse répondre à l'urgence du changement climatique en insufflant une réelle politique d'économie d'énergie à tous les niveaux.

2.4.9 – Autorités indépendantes

Aux dernières élections générales la FSU, portée par le Sne-FSU, a été choisie pour représenter tout ou partie des personnels de deux autorités administratives indépendantes : la Commission nationale du Débat public (CNDP) et l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (Acnusa).

2.4.9.1 – La Commission nationale du débat public

Créée en 1997, devenue autorité indépendante depuis 2002, la Commission nationale du débat public (CNDP) est l'instance qui garantit le respect du droit à l'information et à la participation du public dans le domaine environnemental.

Le Sne-FSU est favorable à la fusion de la Commission nationale du débat public et de l'Autorité environnementale, en gardant le statut d'autorité administrative indépendante (AAI) que possède déjà la CNDP. Cette nouvelle AAI constituerait un progrès dans l'effectivité du droit à l'information et à la participation du public.

Le Sne-FSU fait siennes les trois propositions du rapport de la CNDP « Une nouvelle ambition pour la démocratie environnementale » :

- renforcer le droit à l'information du public ;
- renforcer les garanties du respect des procédures participatives et environnementales ;
- garantir l'effectivité de la participation.

2.5 – Positions et revendications dans notre champ syndical territorial

2.5.1 – Parcs naturels régionaux (Narbonnaise, Camargue...)

Management autoritaire, pressions au travail, conditions de travail dégradées, remise en cause des missions environnementales : les situations rencontrées par le Sne-FSU dans les établissements publics de coopération intercommunale – établissement public territorial de bassin, parcs naturels régionaux... – interrogent sur l'organisation territoriale pour des petits collectifs de travail sans instance de concertation qui leur sont propres.

L'organisation du dialogue social à l'échelle des centres de gestion départementaux, comme la répartition des rôles entre élus-es du personnel et directeur-riche de l'EPCI, fragilisent la concertation et la défense des personnels.

La nouvelle stratégie française de création et de gestion des aires protégées terrestres et marines 2020-2030, annoncée en janvier 2021 par le gouvernement, ne peut ignorer les conditions de sa mise en œuvre, en particulier à l'échelle des collectivités territoriales.

Au sein de la FSU, le Sne continuera de développer un partenariat avec le Snuter pour accompagner au mieux ses sections constituées.

2.5.2 – Conservatoires botaniques nationaux

Les Conservatoires botaniques nationaux (CBN) sont chargés d'une mission de connaissance et de conservation de la flore et des végétations sauvages de France. Ils accompagnent les politiques publiques de la biodiversité de l'État et des collectivités territoriales. Ils assurent une mission de service public inscrite au code de l'environnement.

Construits par initiative locale, de statuts différents, et disposant de financements pérennes insuffisants, les CBN ont développé des prestations concurrentielles de « super bureau d'étude », compensant ainsi le manque d'argent en répondant à des appels à projet, ce qui génère des conditions de travail dégradées des agents-es.

Pour le Sne-FSU, il est indispensable de clarifier la place des CBN dans l'architecture des politiques publiques de biodiversité dont la structure a fortement évolué ces dernières années.

Les CBN ont vocation à devenir un réseau d'établissements publics matures, permettant d'assurer dans le temps long les compétences et actions de socle relevant de leurs missions de service public.

Le Sne-FSU revendique :

- La reconnaissance des CBN comme un outil partagé entre l'État et les collectivités et leur évolution en tant que tel vers un statut d'Établissement public de coopération environnementale (EPCE) intégrant l'OFB dans sa structure, tout en se distinguant des ARB ;
- Une revalorisation de la dotation ministérielle à hauteur de 4 millions d'euros, la dotation d'État apparaissant comme une contribution statutaire à l'EPCE ;
- Une amélioration des cadres professionnels des agents-es : carrière et rémunération correspondant à leur qualification, conditions de travail, définition d'une charte des temps...

2.5.3 – Police territoriale de l'environnement

Le Sne-FSU considère que la police territoriale de l'environnement (PTE) exercée par les gardes-champêtres à l'échelle communale et intercommunale, appelée également « police rurale », est une police spécialisée. Ses prérogatives sont adaptées aux milieux ruraux, aux espaces naturels et forestiers. Elle doit venir localement en complément et en synergie avec l'action des inspecteurs de l'environnement travaillant dans les différents services et établissements publics de l'État.

Pour répondre aux attentes légitimes du monde rural, le Sne-FSU considère que les collectivités territoriales doivent se donner les moyens de financer, notamment les moyens humains, de développer leurs compétences de police territoriale de l'environnement avec l'aide de l'État. Il dénonce le fait que les gardes champêtres constituent actuellement un cadre d'emplois de la police municipale.

À l'instar de ce qu'elles ont fait pour l'émergence de nouveaux métiers, les agences de l'eau pourraient inciter financièrement la création de ces polices via les départements ou les régions, avec la mise en place d'un financement dégressif les premières années qui permettrait une rationalisation des effectifs et de larges recrutements au titre de la protection de leur patrimoine (naturels, voirie, biens privés...). Cela nécessite la mise en œuvre préalable d'un rééquilibrage des redevances perçues par les agences de l'eau vers la biodiversité.

Au-delà de ses missions propres, l'OFB pourrait avoir un rôle de « tête de réseau » pour la formation de ces polices territoriales.

Au-delà des effectifs, le Sne-FSU défend que les gardes-champêtres soient positionné·e·s dans un cadre d'emploi de catégorie B de la Fonction publique territoriale, étant donné que leurs prérogatives permettent de procéder à des actes de police judiciaire proches de ceux des agents de police judiciaire, voire des officiers de police judiciaire, en corrélation avec le reclassement et les promotions accordées aux ATE et TE. Il soutient aussi le fait qu'ils puissent accéder à la catégorie A pour les gardes-champêtres chef·fe·s et les gardes-champêtres chef·fe·s principaux.

Le Sne-FSU demande que le Conseil national travaille avec la section PTE et en inter-branches sur la recherche d'un dispositif de financement, de pérennisation et d'animation de ces postes.

2.6 – Formation à l'environnement

Le SNE-FSU revendique une politique volontaire d'éducation populaire à l'environnement qui retisse le lien affectif au vivant.

Le SNE-FSU demande l'introduction d'un module de formation à la nature dans l'ensemble des écoles, centres et cursus de formation des agents·es publics·ques .

Thème 3 : Les personnels, les politiques catégorielles et les conditions de travail

3.1 – Le service public de l’environnement face à la seule logique comptable et libérale

Les politiques de réorganisations des services de l’État et des établissements publics ont été portées par tous les derniers gouvernements. Elles s’inscrivent toujours dans une même logique de baisse des dépenses publiques, sans réflexion sur les missions et sans reconnaissance des agents-es publics-ques.

Le thème 2 de cette résolution montre que le gouvernement actuel, non seulement poursuit et amplifie cette politique, mais rajoute une touche encore plus libérale en mettant les agents-es en concurrence.

Les ministères de la transition écologique (MTE), de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales (MCTRCT) et de la mer (MM) ne sont pas épargnés, et ces politiques sont mises en œuvre avec zèle par son administration commune.

La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) d’août 2019, unanimement rejetée par les organisations syndicales, s’attaque frontalement aux personnels, à leur statut et à leurs modes de représentation. C’était l’outil manquant pour réduire les résistances internes à la libéralisation de l’État et du service public.

Cette vision libérale des services publics s’applique de la même manière au droit du travail, à la sécurité sociale, à la retraite, à l’assurance chômage... réduisant toujours plus les solidarités et laissant chaque individu toujours plus seul et désigné comme unique responsable de son devenir.

La crise sanitaire liée à la Covid-19, si elle a quelque peu ralenti les réformes, n’en a pas modifié la philosophie. Elle a conduit à réfléchir à d’autres organisations de l’activité, engendrant de la souffrance au travail, en présentiel comme en télétravail. Elle a également développé un risque évident d’individualisation supplémentaire, voire d’isolement des salariés-es.

Le Sne-FSU réaffirme que l’évolution des carrières, la promotion interne, la sécurité statutaire des agents-es doivent être la norme. Dans ce cadre et malgré les nouvelles orientations prévues par la LTFP, le Sne-FSU revendique le recrutement des agents-es exerçant des missions régaliennes et de service public par des personnels titulaires de droit public : fonctionnaires et contractuels-elles sous quasi-statut.

La FSU et le Sne-FSU se sont engagés et resteront engagés pour défendre le service public, ses agents-es mais aussi tous-tes les salariés-es.

3.2 – Le périmètre ministériel, l’interministérialité et la tutelle des établissements publics

3.2.1 – Un périmètre ministériel en perpétuelle évolution

L’instabilité du périmètre de notre champ ministériel est une véritable difficulté. Elle est un motif supplémentaire aux réorganisations dans des services déjà fortement perturbés.

De plus notre administration est devenue avec le temps commune à plusieurs ministères, ce qui nuit aux priorisations entre les différentes missions d’une part, et pose un problème d’arbitrage en cas de désaccord entre ministres d’autre part.

Le Sne-FSU revendique une autorité ministérielle unique sur un champ composé, d'une part, des politiques environnementales qui lui sont propres et, d'autre part, des politiques à forts enjeux environnementaux (énergie par exemple). Par ailleurs le Sne-FSU revendique que le ministère se dote de services passant au filtre des politiques environnementales l'ensemble des politiques publiques.

3.2.2 – L'organisation interministérielle des services de l'État, une perte de lisibilité

L'organisation de l'État, au niveau régional dans les directions régionales de l'environnement de l'aménagement et du logement (Dreal) et départemental dans les directions départementales interministérielles (DDI), poursuivait l'objectif de garantir une meilleure transversalité des politiques publiques.

En réalité, loin d'améliorer le service public, les créations de directions interministérielles ont encore accentué la perte de sens du travail et l'incompréhension des agents·es face à des réformes qui se succèdent.

Avec le passage des DDI sous gestion du ministère de l'intérieur et la création des secrétariats généraux communs, le risque est grand de voir disparaître la mixité des origines des agents·es au profit de la seule gestion par les corps du ministère de l'intérieur.

Certains parlementaires plaident déjà pour l'homogénéisation des statuts des agents·es de la Fonction publique d'État à l'échelon départemental. Compte-tenu des objectifs permanents de réduction des dépenses, il y a fort à parier que cette harmonisation ne se fera pas par alignement de tous·tes sur le statut le plus favorable.

Le corollaire de cette homogénéisation des statuts est inévitablement la perte des compétences techniques qui font le socle de l'existence des différents corps ministériels.

3.2.3 – La tutelle des établissements publics

Les tutelles, financière et technique, se sont particulièrement resserrées ne laissant plus aucune autonomie aux établissements publics. A contrario la tutelle du ministère sur la gestion des personnels dans ces établissements publics est quasiment inexistante.

La conséquence est une gestion hétérogène des personnels selon l'établissement public, et souvent en décalage avec la gestion des services ministériels.

Le Sne-FSU dénonce cet abandon des personnels sous prétexte d'une prétendue autonomie, et exige une homologation de traitement entre établissements, ainsi qu'avec les services de l'État.

3.3 – La représentation des personnels attaquée frontalement

3.3.1 – Le dialogue social se dégrade inexorablement

Dans les réunions officielles de concertation de notre pôle ministériel comme de la Fonction publique, le dialogue social se dégrade inexorablement. Ces réunions d'instances avec l'administration sont de plus en plus souvent des chambres d'enregistrement servant à valider des décisions qui ont déjà été prises et arbitrées par avance.

L'évolution de la représentation des personnels, dictée par la LTFP, participe à cette dégradation. Pour autant, la qualité du dialogue social dépend aussi de la volonté de chaque partie d'écouter et de trouver des réponses satisfaisantes au bénéfice des agents·es.

La complexité des dossiers présentés dans les instances et les groupes de travail demandent une préparation, une bonne connaissance des dossiers par les deux parties, mais aussi des connaissances approfondies des règles du dialogue social de la part des représentants-es de l'administration.

Le Sne-FSU attend de l'administration ce niveau d'exigence et de qualité de dialogue dans les instances représentatives et les groupes de travail. Le Sne-FSU exige que les instances de concertation et les représentants-es des personnels soient reconnus-es et respectés-es par l'administration.

3.3.2 – Les limites de la concertation : le Comité technique ministériel et l'agenda social

Le CTM est l'instance qui acte les décisions prises par l'administration (des décrets, des arrêtés, des réorganisations, des transferts de missions...). Nous avons pu nous féliciter de moments d'échanges et de négociations, comme les arrêtés des élections de 2018, les lignes directrices de gestion en 2020, le plan de reprise d'activité en 2020. Mais ces échanges et négociations sont rares et souvent sur des textes qui engagent peu l'administration.

Le CTM budgétaire, à l'automne, est le moment attendu pour un échange sur le projet de loi de finances qui exceptionnellement a lieu en présence du ou des ministres. Mais cela n'est que la grand-messe de présentation des décisions budgétaires déjà prises par le gouvernement.

La Sne-FSU demande la présence du ou des ministres lors des CTM, pour présenter nos revendications et nos questionnements à nos responsables politiques et obtenir des réponses.

L'agenda social, quant à lui, présente sur trois ans les actions, le calendrier et les groupes de travail issus du CTM, essentiellement dans le domaine des ressources humaines.

Le Sne-FSU demande que l'agenda social ne soit pas que le « to do list » de la Direction des ressources humaines mais porte une ambition pour nos ministères.

3.3.3 – Les CAP et les CCP après la loi de transformation de la fonction publique

Malgré la LTFP, les commissions administratives paritaires (CAP) demeurent systématiquement compétentes pour des événements importants de la carrière des fonctionnaires.

Les commissions consultatives paritaires (CCP) continuent d'être consultées sur les décisions individuelles des personnels contractuels. La gestion des CCP reste néanmoins bien plus floue que celle des CAP, car elle dépend d'un texte (arrêté ou décret) qui parfois n'existe pas.

Pour autant, la mutation effective de ces instances est considérée par le Sne-FSU comme une régression du dialogue social. Le Sne-FSU dénonce la nouvelle mesure disciplinaire qui permet la mise à pied temporaire pour trois jours, sans obligation d'information ni de consultation préalable de la CAP.

3.3.4 – Les comités sociaux, le résultat de la fusion des CT et des CHSCT

La fusion des comités techniques (CT) et des comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) a été imposée par la LTFP, pour former en 2022 une unique instance de dialogue social, le comité social. Dans la Fonction publique d'État, ces comités prennent le nom de comités sociaux d'administration (CSA) et dans la Fonction publique territoriale de comités sociaux territoriaux (CST). Ces nouvelles instances vont demander à nos représentants-es des compétences élargies, puisque désormais l'ensemble des sujets, précédemment traités par les CT et les CHSCT, seront discutés dans ces CSA et CST. Cette fusion des compétences va nécessiter une professionnalisation des représentants-es avec un risque de perte de contact avec la réalité du travail.

Même si certains comités sociaux pourront créer en leur sein des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT), le Sne-FSU demande le maintien d'une instance spécifique de dialogue sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail pour tous les services et les établissements publics.

3.3.5 – Le comité social et économique

Pour les entreprises et agences relevant du code du travail (de droit privé comme l'Ademe), le Comité social et économique (CSE) est l'instance représentative du personnel, qui fusionne après chaque élection professionnelle les sièges des délégués et déléguées du personnel, les CHSCT et les comités d'entreprises depuis le premier janvier 2020.

Le Sne-FSU dénonce cette évolution prévue dans les dernières lois travail, qui de fait divise par deux ou trois le nombre de représentants du personnel et des heures de délégation dont ils disposent, au détriment du dialogue social. Le Sne-FSU dénonce cette régression de la représentation du personnel dans les entreprises.

Le Sne-FSU sera vigilant quant à l'extension de ces régressions aux services et établissements publics.

3.3.6 – L'ordonnance sur la négociation collective

Le Sne-FSU accueille avec beaucoup de prudence la nouvelle ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique, et ce pour au moins trois raisons :

- les sujets soumis à négociation ne peuvent l'être qu'à l'initiative de l'administration ;
- tout résultat de négociation concernant les carrières et rémunérations des agents-es est soumis au veto du ministère du budget ;
- les instances de dialogue social sont marginalisées dans ce processus. ; qui plus est, seules les organisations syndicales signataires d'un accord participent au comité de suivi, se substituant ainsi aux instances existantes.

Enfin, le risque de voir des accords locaux se substituer à des mesures prises aujourd'hui par voie réglementaire, et donc d'application universelle est certain.

3.3.7 – Des CSA locaux et des CSA inter-établissements

Des comités sociaux d'administration ou d'établissement sont automatiquement créés par l'échelon ministériel dans certains de ses services ainsi que dans chaque établissement public. C'est un alignement du secteur public sur le secteur privé.

Des CS dits de réseau peuvent être créés pour être compétents à la fois pour des services d'administration centrale et des services déconcentrés relevant d'une même direction générale ou direction ayant un fort lien d'organisation et de missions. Un CSA commun peut être créé sur un champ qui s'étend au ressort géographique (interrégional, régional, départemental, intercommunal ou communal).

De la même façon, certaines questions pouvant concerner tout ou partie de plusieurs établissements publics, le Sne-FSU soutient la création de CSA communs à certains établissements publics afin que ces questions soient examinées par la même instance, comme un CSA inter-parcs nationaux d'une part, et un CSA inter-agences de l'eau d'autre part.

3.4 – Donner du sens au travail, de la visibilité à la carrière, reconnaître des agents-es et leurs qualifications, leurs recrutements

3.4.1 – La perte de compétences techniques

Les politiques de maîtrise des dépenses publiques qui se sont succédées ces deux dernières décennies ont conduit l'État à réduire les moyens alloués au service public et elles ont eu pour corollaire la perte de compétences techniques de l'État.

Cette perte de technicité est encore accentuée par le rythme soutenu des réorganisations de services ; les agents-es obligés-es de changer trop fréquemment de poste ne peuvent développer leurs compétences dans un parcours professionnel cohérent. La réduction des effectifs et le transfert des missions ont conduit parfois à des affectations d'agents-es qui n'ont pas la formation suffisante pour assurer les missions qui leur sont confiées. En plus de mettre l'agent-e en difficulté, cette perte de compétence décrédibilise l'action publique.

3.4.2 – Les lignes directrices de gestion, un cadre sans contraintes pour l'administration

Au rôle des CAP se substituent des orientations générales définies par des lignes directrices de gestion (LDG), mobilité et promotions, qui font la part belle aux chefs-fes de service dont l'avis reste prépondérant. Leur mise en œuvre est du ressort exclusif de l'administration.

Les LDG mobilités obligent les agents-es à s'inscrire dans la construction d'un parcours de carrière. Elles risquent de mettre sur la touche des agents-es qui, pour quelque raison que ce soit, ont eu besoin d'interrompre quelque temps leur carrière. La réduction drastique des effectifs a déjà mis les services dans des situations inextricables, et de fait l'immédiate adéquation au poste vacant deviendra le seul critère de choix pour les chefs-fes de service.

Les LDG promotions actent le principe de la « déconcentration managériale », le pouvoir et la responsabilité des chefs-fes de service sont fortement renforcés, y compris le pouvoir d'y déroger.

Les fiches de poste, l'entretien professionnel et son compte-rendu et la reconnaissance des carrières vont être des éléments essentiels dans le suivi de la carrière des agents-es. Le Sne-FSU portera les revendications suivantes :

- des fiches de postes qui doivent permettre aux agents-es de réellement construire leur parcours professionnel en toute connaissance ;
- une évolution des règles de l'entretien professionnel et de son compte-rendu qui vont prendre une importance capitale dans le suivi de la carrière des agents-es, et qui restera le seul élément factuel à la disposition des chefs-fes de service dans le choix des promotions ;
- une évolution des comités de domaine, qui deviennent des facteurs clé dans la reconnaissance des carrières d'expert-e et de spécialiste ;
- l'administration s'étant engagée à réviser les LDG, mobilité et promotions, le Sne-FSU portera ses revendications de transparence au regard de l'expérience des premiers exercices de mise en œuvre de 2020 ;
- le Sne-FSU revendique que les lignes directrices de gestion soient prescriptives et pas seulement indicatives ;
- le Sne-FSU revendique une concertation sur la stratégie pluriannuelle des ressources humaines, conformément au décret sur les LDG du 29 novembre 2019 ; il revendique une information générale des agents-es et une mise en cohérence avec les LDG des autres ministères ;
- le Sne-FSU revendique une mise en cohérence des LDG des corps propres des établissements publics avec les LDG ministérielles.

3.4.3 – Une formation initiale en lien avec la réalité des métiers

La formation initiale au sein des écoles des ministères doit rester connectée aux besoins réels des services. Cette maîtrise des formations initiales devrait permettre de répondre au mieux et avec réactivité aux nouveaux besoins des administrations et établissements publics. Sans que cela ne se généralise, le recrutement de contractuels·les et les concours sur titre doivent rester possibles afin de trouver des compétences très spécialisées indispensables à certaines filières.

3.4.4 – Une formation continue renforcée pour servir les parcours professionnels.

Les attentes des citoyens·nes envers le service public évoluent, les missions et périmètres des ministères également. Afin de garantir un niveau de compétence suffisant des agents·es pour assurer leurs missions, la formation continue doit leur permettre d'acquérir et de consolider de nouvelles compétences tout au long de leur carrière professionnelle. Ces acquis professionnels, une fois mis en exergue, éventuellement via un bilan de compétence ou un bilan de carrière, peuvent aboutir à une validation des acquis et de l'expérience (VAE) diplômante.

La capacité d'assurer la formation continue des agents·es repose sur les moyens financiers qu'on lui consacre mais également sur la possibilité de trouver des formatrices et formateurs, et notamment au sein de l'État, capable d'échanger leurs savoirs avec leurs pairs. Ces missions de formatrice et de formateur internes doivent être reconnues par les services et valorisées dans les parcours professionnels des agents·es.

Le Sne-FSU demande que la commission ministérielle de la formation professionnelle (CMFP) ne soit pas seulement une instance de présentation des bilans des formations ministérielles, mais un lieu de concertation sur des besoins de formation du pôle ministériel.

3.4.5 – La reconnaissance des spécialités et de l'expertise

Les comités de domaine existants ne couvrent pas tous les champs de compétence du ministère, notamment la biodiversité et les domaines administratifs (ressources humaines, juridique et comptable).

L'ensemble des corps du ministère doit avoir accès à des comités de domaine qui reconnaissent l'expérience acquise au cours de la carrière, y compris pour les catégories B et C.

Le Sne-FSU revendique la réhabilitation des compétences administratives, en particulier celles des agents·es assurant les fonctions support dans les services. Leur travail, dont l'importance a trop souvent été occultée, est pourtant fondamentale pour que chacun·e se consacre aux missions pour lesquelles il ou elle est formé·e et rémunéré·e.

3.4.6 – La reconnaissance des parcours professionnels

Le Sne-FSU a revendiqué fortement, lors de la concertation sur les LDG, la reconnaissance des carrières atypiques, en particulier de spécialistes et d'experts·es à égalité avec les carrières de généralistes, dans ou hors des comités de domaine. Une volonté qui, si elle est réellement mise en œuvre, facilitera sans aucun doute la prise en charge de nouvelles politiques par nos ministères.

Le Sne-FSU revendique la reconnaissance de la totalité de la carrière des agents·es, y compris dans le privé, bien évidemment en respectant les règles de déontologie sur le pantouflage pour les hauts·es fonctionnaires.

3.4.7 – Position normale d'activité, détachements sur corps et sur contrat

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant de bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite.

La LTFP a prévu un nouveau cas de détachement à l'initiative de l'administration, le détachement d'office du fonctionnaire sous contrat à durée indéterminée en cas de transfert d'activité exercée par un service public pour une prise en charge par un organisme de droit privé.

Le Sne-FSU dénonce l'usage des détachements sous contrat, précarisant ces emplois.

Les fonctionnaires peuvent également être recrutés en position normale d'activité, lorsque les fonctions du poste correspondent à celles prévues par le statut de son corps. Cependant, la LTFP prévoit que ces fonctionnaires soient désormais affectés-es pour une période de trois ans, renouvelable uniquement à la demande de l'administration. Ces emplois deviennent donc également précaires et peuvent engendrer des différences de traitement entre les personnels d'un même service ayant des fonctions identiques.

Le Sne-FSU revendique donc le détachement sur corps en vue de l'intégration des agents-es ou l'intégration directe dans un corps homologue de l'administration d'affectation, lorsque cela est possible.

Le Sne-FSU revendique, pour les agents-es détachés-es sous contrat la remise à plat, en concertation avec eux au fur et à mesure de l'arrivée à échéance, des détachements déjà prononcés.

3.5 – Des mesures catégorielles pour les agents-es du MTE-MCTRCT-MM

3.5.1 – Des services des ressources humaines formés et dotés de moyens

Le Sne-FSU est toujours en attente de services ressources humaines formés et dotés de personnel.

De nombreux-ses agents-es des services ne trouvent pas de réponse auprès de leur service des ressources humaines (RH) de proximité, qui eux-mêmes n'obtiennent pas de réponse des services ressources humaines ministériels.

Les retards de gestion et leurs conséquences humaines et financières génèrent incompréhension et défiance, mais surtout du mal-être pour une partie importante des agents-es.

Les représentants-es du Sne-FSU sont souvent amenés-es à jouer ce rôle d'intermédiaire pour apporter une écoute et une réponse concrète aux agents-es, en particulier ceux en difficulté ou ceux encore en poste hors du ministère, souvent oubliés-es.

Les services ressources humaines des établissements publics, en particulier ceux dont la diversité de statuts dans l'établissement a augmenté et qui ont eu peu de temps pour se former à des règles statutaires nouvelles, n'ont pas toujours trouvé l'appui nécessaire pour mieux prendre en charge ces nouvelles-aux agents-es.

Le Sne-FSU demande une meilleure lisibilité de l'animation de réseau des ressources humaines du ministère auprès des établissements publics.

Avec le passage des DDI sous gestion du ministère de l'Intérieur et la création des secrétariats généraux communs (SGC), il va être difficile pour les services de gestion des ressources humaines de ces secrétariats de maîtriser totalement les règles de gestion des corps (traitement, primes, évolutions de carrière) des agents-es qui travaillent dans leurs directions interministérielles. La mixité des origines des agents-es des services ressources humaines permettrait au moins de mettre en commun leurs connaissances des corps de leur ministère d'origine.

3.5.2 – Des mesures salariales soumises au couperet de Bercy

Le gel de la valeur du point d'indice se poursuit et la Fonction publique fait le choix de mesures sectorielles, comme le Grenelle de l'éducation ou le « Ségur » des personnels hospitaliers.

Le Sne-FSU et la FSU ne se satisferont pas de ces réponses parcellaires, insuffisantes pour les agents-es. Elles n'apportent aucune réponse en particulier aux bas salaires ni à la revalorisation des grilles indiciaires.

Les mesures catégorielles pour nos ministères sont toujours soumises au couperet de Bercy. Ces mesures s'élèvent en 2021, pour nos ministères, à 1 million d'euros soit 22 euros par an et par personne en moyenne, à comparer avec une augmentation du point d'indice de 1 % qui coûterait 12 millions d'euros. Ces mesures sont largement insuffisantes et bien loin de compenser en moyenne l'inflation.

Si des mesures catégorielles (rénovation de grilles, augmentation de régime indemnitaire) sont nécessaires pour corriger les inégalités accumulées dans le temps, cela ne doit pas être au détriment du pouvoir d'achat de la majorité.

3.5.3 – Les politiques salariales à l'Ademe

La direction de l'Ademe a dénoncé la convention de travail, notamment les grilles salariales.

À partir de janvier 2021 les évolutions salariales seront totalement individualisées, uniquement conditionnées à l'avis du supérieur hiérarchique et motivées dans un entretien annuel par l'atteinte ou non des objectifs fixés.

Le Sne-FSU regrette que la direction ait supprimé la reconnaissance des compétences mises en œuvre qui se traduisait par le passé avec un petit avancement à l'ancienneté tous les deux ans.

Le Sne-FSU dénonce l'opacité des nouvelles modalités laissées à l'arbitraire des supérieurs hiérarchiques. Ces pratiques se déroulent au détriment des coopérations dans les équipes et dans les services et de l'intelligence collective.

3.5.4 – Les régimes indemnitaires, toujours plus de poids dans la rémunération et l'individualisation

L'indemnitaire prend une part de plus en plus importante dans le revenu des personnels. L'application du RIFSEEP est l'exemple même de l'individualisation. L'ensemble des régimes indemnitaires est une source de frustration, de démotivation et d'injustice.

3.5.4.1 – Les indemnités spécifiques de service et la prime de service et de rendement des personnels techniques

Après plusieurs années de dérogations, qui ont justifié pour la Fonction publique de ne pas revaloriser le régime indemnitaire des corps techniques, le passage au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des corps techniques de nos ministères ne se fera pas. Le décret n° 2020-71 du 24 juin 2020 et son arrêté d'application de la même date abrogent, pour certains corps des MTE-MCTRCT-MM, des dispositions réglementaires portant création du RIFSEEP dans la Fonction publique de l'État.

Le Sne-FSU revendique la revalorisation de l'indemnité spécifique de service (ISS) de la prime de service et de rendement (PSR), en particulier des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD), dessinatrices-eurs et experts-es techniques dont les mesures 2020 de revalorisation ne permettent pas d'atteindre une équivalence avec les agents-es administratifs-ves de même catégorie.

Les ex-inspecteurs-trices des affaires maritimes (IAM) vont basculer du RIFSEEP aux ISS et à la PSR des ITPE le 1 janvier de 2021 ou au plus tard de 2022. Le Sne-FSU revendique des conditions de bascule les plus ap-

propriées pour ne pas encore pénaliser ces agents-es. Le versement des ISS l'année suivante d'une application brutale pourrait entraîner l'absence de primes pendant un an pour les ex-IAM.

3.5.4.2 – Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Pour les personnels des corps ministériels soumis au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) a évolué positivement en 2020, limitant les effets négatifs liés à la mobilité. Mais nous sommes encore loin du compte, ce régime indemnitaire complète la boîte à outils du nouveau management public. Le complément indemnitaire annuel a quelque peu augmenté en 2020, mais reste un des outils de l'individualisation et donc un facteur de destruction de la cohésion des collectifs de travail.

Le Sne-FSU revendique, suite à la création de l'OFB, une nouvelle concertation de la note de cadrage ministérielle du RIFSEEP des agents et agentes techniques de l'environnement (ATE) et des techniciennes et techniciens de l'environnement (TE), pour la faire évoluer de manière positive, notamment les compléments IFSE.

Quel que soit le régime indemnitaire, le Sne-FSU dénonce l'opacité systématique des modalités d'attribution, réclame une transparence totale des montants versés et revendique le respect du protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Sne-FSU demande la déclinaison des notes de gestion ministérielles dans les établissements publics, nécessaire à l'égalité de traitement de tous les agents-es du pôle ministériel.

3.5.5 – Quelles politiques catégorielles pour les agents-es ?

3.5.5.1 – Les corps ministériels techniques et administratifs

Les rapports du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) démontrent depuis des années qu'une grande part des agents-es occupent des postes et exercent des missions correspondant à des corps de catégorie supérieur. Nombreux-ses sont les agents-es qui partent à la retraite sans avoir obtenu de promotion faute d'un nombre suffisant de postes ouverts.

Le Sne-FSU revendique un nouveau plan de requalification massif pour le passage de catégorie C en B et de catégorie B en A pour tous les agents-es des corps administratifs et techniques.

A minima le Sne-FSU exige un déroulement de carrière sur deux grades en application du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

3.5.5.2 – Les corps de l'environnement

Bien que les ATE puissent être reclassés-es au sein du corps des TE d'ici 2024, le Sne-FSU dénonce les conditions actuelles de ce plan de requalification, en particulier le concours spécial. Le Sne-FSU continue de revendiquer l'intégration immédiate de tous-tes les ATE dans le corps des TE.

Le Sne-FSU demande la création d'un véritable corps de catégorie A « environnement » afin d'offrir de véritables perspectives de carrière aux agents-es de cette filière « police technique spécialisée » au sein de notre ministère, avec une harmonisation des primes.

Cette dynamique de revalorisation du corps des TE vers la catégorie A est attendue ; elle n'est menée à ce jour que vers le corps des ingénieurs-es du ministère de l'agriculture (IAE). Pourtant, au quotidien, ces personnels exercent des missions qui rentrent pleinement dans le champ du ministère de l'environnement.

3.5.5.3 – Le secteur de l'exploitation (PETPE, OPA)

3.5.5.3.1 – Personnels d’exploitation des travaux publics de l’État

Les personnels d’exploitation des travaux publics de l’État (PETPE), de catégorie C, sont répartis en deux branches, « routes, bases aériennes » (RBA) et « voies navigables, ports maritimes » (VNPM).

Les nouvelles grilles de la catégorie C issues du PPCR ont entraîné un problème de reconnaissance des fonctions d’encadrement des personnels d’exploitation des travaux publics de l’État.

La baisse des taux de promotion 2020 pour tous les grades ne permet pas une véritable évolution de carrière et la reconnaissance de l’investissement professionnel des agents·e·s. En particulier, dans le cadre de départ en retraite, le nombre limité d’avancements de chef·fe d’équipe (CE) à chef·fe d’équipe principal·e (CEEP), ne permettra pas un renouvellement suffisant des CEEP et nuira au bon fonctionnement des services.

Pour l’équilibre du corps et la reconnaissance du travail de chacun·e, le Sne-FSU revendique une réforme statutaire et une nouvelle échelle de rémunération, qui existe déjà dans la Fonction publique territoriale et serait une première étape facile à mettre en œuvre.

À Voies navigables de France (VNF), le Sne-FSU revendique a minima le maintien des rémunérations des PETPE suite aux réorganisations et à la modernisation des postes de travail. L’indemnité temporaire d’accompagnement (ITA), de durée limitée dans le temps, ne répond pas à cette revendication.

Le Sne-FSU revendique l’égalité du régime indemnitaire, quel que soit le lieu d’exercice des agents·es.

La dégradation des conditions de travail, la réduction des effectifs, des horaires de travail toujours plus tendus et la baisse des moyens de fonctionnement sont autant de causes mettant en danger les agents·es. Le Sne-FSU revendique la priorité donnée à la protection des agents·es.

La FSU revendique la bonification d’ancienneté du service actif au PETPE.

3.5.5.3.2 – Les ouvriers et ouvrières des parcs et ateliers et des bases aériennes

Les ouvriers et ouvrières des parcs et ateliers et des bases aériennes (OPA) sont des ouvriers et ouvrières d’État, considérés·es comme des agents·es publics·ques, non-fonctionnaires et régis·es par un quasi-statut fixé par le décret n° 65-382 du 21 mai 1965 modifié.

Depuis la fin du droit d’option dans la Fonction publique territoriale issu de la loi de transfert des parcs, les effectifs des OPA sont aujourd’hui d’environ 2 000, dans les DIR et DIRM, à VNF et au Cerema ainsi qu’environ 1 000 dans les collectivités.

Le Sne-FSU pointe la quasi-inexistence des recrutements et ainsi la perte des compétences et des spécificités apportées par les OPA. Pour cela le Sne-FSU revendique le recrutement d’OPA dans les services et les établissements publics.

Après l’évolution de la classification et des modes de gestion, après le toilettage du décret 65-382 du 21 mai 1965 fixant les règles statutaires des OPA, le Sne-FSU revendique la reconnaissance des OPA et de leurs métiers, une amélioration des règles statutaires, une revalorisation des salaires, et de meilleures conditions de travail.

3.5.5.4 – Le secteur des affaires maritimes

Dans le secteur des affaires maritimes, il reste quelques corps identifiés « mer » dans les décrets :

- des administratrices·eurs des affaires maritimes, de catégorie A, corps militaire administratif d’encadrement de tout le secteur ;

- en 2018, le corps des inspectrices-eurs des affaires maritimes, de catégorie A, a été intégré au corps des attachés-es ou au corps des ITPE, selon l'emploi occupé et aussi les emplois antérieurs, sur demande de l'intéressé après étude par l'administration des postes occupés ;
- Une partie des contrôleurs-ses des affaires maritimes (Cam), de catégorie B, a été intégrée dans le corps des TSDD, dans la spécialité « navigation, sécurité et gestion des ressources halieutiques et des espaces marin et littoral » qui a été parfaitement identifiée dans le décret TSDD 2012-1064 ; l'autre partie des contrôleurs-ses des affaires maritimes, de catégorie B, a été intégrée en 2012 dans le corps administratif des SACCD, corps qui ne comprend pas de spécialités maritimes ;
- Les syndicats des gens de mer (SGM), de catégorie C, comprenant deux spécialités « technique, navigation sécurité » et « administrative, droit social et administration générale ».

La baisse constante, depuis de nombreuses années, des effectifs des SGM les a conduits à prendre le travail dévolu aux agents-es de catégorie B. Les SGM des deux spécialités occupent des postes à responsabilités. Les perspectives d'avancement ont disparu depuis de nombreuses années.

Le Sne-FSU revendique donc un plan de requalification des SGM en catégorie B, accompagné d'une négociation sur les modalités d'intégration dans les corps techniques ou administratifs.

Les TSDD de la spécialité « navigation, sécurité et gestion des ressources halieutiques et des espaces marin et littoral » représentent un faible effectif dans le corps et leur promotion, dans ce corps et celui des ITPE, est quasi inexistante.

Le Sne-FSU revendique une reconnaissance de leur spécialité et de leur qualification par un nombre suffisant de promotion dans la Catégorie A (ITPE) mais aussi dans le corps.

Le Sne-FSU demande l'intégration des secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) ayant une carrière métier au sein des affaires maritimes (contrôle, pêches, marin, navires) dans le corps des techniciens supérieurs du développement durable (TSDD), ex-Cam. Cette revendication était portée par les Cam au moment de leur intégration dans les SACDD et TSDD. Cela permettrait d'obtenir un nombre plus important d'agents-es dans cette spécialité.

Le Sne-FSU revendique pour les navigants-es, à l'instar des agents-es des douanes (corps civil), et de gendarmerie maritime et marine nationale :

- Un an de bonification tous les cinq ans en raison de leur fonction de garde-côtes (préfecture maritime) ;
- La révision du régime de travail (régime d'équivalence), basé sur une durée annuelle de travail de 1607 heures, 1400 heures pour les agents-es des douanes pour lesquels-elles la pénibilité est prise en compte. Pour les patrouilleurs-ses des affaires maritimes (Pam), le régime d'équivalence fait que les agents-es travaillent 2 256 heures par an, soit la durée maximale de travail par an de la législation européenne. Les agents-es travaillent 2 256 heures par an sont donc payés-es sur la base de 1 607 heures...

Le Sne-FSU revendique l'abrogation de ce régime d'équivalence (régime interdit par la législation européenne) ou bien le paiement sur la base de 2 256 heures.

Les personnels navigants revendiquent d'être rémunérés sur les mêmes grilles de salaire (catégorie active) que leurs homologues navigants des autres ministères.

Par ailleurs le Sne-FSU revendique pour les SACDD et les attachés-es affectés-es dans les services mer une formation maritime plus soutenue. Depuis l'intégration d'une partie des contrôleurs-ses des affaires mari-

times dans le corps des SACDD, la formation maritime de connaissance du secteur a été laminée voire supprimée.

Même si une mission d'inspection de l'environnement (maritime) a été mise en place depuis deux ans avec quelques formations dispensées en relation avec la mise en place du Cacem (Centre d'appui au contrôle de l'environnement marin), cette formation n'est pas adaptée aux agents-es affectés-es à temps plein à des missions de contrôle des pêches, car « ce n'est pas leur métier ».

3.5.5.5 – Les contractuels-les sous quasi-statut

3.5.5.5.1 – Quasi-statut environnement

Le recrutement sous le quasi-statut est soumis à liste dérogatoire pour la catégorie A (spécialistes...). Les recrutements sous quasi-statut en catégories B et C sont très peu nombreux. Cette situation est à dénoncer car elle engendre un très faible taux d'avancement et de promotion.

Ce quasi-statut n'a pas permis de débloquent de manière satisfaisante la situation des agents-es ayant atteint les échelons sommitaux de leurs précédents statuts. De ce fait le quasi-statut a été « quasi-obsolète » dès sa parution.

Les conditions de la déprécarisation n'ont de plus pas été favorables aux agents-es sous quasi-statut dont l'ancienneté était conséquente, en ne prenant en compte qu'une partie de l'ancienneté acquise. La déprécarisation a impacté les effectifs du quasi-statut à la baisse.

Les décalages entre les textes d'application du régime indemnitaire et les sommes effectivement perçues relevant d'un problème d'enveloppe budgétaire doivent être réglés.

Tous ces points contribuent à générer une inégalité de gestion avec les fonctionnaires.

Malgré le faible nombre d'agents-es sous ce quasi-statut, la position du Sne-FSU est d'obtenir l'application des textes puis, surtout, leur modification afin de supprimer ces inégalités :

- statut : recrutement, déroulement de carrière, avancement, promotion ;
- charte de gestion : rémunération, régime indemnitaire.

3.5.5.5.2 – Quasi-statut agences de l'eau

Les personnels non titulaires des agences de l'eau sont régis par le quasi-statut du 11 mai 2007 (décrets n° 2007-832 et 2007-834).

Les agences de l'eau sont sorties du décret liste dérogatoire le 1 avril 2018, des concours de déprécarisation de la loi Sauvadet ont été organisés en 2018, 2019 et 2020. Cependant peu d'agents-es ont choisi la titularisation du fait des pertes de rémunération cumulées sur une carrière (déclassement, baisse d'échelon...) et donc de la pension de retraite du fait de la poly-pension et du déclassement ou de blocages dans la grille Indiciaire, de la perte de la prime de performance collective, de la participation employeur au système de prévoyance, quand bien même le Sne-FSU ait pu négocier la stabilité du salaire immédiat. Ainsi une majorité des agents-es des agences de l'eau continue à être régie par le quasi-statut. Du fait de la sortie du décret-liste dérogatoire et d'erreurs historiques dans la mise en place de ce quasi-statut, des améliorations s'imposent afin :

- d'assurer la sécurisation des postes des agents-es contractuels-les des agences de l'eau, qui se retrouvent soumis à l'article 45-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents-es contractuels-les de l'État ;

- de permettre une évolution de carrière pour les agents-es contractuel-les qui verront le nombre de promotions dans la catégorie de rémunération supérieure et de passages au second niveau diminuer du fait de l'absence de nouveaux recrutements sur le statut ;
- d'augmenter le taux de passage de catégorie à la compétence pour les catégories V, IV et III et une ouverture pour la catégorie II ;
- d'apporter les modifications réglementaires permettant une mobilité sur l'ensemble du ministère ;
- de revaloriser la prime de fonction et de résultat. Pour mémoire, les parts fixées en euros de la prime n'ont pas été réévaluées depuis 2012 (un élément de cette revalorisation pourrait être la meilleure reconnaissance des chefs-fes de service).

3.6 – Les conditions de travail, l'humain doit primer sur la diminution des coûts

3.6.1 – Une dégradation continue de la santé au travail – Risques psychosociaux

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-es ;
- 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 celles de la santé au travail.

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

- la 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. La rationalisation des tâches, les techniques de contrôle de l'activité, le renforcement de la prescription et de l'évaluation à outrance font perdre le sens de leur travail aux agents-es.

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

Le Sne-FSU demande 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 qu'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 rendre visible 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 rémunéra-

tion au mérite qui n'incite pas au partage des expériences ou des compétences, ni à la constitution de collectifs de travail efficaces et valorisants.

Le Sne-FSU demande la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique signé en 2013, et tout particulièrement 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-es. Cela nécessite la définition d'un cadre méthodologique. Le Sne-FSU demande également une évaluation qualitative concernant la réalisation des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Le Sne-FSU exige qu'un Duerp soit élaboré, mis en œuvre et suivi dans tous les services et établissements publics ; il est inadmissible qu'aujourd'hui encore il puisse ne pas exister dans certains services.

Les risques psychosociaux sont un fait dans nos corps de métier, et leurs conséquences sont visibles : dépressions, burn-out, suicides... L'analyse de ces risques psychosociaux dans nos services et établissements est insuffisante et la prévention inefficace. 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 et en mer, en zones difficiles, le travail de nuit, par tout temps, l'exposition à certaines maladies d'origine animale, l'exposition à certaines substances toxiques et dangereuses ainsi que l'augmentation des conflits avec les usagers peuvent provoquer à terme un certain nombre de nuisances sur l'organisme et exposent les agents-es à des risques.

Le Sne-FSU défend la nécessité d'entamer rapidement une réflexion sur la pénibilité au travail et l'usure professionnelle en tenant compte des spécificités des métiers.

De nombreux agents-es en fin de carrière doivent pouvoir bénéficier d'un aménagement de poste en raison d'une incapacité physique à réaliser toutes leurs missions.

La réduction des coûts est réalisée au détriment des agents-es. 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-es. Toujours moins de surface par agent-e accroît fortement les risques psychosociaux. 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) pour l'aménagement des bureaux.

3.6.2 – Des moyens pour la médecine de prévention

Les dispositions concernant la médecine de prévention du décret n° 82 453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ont été modifiées par le décret n° 2020-647 relatif aux services de médecine de prévention dans la Fonction publique de l'État, publié le 27 mai 2020. Ainsi les médecins sont dénommés-es « médecin de travail » au lieu de « médecin de prévention », les autres mesures prises par ce nouveau décret sur la médecine de prévention sont également très largement insuffisantes pour endiguer le manque crucial de médecin.

Le Sne-FSU exige qu'enfin de véritables moyens soient mis en place, d'une part pour que les recrutements de médecins puissent être suffisants en nombre pour permettre à chaque agent-e de bénéficier d'une visite périodique, mais aussi pour qu'enfin les médecins puissent mettre en œuvre l'action sur le milieu de travail « tiers temps ».

Le Sne-FSU demande également que la surveillance renforcée des agents-es qui en bénéficient (femmes venant d'accoucher ou allaitantes, personnes en situation de handicap, des agents-es souffrant de pathologies particulières, des agents-es réintégré-es après un congé de longue maladie ou de longue durée...) soient maintenue à une périodicité annuelle au lieu d'une fois tous les quatre ans.

3.6.3 – Télétravail

L'expérience du confinement en 2020, en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19, a conduit à placer dans l'urgence les agents-es en travail à distance. Cette période a été révélatrice des écarts de pratique entre services et établissements, comme les capacités à fournir le matériel nécessaire aux métiers exercés et la confiance faite aux agents-es par les encadrants-es. Mais cette situation particulière a permis de remettre le télétravail et ses conditions de mise en œuvre dans les concertations avec le ministère et les directions de service et d'établissement.

Le télétravail ne doit pas être le prétexte à une réduction mathématique des espaces de bureau, mais il peut être l'occasion de repenser les espaces de travail et notamment l'affectation des espaces collectifs. Le Sne-FSU sera vigilant quant aux risques d'externalisation des missions télétravaillables.

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 permettre à qui le désire d'accéder au télétravail ; il ne doit pas être réservé à quelques-uns-es, en particulier les cadres ;
- il doit donner lieu à des discussions collectives dans les unités de travail, par exemple sur l'organisation du travail entre présentiel et distanciel, les jours fixes et jours flottants ; il ne doit pas relever du seul pouvoir discrétionnaire du responsable hiérarchique, ni induire des contraintes supplémentaires pour les autres collègues ; il doit être un des éléments pris en compte dans les entretiens professionnels ;
- Il doit procurer de bonnes conditions de travail : équipement, ergonomie des postes de travail, respect du droit à la déconnexion ; il ne doit pas remettre en cause le droit à l'arrêt de travail ; ses outils doivent permettre le décompte du temps de travail ;
- Il ne doit pas être refusé aux agents-es pratiquant la semaine de quatre jours ;
- il ne doit induire aucun surcoût pour les télétravailleurs-ses ; l'employeur doit assumer pleinement ses responsabilités, tant en matière financière que de protection juridique des télétravailleurs-ses ;
- il doit faciliter la mise en œuvre de l'égalité professionnelle réelle, et non la freiner ;
- L'administration doit engager des réflexions et des investissements à la hauteur du défi induit par ce nouveau mode de travail, en particulier la formation des encadrants-es au management à distance ;
- La mise en place du télétravail doit veiller à ne pas mettre en péril le collectif de travail et à ne pas favoriser l'isolement professionnel et la perte de contact régulier entre collègues.

3.6.4 – Le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Sne-FSU a participé activement à la négociation du protocole ministériel égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé en octobre 2019 par l'ensemble des organisations syndicales. Le Sne-FSU a émis des réserves sur le manque de moyens mis à disposition de la haute Fonctionnaire à l'égalité pour le mettre en œuvre. Il attend, au-delà des différents guides et études, une réelle avancée vers l'égalité salariale ainsi que dans tous les domaines qui concourent à la carrière et à la lutte contre les violences sexistes et le harcèlement.

Le Sne-FSU restera vigilant afin que les dispositifs de prévention, de signalement et de sanction soient mis place pour lutter contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel.

Le Sne-FSU exige la mise en œuvre ambitieuse de protocoles et de plans d'action dans les établissements publics qui réponde aux spécificités de chaque établissement via des négociations.

De son côté, le Sne-FSU s'est engagé au cours de la mandature sur une communication intégrant les principes de l'écriture inclusive. Après plusieurs mois de pratique controversée, le constat que l'on peut en tirer est la mise en lumière du féminin dans le langage écrit, par opposition à la négation que constituent les règles d'écriture apprises à l'école.

La prochaine mandature devra consolider et fluidifier cette utilisation de l'écriture inclusive dans toutes les communications syndicales du Sne et de la FSU de notre pôle ministériel.

3.6.5 – Le protocole d'un plan de lutte contre les discriminations et le protocole d'accord sur le handicap

Le Sne-FSU s'engage dans la négociation d'un protocole d'accord ambitieux pour le handicap et contre les discriminations et toutes les haines. Cette ambition sera portée aussi dans les établissements publics.

Nous avons pu constater l'augmentation du nombre de situations de discrimination de toutes sortes dans les services et particulièrement dans les établissements publics. Souvent le recours juridique est la seule solution qui réponde au déni et au refus des services ressources humaines de s'emparer de ces situations et d'y remédier. Le Sne-FSU portera avec force l'ensemble des recommandations du défenseur des droits, en particulier la mise en place de procédures de signalement, ainsi que la formation des services ressources humaines, des encadrants-es et de l'ensemble des personnels.

Le Sne-FSU portera une attention particulière à la discrimination syndicale et veillera à la mise en œuvre d'outils pour identifier celle-ci et y remédier.

Comme écrit dans la résolution de 2017, le Sne-FSU s'engage pour que le ministère s'inscrive dans une politique ambitieuse d'amélioration des conditions de travail des agents-es en situation de handicap. Il soutiendra aussi des engagements pour les aidants-es familiaux-les.

3.6.6 – L'évolution des métiers face à la dématérialisation

Les réorganisations induites par la dématérialisation nécessitent très souvent une importante redéfinition des postes.

Les besoins de qualification augmentent, par exemple entre les traditionnels postes d'accueil physique et téléphonique – ce qui n'empêche pas leur disparition au gré de l'évolution de la dématérialisation. Cette montée en compétence demande aux agents-es un effort conséquent d'adaptation et de formation continue. La dématérialisation facilite et augmente le reporting à tout-va et le nombre de tâches « administratives » réalisées par le personnel, grevant ainsi les services et établissements d'un plus grand volant de capacité d'action.

Ces évolutions induisent une déshumanisation du travail, par exemple la routine, l'isolement professionnel, le « un écran égal une tâche » ou la perte de sens.

Le Sne-FSU revendique une étude d'impact des effets de la dématérialisation, notamment les conséquences sur la santé des agents-es ainsi que sur les évolutions de leurs postes et leurs missions. Cependant la dématérialisation conditionne les possibilités de travail à distance dont les conséquences sont variables selon les catégories des agents-es.

Par ailleurs la dématérialisation des actes administratifs aura des conséquences sur les usagers-ères. Elle creusera encore plus les inégalités, créera plus d'isolement, et réduira l'accessibilité aux services à cause de la réduction du nombre d'agents-es en contact direct avec les usagers-ères.

3.6.7 – Des documents toujours opérationnels pour faire face à une crise

En 2020 la crise sanitaire due à la Covid-19, qui a conduit à un confinement imposé, a mis en évidence le manque de préparation des services pour faire face à une crise. Dans les services et établissements publics, les plans de continuité d'activité étaient, soit, inexistants, soit, n'étaient pas mis à jour depuis de nombreuses années. Les missions essentielles n'étaient pas ou mal définies.

Les Duerp ont pour vocation d'intégrer un retour d'expérience de cette crise sanitaire afin de mieux faire face et prendre en compte les risques professionnels. La majorité d'entre eux n'était pas mis à jour.

Le plan de reprise d'activité ministériel n'existait pas avant cette crise sanitaire. Il a été l'occasion d'un échange constructif avec l'administration. Le Sne-FSU s'est fortement engagé pour qu'il soit très orienté vers la protection et la santé des agents-es. Le Sne-FSU regrette le manque de vigilance du secrétariat général dans sa mise en œuvre effective et le manque d'anticipation des services pour répondre aux différents niveaux de reprise de l'activité.

Le Sne-FSU exige la mise à disposition, dans les services et établissements, de documents maintenus opérationnels, négociés et soumis aux représentants-es des personnels dans les instances.

3.7 – Action sociale, protection complémentaire et prévoyance

3.7.1 – L'action sociale ministérielle et dans les établissements publics, un droit pour tous-tes les agents-es

Le passage des DDI au ministère de l'Intérieur risque de remettre en cause le modèle d'action sociale de nos ministères pour les agents-es des corps ministériels du MTE-MCTRCT-MM en poste dans les directions territoriales.

Le Sne-FSU défendra une action sociale qui s'adresse à tous-tes les agents-es, actifs-ves et retraités-es, quels que soient leur statut et leur lieu d'exercice. Le Sne-FSU défend une action sociale plus proche du terrain et des agents-es, prenant en compte les besoins des agents-es dans tous les domaines (logement, restauration, famille, culture, loisirs).

Dans les établissements publics, le Sne-FSU revendique une action sociale dotée de moyens humains et financiers qui s'adresse à tous-tes les agents-es. Les associations de personnels existantes ont toute leur place pour apporter aux agents-es des dispositifs de solidarités et de cohésion entre agents-es. Elles ont vocation à être complémentaires de l'action sociale.

Le Sne-FSU revendique une action sociale pour les services et pour les établissements publics qui associe les agents-es à sa gestion (article 9 de la loi de 1983).

Le Sne-FSU revendique par ailleurs le bénéfice de l'ensemble de l'action interministérielle à tous les personnels des établissements publics (CESU gardes d'enfant, logements réservés...).

3.7.2 – La complémentaire santé-prévoyance

Le Sne-FSU dénonce le transfert de charge opéré par les gouvernements successifs, du régime de sécurité sociale vers les mutuelles santé, notamment via les nombreux remboursements de médicaments pourtant indispensables.

Néanmoins, dans ce contexte le Sne-FSU défend la mise en place de complémentaires santé-prévoyance. Elles apportent une couverture complémentaire, notamment aux agents-es et salariés-es les plus fragiles.

Les négociations avec les représentants-es du personnel permettent de définir les bons niveaux de cahier des charges. Le Sne-FSU s’y implique aussi pour défendre la solidarité.

3.8 – Le temps de travail et la retraite

3.8.1 – Les 32 heures pour « travailler moins, travailler mieux et travailler toutes et tous »

Le Sne-FSU dénonce la remise en cause des acquis de la réduction du temps de travail, des différentes options de réduction du temps de travail, des régimes d’équivalence... Le contexte de crise sanitaire relance le débat sur les 32 heures. Face aux crises financières et économiques, à l’augmentation du nombre de chômeuses, de chômeurs et de la pauvreté, en Europe et en France, le refrain de l’austérité masque la vraie réponse du « travailler moins, travailler mieux et travailler toutes et tous ».

En Allemagne, pour préserver les emplois dans l’industrie, le syndicat IG Metall propose de passer à la semaine de quatre jours, soit 32 h.

Le Sne-FSU revendique les 32 h pour un meilleur accès à la culture, aux associations, à la participation citoyenne, aux loisirs et pour contribuer à « un changement de cap pour un futur écologique, social, féministe et démocratique ». La réduction du temps de travail passe aussi par :

- l’allongement du congé de maternité et de paternité (au-delà de la mesure 2020) ;
- du temps pour les aidants-es familiaux-les ;
- un départ à la retraite à 60 ans.

3.8.2 – L’aménagement des postes des agent-es durant leurs dernières années de carrière

La reconnaissance des compétences et des parcours professionnels des agent-es garde tout son sens pour l’ensemble la carrière, dont les dernières années.

De nombreuses et nombreux agent-es vivent difficilement les dernières années de carrière, particulièrement dans le contexte de réorganisations permanentes des services et des établissements ainsi que des modalités de travail. Ils et elles voient leurs conditions de travail se dégrader.

L’adaptation à ces nouvelles formes d’organisation est déstabilisante, d’autant plus que les agent-es sont rarement spécifiquement accompagnés-es.

Pour toute évolution impactante du cadre de travail, le Sne-FSU demande qu’une offre de formation, un accompagnement personnalisé, un aménagement de poste de travail et d’horaires soient proposés aux agent-es seniors.

3.8.3 – Une retraite équitable et solidaire

Sans préjuger de la pertinence de tel ou tel système (compte notionnel, compte en annuité ou par point), le constat est qu’avec ses quarante-deux régimes la France dispose aujourd’hui d’une retraite équitable et solidaire.

La réforme engagée par le gouvernement, avec pour but essentiel de limiter les dépenses futures de retraite, ne peut qu’engendrer une dégradation à moyen et long terme des pensions sous prétexte d’uniformisation des modes de calcul.

Le Sne-FSU combat l’idéologie sous-tendue par cette réforme.

Thème 4 : Environnement syndical – priorités et moyens d'action

4.1 – Un contexte en forte évolution

4.1.1 – L'action syndicale dans les réformes

La LTFP, la perte des prérogatives des CAP en matière de promotion et de mobilité, la fusion prochaine des CT et des CHSCT au sein des CSA, mais également l'ordonnance sur la négociation collective dans la fonction publique redessinent radicalement la place des organisations syndicales et les modalités de son action.

4.1.2 – Le dialogue social dévoyé par l'administration

L'attitude même de l'administration, qui considère les instances de concertation seulement comme un passage obligé de textes et de réformes déjà décidés, nous oblige à réfléchir à nos modes d'action.

4.1.3 – Les politiques syndicales s'approprient les sujets environnementaux

Les autres organisations syndicales portent des expressions sur les domaines de l'environnement ce qui rend le Sne-FSU moins particulier, n'étant plus le seul à intervenir sur ces sujets. Pour autant, le Sne-FSU garde son antériorité de réflexion, sa technicité et ses engagements sur ces sujets. Il se doit avec son approche environnementalo-centrée permettant une lecture de la société et donc des politiques publiques, de maintenir toute sa pertinence.

4.1.4 – Le Sne-FSU est lui aussi en pleine mutation

Le départ de membres du Bureau national (BN) sortant, soit dès ce congrès, soit avant la fin de la mandature qui commence, vont représenter plus de 75 % de ses membres. De nouvelles équipes avec de nouvelles habitudes de travail vont devoir apparaître.

Le Sne-FSU doit tout mettre en œuvre pour que le renouvellement de son bureau national soit régulier, afin d'éviter des départs de plus de 50 % du nombre de siège à chaque renouvellement qui pourraient alors le déstabiliser. Les sections du Sne-FSU mettront tout en œuvre pour que le renouvellement des instances, BN et Conseil national (CN), soit régulier.

4.2 – Des objectifs clairement définis

Au regard du contexte précédemment décrit, l'action du Sne-FSU se concentrera sur les quatre grandes priorités suivantes :

- affirmer et expliquer auprès de la société civile le rôle du service public de l'environnement et les menaces auxquelles il est exposé ;
- redessiner la position du Sne-FSU pour tenir compte de la LTFP ;
- renforcer l'audience du Sne-FSU et de la FSU sur notre champ ;
- assurer la pérennité du Sne-FSU et de son fonctionnement ;
- maintenir et renforcer la représentativité de la FSU dans notre pôle ministériel.

4.3 – Notre syndicalisme et nos modes d'action au regard de la LTFP

4.3.1 – Les conséquences de la mise en œuvre des LDG

En s'appuyant sur le retour d'expérience de la mise en œuvre des LDG « mobilité et promotions » en 2020, le Conseil national portera une réflexion sur les modalités et les principes d'appui aux agents-es.

4.3.2 – Les conséquences des fusions des CT et des CHSCT au sein des CSA en 2022

Le CN suivra avec attention la mise en place des CSA et de leurs commissions spécialisées à l'issue des élections de 2022. Un premier bilan sera fait à l'occasion du CN de mi-mandat qui est élargi aux sections.

4.4 – Environnement syndical

4.4.1 – Champ de syndicalisation

Le champ de syndicalisation du Sne-FSU a été clairement redéfini lors du dernier congrès. L'accueil de sections hors de notre champ ministériel est une vraie richesse, à condition de réussir à les faire participer aux débats internes de notre syndicat. Un effort devra être fait en ce sens.

Sans en faire une politique volontariste, le Sne-FSU est prêt à poursuivre dans cette voie. Le Sne-FSU continuera à aider les acteurs de l'environnement pour qu'ils s'organisent professionnellement, le cas échéant en collaboration avec d'autres syndicats de la FSU comme le Snuter. Aider, soutenir, conseiller, mais ne pas faire à la place de... Telle est la philosophie du Sne-FSU.

4.4.2 – Liens avec les autres syndicats FSU au MTE-MCTRCT-MM

Depuis le dernier congrès, force est de constater que notre partenaire, le Snuitam, est de moins en moins représenté au sein des services de notre ministère, tout en restant présent en DDT.

Le rattachement des DDT au ministère de l'Intérieur et les pertes de compétences des CAP sur les carrières des agents-es à « statut MTE » interrogent d'ailleurs fortement sur le rôle que peut jouer un syndicat de nos ministères au bénéfice de ces personnels. Seul reste le lien « élection » pour le moment.

Au sein de nos ministères, le travail en commun s'est fait en bonne intelligence et de manière constructive.

Même si le travail de communication de ces dernières élections semble porter ses fruits, et que nous soyons mieux connus des personnels, une meilleure identification de la FSU au MTE nous semble indispensable et mériterait d'être formalisée.

Par ailleurs le Sne-FSU se déclare ouvert à toute discussion structurelle avec le Snuitam.

4.4.3 – Élections générales de 2022

Les élections du CSA ministériel restent la base de la représentativité de la FSU pour l'ensemble du ministère. Les résultats de 2018 nous ont permis d'obtenir seul cette représentativité. C'est le fruit d'une campagne très active, mais surtout de la mobilisation de tous et toutes localement pour faire le plein de nos voix dans les établissements publics environnement et le secteur maritime.

Cette représentativité se doit d'être confortée en 2022 avec l'objectif d'obtenir un siège directement, soit avec plus de 6,67 % des voix.

Cet objectif, réaliste au regard du travail mené depuis 2018 et de la place qu'a su prendre la FSU sur l'ensemble du champ ministériel, nécessitera à nouveau de faire le plein de voix sur le secteur « Environnement » et « maritime », et de mettre en place dès la fin de l'année 2021 une équipe dédiée.

Le Sne-FSU n'envisage pas à ce stade de candidature commune, mais étudiera les éventuelles propositions qui pourraient lui être faites sous le même filtre que celui défini en 2018.

Pour les élections des instances locales, les équipes apprécieront, en collaboration avec leur branche et en fonction du contexte, si des rapprochements électoraux sont utiles pour la représentation du Sne-FSU ou la pluralité syndicale dans ces instances.

La FSU n'acceptera cependant aucun accord où sa part serait réduite à 0 % dans la répartition des voix.

Le BN s'appliquera les mêmes règles pour les CAP.

4.4.4 – Le Sne dans la FSU

Les sollicitations de la FSU sont nombreuses, et le Sne n'a visiblement pas les moyens d'y répondre.

La participation aux instances de la FSU, le Conseil délibératif fédéral national (CDFN) et le Bureau délibératif fédéral national (BDFN), est bien évidemment prioritaire.

La participation au secrétariat fédéral est a contrario difficile à assumer sans une présence permanente à Paris et une disponibilité proche d'un mi-temps. Il est proposé d'y mettre fin.

À l'heure où les problématiques environnementales deviennent centrales dans les réflexions de toutes les organisations syndicales, le Sne-FSU se doit d'aider la FSU à se construire sur ces thématiques. Il se rendra disponible pour ce faire, en essayant d'impliquer des militants-es hors BN.

4.5 – Organisation du travail

4.5.1 – Bilan

Force est de constater que, progressivement au fil de la mandature, le travail s'est concentré sur les permanents-es du BN, permanents-es, eux-mêmes absorbés-es par une activité ministérielle débordante.

S'il y a lieu de s'interroger au regard de leur efficacité sur la boulimie de réunions de l'administration, boulimie souvent encouragée par certaines organisations syndicales, la difficulté de trouver des militants-es pour prendre en charge ponctuellement un dossier est extrême.

Même l'intervention comme expert-e auprès d'un membre du BN devient problématique.

En parallèle le BN n'a pas été en mesure de faire vivre les groupes de travail du CN.

4.5.2 – Organisation du Bureau national

Le travail du BN doit pouvoir s'appuyer sur une équipe de militants-es, dont une partie déchargée d'au moins 50 % de leurs obligations professionnelles.

De nouvelles méthodes de travail sont apparues pendant le confinement, qui doivent nous aider à progresser pour une prise en charge plus collective du travail.

Ainsi une réunion courte (deux heures maximum) du BN élargi est organisée toutes les semaines pour organiser le travail. Une ou deux réunions en présentiel sont organisées entre chaque CN.

4.5.3 – Travail du Conseil national

L'implication des conseillers·ères nationaux·ales dans la vie de leur syndicat est essentielle pour le fonctionnement du Sne-FSU.

Au plus tard le 30 septembre 2021, un CN est convoqué avec pour thème principal « Quelle participation du Conseil national au fonctionnement du Sne-FSU ? ». Ce CN devra déboucher sur une organisation concrète sous forme de commissions et de groupes de travail associant l'ensemble des conseillers nationaux.

En fonction des besoins, des compétences seront recherchées hors du Conseil national, parmi les militants-es et adhérents-es, en sollicitant les branches et les sections.

A chaque réunion du CN, un bilan du travail effectué est réalisé et, si besoin est, des mandats donnés.

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

4.5.4 – Permanence parisienne

La permanence de la FSU dans ses locaux à la Défense est une vraie plus-value dans le fonctionnement du Sne-FSU, dans ses relations avec l'administration et avec le Snuitam.

Son maintien, au moins partiel, doit être recherché et un calendrier établi en conséquence.

4.6 – Priorités et moyens d'action du Sne-FSU

4.6.1 – Élargir et diversifier nos moyens d'action

La dégradation du dialogue social est telle que le Sne-FSU considère indispensable le renforcement du rapport de force avec l'administration.

Pour ce faire, des actions collectives et innovantes, type actions coup de poing, seront mises en place en y associant systématiquement une communication relayée le plus largement possible.

La visibilité ainsi acquise favorisera l'attractivité de notre syndicat tant en termes électoral que d'adhésion.

4.6.2 – la syndicalisation

On ne le répétera jamais assez, la syndicalisation reste la priorité absolue, en particulier quand nous voulons développer un syndicalisme participatif et démocratique, à l'opposé d'un syndicalisme de clientélisme.

Syndiquer un-e collègue, c'est en faire un-e ambassadeur-riche, chacun à sa mesure, du Sne-FSU. C'est aussi en faire un-e électeur-riche quasi-certain.

Syndiquer un collègue, c'est lui donner la chance et nous donner la chance qu'il devienne militant-e dans 10 à 15 % des cas.

Syndiquer un-e collègue, c'est assurer l'indépendance financière de notre syndicat. C'est renforcer son fonctionnement démocratique, les moyens de la lutte aussi.

4.6.3 – Développer activement un plan de syndicalisation

Dans les endroits où le Sne-FSU est correctement implanté, c'est bien évidemment la qualité du travail syndical quotidien qui reste le facteur essentiel. Mais l'expérience démontre que cela ne suffit généralement pas. Une démarche active est nécessaire.

Le Sne-FSU développera des outils d'aide aux militants-es sous forme d'argumentaires, d'une part, et de formation, d'autre part. Il renforcera la circulation d'information entre les sections, les branches et les instances nationales.

Dans les endroits où le Sne-FSU est peu ou pas représenté, il y a tout d'abord lieu de veiller à l'essaimage d'adhérents-es et de militants-es issus-es de sections fortes. Ces adhérents-es pourront dans un premier temps opter pour rester dans leur section d'origine.

Un plan particulier sera mis en place pour les Dreal, véritable priorité du Sne-FSU, éventuellement en collaboration avec le Snuitam.

4.6.4 – La communication

Les outils informatiques, les messageries électroniques, les réseaux sociaux ont profondément modifié les modes de communication. Face à l'afflux d'information, la recherche de la pertinence est une nécessité absolue pour être lu.

Le Sne-FSU doit donc prioriser les outils à conserver voire à mettre en place rapidement pour répondre au mieux à cette recherche d'efficience.

Le Sne-FSU doit conforter sa place sur les réseaux sociaux. Chaque conseiller-ère national-e sera encouragé-e à ouvrir des comptes et à relayer les informations des sites du Sne-FSU. Une charte sera établie afin de garantir la meilleure efficience de ce fonctionnement en réseau.

Le Sne-FSU engage parallèlement une refonte de son site internet pour le rendre plus communicant, avec pour objectif un transfert avant la fin de l'année 2021. Un groupe de travail sur son architecture est mis en place sans délai.

4.6.5 – Synergie-environnement

La réalisation de notre journal est un travail important. Il est rendu d'autant plus difficile que les contributeurs-rices sont peu nombreux-ses .

Le confinement a permis d'expérimenter un Synergie dématérialisé pour lequel les retours ont été positifs. Aussi il est décidé que, hors numéros spéciaux (exemple le numéro post-congrès avec la résolution et les motions), le Synergie sera réalisé deux à trois fois par an sous forme dématérialisée, et qu'un numéro papier paraîtra une fois par an au moment des fêtes de fin d'année.

L'envoi du Synergie est aujourd'hui réservé aux seul-es adhérents-es, complété par le BN.

4.6.6 – La formation

La formation est un outil de développement du Sne-FSU tout à fait indispensable. Outil de fidélisation des adhérents-es, c'est aussi le moyen de leur faire franchir le pas du militantisme.

Un plan de formation répondant aux objectifs de cette résolution sera adopté lors du premier CN post congrès.

La réussite de ce plan dépendra pour beaucoup de la mobilisation de chacun-e. Au titre des échanges d'expérience, chacun-e d'entre nous peut être appelé-e à intervenir dans une formation.

4.6.7 – L'action juridique

De plus en plus souvent l'administration ne nous laisse pas d'autre choix que l'action contentieuse pour nous faire entendre ou faire respecter le droit des agents-es.

C'est notre crédibilité vis-à-vis des agents-es et de l'administration que de nous donner les moyens de répondre à ce défi.

Aussi, il est décidé que les budgets prévisionnels du Sne-FSU pour l'action juridique sont augmentés de 50 %, portant ainsi de 4 à 6 % des cotisations ces dépenses prévisionnelles.

Il est rappelé qu'il s'agit d'une provision et non pas d'une dotation. Les dépenses juridiques sont prises sur le budget général du Sne-FSU et peuvent ainsi être revues en cours d'année si nécessaire.

Le congrès estime nécessaire de faire monter en compétence les membres du Conseil national et des collectifs des sections par la formation juridique.

4.7 – La trésorerie

4.7.1 – Taux de cotisation

Actuellement, le taux de cotisation annuel de l'adhérent·e est fixé à 0,65 % de l'ensemble des éléments de rémunération (revenu total, incluant les primes), après déduction du supplément familial de traitement (SFT). Sachant qu'un crédit d'impôt rembourse les deux tiers de la cotisation à l'adhérent·e, le taux de cotisation réel est de 0,22 %.

Dans le cas particulier de la déclaration aux frais réels, il n'y a pas de crédit d'impôts. Nous avons donc mis en place un taux réduit de 0,25 % de la rémunération totale.

Dans les cas particuliers de contrats précaires de moins d'un an et des stagiaires, une cotisation annuelle forfaitaire de 36 euros est expérimentée depuis 2019. Elle est confirmée et intégrera la charte financière.

Afin de faciliter l'adhésion, il est décidé d'adopter les règles complémentaires suivantes.

4.7.1.1 – Possibilité d'une réduction 50 % « retraités »

Un·e adhérent·e retraité·e peut bénéficier d'une réduction de 50 % sur sa cotisation calculée selon les modalités habituelles, si il ou elle le souhaite.

4.7.1.2 – Possibilité d'une adhésion « de soutien »

Un·e adhérent·e qui souhaite soutenir davantage le syndicat peut calculer sa cotisation à un taux supérieur à 0,65 % et jusqu'à 1 % (limite de la déduction fiscale).

4.7.2 – Le rôle du trésorier·ère local, avec ou sans compte bancaire

Selon les articles 5 et 7 de la charte financière, les trésoreries de sections (ou de branches assurant une gestion centralisée pour le compte de leurs sections) sont chargées de l'encaissement des cotisations et du reversement à la trésorerie nationale à la fin de chaque trimestre, déduction faite d'une somme de 1,50 € par cotisation mensuelle pour assurer leur fonctionnement courant.

Les dépenses des sections (ou des branches pour le compte de leurs sections en cas de gestion centralisée) sont assurées par la trésorerie laissée à leur disposition par le syndicat. L'approbation de l'utilisation de ces fonds relève des assemblées de section ou de branche, dans la limite des reversements d'excédents prévus en fin d'année (pour éviter une thésaurisation excessive des sections).

Pour des raisons de complexité administrative et de frais bancaires excessifs en regard de la faible utilisation des fonds, de nombreuses sections (ou branches) décident de se passer de compte bancaire local pour déléguer à la trésorerie nationale les fonctions de prélèvement automatique des cotisations, d'encaissement des chèques de cotisation et de remboursement de frais de fonctionnement des sections. L'ensemble des flux financiers de la section transite alors par le compte national, il est enregistré dans la comptabilité nationale du syndicat.

Le rôle du trésorier·ère local·e s'en trouve simplifié dans la mesure où aucune comptabilité locale n'est plus demandée, mais toutes ses prérogatives demeurent : en particulier le suivi des adhésions, le calcul et le sui-

vi des paiements de cotisation, la mise à jour des données adhérents·es (adresses, etc.), le suivi (avec le trésorier national) des dépenses de la section. La mise en place d'un « budget virtuel » de la section permet son information sur l'utilisation des fonds qui lui sont dévolus.

Une attention particulière sera apportée par le trésorier ou la trésorière de section à l'information rapide du trésorier national sur les nouveaux et nouvelles adhérents·es, et sur les arrêts d'adhésion (avec le motif de l'arrêt), en identifiant autant que possible les changements d'affectation afin de permettre le suivi des adhérents·es.

Le congrès n'entend pas généraliser les sections sans compte bancaire au-delà des sections à faible effectif.

4.8 – Le Sne-FSU et les mouvements citoyens

4.8.1 – Une nouvelle donne : la mobilisation de la jeunesse

La période qui vient de s'écouler a été marquée par l'émergence de mouvements citoyens forts et organisés pour la préservation de l'environnement. En particulier les mouvements de la jeunesse, non violents, tel qu'Extinction Rébellion ou Youth for climate bousculent les conventions et le monde associatif conventionnel.

Le Sne-FSU considère que ces mouvements sont une véritable chance pour faire bouger les lignes et mettre les préoccupations environnementales au premier plan.

Le Sne-FSU doit nouer des relations avec ces mouvements, non seulement pour soutenir leur action, tel qu'il l'a fait au cours de ce mandat, mais aussi pour faire connaître à ces mouvements le rôle et l'importance du service public de l'environnement.

Selon la réceptivité de ces mouvements, la réalisation d'actions communes est à rechercher.

4.8.2 – Le lien entre organisations syndicales et associations

La prise de conscience écologique et la nécessité de peser dans les débats ont amené de grandes associations de protection de l'environnement et les états-majors syndicaux à s'unir dans différentes expressions.

Une quinzaine d'organisations, dont la CGT et la FSU, d'une part, et Greenpeace, les Amis de la terre, Oxfam, d'autre part, ont créé un collectif durable : le CUSE (comité Urgence sociale et environnementale). Ce comité a entre autres fait des « propositions pour le monde d'après ».

Le Sne accueille très favorablement ces initiatives, encouragera la FSU à y participer, et y prendra sa place avec elle.

Le Sne-FSU militera par ailleurs pour le rapprochement des différentes initiatives de ce type, en particulier avec le Pacte du pouvoir de vivre initié par la CFDT et la Fondation Nicolas Hulot.

La situation qui consisterait à reproduire les fractures syndicales conduirait inévitablement à l'immobilisme et donc à un échec.

4.8.3 – Nouveaux moyens d'actions

L'action non violente fait partie des nouveaux modes d'action utilisés par les associations. Après avoir formé quelques militants·es, le Sne-FSU pourra être amené à mettre en œuvre ce type d'action. Des actions « non violentes » portées par les branches pourraient servir d'expérience avant adaptation aux réalités de notre champ ministériel.

Les motions adoptées par le congrès

— Motion « Dénoncer les manquements de l'action publique »

Dans un contexte d'amplification des préoccupations environnementales, il ne s'agit plus seulement de souligner ces enjeux mais aussi de veiller au respect des engagements qu'ils impliquent.

L'érosion de la biodiversité et le changement climatique sont pleinement reconnus par la communauté internationale comme des bouleversements planétaires à l'origine de situations de crise à des échelles globales ou locales. Le pouvoir politique revendique cette prise de conscience et affiche des objectifs ambitieux dans sa communication.

Dans la réalité, les priorités d'action, les arbitrages, la prise en compte des avis techniques et les moyens dévolus aux missions... sont en contradiction avec cette communication. Cela peut heurter nos valeurs citoyennes et nos engagements en tant qu'agent-e du service public de l'environnement.

Lorsque cet écart est entretenu, c'est l'intégrité morale et la santé mentale des personnels qui peuvent être compromises : cela se nomme l'éco-anxiété, altération de la santé mentale de toute personne préoccupée par la dégradation de son cadre de vie et de ses perspectives d'avenir. Cela touche tout particulièrement les professions de l'environnement.

Un-e agent-e de l'État confronté-e à un manquement manifeste de l'action publique ne peut pas toujours le dénoncer en raison de son obligation de réserve, ce qui peut engendrer un sentiment d'isolement et une situation de risques psychosociaux. Cela doit être pris en compte.

Le Sne-FSU affirme sa volonté de mise en œuvre du statut de lanceur d'alerte et travaillera en ce sens.

Le Sne-FSU saisira toutes les opportunités de dénoncer ces manquements et de soutenir les agents-es.

— Motion « La politique énergétique du "monde d'après" sera-t-elle écologique ? »

Le Sne-FSU s'est régulièrement positionné sur le climat et l'énergie dans ses résolutions et son [cahier thématique](#)¹.

2021 est une année importante dans l'actualité énergétique de la France.

Concernant les énergies renouvelables (EnR), la France avait pris l'engagement – paquet énergie « 3 × 20 » de l'Union européenne² – d'atteindre fin 2020, 23 % d'EnR. Or, à cette date, la France n'atteint que 17 %, ce qui représente un écart énorme par rapport à l'objectif. La France se retrouve ainsi dans le peloton de queue des pays européens et risque d'être condamnée à payer des pénalités supérieures à ce que coûterait un programme ambitieux de soutien aux EnR.

La France s'est fixée par ailleurs comme objectif de baisser de 20 % sa consommation finale d'énergie en 2030 par rapport à 2012. La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) de 2015 fixait un jalon intermédiaire de -7 % en 2018 qui, non atteint, a été décalé à 2023 dans la loi sur l'énergie et le climat de 2019.

En dépit de ses mauvais résultats, le gouvernement français prend actuellement des décisions et orientations stratégiques majeures qui vont encore détériorer la situation et engager le pays dans des voies non vertueuses et pour lesquelles les citoyen·nes n'auront pas été consulté·es.

On peut ainsi citer :

- la nouvelle réglementation énergétique des bâtiments (RE2020) défavorable aux énergies renouvelables et orientée vers les solutions électriques ;
- le décret énergie des bâtiments tertiaires existants qui, de par une méthode de calcul en énergie finale, privilégie des installations de chaleur utilisant l'électricité au détriment de l'isolation des bâtiments et des solutions EnR pourtant moins émettrices en CO₂³;
- le plan décarbonation et électrification de l'industrie ;
- le développement des véhicules électriques et à hydrogène sans exiger l'origine renouvelable de l'électricité nécessaire ;
- la non prise en compte dans la récente loi Climat des mesures proposées par la Convention citoyenne pour le climat⁴;
- la tentative de la direction de l'Ademe de déconstruire les scénarios 100 % EnR élaborés en 2018, afin d'y insérer une part de nucléaire ! ;
- la note « Électricité, le devoir de lucidité »⁵ du haut-Commissaire au plan, dont deux chercheurs des Mines Paris Tech viennent de montrer que les propos énoncés, à charge contre les énergies renouvelables, accumulaient les contrevérités⁶;
- les positions récentes du président Macron en faveur du développement du nucléaire.

Ces décisions conduisent à augmenter la part de l'électricité dans le bouquet énergétique français et, compte tenu de la faiblesse des actions de maîtrise de l'énergie et de développement des EnR, le choix aboutira inéluctablement à la relance d'un programme électronucléaire.

Pour le Sne-FSU, cette politique de « fait accompli » est inacceptable, d'autant qu'elle se met en place sans débat démocratique.

Le Sne-FSU préconise :

- d'adopter une démarche vertueuse, associant sobriété, efficacité énergétique et énergies renouvelables ;
- de développer les énergies renouvelables qui respectent les milieux et la biodiversité ;
- de mettre en œuvre un modèle de développement économique des énergies renouvelables, initié et porté par les collectivités et les citoyen·nes plutôt que, comme aujourd'hui en France, par des multinationales et des fonds de pensions.

Notes :

1. http://snefsu.org/IMG/pdf/Cahier_Climat_Energie_SNE_04_04_2014.pdf

2. 20 % d'économie d'énergie, 20% de gaz à effet de serre en moins, 20 % d'EnR.

3. Le calcul en énergie finale ne prend pas en compte le fait que pour produire 1 kWh il en faut de 2 à 3 au niveau de la centrale
4. Les journalistes de France Info estiment que seulement 46 propositions y sont inscrites sur les 149 propositions. 10 sont reprises, 17 sont tronquées, 8 voient leurs délais étendus et 10 voient leur champ d'action réduit (https://www.francetvinfo.fr/monde/environnement/convention-citoyenne-sur-le-climat/infographie-le-projet-de-loi-climat-et-resilience-ne-reprend-que-10propositions-de-la-convention-citoyenne-sans-filtre_4309153.html).
5. <https://www.gouvernement.fr/electricite-le-devoir-de-lucidite>
6. L'analyse des chercheurs indique par exemple que « le gain environnemental résultant de la production électrique d'origine solaire est incapable de compenser les émissions entraînées par cette fabrication » ou encore que les sites éoliens et photovoltaïques produiraient du courant en mode continu ce qui poserait « de très importants problèmes techniques » pour leur injection dans le réseau électrique, tout cela est faux comme le montre les travaux des deux chercheurs (<https://www.minesparis.psl.eu/Actualites/Pourquoi-eclipser-le-solaire/5034>).

— Motion « NON à la précarisation des emplois dans la fonction publique »

Le Sne-FSU constate l'accélération du recours au recrutement d'emplois précaires, en particulier celui d'intérimaires dans les établissements publics, comme l'Ademe, les agences de l'eau, les parcs nationaux ou l'OFB.

Le Sne-FSU dénonce cette pratique qui vise à contourner les plafonds d'emplois ou à se substituer à des emplois pérennes. Il dénonce le recrutement d'agent-es qui ne bénéficient pas des mêmes droits que les agent-es en place et qui contribue à l'érosion des compétences dans les établissements.

Même si l'employeur d'un intérimaire est l'agence d'intérim, les droits et obligations de l'agent-e intérimaire sont identiques à ceux des agent-es public-ques. Il est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il est employé.

Les représentants-es du Sne-FSU s'engagent à obtenir pour ces agents-es des conditions de travail et l'accès aux services collectifs équivalents à tout le personnel.

Ils veilleront à ce que le CSE ou le comité technique (futur CSA) fixe les conditions de travail, la sécurité et les droits de recours des intérimaires, ils donneront la possibilité à ces agent-es de déposer des réclamations individuelles dans les cas de non-respect de leur droit.

— Motion : « Solidarité avec les agent-es de l'École nationale des techniciens de l'équipement »

Le Sne-FSU, réuni en congrès, exprime toute sa solidarité avec les agent-es de l'École nationale des techniciens de l'équipement (ENTE).

Le Sne-FSU dénonce la violence dont fait preuve la ministre en annonçant de manière aussi brutale qu'inattendue la fermeture de l'ENTE, créant de fait des situations de risques psychosociaux.

L'ENTE, au même titre que l'ENTPE et les autres écoles du ministère, sont des centres de formation essentiels pour accompagner les objectifs ministériels de la transition écologique.

Le Sne-FSU récuse les éléments de diagnostic réalisé à charge, en cercle restreint, par un consultant privé ignorant les pratiques de la fonction publique, méconnaissant la réalité d'une école comme l'ENTE et au plus grand mépris des agent-es et de leurs compétences.

Nos collègues de l'ENTE subissent un choc traumatisant et violent, car ils subissent l'injonction de trouver du travail ailleurs malgré tous les efforts d'adaptation réalisés.

Le seul moteur de cette décision est budgétaire et de courte vue.

Le Sne-FSU demande à la ministre de retirer son projet et d'ouvrir enfin une vraie réflexion, sérieuse et globale, sur l'avenir des écoles de notre ministère.

Table des sigles

AAI	Autorité administrative indépendante
Acnusa	Autorité de Contrôle des Nuisances Aéroporutaires
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie
AFB	Agence française pour la biodiversité
Anah	Agence nationale de l'habitat
ARB	Agence régionale de la biodiversité
ATE	corps des Agents techniques de l'environnement
BDFN	Bureau délibératif fédéral national
BN	Bureau national
Cacem	Centre d'appui au contrôle de l'environnement marin
Cam	contrôleurs des affaires maritimes
CAP	commission administrative paritaire
CBN	Conservatoire botanique national
CCP	commission consultative paritaire
CDFN	Conseil délibératif fédéral national
CE	chef d'équipe
CEEP	chef d'équipe principal
CN	Conseil national
Cerema	Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement
CESU	chèque emploi service universel
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGEDD	Conseil général de l'environnement et du développement durable
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CMFP	Commission ministérielle de la formation professionnelle
CNDP	Commission nationale du débat public
CS	comité social
CSA	comité social d'administration
CSE	comité social économique
CST	comité social territorial
CT	comité technique
CTM	comité technique ministériel
CUSE	Comité Urgence sociale et environnementale
Dam	Direction des affaires maritimes
Dares	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques
DDI	Direction départementale interministérielle
DDT	Direction départementale des territoires
DDTM	Direction départementale des territoires et de la mer
DGAC	Direction générale de l'aviation civile
DIR	Direction interrégionale des routes
DIRM	Direction interrégionale de la mer
DPMA	Direction des pêches maritimes et de l'aquaculture
Dreal	Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DuERP	document unique d'évaluation des risques professionnels
EnR	énergie renouvelable
ENTE	École nationale des techniciens de l'équipement
ENTPE	École nationale des travaux publics l'État
EPCE	établissement public de coopération environnementale
EPCI	établissement public de coopération intercommunale
Epic	Établissement public industriel et commercial
EPMP	Établissement public du Marais Poitevin

- ETP** équivalent temps plein
- FSL** fonds de solidarité pour le logement
- FSSCT** formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- FSU** Fédération syndicale unitaire
- Giec** Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
- IAE** ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement
- IAM** ingénieur des affaires maritimes
- Ifsttar** Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux
- IGN** Institut géographique national
- INRS** Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- ISS** indemnité spécifique de service
- ITA** indemnité temporaire d'accompagnement
- ITPE** ingénieur des travaux publics de l'État
- LDG** lignes directrices de gestion
- LTFP** loi de transformation de la Fonction publique
- MCTRCT** Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales
- MM** Ministère de la mer
- MTE** Ministère de la transition écologique
- OFB** Office français de la biodiversité
- ONCFS** Office national de la chasse et de la faune sauvage
- OPA** ouvriers des parcs et ateliers
- Pam** patrouilleur des affaires maritimes
- PETPE** personnels d'exploitation des travaux publics de l'État
- PLH** programme local de l'habitat
- PLU** Plan local d'urbanisme
- PPCR** protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations
- PSR** Prime de service et de rendement
- PTE** police territoriale de l'environnement
- RBA** routes, bases aériennes (branche professionnelle des PETPE)
- Rifseep** Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- RPS** Risques psychosociaux
- RST** réseau scientifique et technique
- SACDD** secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable
- SFT** supplément familial de traitement
- SGC** secrétariat général commun
- SGM** Syndic des gens de mer
- Sne** Syndicat national de l'environnement
- 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** techniciens de l'environnement
- TSDD** techniciens supérieurs du développement durable
- UGE** Université Gustave Eiffel
- Utah** urbanisme, territoires, aménagement, habitat
- VAE** valorisation des acquis de l'expérience
- VNF** Voies navigables de France
- VNPM** Voies navigables, ports maritimes (branche professionnelle des PETPE)



17^e congrès
du Syndicat national de l'environnement
Vaison-la-Romaine – 7 au 11 juin 2021