



n°44



DOSSIERS

Rapport de la Cour des Comptes sur les Agences de l'Eau
Mouvement social des personnels non titulaires à l'ONCFS

Bulletin
périodique
d'information
SNE-FSU
n°44



www.sne-fsu.org

sne@fsu.fr

Directeur de la publication

Jean-Luc CIULKIEWICZ

SNE-FSU

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr

01 41 63 27 30

06 85 91 03 50

Editorialiste

Jean-Marc MAYNARD

Comité de rédaction

Jean-Luc CIULKIEWICZ

Jean-Jacques MAYNARD

Arlette PELISSIER

Jean-Luc GIRARD

Patrick SAINT-LEGER

Daniel GASCARD

Jean-Marc MARSOLLIER

Estelle LABBÉ-BOURDON

Michaël JUSSIAUME

Jacques THORETTE

Maquettiste

Virginie CROQUET

--||:

Impression

PAPYRUS

8, rue Jean Sarrazin

69008 LYON

EDITO	3
VIE DU SNE	
La formation au SNE - La formation des élus de la fonction publique	6
ACTUALITES	
L'Agence Française pour la Biodiversité : où en sommes-nous ?	7
Quasi-statut des personnels contractuels AFB, CELRL, ONCFS, PNx	9
DOSSIERS	
Le rapport de la Cour des Comptes sur les Agences de l'Eau	12
Le mouvement social des personnels non titulaires à l'ONCFS	16
VIE DES BRANCHES	
Services de l'Etat : Fusion des DREAL Bourgogne et Franche-Comté	18
Espaces Protégés : Grève au Parc National de la Réunion	20
Milieus et Faune Sauvage : Inquiétude grandissante dans les corps de l'environnement - Retard de gestion au MEDDE	22
Eau et Milieux Aquatiques : Une actualités revendicative chargée !	23
RETRAITES	
Retraités, une vie de rêve	25
Vous avez dit retraité ?	26
NOS CHERS VOISINS	
Syndicalisme et environnement au Portugal	27
NOTES DE LECTURE	
	29



Perspectives douteuses

C'est le moins qui paraît nous attendre suite à l'action publique de ces dernières années, action publique de plus en plus contestée et conclue dernièrement par un processus électoral commenté et interprété de façon plus que discutable.

L'action publique, ce sont bien sûr Gouvernement et Parlement pour la définition des politiques publiques, mais aussi les technostructures à leur disposition pour leur mise en œuvre.

Côté Gouvernement et Parlement, le rejet des électeurs est clair.

Côté technostructures, haute fonction publique et grands corps d'Etat paraissent désormais plus occupés à sauver leurs propres privilèges qu'à exécuter du mieux possible les missions qui leur sont confiées.

Les devises de la République étant désormais de ce fait bafouées en permanence, la raison voudrait une remise à plat institutionnelle et une mise en cohérence des différentes réformes contradictoires qui s'amoncellent.

C'est donc tout le contraire qui reste mis en œuvre, et c'est bien de ce point de vue que les élections proposées à nos suffrages fin mars doivent être comprises : une élection à des conseils généraux devenus conseils départementaux, avec rien moins comme conséquences qu'une refonte des cantons, une profonde modification du processus électoral et une opacité substantielle pour l'instant sur les compétences à exercer. Somme toute, une élection tout à fait illisible.

A croire que c'était absolument indispensable pour que partis politiques et médias nous l'expliquent. Aucune surprise dans les commentaires des partis, sauf à se convaincre que leur déphasage avec leurs électeurs s'accroît chaque jour un peu plus. Plus grave est le cas des médias, puisque s'il faut tout de même concéder un effort d'impartialité relative au crédit du service public dans les limites de la pensée unique, tel n'est pas le cas de l'information gratuite des chaînes de la TNT qui roulent pour une seule et même couleur (commençant par Sar et finissant par kozy).

Une seule façon d'échapper à ces manipulations : revenir aux chiffres de base du Ministère de l'Intérieur et les regarder pour ce qu'ils sont et ce qu'ils peuvent signifier. Les résultats acquis sur un périmètre cantonal dans une situation de second tour de scrutin majoritaire ne peuvent être extrapolés pour indiquer un choix futur de majorité nationale. De surcroît, le mode de désignation de l'exécutif départemental vient ensuite amplifier artificiellement les majorités exprimées dans les urnes, ce qui valide institutionnellement les décalages entre l'expression des électeurs et la légitimité réelle des élus.

Ce constat est à mesurer en terme d'avantages et d'inconvénients à ce que pourraient être les conséquences d'une même expression dans un scrutin proportionnel.

Dans le cas présent, faites l'effort de cet exercice et les chiffres vous signifieront un rejet et une exaspération bien plus massives que le discours convenu, marquant l'abandon des valeurs elles-mêmes et le repli sur soi collectif et individuel. Pour autant, ne pas faire dire à ces chiffres ce qu'ils ne peuvent pas dire, essentiellement parce que l'ensemble du corps électoral n'était pas (Paris, Lyon, statuts territoriaux particuliers ...) ou plus concerné (votes du 1er tour).

Prochain rendez-vous dans les mêmes conditions et pour le même type d'exercice : les Régionales de fin d'année au titre des nouvelles Régions fusionnées ou pas.

Nantis de ces repères, il convient de remettre en perspective la mise en œuvre des politiques publiques dont nos ministères sont en charge, à commencer par la cohérence des dites politiques entre elles et à poursuivre par les moyens qui leur sont consenties.

Pas de surprises, on a réformé pour dire qu'on réformait, le mille-feuilles reste toujours aussi épais et que l'on soit côté collectivités ou côté Etat, la variable essentielle des réformes reste la réduction des masses salariales par le biais des réductions d'effectifs agrémenté de diverses procédures de blocages de salaires et de carrières.

Les politiques de communication à l'œuvre participent complètement par ailleurs à la confusion d'affichage d'objectifs toujours plus ambitieux en mobilisant de moins en moins de



moyens, et en ce qui concerne l'Etat en particulier de moins en moins de moyens opérationnels donc d'encadrement et donc de soutien aux politiques locales.

L'actualité de nos branches professionnelles exposée lors de notre récent Conseil National vaut réquisitoire sur ce dernier point :

- des espaces protégés et à protéger pour lesquels les tailles des services ont dépassé la limite inférieure critique.
- des opérateurs laissés à eux-mêmes avec là aussi certains cas critiques de dérives de management engageant le pronostic vital.
- des services déconcentrés de l'Etat n'ayant toujours pas absorbé les précédentes réformes et qui vont devoir intégrer les nouvelles réformes territoriales en rafale, incluant de nouvelles restructurations de services et selon les cas des relocalisations massives.
- une administration centrale qui ne conçoit son rôle que dans la continuité des errements antérieurs et qui n'a toujours pas pris la mesure des extensions de missions qui lui ont été confiées.

Plus inquiétantes et plus douteuses encore les perspectives tracées par le Ministère (bien comprendre qu'il s'agit derrière ce terme du bloc hétérogène Ministre, Cabinet, Secrétariat Général et Direction des Ressources Humaines (sic !)), autant sur les missions elles-mêmes que sur les moyens de leur mise en œuvre.

Sur les conditions de mise en œuvre par l'Etat de ses politiques publiques environnementales, quelques exemples édifiants :

- l'enjeu majeur de l'adaptation au changement climatique : le problème immédiat semble être le financement de la COP 21 elle-même (COP pour conférence des parties, la 21ème), ce qui augure très moyennement de la volonté et des capacités à engager les mesures ambitieuses et coûteuses que l'on ne prend pas depuis RIO 92. Si on n'a même plus de quoi se payer la colle pour les affiches, l'impact va être limité.
- le lent cheminement initial de la loi Biodiversité, et donc de la création de l'Agence éponyme : le jeu de poker-menteur préalable a abouti à la faire financer pour l'essentiel par votre facture d'eau et a engagé en interministériel une procédure de

construction d'un quasi-statut de contractuel, sous menace de Bercy de suspension du projet s'il était porté à la connaissance des représentants des personnels. L'accélération du jeu parlementaire en mars a surtout vu l'action des lobbies Chasse et Agricole à l'Assemblée et au Sénat, donc pas vraiment pour prendre correctement l'enjeu en compte. La lettre de mission a été adressée au préfigurateur le 31 mars. Son 1er paragraphe évoque les conditions de réussite de l'Agence, ses grandes ambitions face aux moyens constants et en réduction à venir.

- et puis protection des ressources en eau ou pas (les SDAGE 2016-2021), la thématique de fuite en avant d'utilisation des énergies fossiles, gaz et pétroles de schistes compris, ré-émerge simultanément partout en Europe dans le même temps que les décisions de prolongation de vie du nucléaire.

- ...

Liste non exhaustive des reculades non-assumées sur ce qu'il serait urgent de faire pour assurer un avenir aux générations qui nous suivent, avec le pendant immédiat du comportement du Ministère sur la gestion des personnels en place au sein du MEDDE :

- un bilan dramatique sur l'objectif de déprécarisation (seulement 295 agents reçus et 177 arrêtés pris).
- un quasi-statut (sans lequel point d'Agence Française pour la Biodiversité) établi sans aucune concertation avec les représentants des personnels concernés.
- les retards inacceptables de gestion des corps ATE/TE : avancements et promotions prononcés depuis plusieurs années et pas encore appliqués.
- la requalification des mêmes corps promise par écrit depuis 2011 et toujours pas engagée, et même pas inscrit au plan de requalification de l'agenda social catégoriel.
- à l'inverse de ce que l'Etat impose au secteur privé, la disparition programmée discrètement des régimes de prévoyance des agents publics, dont celui des contractuels des agences de l'Eau pour lequel une journée de grève des personnels concernés (>70%) s'est révélée indispensable pour que le MEDDE accepte d'aborder le sujet.
- le décroisement des postes MAAF-MEDDE (environ 1500 postes + les oubliés), une conséquence indirecte des réformes de l'ère



Sarkozy engagées et abandonnées au milieu du gué, ce qui crée toujours les pires situations. Soyons clair, le SNE était contre cette réforme, mais à partir du moment où elle était engagée, il était préférable d'aller au bout.

L'importance de ces enjeux pour notre syndicat et les personnels que nous représentons ont conduit à un engagement très relatif du SNE dans le mouvement de contestation du 9 avril, qui était pourtant un appel intersyndical national dont le moindre mérite était d'engager public et privé côte-à-côte.

Si les dossiers évoqués ci-dessus, dont l'urgence de traitement est réelle puisque l'instruction de décisions est en cours pour certains d'entre eux, ont pu fournir une justification acceptable de notre manque d'enthousiasme pour ce mouvement, il n'en reste pas moins que sur le fond et dans le contexte actuel, ce syndicalisme traditionnel de contestation ne paraît plus en mesure de peser sur les choix gouvernementaux. Sans aborder ce débat-là ici, la faiblesse du nombre de grévistes alliée à des manifestations aussi peu fournies ne peut que conforter les pouvoirs politique et économique à persévérer sur leur ligne actuelle.

C'est indéniablement regrettable et il nous appartient certainement d'exprimer notre soutien et notre solidarité aux salariés investis dans ce mouvement. Pour autant et sauf divine surprise, il faut bien constater qu'on est très loin d'une mobilisation massive et que le fait que nos mandants puissent imaginer s'y impliquer n'est même pas envisageable.

Pour le SNE, le retour au quotidien, c'est avant tout la liste des dossiers détaillée ci-dessus, liste pourtant loin d'être exhaustive, avec en premier lieu ces sujets embourbés depuis plusieurs années, simplement pour certains parce que l'administration n'avait pas envie de s'en occuper.

Que ceux qui doutent de ce propos sachent que l'administration ne fait pas trop de différences entre nos directeurs et nous-mêmes, elle se contente de fait de toute absence de réaction, d'où les dossiers en sommeil depuis trop longtemps quand bien même ils touchent au catégoriel ou plus simplement aux retards de gestion.

Cette administration n'étant sensible qu'à la pression, il faut bien en conclure que cette situation doit convenir à la plupart de nos directeurs dans la mesure où elle les laisse libres d'expérimenter les pires dérives, jusqu'à aboutir aux situations que nous connaissons aujourd'hui et à charge des seuls personnels de payer les pots cassés.

L'année 2014 aura vu pour le SNE un congrès enthousiaste duquel ont émergé des équipes renouvelées, puis des élections confirmant sa représentativité et sa légitimité au sein du MEDDE.

Un travail de réorganisation interne a été entrepris dès l'été dernier, dont les premiers fruits sont apparus début 2015. En langage technocrate, ça s'appelle « management-qualité-procédures », tous concepts déclinés de façon parfaitement inacceptable dans les services et opérateurs par les cerveaux des dits technocrates, mais auxquels il convient de se référer pour faire tourner la boutique de la façon la plus efficace. Si l'un(e) d'entre vous a une idée pour une désignation plus politiquement correcte dans la sphère syndicale, qu'il nous contacte. Attention néanmoins à toute proposition pouvant présenter un risque de récupération par de quelconques managers bien intentionnés (lean-management).

Le résultat en est que certains dossiers sont maintenant pris en charge et suivis très correctement, alors que d'autres dossiers catégoriels en souffrance n'ont pas vraiment trouvé de porteurs parmi les personnels concernés. Qu'on se le dise et qu'on le relaie !

Cette mise en ordre de marche devrait s'achever dans l'année et permettre ainsi d'obtenir de la part du MEDDE une écoute plus attentive de nos demandes et une conviction plus affirmée dans le portage de nos missions et des moyens à leur affecter.

Mais pour l'obtenir, il est indispensable de maintenir la pression dans la durée et il appartient à chacun d'entre nous de contribuer.

VIE DU SNE

La formation au SNE

Le SNE attache une grande importance à la formation de ses militants et de ses adhérents.

A la suite du congrès de Mèze en mai 2014, le Conseil National a renouvelé ses groupes de travail dont le groupe de travail formation. Il est chargé de mettre en place un programme de formation pour la durée du mandat (2015-2017).

Pourquoi se former ?

- pour connaître ses droits,
- pour mieux connaître son syndicat,
- pour mieux défendre les agents.

Quand on est élu, que ce soit aux CT, aux CAP ou CCP, cela permet de connaître les textes et le fonctionnement des différentes instances, d'être mieux armé pour exercer son mandat et faire valoir les droits des agents.

La formation des élus de la fonction publique

A la suite des élections de décembre 2014, nombreux sont les nouveaux arrivants, aussi le SNE/FSU a mis en place deux formations : une pour les élus en CAP et CCP et une pour les élus en CT.

Ces formations se sont déroulées du 24 au 26 mars 2015 à Valence. Elles ont regroupé quatre élus CAP, huit élus CCP et quinze élus CT.

Objectif de ces formations : donner aux élus les outils de base nécessaire pour mener à bien leur mission.

Les trois journées ont été denses : connaître les textes de loi, comment les mettre en application, apprendre à préparer les réunions, apprendre à affronter une direction rarement bienveillante n'est pas chose aisée.

A travers des exposés, des analyses des textes, des mises en situation, les animateurs ont conduit ces journées de main de maître.

Les participants ont dit leur satisfaction de l'organisation et des intervenants.

En tant que secrétaire ou trésorier de section, cela permet d'organiser la vie de la section et de dynamiser en connaissant mieux ses droits et d'apporter un appui aux adhérents.

Et si l'on est adhérent, cela permet de mieux connaître le syndicat, son fonctionnement et éventuellement d'y prendre des responsabilités et d'être candidat aux élections en sachant où l'on met les pieds.

Voilà pourquoi le SNE met en place un programme de formation. Vous trouverez ci-dessous un rapide bilan de la formation des élus qui a eu lieu en mars dernier et un premier jet du programme qui vous sera proposé pour les douze mois à venir.

Arlette PELISSIER

Le niveau de maîtrise à la fin de la formation était plutôt bon. Il sera fait un point sur cet aspect au bout d'un an d'exercice de leur mandat.

Un grand merci aux militants qui ont assuré ces formations : Alain SIGOT et Pascal GERIN pour les CT, Patricia LEFEVRE et Pascal WANHEM pour les CAP et CCP .

Afin de rendre plus accessible la formation des élus et des militants, il sera proposé à l'avenir des formations de proximité aussi souvent que possible.

Au cours du second semestre 2015 et du premier semestre 2016, nous proposerons les formations suivantes : Secrétaires de section, Trésoriers, Formation de base des Adhérents, Juridique, CHSCT, Communication, siéger en CT, siéger en CAP et CCP.

Un calendrier plus précis sera fourni en temps utile.

Si vous souhaitez participer à ce groupe de travail merci de prendre contact avec :

Sandrine CHALVET

sandrine.chalvet@aten.espaces-naturels.fr

Isabelle NICOLAS

isabelle.nicolas@wanadoo.fr

Arlette PELISSIER

Agence Française pour la Biodiversité Où en sommes-nous ?

Issu de la conférence environnementale de 2012, le projet de loi sur la biodiversité a fait l'objet d'un premier examen par la commission Développement Durable de l'Assemblée Nationale en juin 2014. En mars de cette année, il est examiné en première lecture par l'Assemblée Nationale. Son examen en première lecture par le Sénat devrait suivre à l'été.

Ce projet de loi vise à préserver la biodiversité extraordinaire et ordinaire. Il permet aussi de renforcer la gouvernance de ce domaine à l'échelon national et régional. Du point de vue des politiques de l'environnement, ce projet conforte des dispositions existantes et en introduit de nouvelles, avec d'ailleurs une faisabilité et une efficacité qui restent à prouver pour certaines d'entre elles. Parmi les multiples dispositions : notions de fonction écologique et de solidarité écologique, comité national de la biodiversité, recentrage scientifique du Conseil national de protection de la nature, préservation des ressources génétiques et des savoirs traditionnels, zones prioritaires pour la biodiversité (où des mesures de sauvegardes peuvent être imposées), zones de conservation halieutiques... La suppression des sites inscrits, initialement prévue, semble abandonnée. Le projet de loi introduit l'obligation de compensation écologique qui a recours à des opérateurs spécialisés et à la notion « d'actifs naturels ». Autrement dit le principe controversé d'un marché de la compensation se trouve inscrit dans la loi.

Mais l'un des grands axes de ce projet de loi reste la création d'un établissement public de l'Etat à caractère administratif : l'Agence française pour la biodiversité (AFB).

L'AFB fusionne et reprend les missions des quatre établissements publics dits « intégrés » : l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (Onema), l'Agence des aires marines protégées (AAMP), Parcs nationaux de France (PNF) et l'Atelier technique des espaces naturels (Aten).

Les parcs nationaux seront « rattachés » à l'AFB, ces notions de rattachement devant être précisées ultérieurement.

Le projet prévoit que l'AFB apportera son soutien scientifique, technique et son expertise pour la mise en œuvre des politiques de l'Etat. Elle pourra apporter également son appui financier pour des projets innovants. Pour cela, une enveloppe de 60 millions devrait s'ajouter aux 220 millions de budget total. L'objectif est de mettre en place l'AFB début 2016.

Si le SNE est plutôt favorable à la création d'un tel établissement public capable de fédérer et coordonner un domaine où les acteurs et les efforts sont pour le moins dispersés, il ne peut que constater et faire savoir que ce projet-là est marqué par beaucoup d'incohérences et d'incertitudes. Voici nos principales analyses du projet :

>> Le SNE-FSU considère que laisser l'ONCFS en dehors de l'AFB a des conséquences graves sur la cohérence, l'efficacité, la lisibilité de cette nouvelle agence pourtant à l'origine consacrée à la biodiversité terrestre. Cela est tout simplement incompréhensible, sinon qu'il s'agit de céder au lobby de la chasse. Celui-ci a d'ailleurs enfoncé le clou en faisant passer un amendement imposant une majorité de trois-quarts des membres du conseil d'administration pour que l'ONCFS rejoigne l'AFB !

>> Dans un tel montage les notions d'association et de rattachement deviennent centrales : Quels objectifs ? Quelle prise en compte des organisations et des réalités de terrain ? Quelle concertation ? Quel positionnement des personnels ?

>> Le flou règne également en ce qui concerne l'organisation et l'exercice des missions de police administrative et judiciaire de l'environnement, alors que le rapport d'évaluation des polices de l'environnement réalisé dans le cadre de la Modernisation de l'Action Publique n'est toujours pas publié et que la pression du syndicalisme agricole, relayé par certains parlementaires, demande toujours moins de police. Ce n'est pourtant pas un petit sujet.

>> L'organisation territoriale de l'AFB n'est pas définie. Seule l'organisation de l'échelon national

ACTUALITES

paraît stabilisée : le siège et le pôle terrestre à Montpellier, le pôle eau et milieux aquatiques en région parisienne, le pôle marin à Brest. Sur l'organisation régionale et départementale, rien.

>> En fait, la gouvernance de l'AFB est encore en chantier alors qu'elle conditionne beaucoup de chose et en particulier le positionnement des agents, leurs missions et conditions de travail et ... la manière de mener la préfiguration de l'AFB. Ainsi la loi n'apporte-t-elle pas de lignes directrices pour le positionnement de cette agence parmi les acteurs du domaine. On ne perçoit pas l'articulation avec les services de l'Etat, les établissements publics ou les collectivités. La loi, dans un court paragraphe, laisse cette coordination aux préfets. Cela veut-il dire que l'on peut avoir des configurations très variables selon les régions ou les départements ? Que les services de l'Etat et les établissements publics seront les variables d'ajustement d'une orientation définie par un préfet ou un conseil régional ? Comment dans ces conditions renforcer la compétence et l'efficacité des services et établissements pour le pilotage et la mise en œuvre de ces politiques et favoriser les carrières dans le domaine de la biodiversité ?

>> Le financement n'est pas arrêté, même si on entrevoit que la principale source du financement viendra de la facture d'eau, via les redevances perçues par les agences de l'eau.

>> Il ne faut pas oublier le contexte marqué par plusieurs démarches lourdes de conséquences : la réforme territoriale et la recomposition des compétences des collectivités, la revue des missions de l'Etat, la simplification administrative. Tout cela est susceptible d'influencer la préfiguration puis la mise en route de l'AFB.

>> Enfin, la lettre de mission du préfigurateur de l'AFB date seulement du 31 mars et elle stipule que « le rendu des travaux définitifs [devra] avoir lieu en mai 2015 en vue d'un démarrage de l'Agence dès que possible. » Tout va donc aller très vite !! Des groupes de travail sont pourtant constitués (voir le tableau joint). Selon des informations très récentes, il est possible qu'un groupe de travail sur le dialogue social soit ajouté à ce dispositif.

Le SNE-FSU est intervenu à de nombreuses reprises auprès de l'administration, du préfigurateur, de députés et de sénateurs pour faire état de ses interrogations et revendications.

Nous réclamons toujours que les agents, les représentants du personnel et les organisations syndicales soient étroitement associés à la préfiguration.

Nous réaffirmons la nécessité :

- d'intégrer l'ONCFS et des petits opérateurs (établissement public du Marais Poitevin) dans l'AFB
- de garantir la consolidation des missions de police judiciaire menées jusqu'à présent par les différents établissements intégrés au sein de l'AFB
- de définir une organisation territoriale cohérente, munie d'effectifs conséquents, propre à décliner dans les territoires toutes les missions dévolues à l'AFB
- de maintenir les emplois dans les différents établissements publics intégrés ou rattachés à l'AFB.

Et, bien-sûr, le SNE-FSU sera particulièrement attentif au devenir des agents en place dans les établissements existants, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

La revalorisation catégorielle des corps de l'environnement ATE/TE (passage des C en B, et des B en B+ ou A) est une indispensable reconnaissance de la réalité des missions et compétences, et la résorption des situations de précarité dans le cadre de la construction d'un quasi-statut commun aux contractuels (CDD, CDI) reste un prérequis de la mise en place de l'AFB.

Outre un statut équitable et une bonne gestion du personnel, la compétence, l'expérience et l'investissement des agents de la future agence sont essentiels à sa réussite.

Membres du Groupe de Travail AFB du SNE-FSU
30 Avril 2015

Thématiques abordées	Préfigureurs	Groupes de travail opérationnels
<p>Secrétariat technique préfiguration : Marie-Aude SEVIN (AAMP)</p> <p>Outre-mer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation Messieurs Lurel et Letchimy : Laure LEBON - Réflexion Etat : groupe DEB et DEALS – Alby Schmitt (MEDDE) <p>Communication : Agnès POIRET (AAMP)</p> <p>Connaissances : René LALEMENT et Xavier GAYTE (Aten)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Général - Programme de surveillance biodiversité terrestre <p>Police : Alexis DELAUNAY (Onema)</p> <p>Formation : Xavier GAYTE (Aten)</p> <p>Rattachement des parcs nationaux : Pierre COMMENVILLE (DEB), Michel SOMMIER (PNF)</p> <p>Décret général AFB : Préfigureur DEB, groupe SG et appui Alexis DELAUNAY (Onema)</p> <p>Réseaux d'espaces naturels : Michel SOMMIER (PNF) et Xavier GAYTE (Aten) avec le CA de l'Aten</p> <p>International : Christophe LEFEBVRE (AAMP)</p>	<p>Parrain :</p> <p>Hubert REEVES</p> <p>Préfigureurs :</p> <p>Gilles BCEUF Annabelle JAEGER Olivier LAROUSSINIE</p> <p>Associé :</p> <p>Emmanuel DELANNOY</p> <p>Instance de concertation :</p> <p>commission spécialisée du CNTE</p> <p>Animation outre-mer :</p> <p>Victorin LUREL Serge LETCHIMY</p>	<p>Comité de direction (une réunion par mois): Elisabeth DUPONT-KERLAN (Onema), Olivier LAROUSSINIE (AAMP), Michel SOMMIER (PNF), Xavier GAYTE (Aten)</p> <p>Secrétariat général : Sophie GRAVELLIER (Onema) – Jean-Jacques POURTEAU (PNF), Maëlienn LE DIAGON (AAMP), Alexandrine HOMMAGE - FERROUSSIER (Aten)</p> <p>Communication interne et accompagnement au changement : Gisèle PARFAIT (Onema)</p> <p>RH, statuts et améliorations sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quasi-statut et corps de l'environnement : Agnès BRISTICA (Onema) - Autres cas (diversité des statuts) : Alexandrine HOMMAGE- FERROUSSIER (Aten) <p>Comptabilité finances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bascule finances-comptabilité : Jean-Jacques POURTEAU (PNF) - Organisation agence comptable : Jean-Jacques POURTEAU (PNF) - projet GBCP : Evelyne AUGROS <p>Paye : Pascale PUIGDEMONT (PNF)</p> <p>Système d'information :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matériel et réseaux : Marc LAFFARGUE (PNF) - Systèmes d'information de gestion : Jean-Jacques POURTEAU (PNF) - Systèmes d'information technique (lien fort à faire avec groupes connaissances et police) : Jean CHAPUZET <p>Immobilier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jean-Philippe HATAB pour Vincennes – St Mandé (Onema) - Alexandrine HOMMAGE-FERROUSSIER pour Montpellier 'Aten) - Maëlienn LE DIAGON pour Brest (AAMP)

Quasi-statut des personnels contractuels AFB, CELRL, ONCFS, PNx

Le pire, n'est pas (encore) certain...

La construction de ce quasi statut, prévu dans la future loi « biodiversité », nous emmène de désillusion en désillusion...

Petit retour en arrière

Le projet d'une grande agence de la biodiversité semble faire découvrir à notre ministère que nos métiers, liés à la connaissance et à la préservation de l'environnement au sens large, nécessiteraient des compétences et des connaissances particulières.

La création d'un corps de fonctionnaires de catégorie A, corps du génie écologique par exemple, n'a même pas traversé l'esprit des personnes qui nous gouvernent, grands corps établis ou personnels politiques. Quelques dizaines de spécialistes feront bien l'affaire, enfermés dans leurs établissements publics.

Comme si ces problématiques de notre siècle – le réchauffement climatique, l'extinction massive d'espèces, la raréfaction des ressources naturelles – restaient bel et bien mineures au regard du plan de relance autoroutier, de la tarification SNCF ou de la défiscalisation des investissements immobiliers dans les DOM ! Pas du tout comme si ces compétences et ce regard nouveau sur notre

société pouvaient être utiles voire nécessaires au cœur même de nos administrations centrales ou déconcentrées.

A chaque fois que le sujet de la création d'un corps A de fonctionnaires pour nos missions a été évoquée, la réponse a été de l'ordre du « Vous n'y pensez pas...créer un corps de fonctionnaires ce n'est pas dans l'air du temps... Aujourd'hui on essaye surtout d'en supprimer... ».

C'est vrai que la loi précise que les missions permanentes de l'Etat sont assurées par des fonctionnaires ... Nos missions ne sont pas pérennes, tout juste un gadget pour calmer quelques écolos excités. Donc point de corps de fonctionnaires !

La création d'un quasi-statut reste donc la seule option envisageable pour la future AFB et ses satellites plus ou moins déclarés. Envisageable et indispensable tant les conditions d'emploi d'une structure à l'autre sont différentes, et tant, pour la majorité d'entre elles, les conditions d'emploi sont dégradées et les statuts obsolètes.

Là encore, la cohérence aurait voulu que tous les établissements de la « sphère environnement » soient concernés par ce projet. La haine particulière et tenace qu'entretient Bercy vis-à-vis des agences de l'eau ne l'a pas permis et, croyez-moi... ce n'est surtout pas une histoire de niveau de rémunération !

ACTUALITES

Le chantier quasi statut

Le chantier devait être ouvert dès le début de l'année 2013, mais Bercy a mis deux ans pour répondre aux toutes premières sollicitations de principe du MEDDE. Et c'est donc bien début 2015 que le travail a réellement commencé.

Le cadre posé par Bercy était :

- des grilles indiciaires au plus proche des grilles fonction publique
- deux grades par catégorie
- pas d'effet d'aubaine pour les agents

Le quatrième axiome de Bercy, principe non dit mais omniprésent, était un quasi statut au moindre coût possible.

Coté grilles indiciaires, les propositions, faites au mois de mars dernier, répondaient aux deux premiers critères de Bercy et n'appelaient pas de remarques particulières. Et c'est donc avec surprise que nous avons vu arriver, pour la réunion du 16 avril, de nouvelles grilles pour les catégories B et C ; grilles revues par Bercy et s'éloignant passablement des principes que ce ministère avait lui-même édictés... et augmentant au passage les durées de carrière d'un an !

Mais pour ces grilles indiciaires le principal problème se situe ailleurs. Des discussions sont aujourd'hui en cours sur la rénovation des grilles dans la fonction publique. Les dernières propositions du gouvernement, même si elles sont jugées aujourd'hui insuffisantes par les partenaires sociaux, entraînent des gains indiciaires entre 6 et 20 points selon les catégories et des carrières allongées d'un an.

Nos interlocuteurs ne peuvent ignorer ces avancées mais n'imaginent pas de les intégrer, sauf par leur aspects négatifs. Nous risquons donc de voir mises en œuvre au 1er Janvier 2016 des grilles indiciaires déjà obsolètes.

Coté régime indemnitaire, quand Bercy a posé ses conditions sur les grilles indiciaires, le SNE-FSU a immédiatement répondu que ces principes lui convenaient mais à une condition : en s'appuyant sur la loi et les nombreuses jurisprudences du Conseil d'Etat, qu'à grilles indiciaires équivalentes devaient correspondre des régimes indemnitaires équivalents.

Les premières propositions du mois de mars n'étaient pas satisfaisantes. Les écarts que nous

avons pu relever avec les corps de fonctionnaires du MEDDE étaient trop importants au regard des principes énoncés précédemment. Nous apprendrons plus tard que cette proposition avait été construite sur la base de 80 % du régime indemnitaire des corps du MEDDE. Si le niveau était insuffisant, au moins la logique de construction existait.

Stupéfaction et colère ! Telles ont été les réactions unanimes des organisations syndicales en découvrant les documents de la réunion du mois de mai. Le régime indemnitaire, complètement revu, y voit son niveau moyen encore diminuer, en particulier pour les catégories A où il est divisé par deux.

Explications : les simulations effectuées montraient des gains trop importants pour les agents !!!

La traduction du « pas d'effet d'aubaine » se transforme en une reproduction des injustices existantes, l'administration nous expliquant sans vergogne que cette proposition a été bâtie sur la moyenne des taux de primes dans les quasi-statuts existants !

Cette proposition n'est pas acceptable, autant sur les montants que la forme. En effet elle induit la création d'un montant minimum, dit montant de base, et un montant maximum, dit montant plafond, égal à 2 fois le montant de base ; nous pouvons en déduire un montant moyen égal à 1,5 fois le montant de base.

Cette variation est déjà fort importante. Mais, comme les montants de base proposés sont très faibles, l'Administration invente un montant plafond dérogatoire à 3 fois le montant de base. Et sur quel critère ? Pas la complexité du poste, pas des compétences particulières ou une manière de servir exceptionnelle. Non simplement parce dans la gestion actuelle certaines personnes avaient la chance d'être un peu moins maltraitées que la majorité.

Bien évidemment le SNE-FSU met la pression maximum sur ce sujet. L'administration devrait revenir très prochainement vers nous avec de nouvelles propositions. Ce sujet est bien évidemment essentiel.

Même si nous n'obtenons pas tout au 1er janvier 2016, il y lieu de graver dans les textes un régime indemnitaire décent à horizon 2-4 ans. Car nous

ACTUALITES

savons d'expérience que ce qui ne sera pas écrit là ne sera pas revu avant de nombreuses années.

Le reclassement dans le nouveau statut

C'est bien évidemment un sujet crucial, mais de loin le plus difficile à traiter au regard de la diversité des situations existantes.

Le SNE-FSU a obtenu une première victoire en réintégrant dans le quasi statut les personnels en CDD occupant des missions pérennes.

Le ministère distingue deux cas :

- Les personnels gérés actuellement sur un quasi-statut, donc avec grilles indiciaires. Dans ce cas le reclassement se fera à l'indice égal ou immédiatement supérieur du quasi statut dans la catégorie correspondante. Loin d'être parfaite, cette méthode entérine tous les retards d'avancement dus à l'obsolescence des grilles indiciaires actuelles. Nous notons cependant l'effort de revoir légèrement les grilles actuelles AVANT la mise en œuvre du quasi statut AFB, rattrapant ainsi un peu de ce retard. La méthode alternative aurait été une reconstitution de l'ancienneté de chaque agent et un reclassement en fonction de cette ancienneté. C'est bien ce que nous avons demandé.

- Pour les autres personnes, CDD ou CDI sui generis, la méthode inventée par l'administration, et décrite dans le dernier Flash info, est tout bonnement scandaleuse ! Prévoir un reclassement en défalquant du salaire des primes jamais perçues relève de la perversité... Ou plus simplement de la volonté inébranlable d'un coût minimum de mise en œuvre de ce quasi-statut. C'est encore la traduction du « pas d'effet d'aubaine de Bercy » qui, dans les faits, revient à perpétuer toutes les injustices.

Dans ces conditions, vous l'aurez compris, il n'est pas même question de parler des personnes actuellement mal classées, occupant des emplois d'une catégorie supérieure à leur catégorie de rémunération, etc. Et pourtant, là aussi, de nombreuses injustices existent et perdureront donc.

Les organisations syndicales ne sont pas seules à le dire. La DRH de l'ONCFS a mené un travail dans le même sens.

Enfin, il me faut dire deux mots de la situation des

Parcs Nationaux. Tout d'abord et très clairement, PNF a une connaissance très médiocre de la situation des agents des Parcs. Ensuite, PNF fournit des éléments à la DRH du ministère, mais ne défend pas les personnels ! Enfin, la note de gestion que nous avons faite annuler reste la référence. C'est donc sur ces bases TRES pénalisantes que sont proposés les reclassements. L'ironie fait que les critères de reclassement du MEDDE conduisent à n'avoir aucun expert dans les Parcs Nationaux... sanctuaires et lieux d'étude privilégiée de la biodiversité depuis 50 ans !

Le pire n'est pas encore sûr, mais on s'en rapproche à grands pas ! Vue l'attitude actuelle de Bercy, aucune raison que les propositions sur les promotions, les changements de catégorie, et tout ce qui n'a pas encore été discuté ne soient pas faits dans le même esprit : La dépense minimale qu'elle que soit le point de départ.

Cette situation est bien évidemment dramatique pour les personnels concernés : Pour eux, la reconnaissance de leur métier et de leur expérience par une rémunération correcte, c'est d'abord une affaire de dignité.

Cette situation est aussi tout à fait dramatique pour les établissements concernés qui vont devoir gérer la démotivation de leurs personnels, les rancœurs et les jalousies entre personnels titulaires et contractuels.

Mais ne nous leurrions pas, l'impact dépassera largement les personnels concernés par ce quasi statut.

Comment imaginer, par exemple, des avancées statutaires pour les corps techniques de l'environnement TE et ATE qui agrandiraient encore le fossé entre fonctionnaires et contractuels au sein de ces établissements ? Comment imaginer une amélioration du quasi statut « Agence de l'Eau » alors qu'on crée un autre quasi statut tout aussi mauvais ?

La bataille pour un quasi statut « biodiversité » digne est la bataille de tous. La mobilisation des personnels et des organisations syndicales n'a pas encore dit son dernier mot.

Daniel GASCARD

5 Juin 2015

Rapport 2015 de la Cour des Comptes sur les Agences de l'Eau

Nouvelle offensive contre les agences de l'eau et leurs personnels

En février comme chaque année à la même période, la Cour des Comptes a publié son rapport général 2015. Nouveauté cette année : un rapport annexe de synthèse sur la politique de l'eau en France et les agences de l'eau. Dans le même temps est paru un rapport particulier pour chacune des agences de l'eau. Toutes ? Non, une agence résiste encore et toujours à l'invasisseur : manque Seine-Normandie, dont on attend encore la publication du rapport définitif !

Dans son rapport de synthèse, la Cour relèverait trois problèmes majeurs :

- l'application du principe pollueur – payeur,
- les conflits d'intérêt,
- l'absence de pilotage global.

Nous y reviendrons.

Mais commençons par la gestion des personnels, sur laquelle la Cour des Comptes a orchestré la même attaque, avec une déclinaison locale dans chacun des rapports d'inspection.

En résumé, les personnels des agences de l'eau bénéficient :

1. d'un statut anormalement avantageux et coûteux ;
2. d'avantages sociaux scandaleux.

Un statut anormalement avantageux et coûteux

La Cour des Comptes dénonce :

- la promotion de quasiment tous les agents en 2007. Un organisme aussi sérieux que la Cour se décrédibilise en confondant ainsi les dénominations des catégories entre le statut de 1979 et celui de 2007.

Par exemple, un jeune ingénieur est embauché en catégorie 2 aujourd'hui, alors qu'il était recruté en catégorie 3 dans le statut de 1979, mais l'indice brut de base est le même : IB 379 !

- la part variable de la Prime de Fonction et de Résultat qui a doublé en 5 ans. Mais la Cour oublie de dire qu'il s'agissait d'une mise en œuvre

progressive, imposée par Bercy, du régime indemnitaire négocié en 2007.

- une modulation liée au mérite insuffisante. Durant les négociations, le SNE-FSU a cherché à éviter de trop fortes différences salariales individuelles basées sur le mérite, notion subjective et arbitraire par définition. La Cour constate qu'il en est ainsi et le regrette : merci pour le compliment ! Effectivement, le SNE-FSU a eu à cœur de tenir son rôle dans la négociation !

Le tout sans jamais parler du niveau de rémunération globale, et sans aucune référence ni comparaison avec les rémunérations pratiquées au sein du MEDDE (et sans parler des rémunérations de Bercy !...).

Globalement, la Cour dénonce le coût excessif de la mise en œuvre du statut de 2007, sans jamais relever le caractère indigent du statut de 1979.

Et certains inspecteurs vont plus loin en évoquant la suppression de ce quasi statut et l'embauche exclusive de fonctionnaires, dont la logique de gestion de leurs corps à compétences équivalentes impliquerait des coûts plus importants.

Des avantages sociaux scandaleux : haro sur le volet social !

- Demande de la suppression du régime de prévoyance, sans aucune justification !
- Remise en cause dans certaines agences des CESUp
- Un régime RTT jugé trop favorable (trop d'options ouvertes)

Ah qu'il faisait bon vivre au XIX^e siècle, sous rémunéré et sans avantages sociaux !

Revenons maintenant aux opérateurs et à la mise en cause des politiques de Bassins.

L'égalité de traitement des usagers face au principe pollueur – payeur

Au début des années 2000, différents rapports d'inspection mettent en avant que le principe pollueur – payeur, issu de la première loi sur l'eau de 1964, tel qu'il est mis en œuvre par les agences de l'eau, pose des problèmes :

- d'inégalité entre usagers,
- de pollutions non prises en compte,
- de complexité et de constitutionnalité des redevances.

DOSSIER

Le poids relatif des contributions par usager et l'imperfection dans l'application du principe pollueur-payeur ne sont en fait que le reflet de la société française à travers ses représentations nationales (Parlement) et locales (Comités de Bassin) : frilosité et inconséquences des politiques, poids des secteurs économiques et de la ruralité, sous-représentation du monde associatif.

Mais il faut aussi noter l'effort d'adaptation plus important et plus rapide des activités économiques au regard de l'effort plus lent et mesuré des collectivités. Outre leur détermination réelle dans la défense de leurs intérêts, les acteurs économiques (hors bémol agricole) contribuent aujourd'hui proportionnellement beaucoup moins que les acteurs publics à l'état de dégradation des milieux qu'en fin de siècle dernier.

Contrairement à ses ambitions premières, la Loi sur l'Eau et les Milieux Aquatiques de 2006 (LEMA) n'a pas corrigé ces problèmes, voire les a accentués :

- la pression des redevances reste très inégalement répartie entre usagers, au regard des aides perçues,
- les pollutions toxiques et diffuses gardent dans leur ensemble un signal prix sous-évalué, insuffisamment corrigé par une taxation trop faible,
- la fiscalisation des redevances considérées dorénavant comme des impôts de toute nature est la porte ouverte aux prélèvements budgétaires à répétition opérés par l'Etat. Autant d'argent détourné du principe « pollueur – payeur ».

La déontologie et les problèmes de gouvernance des agences de l'eau

De récents progrès sont intervenus au sein des conseils d'administration des agences de l'eau : Rééquilibrage des usagers au profit des associations, avec la création de sous collèges, Introduction d'articles déontologiques dans les règlements intérieurs de ces instances.

Mais l'expérience montre que des marges de progrès importantes subsistent dans le mode de désignation des représentants, dans la durée des mandats, dans l'équilibre des collèges (élus de la nation et des collectivités, usagers, Etat) et dans l'élaboration de règles de fonctionnement déontologiques des instances de décision. Les

bénéficiaires directs ne doivent pas et ne peuvent pas participer aux décisions d'attribution d'aides qui les concernent.

Absence de pilotage global par l'Etat

C'est faux et jugez par vous-même. La tutelle financière et technique des agences joue :

- à chaque programme d'intervention, à travers l'encadrement parlementaire des recettes, la transcription dans des lettres de cadrages du MEDDE et la signature d'un contrat d'objectif et de performance ;
- chaque année, avec une feuille de route édictée par le MEDDE ;
- chaque trimestre, la préparation des conseils d'administration donne lieu à des « Pré CA » avec la tutelle budgétaire, en dehors de toute représentation d'élus ; l'Etat garde également la possibilité de bloquer toute délibération de conseil d'administration.
- à chaque instance décisionnelle (Conseil d'Administration, Comité de Bassin, commissions, ...), les représentants de l'Etat sont présents en nombre.

Par ailleurs, en déclinaison des feuilles de route et des contrats d'objectifs, les agences de l'eau ont des objectifs chiffrés annuels que les services de l'Etat ne partagent malheureusement pas toujours, leurs objectifs n'étant pas aussi rigoureusement définis ! Dans le détail, l'essentiel des dérapages visés par la Cour se révèle de fait avoir été décidé sur instruction des tutelles.

La Cour des Comptes est-elle vraiment impartiale lorsqu'elle traite de la politique de l'eau en France ?

En juillet 2013, le rapport du Conseil des Prélèvements Obligatoires (le CPO : une officine de la Cour des Comptes) militait, au nom des principes d'unité et d'universalité budgétaire, pour une rebudgétisation des redevances perçues par les agences de l'eau.

Ces principes d'unité et d'universalité budgétaires sont deux des cinq grands principes des finances publiques en France.

L'unité et l'universalité impliquent le rassemblement en une seule masse de l'ensemble des recettes brutes sur laquelle doit être imputé l'ensemble des dépenses brutes. Le principe d'universalité s'appuie notamment sur la règle de

non affectation des recettes qui interdit l'utilisation d'une recette fiscale déterminée pour le financement d'une dépense déterminée.

La LEMA de 2006 a exclu du budget de l'Etat les moyens de la politique de l'eau en fiscalisant les redevances. Cette qualification d'impôt est intervenue, alors même que le Conseil constitutionnel avait fait évoluer entre-temps la définition des redevances en supprimant le caractère direct de la contrepartie obtenue par l'utilisateur. Le Conseil d'Etat a également précisé la définition rénovée des redevances en considérant que le tarif d'une redevance pouvait être apprécié au regard des avantages de toute nature que le redevable retire du service rendu.

Devenues impôts de toutes natures, les redevances des agences de l'eau s'opposent à la règle de non affectation !

Le Conseil des Prélèvements Obligatoires estime que des difficultés techniques justifient que les ressources des agences de l'eau ne soient pas rebudgétisées immédiatement : d'une part, la fiscalité affectée aux agences est complexe (plus d'une dizaine de taxes avec un pouvoir de taux local) ; d'autre part, la gouvernance des agences repose sur un équilibre subtil au sein des comités de bassin, dans lesquels l'Etat est minoritaire. A moyen terme et une fois la politique de l'eau restructurée, une rebudgétisation au sein du budget général pourrait être envisagée, cette politique étant une prérogative de l'Etat.

En attendant, il s'agit de préparer le terrain (l'opinion publique, les décideurs) en nous expliquant régulièrement à quel point le système est mauvais !

En 2013 le CPO écrivait : Alors que les enjeux judiciaires de la politique de l'eau sont particulièrement importants en droit communautaire, celle-ci a été jugée inefficace et inefficace par de nombreux rapports d'évaluation. En dépit des montants considérables alloués aux agences, la qualité des eaux reste insuffisante ; les agences allouent leurs aides de manière automatique, selon une logique de guichet ne visant pas à l'efficacité ; l'Etat ne pèse que marginalement sur leurs décisions ; d'importantes inégalités de pratiques

apparaissent d'un bassin à l'autre ; la forte croissance des taxes affectées pèse sur le pouvoir d'achat du contribuable local ; enfin, les contributions perçues par les agences ne s'inscrivent pas dans une logique pollueur-payeur. Non, la Cour des Comptes n'est pas véritablement impartiale. En 2015, elle nous ressort le même plat, avec une approche réductrice de la réalité, pour mieux satisfaire à cet objectif final de rebudgétisation. De fait, son appréciation n'a pas changé alors que les politiques de bassin sous revue ont substantiellement évolué, ne serait-ce que sous l'impact de la toise des programmes par Bercy.

Ce qu'en pense le SNE-FSU

Le SNE-FSU affirme son attachement aux principes d'unité et d'universalité budgétaire dans le sens où ils garantissent au Parlement ses pouvoirs de contrôle et de décision. En effet, ces principes garantissent que la politique publique est menée conformément aux choix collectifs et à l'intérêt général, quel qu'en soit le mode de financement.

A travers les lois sur l'eau de 1964, 1992 et 2006, le législateur et les gouvernements successifs ont choisi et confirmé un système de gestion original de la politique de l'eau, cohérent et adapté aux réalités, que le reste du monde s'est attaché à reproduire. Il importe d'en garantir la pérennité et c'est pourquoi le SNE-FSU considère que les agences de l'eau doivent percevoir des redevances affectées sur le principe « pollueur – payeur ». Ces redevances doivent être établies de manière à garantir simplicité et transparence vis-à-vis des redevables comme équité de traitement entre les différents redevables.

L'option de rebudgétisation, en fragilisant la stabilité budgétaire des politiques de l'eau, apparaît la pire des solutions à proposer, essentiellement du fait de ses conséquences certaines sur la non-atteinte des objectifs de résultats au titre des différentes Directives-Cadre, non-atteinte susceptible de conduire dans des délais désormais relativement courts à condamnations et astreintes.

L'abandon d'une option aussi contre-productive ne doit pour autant pas faire l'économie d'une

DOSSIER

réforme de ces établissements, de leur mode de gouvernance, de leurs contributions financières dans le respect accru du principe pollueur – payeur, de leur fonctionnement et de leurs moyens. Au regard de la dernière salve de critiques de la Cour des Comptes, le SNE-FSU préconise en particulier de :

> Revoir les modes de gouvernance au sens d'une représentation réelle des acteurs contribuant aux respects des engagements de l'Etat (création d'un sous collège « parlementaires » ?) ;

> Redonner aux contributions financières des agences un caractère de redevance pour services rendus en renforçant le lien entre « l'intérêt, l'utilité, la nécessité » de l'action de l'agence et la redevance, et en liant le taux de redevance à l'utilité ou la désutilité pour l'environnement ou pour l'usage.

A titre d'illustration, l'acceptation de la redevance par les collectivités est liée au financement du petit cycle de l'eau (eau, assainissement) alors que l'Etat flèche de plus en plus les dépenses prioritaires sur le grand cycle de l'eau (ressource, pollutions diffuses, biodiversité aquatique). Et la pérennité des aides sur le petit cycle se pose, du fait de la position de levier des aides de l'Agence par rapport aux autres financements, en particulier ceux des départements liés aux évolutions de compétences dans les réformes en cours.

Ce qui se passe pour la politique de l'eau et son financement est riche d'enseignements. Au moment où se décident les grandes orientations en matière de biodiversité d'une part et de transition énergétique d'autre part, il est fondamental pour le

SNE-FSU de caler ses éléments de langage en matière de fiscalité écologique. Avec un enjeu : des propositions crédibles, dans un contexte de recettes publiques contraintes, pour se donner les moyens de mener des politiques publiques environnementales ambitieuses et en pleine cohérence avec les grands principes budgétaires de la République.

Patrick SAINT-LEGER



Le mouvement des personnels non titulaires à l'ONCFS

La principale actualité à l'ONCFS pendant le premier trimestre, outre le fait que l'établissement public n'a pas été intégré dans la création de l'AFB lors de la première lecture du projet de loi biodiversité à l'Assemblée nationale, reste le mouvement social des personnels contractuels.

Dans le Synergie Environnement n° 43, un article consacré aux personnels contractuels des établissements publics faisait le point des négociations et de l'avancement du projet du quasi statut AFB. Les rencontres qui ont repris avec le MEDDE en début d'année ne laissaient rien présager de bon quant à la capacité de l'administration à respecter le calendrier pour une mise en application en janvier 2016.

Les alertes successives des organisations syndicales quant aux retards de gestions des personnels contractuels n'avaient pas reçu d'écho de la part des représentants du MEDDE qui ne voulaient surtout pas entendre parler de mesures transitoires afin d'améliorer la situation des petits traitements et des primes bloqués depuis des années, comme à l'ONCFS par exemple.

Quatorze ans de projets avortés de quasi-statuts et les dernières réponses négatives du MEDDE à des demandes d'améliorations de leurs situations : les contractuels de l'ONCFS ont décidé en février 2015, avec l'appui des organisations syndicales SNE-FSU et EFA-CGC, d'un mouvement social.

La centaine d'agents contractuels de la base administrative de Saint-Benoist (Rambouillet, Yvelines) étant prêts pour agir, le SNE-FSU moteur dans l'accompagnement des personnels pour lancer des actions a, avec la CGC, organisé plusieurs heures mensuelles d'information pour définir ensemble les revendications qui seraient portées au MEDDE. Lors de l'assemblée générale des personnels, après débat, il fut convenu de cibler plusieurs actions concentrées sur un ralentissement des procédures administratives par l'ensemble des personnels contractuels de l'ONCFS et par le blocage de la gestion de l'examen du permis de chasser (pour information se sont plus de cinq cent dossiers de candidatures

à l'examen du permis de chasser qui sont traités chaque mois par une dizaine des personnels administratifs).

En moins de huit jours, l'administration commençait à réagir évoquant les risques de mise en péril de cette mission (le permis de chasser est dévolu à l'ONCFS par le MEDDE ! Le lobby des fédérations des chasseurs réclamant depuis quelques temps de reprendre cette gestion...). Le mouvement social étant bien suivi par les personnels contractuels, sans tarder nous obtenions un rendez-vous avec le secrétaire général du MEDDE. Lors de cette première rencontre, les représentants de l'Intersyndicale ont exposés les motifs du mouvement social et les revendications qui portaient à la fois sur une amélioration du régime indiciaire pour les plus bas salaires et sur le régime des primes bloqué depuis trop longtemps dû au principe inscrit dans le statut de 98. Depuis quatorze ans l'administration n'a jamais concrétisé ses promesses successives, les repoussant aux calendes grecques... délais devenus insupportables pour les personnels qui demandent une revalorisation transitoire dans l'attente d'une hypothétique sortie du futur quasi statut de l'AFB.

Les représentants de la direction des ressources humaines du MEDDE reprenant leur éternelle litanie, invoquaient l'impossibilité d'aller devant le guichet unique du Budget et de la Fonction publique pour négocier des mesures transitoires, alors même qu'ils sont en préparation de ce futur quasi statut AFB ! Le secrétaire général du MEDDE, F. Rol-Tanguy, convenait qu'il allait toutefois étudier ces revendications.

Une semaine plus tard le mouvement social ayant pris de l'ampleur, le secrétaire général du MEDDE revenait devant l'intersyndicale avec des propositions de révision de grilles indiciaires pour les catégories C et B. Après un rapide examen, nous comprenions que cela représenterait mensuellement des sommes dérisoires pour les agents au regard des grilles de la fonction publique.

Le secrétaire général du MEDDE, considérait qu'il n'est pas possible de faire mieux en cette période de préparation du futur quasi statut qui, lui,

DOSSIER

serait calqué sur les grilles des fonctionnaires pour arriver à des salaires équivalents pour les mêmes catégories d'agents.

Le SNE-FSU a proposé alors que l'on travaille sur une amélioration du taux moyen du régime indemnitaire, alors que la CGC restait convaincue de poursuivre les revendications seulement sur les grilles indiciaires. Le taux moyen actuel étant de 11,5%, nous demandions qu'il soit réévalué à un taux moyen à 15%. Le secrétaire général du MEDDE se positionnant en interlocuteur sans pouvoir décisionnel, transmettrait ces revendications auprès du cabinet social de la ministre. Trois jours plus tard nous obtenions une rencontre à l'Hôtel Roquelaure, siège des cabinets ministériels avec O. Murlon, conseiller social de la ministre, pour examiner nos propositions.

O. Murlon, après un échange sur le mouvement social à l'ONCFS, a présenté des propositions d'améliorations du régime des primes dans l'attente de la sortie du quasi statut, propositions qu'il était prêt à défendre devant le guichet unique.

Le « package revendicatif » proposé précédemment portant sur les grilles indiciaires et sur l'augmentation à 15 % du taux moyen des primes de rendement et de technicité. Le SNE-FSU, rappelant qu'il s'agissait bien là d'un taux moyen, a demandé la garantie d'un taux minimum de 13,5% et une rétroactivité au 1er janvier 2015. Après un petit moment de flottement du côté de l'administration, ce fut accepté, avec un bémol concernant la rétroactivité qui, selon le conseiller social, serait difficile à revendiquer.

Dans les jours suivants, l'intersyndicale a présenté aux personnels les propositions faites par le conseiller social du MEDDE. L'assemblée générale des personnels a voté favorablement à l'unanimité à condition que la rétroactivité à compter du 1er janvier 2015 soit prise en compte, décidant par la même occasion une suspension du mouvement pour trois semaines, avec arrêt des actions dans l'attente d'une réponse du guichet unique (Budget Fonction publique).

Le délai largement dépassé fin mars, aucune déclaration positive de la part du secrétaire général lors du comité technique ministériel ni

dans les jours qui ont suivi, les personnels contractuels réunis à nouveau en assemblée générale à Saint-Benoist ont voté la reprise du mouvement social avec le blocage administratif du permis de chasser. A la suite de quoi, le Directeur de l'eau et de la biodiversité, L. ROY, relayé par le Directeur général de l'ONCFS se sont fendus d'une lettre aux personnels, se voulant rassurants sur l'issue imminente du dossier « mesures transitoires », tout en demandant de ne pas poursuivre le mouvement. Lettre qui fut suivie d'une seconde, de la part du secrétaire général, reprenant la même litanie rassurante quant à l'issue imminente du dossier.

Les contractuels de l'ONCFS réunis à nouveau en assemblée générale à Saint-Benoist le 8 avril dernier, après un débat et des garanties apportées par le directeur financier de l'ONCFS sur la prise en compte au 1er janvier 2015 de la revalorisation des primes, ont décidé de suspendre le mouvement social et les actions qui les accompagnaient.

La balle est dans le camp de l'administration qui ne devra pas décevoir les personnels sur la gestion finale de ce dossier des mesures transitoires.

Jean-Marc MARSOLLIER



VIE DES BRANCHES

Branche de Services de l'Etat : Fusion des DREAL Bourgogne et Franche-Comté

*Des réflexions anticipées mais un dialogue social qui
laisse à désirer*

Tout a commencé à l'automne 2014... Les deux Présidents de Conseils régionaux ayant décidé d'expérimenter les premiers la fusion, le Premier Ministre a demandé aux deux préfets Bourgogne et Franche-Comté (BFC) de réfléchir à une nouvelle organisation des services de l'Etat. De nombreuses réflexions et propositions, mais sans les organisations syndicales (OS) et sans les agents. Comment les OS doivent-elles s'organiser maintenant ?

I - Deux chantiers de réflexions avec les cadres, sans les OS

Deux chantiers se sont ouverts en décembre 2014 :

1 - Réflexions entre les DREAL Bourgogne et Franche-Comté en mobilisant les cadres pour tenter de traiter le plus grand nombre de questions via des comités de direction communs, des rencontres des chefs de services, des réunions de service avec les agents qui le souhaitent.

Les OS de la DREAL Bourgogne, nouvellement élues en décembre 2014 n'ont pas été conviées aux discussions, malgré la pétition signée par 70 % des agents de la DREAL Bourgogne. Les directeurs des DREAL ont légèrement ouvert la porte au dialogue, comprenant qu'eux-mêmes avaient un rôle minime dans le processus managé par les Préfets et surtout par le Premier Ministre. En témoigne la découverte par les directeurs des DREAL, par la presse, de la décision du Premier Ministre de la construction d'une cité administrative de huit cent agents à Besançon. Pour quels agents ? Ils ne savent toujours pas...

La contribution des deux DREAL n'a pas été diffusée, mais il semblerait que les Préfets les aient influencés en prétextant que le bi-site jumelé (situation actuelle mais avec un seul directeur) n'était pas assez innovant et qu'ils préféreraient un bi-site fonctionnel (certains services de la DREAL à Dijon, d'autres à Besançon).

2 - Groupes de travail Bourgogne et Franche-Comté avec les cadres des directions régionales pour les ressources humaines, les fonctions et les organisations, les modes de travail, les niveaux de compétence. Les conclusions de ces groupes de travail seront sans nul doute des références pour la fusion des DREAL en France. Les OS représentatives à l'échelle des deux régions ont été simplement informées des réflexions (trois réunions), les préfets considérant que la concertation en bonne et due forme serait engagée dans la phase de préfiguration (fin avril à décembre 2015). D'après la synthèse des réflexions remise le 2 mars aux OS et aux cadres, la mission des représentants du personnel à partir de mai 2015 sera très lourde.

II – Réflexions des cadres BFC pour la fusion des services de l'Etat en région

- les chiffres de départs en retraite d'ici à 2020 sont la base de réflexion. En Bourgogne – Franche-Comté, c'est 21 % d'agents en moins par rapport à 2015 ;
- le scénario d'un regroupement sur un site unique d'ici trois à cinq ans est considéré comme très efficient mais impactant sur la mobilité géographique des agents ;
- les enjeux d'explicitation aux agents des évolutions de l'organisation sont importants ;
- les besoins de mobilité fonctionnelle et géographique par catégorie (A, B et C) sont à évaluer ;
- un panel de dispositifs est à déployer : complément indemnitaire, prime de restructuration, télétravail, temps de travail partagé, prise en charge des frais de transports et de déménagement, utilisation du droit individuel à formation (DIF) et des congés de formation, passerelle pour accéder à un autre emploi, information sur les retraites, harmonisation statutaire, révision de la prime NBI, déconcentration de la gestion des ressources humaines auprès des Préfets de région, accélération de la mise en place de la plate-forme ressources humaines interministérielle, organisation d'une mobilité interministérielle et inter Fonction Publique, cessation progressive d'activité, bilan de compétence... ;
- le travail en inter-ministériel sera encouragé avec

VIE DES BRANCHES

un modèle basé sur des chargés de mission régionaux qui s'affranchiront de l'institutionnel (de la hiérarchie) ;

- les mutualisations entre directions régionales seraient envisagées dans les domaines de la communication, de l'accueil-logistique-bâtiment et éventuellement informatique et fonctions supports ressources humaines ;

- le rôle des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR) pourrait être beaucoup plus important : stratégie-politique, coordination de la politique interministérielle.

III – Comment s'organiser pour défendre nos missions et les agents ?

Au sein de nos deux ministères de tutelles, on n'a pas d'orientation sur ces fusions et encore peu d'éléments sur la revue des missions de l'Etat (cinq propositions toucheraient les DREAL).. Pas de vague ???

Visiblement les réflexions ont fait abstraction du diagnostic des missions-moyens actuels des DREAL, de l'avis des agents sur l'évolution de leur poste et de leur résidence administrative, des conséquences environnementales et sociales des scénarios et notamment du risque de déshumanisation de nos missions, des conséquences sur les conditions de réalisation des missions de terrain encore présentes notamment en DREAL.

Sur le terrain, selon la presse, c'est la « guerre ouverte » entre les maires de Dijon et de Besançon pour le choix de la capitale régionale et le déménagement des services de l'Etat servirait de mesures compensatoires. Et les Préfets et les Présidents de Conseils régionaux affirment qu'il n'y aura pas de mobilité géographique forcée...

La fusion des deux régions est en route, mais le trajet est sinueux et semé d'embûches.

Côté agents et OS des deux DREAL, les tensions sont palpables aussi, chacun se demandant s'il ne va pas devoir aller dans l'autre ville...

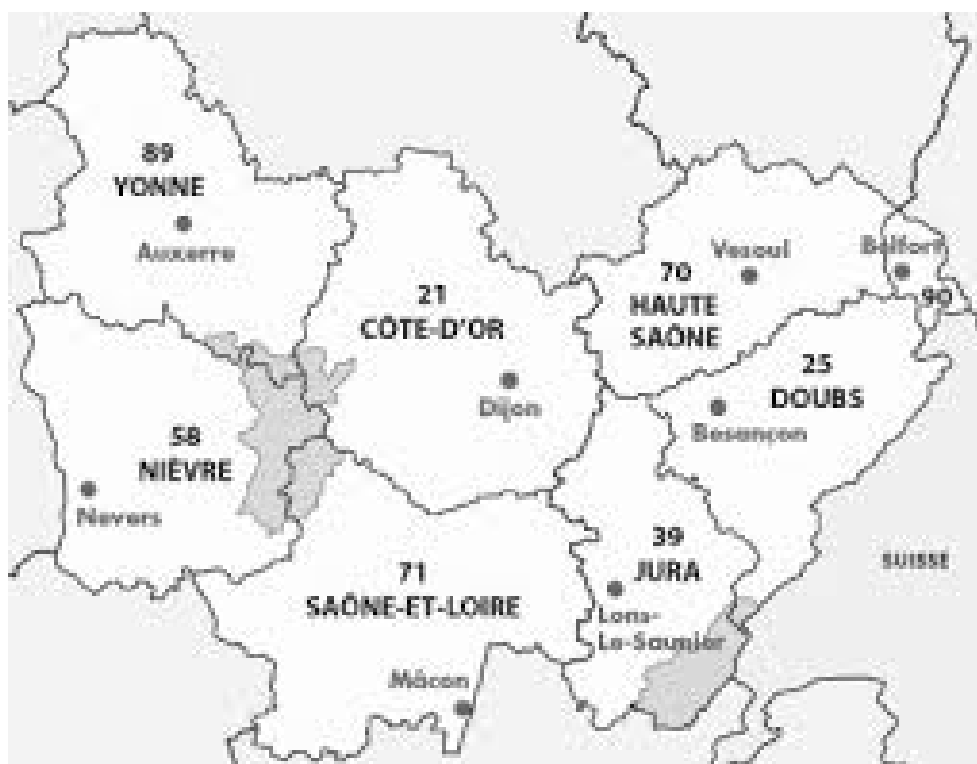
Les échéances et les organisations sont encore floues, la phase de désignation des préfigureurs est maintenant très attendue (mi avril 2015) !

Les représentants du SNE-FSU travaillent en étroite relation avec ceux de la CGT pour informer les agents de la DREAL Bourgogne (heures mensuelles d'information, lettre d'info), recueillir leurs avis (questionnaire) et passer à l'action pour défendre nos missions et nos conditions de travail (pétitions, négociation...). L'intersyndicale, au sein de la DREAL, des deux DREAL et avec les autres directions régionales, est difficile et complexe à organiser, même si elle serait nécessaire pour peser dans les négociations.

Nous sommes bien décidés à nous battre au côté des agents, encore faudrait-il que les évolutions soient explicitées par nos responsables, en toute transparence.

Estelle LABBE-BOURDON
Section DREAL Bourgogne

Bourgogne – Franche Comté : 8 départements (4+4) avec deux capitales Dijon et Besançon distantes de 100 km.



VIE DES BRANCHES

Branche Espaces Protégés : Grève au Parc national de La Réunion

Dans la continuité de la grève du 28 novembre 2013, les organisations syndicales du Parc national (PN) de la Réunion avaient déposé un préavis pour le Conseil d'Administration (CA) de l'établissement du 27 novembre 2014. Le préavis ainsi que le mouvement ont été relayés par les deux quotidiens de l'île (quatre articles).

Vingt-et-un grévistes ont manifesté devant l'établissement, échangeant et accueillant courtoisement les administrateurs.

Nos revendications, toujours d'actualité, portaient sur les points suivants (toute ressemblance avec votre établissement n'est que pure coïncidence....) :

Dialogue social et concertation :

- Avoir un management mettant les personnels, le dialogue social et le fonctionnement de l'établissement au cœur des préoccupations ;
- Respecter les règles de fonctionnement des instances de dialogue social, avec un travail en amont permettant une véritable concertation de l'ensemble des personnels et non une situation permanente de délit d'entrave (qui a provoqué la démission collective de tous les représentants des personnels aux CT, CHSCT et CCP le 19 novembre 2014) ;
- Avoir de la transparence dans le fonctionnement de l'établissement public.

Conditions d'emploi :

- Permettre aux agents en contrat dérogatoire (une vingtaine) de passer les concours de dé-précarisation (catégorie C sur dossier et B sur entretien) par la suppression du statut dérogatoire et donc le rejet du cadre de gestion « imposé » non concerté, ressenti comme un manque flagrant de reconnaissance, conduisant à une perte de quatre-cent euros de salaire brut ;
- Permettre aux agents en détachement d'accéder à une position normale d'activité comme prévu par les textes ;
- Mettre fin aux suppressions de postes et aux diminutions des primes et indemnités ciblées sur les Agents techniques et Techniciens de l'Environnement ;

Conditions de travail :

- Remédier au manque de communication interne et de transparence ;

- Modifier le projet de règlement intérieur qui traduit actuellement la méfiance de la direction vis-à-vis de tous les agents et la négation des spécificités des métiers de terrain ;

- Assurer la sécurité des agents (missions de police de l'environnement, déplacements en terrain accidenté) au moyen de formations, de matériels et de directives (deux agressions en 2014) ;

- Revoir la démarche en cours de réorganisation de l'établissement (en cours depuis trois ans), menée sans méthode et sans aucune association des personnels (avec comme alibi pour les recrutements intermédiaire, le bilan du Centre de Valorisation des ressources humaines réalisé en octobre et toujours pas diffusé aux agents depuis) ;

- Définir clairement les priorités, les politiques et les stratégies (scientifiques, de communication, de police...) de l'établissement pour la protection des patrimoines...

Suite à ce CA, pour lequel le quorum n'était pas atteint, la demande d'une rencontre entre les grévistes, le CA et le responsable du personnel a été initialement rejetée. Elle s'est transformée, à l'issue du CA, en un accord pour réunir une délégation de quatre grévistes, cinq membres du CA et la direction du Parc (Directrice, Secrétaire général, responsable des ressources humaines). Les grévistes ont néanmoins investi la salle pour participer à la rencontre.

Au cours de cette rencontre, la Directrice comme le Président du CA auraient pu voir leur appendice nasal s'allonger à plusieurs reprises... auto-persuasion ou monde parallèle ???

Suite à cette entrevue, le sentiment de déni et d'incompréhension des situations et des problèmes remontés ne s'est pas dissipé.

En l'absence de quorum, une nouvelle réunion du CA a été programmée le 1er décembre et ce sont vingt-neuf agents qui se sont relayés pour accueillir la vingtaine de membres présents sur quatre-vingt-six (chocolats, letchis et flyers étaient au programme). Bien que mobilisés en grande partie sur la pause méridienne ou sur décharge d'activité, la Directrice et la responsable des ressources humaines sont venues à tour de rôle menacer les agents présents de les comptabiliser comme grévistes puis ont relevé les noms.

Le « Western Moderne » au PN de la Réunion, un vrai feuilleton :

Le jour même (1er décembre), des représentants nationaux FO et SNE-FSU étaient reçus conjointement

VIE DES BRANCHES

par le Conseiller au Dialogue Social du cabinet de la ministre...

Flash-back : mercredi 28 novembre 2014, 19h40, notre directrice adresse un courriel à la section SNE-FSU avec copie à tous les personnels... et répond aux trente-et-une revendications détaillées dans les préavis de grève. Dans sa posture habituelle de victime, notre directrice taxe les organisations syndicales de saboteurs et d'interlocuteurs irresponsables...

Extraits :

- « les informations sur des questions internes, inscrites à l'ordre du jour des instances, sont diffusées dans la presse avant même qu'elles ne soient débattues, et au moment où les dernières communes s'apprêtent à prendre leur décision relative à l'adhésion à la Charte. Ceci dénote une attitude irresponsable, voire une volonté de nuire à notre outil de travail. » (sous-entendu de la part des organisations syndicales)

- « À l'heure où les vraies priorités d'actions figurent notamment dans la Charte, remplaçant l'homme et les patrimoines au cœur du développement de notre île, se traduisent par les premières actions concrètes sur le terrain et à l'heure où les moyens annoncés pour les Hauts de l'île appellent une position ambitieuse du Parc national de La Réunion, c'est un travail de fond que la direction souhaite poursuivre pour adapter notre organisation, avec des interlocuteurs responsables et certainement pas sur la base de critiques gratuites et de négation du travail des équipes. »

À ce courriel est joint un tableau intitulé : « ELEMENTS DE REPONSES AUX REVENDICATIONS EXPRIMEES PAR LE SNE-FSU (courrier du 12 novembre 2014) »

Ce courriel a entraîné quelques réactions passionnées entre agents...

Cette diffusion, qui marque de plus un manque de neutralité en période électorale, a été dénoncée conjointement par les organisations syndicales.

La rencontre avec le Conseiller au Dialogue Social a fait état des dysfonctionnements constatés dans l'établissement et un audit du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable (CGEDD) a été programmé pour 2015. Cet audit prévu pour avril vient d'être reporté à septembre...

Les élections professionnelles du 4 décembre ont confirmé la position des deux organisations syndicales qui travaillent conjointement.

ET LA SUITE ALORS !

Le fonctionnement oligarchique continue, les départs aussi (après sept années nous devrions dépasser les quatre-vingt départs cumulés ... soit près de 20 % de personnels partants par an !!!) mais selon notre direction, ce ne serait pas un indicateur de risques psycho-sociaux.

Pour cette année :

5 février 2015, première rencontre depuis 2013 entre direction et syndicats (hors instances).

19 février 2015, réunions du CTL et CCP prévues d'une durée 1h30...

Les contenus et suites de ces réunions se sont inscrits pour nous dans la continuité de l'entrave au fonctionnement des instances et à l'exercice syndical avec une négation du dialogue social.

Quelques bonnes nouvelles tout de même :

- depuis mi-2014 les agents peuvent bénéficier des services de l'assistante sociale de la DEAL ;

- depuis décembre 2014, un service de médecine de prévention réalise à nouveau des visites médicales du travail, ce après six années de situations fluctuantes, certains agents n'ayant jamais eu de visite depuis leur embauche en 2008 ;

- depuis février 2015, l'établissement accueille un programme Life+ PETRELS pour « enrayer le déclin des pétrels endémiques de La Réunion : démonstration d'actions et de stratégies innovantes à large échelle pour leur conservation ».

- depuis mars 2015 , l'établissement accueille un nouveau programme Life+ Forêt sèche visant une « démonstration d'une approche innovante pour la conservation de la forêt semi-sèche de l'île de La Réunion » ;

- mars 2015, une formation de Police de l'environnement s'est tenue suite à la réforme de juillet 2013 ;

- depuis fin mars 2015, le garage en sous-sol du siège de l'établissement, livré en octobre 2013, peut enfin accueillir les véhicules de service ; mais toujours rien pour les véhicules du personnel...

En conclusion : sincèrement, n'hésitez pas à postuler chez nous, comme dans tous nos établissements les enjeux de protection sont importants et la nature si belle.

Michaël JUSSIAUME
Section PN Réunion

VIE DES BRANCHES

Branche Milieux et Faune Sauvage :

Inquiétude grandissante dans les corps de l'environnement

Confrontés à des réductions budgétaires imposées par l'Etat et à des restructurations, conséquences de la suppression massive et ininterrompue de postes depuis 2011, les personnels de l'environnement redoutent l'abandon de leurs missions.

Alors que la ministre de l'Ecologie annonce dans les médias la sortie de la loi biodiversité et la création prochaine de l'Agence française de la biodiversité, chaque jour ses agents constatent les dégâts occasionnés par les suppressions massives de postes. Cela s'accompagne d'une baisse significative des budgets de fonctionnement des établissements publics en charge de la gestion et de la protection de la biodiversité, des milieux naturels et des espaces protégés.

A l'ONCFS se sont déjà deux cent postes supprimés, avec une prévision de soixante postes en moins entre 2015 et 2016 ! Ces suppressions successives portent en grande majorité sur les corps de l'environnement dans les services départementaux. Le rôle régalién des agents est de moins en moins assuré, malgré des attaques en augmentation sur les milieux naturels et une recrudescence du trafic et du commerce illégal de la faune sauvage.

Une intersyndicale des personnels de l'environnement commence à faire le point de la situation et prépare la contre-offensive à ce démantèlement en règles, par l'administration, des services publics de l'environnement. Sans toutefois prévoir si le printemps 2015 sera chaud, nous pouvons tout de même relayer que le ras le bol général ressenti dans les services pourrait amener à des mouvements sociaux !

Retard de gestion au MEDDE

Le MEDDE est empêtré depuis des mois dans son discours pour expliquer son retard dans la gestion des ses personnels, entraînant des retards de plusieurs années pour certains agents.

Depuis un an les témoignages d'agents avec des retards de gestion de carrière conséquents ne cessent de remonter vers les organisations syndicales qui les relayent auprès du MEDDE et n'hésitent pas à l'exprimer à chaque rencontre.

Pour autant, le discours du MEDDE reste bloqué sur deux phénomènes qui auraient entraîné ces retards :

d'une part des effectifs certes en baisse dans le service en charge de la gestion des corps de l'environnement mais, surtout, le changement d'un logiciel de gestion qui serait la principale cause de ces retards !

Le SNE-FSU a demandé au directeur des ressources humaines du MEDDE de communiquer en direction de tous les personnels du ministère, plutôt que de jouer la carte du pourrissement. Mais à ce jour aucune communication n'est parue et c'est l'incompréhension complète dans les services.

Nous avons publié un recours gracieux type, pour que les agents puissent demander que le MEDDE régularise leur situation. Plusieurs d'entre eux ont obtenu satisfaction. Un agent est allé jusqu'à écrire à la Présidence de la République pour faire avancer son dossier ...

Témoignage d'un agent : « *Je suis dans le corps des TE depuis environ 5 ans et 10 mois. Quand je regarde l'état de mon avancement je me rends compte qu'il y a un retard considérable. Je suis actuellement à l'échelon 3 alors que je devrais déjà me trouver au 5ème échelon. J'ai eu un an de retard sur le passage de l'échelon 2 à l'échelon 3, qui ne m'a même pas été régularisé. Depuis cette erreur, tout mon avancement est décalé d'un an. Au mois de mars 2012 j'aurais dû passer à l'échelon 4 pour passer à l'échelon 5 à la fin de l'année 2013. Je n'ai aussi aucune visibilité sur les mois de bonification qu'on a pu me donner. Avec tous ces retards j'estime la perte sur mon salaire à plus de 5300€ net.*

Quand l'administration va régulariser ma situation, je risque de me trouver sur une tranche d'imposition supplémentaire. Heureusement que je n'ai pas d'enfant, car je risquerais aussi de voir les allocations familiales ou logement baisser. Mais ce n'est pas le cas des autres agents qui sont dans la même situation...

Avec ce retard de gestion, je suis également dans l'impossibilité de prétendre au concours TSE puisqu'il faudrait que je sois à l'échelon 5 depuis 6 mois. De plus, en raison de l'erreur qui a été produite par l'administration, je n'ai pu bénéficier du GIPA. En parallèle, je vois cette année mon salaire baisser en raison de la hausse de certaines charges et mon pouvoir d'achat en conséquence. Je trouve cette situation particulièrement inacceptable, qui conduit à me démotiver un peu plus dans un contexte social déjà difficile dans mon établissement ».

Jean-Marc MARSOLLIER

VIE DES BRANCHES

Branche Eau et Milieux Aquatiques : Une actualité revendicative chargée !

Dossier Prévoyance dans les agences de l'eau :

En résumé, les personnels contractuels bénéficient d'une prévoyance obligatoire avec participation de l'employeur (75% à 100%) qui leur offre une garantie de maintien du salaire en cas de maladie longue durée et une couverture en cas d'accident avec invalidité ou décès.

Cette prévoyance est en place depuis les années 70. Juridiquement, elle a été stabilisée en 2006 (article 99 de la loi sur l'eau et les milieux aquatiques) et en 2007 (article 27 du décret 2007-1373).

S'affranchissant de toute concertation, l'Administration a remis en cause unilatéralement la légalité du dispositif et a proposé un contrat couplant prévoyance et complémentaire santé, facultatif et sans participation de l'employeur. Les précédents contrats devenaient donc caducs au 31 décembre 2014, avec obligation d'un nouvel appel d'offres.

Une première bagarre en 2014 a permis de stopper cette mécanique mise en œuvre dans notre dos ; la mobilisation des personnels sur le sujet à travers une pétition rassemblant 80% de signataires et des interventions en intersyndicale ont permis d'obtenir un sursis d'un an par prorogation de nos anciens contrats. Le SNE a produit une analyse juridique solide que l'administration paraît bien en peine de contredire.

De fait et depuis la décision de surseoir en septembre 2014, c'est le calme plat (ou presque !).

Plus en détail sur les derniers événements relatifs à cette affaire : à force d'insistance, rendez-vous a été pris avec la DEB fin février. Le SNE avait décidé de prendre les devants : il a pu retrouver l'expert juridique des agences et du ministère de 2004. Son expertise est à la base de la consolidation juridique de 2006. En trois semaines, ce dernier nous a produit une expertise démontrant la possibilité juridique du maintien en l'état de la prévoyance. En clair l'article 27 du décret précité est dérogoire et non transitoire.

Informée fin février, la DEB a renvoyé le document à la Direction des Affaires Juridiques du MEDDE pour contre-expertise. Elle nous a annoncé que, quoiqu'il en soit, la décision de maintien de la prévoyance existante relève d'une décision politique du cabinet, laquelle doit tomber fin mars.

Une intersyndicale se remobilise, dont le SNE assure le leadership, et engage les actions suivantes :

Déclaration unitaire (FO, CGT, CFDT, CGC, SNE) au CTM du 17 mars,

Préavis de grève déposé le même jour par le SNE, la CGT et la CFDT pour le 27 mars,

Motion de soutien des conseils d'administration qui se réunissent entre le 17 et le 27 mars

Adour Garonne, Loire Bretagne et Rhin Meuse ont adopté une délibération de soutien sans ambiguïté,

Seine Normandie : motion annexée au compte-rendu de séance et soutien du Président au nom du Conseil,

Artois Picardie : pas de délibération ; motion néanmoins signée par un certain nombre d'administrateurs,

Rhône Méditerranée Corse : aucun soutien, le Conseil se déroulant dans des conditions ubuesques.

Journée morte dans les agences le 27 mars : un vrai succès avec un taux global de 67 % de grévistes, que l'on peut décomposer ainsi :

Adour Garonne : 80 %,

Artois Picardie : 75 %,

Loire Bretagne : 64 %

Rhin Meuse : 85,5 %

Rhône Méditerranée Corse : 70%,

Seine Normandie : 45,5 %.

Le 8 avril dernier, une nouvelle réunion a mis autour de la table l'intersyndicale CGT, CFDT, SNE-FSU avec l'Administration et les directeurs généraux des agences de l'eau sous la présidence du secrétaire général du MEDDE. Sans surprise, le MEDDE maintient son analyse de fragilité juridique du régime de prévoyance en place. Mais face à la mobilisation massive des personnels, et par crainte d'un mouvement social d'ampleur dans les agences de l'eau, la ministre s'engage au maintien du régime de prévoyance en place aux mêmes conditions. En conséquence, un amendement à la

VIE DES BRANCHES

loi biodiversité sera déposé en ce sens lors de son examen au Sénat à l'été. Parallèlement, les agences lancent un appel à concurrence avec double option, de façon à garantir la pérennité d'une couverture au 1er janvier 2016.

L'histoire n'est donc pas finie, mais la vigilance est plus que jamais de mise !

Mouvement des Chefs de service départementaux de l'ONEMA

Revendication de 5% de primes supplémentaires, comme les chefs de services départementaux à l'ONCFS ! Une intersyndicale est montée sur le sujet, avec des actions de boycott de réunions, ...

Intersyndicale qui va s'étendre aux autres catégories de personnels de l'ONEMA et d'autres établissements de la sphère écologie. Une plateforme revendicative est écrite et doit être validée courant avril par l'intersyndicale.

Dans le prolongement : boycott demandé par l'intersyndicale (après sondage indiquant 55/45 en faveur du boycott) du séminaire de management AFB des 26 et 27 mars. La section ONEMA du SNE s'est positionnée contre le boycott, mais n'a pas souhaité mettre fin à l'intersyndicale...

Taux de promotion – quasi statut agences de l'eau

Sollicité par le DEB, le guichet unique de Bercy a rendu fin février l'avis suivant pour les taux de promotion :

7% en 2015, puis 6% en 2016 et 5% en 2017 pour les catégories A (catégories 1 et 2 des agences), 7% sur tout le triennal 2015/2017 pour les catégories B+ (catégorie 3 des agences).

Refus unanime des organisations syndicales. Le SNE fait valoir la faiblesse sans précédent de ces taux au sein du MEDDE, le risque de blocage des carrières et le risque de contagion aux autres statuts ! Il demande un arbitrage interministériel qui est refusé par le secrétaire général du MEDDE.

Le cabinet dit partager la crainte du risque de contagion, mais la peur de plomber les autres dossiers statutaires « environnement » en cours, et au premier chef le quasi statut « AFB », reste la plus forte. L'ombre de Bercy...

Le sujet est accolé aux actions « Prévoyance » par l'intersyndicale : déclaration CTM, grève du 27 mars.

Aux dernières nouvelles, le MEDDE prendrait un arrêté sur la seule année 2015, et reviendrait

négocier les taux avec Bercy pour 2016 et 2017, une fois les gros chantiers statutaires passés.

Une concession, faible certes, mais une concession quand même !

Réduction des plafonds d'emplois et leurs conséquences

Les sept établissements de la branche Eau et Milieux Aquatiques sont dans les mêmes dispositions : comment arriver à réduire les effectifs, si possible sans toucher aux missions (mais en affichant le contraire) ?

On pourrait vous parler d'Artois Picardie, ou Seine Normandie voire Rhône Méditerranée Corse, mais on vous offre l'ONEMA :

La cartographie des effectifs et des compétences est dans sa phase terminale (sic !) : annonce de la fin du processus de sectorisation, schéma type des services départementaux à 3 ATE + 2 TE (poste d'adjoint créé), ...

A cela s'ajoute une instruction générale relative au temps de travail qui se met en application et qui supprime la prise en compte intégrale des temps de trajet, pour les agents de terrain notamment.

Cela est mal digéré par les personnels !

Alors, comme dirait un célèbre animateur télévisuel : Faites du bruit !...

La CGT a fait un recours gracieux ...

Patrick SAINT-LEGER

RETRAITES

Retraité une vie de rêve

Ils ont du temps libre pour faire ce dont ils ont rêvé toute leur vie : voyager, faire de l'humanitaire, avoir le temps d'aller à la pêche, au cinéma, lire, passer du temps avec ses amis, militer. Mais aussi passer plus de temps avec leurs petits-enfants quand ils ne sont pas trop loin, aller voir ses enfants et petits-enfants plus souvent quand ils sont loin. Cependant, ils n'ont pas toujours la possibilité de réaliser ce dont ils ont toujours rêvé...

Par ailleurs, on est sans doute la première génération pour laquelle les parents et les enfants sont à la retraite en même temps ce qui entraîne aussi très souvent une prise en charge de parents très âgés.

Pour ces derniers, la situation économique actuelle nécessite parfois qu'ils aident financièrement leurs enfants et petits-enfants quand ils en ont les moyens.

On bassine les retraités en leur disant qu'ils doivent toujours être « actifs ». Tant qu'on est en bonne santé et que l'on bénéficie de toutes ses capacités intellectuelles, c'est super ! On dit que ça retarde le vieillissement et c'est sans doute vrai. On voit aujourd'hui des retraités à l'agenda aussi chargé que quand ils étaient en activité. On voit aussi aujourd'hui des retraités qui commencent à fatiguer de toutes ces « recommandations » et qui ont du mal à se sortir de cette spirale de performance parce qu'ils culpabilisent.

Ces retraités, ex soixante-huitards, que l'on dit égoïstes, passent en fait beaucoup de temps à s'occuper des autres. Ils sont élus et très actifs dans toute sorte d'associations et, parce qu'ils ont du temps, tout le monde trouve ça normal. Mais quelle reconnaissance ont-ils de la société sinon de les stigmatiser comme une charge au même titre que les enfants ? Eux qui ont donné quarante années de leur vie à créer les richesses de la société et à élever des enfants qui, à leur tour, contribuent à faire évoluer ladite société. Le minimum, c'est qu'elle leur donne la reconnaissance du ventre.

Quand on est à la retraite, on a plus que jamais le droit à la paresse et surtout de se faire plaisir. Alors oui pour les activités mais à notre rythme, à notre

bon plaisir et pas uniquement à combler les carences.

Le départ à la retraite, même quand on l'a bien préparé, reste une rupture brutale. On entre dans un nouveau statut, on doit se construire une nouvelle identité, se trouver un nouveau positionnement dans la société et élaborer un projet de vie.

Vous, les futurs retraités, êtes fortement impactés par les nouvelles mesures qui se mettent en place, parfois insidieusement, et les conditions de votre départ sont incertaines.

Avec la possibilité de modifier les conditions de départ à la retraite par simple décret, les salariés n'ont plus aucune visibilité à moyen terme de leurs dates de départ. Cette situation entraîne une forte inquiétude génératrice de stress qui s'ajoute à celle qu'ils connaissent dans le travail.

Depuis le début de l'année, le SNE a rejoint la FGRFP (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique). Cette fédération regroupe des syndicats de la FSU, de l'UNSA, de solidaires, de FO. Chaque retraité, adhérent à l'un de ces syndicats, devient automatiquement adhérent de la FGRFP sans supplément de cotisation. Cette adhésion permet aux retraités du SNE de bénéficier d'informations complémentaires et de porter leurs revendications. Cette fédération est forte de 53 000 adhérents de la FSU (50 000 à la CFDT, 100 000 à la CGT).

Alors pourquoi ne pas rejoindre le Groupe de travail retraite de votre syndicat, ce qui permettra d'être actif dans l'accompagnement des futurs retraités et évitera de ronronner au coin du feu. Les sujets de travail ne manquent pas avec les lois en cours de discussion sur l'adaptation de la société au vieillissement et son financement par les seuls retraités, le gel des pensions et retraites qui vient d'être prolongé de un an, le rapport du COR (Conseil d'orientation des Retraites) qui dit que les réformes à venir visent à réduire le poids des retraites dans le PIB alors que le nombre de retraités va augmenter. La liste est encore longue.

Vous êtes attendus avec impatience !

Arlette PELISSIER
arlettepelissier@gmail.com

RETRAITES

Vous avez dit retraité ?

Le supplément « retraités » de la revue « Pour » de la FSU s'est penché sur l'identité des retraités. Certains rompent définitivement avec le passé, d'autres « s'accrochent à leur métier », d'autres entament une nouvelle vie professionnelle. Il est très rare qu'il y ait une rupture totale d'activité. Cette expérience nous incite à ouvrir cette rubrique aux témoignages de retraités, partis depuis plus ou moins longtemps, pour qu'ils nous parlent de leur vécu. Si vous êtes intéressé, merci de prendre contact avec Arlette Pélissier (arlettepelissier@gmail.com).

Je suis une butineuse !

Quand s'est posée la question d'écrire sur l'identité professionnelle des retraités, la première chose qui m'est venue à l'esprit c'est « je n'ai plus d'identité professionnelle parce que je n'ai plus de profession ». Je n'ai plus d'obligations professionnelles. Je fais ce que je veux.

J'ai travaillé pour avoir un salaire et une indépendance qu'on ne peut avoir autrement, j'ai aimé mon travail et quand il ne m'a plus intéressé, je l'ai quitté.

Dans la dernière partie de ma vie professionnelle, j'étais d'abord et avant tout chargée de formation 39 heures par semaine et représentante syndicale, ce qui me prenait la quasi-totalité de mon temps. Là était mon identité professionnelle.

Travailler à l'ADEME est aussi un travail de militant de l'environnement et prend plus de temps que huit heures par jour ; couplé avec une activité syndicale, je me laissais souvent déborder et avais l'impression d'être un peu prisonnière du système dans lequel je vivais. Petit à petit, la vie professionnelle étendait son emprise sur la vie privée.

Retraitée, j'ai le sentiment d'être entrée dans un monde de liberté.

Mon identité d'aujourd'hui s'est construite au fil du temps : Ma vie d'enfant, d'ado, à l'école, en famille, de jeune fille, puis de femme et de mère et de grand-mère, de femme au travail.

Je n'ai pas eu une vie professionnelle linéaire et mes métiers aussi intéressants et prenants qu'il soient n'étaient pas un sacerdoce : Petits boulots d'ado pour payer mes livres scolaires (ramassage des fraises, garde d'enfants), employée chez Michelin et militante syndicale pendant dix ans, chômeuse pendant quatre ans, travailleuse saisonnière, formation de maçon qu'aucun patron ne veut embaucher parce que femme, alors, comme tout bon maçon qui se respecte je travaille au noir, salariée d'associations pendant 4 ans, puis chargée de formation à L'ADEME et militante syndicale ou j'ai fini ma carrière professionnelle pour attaquer une vie de retraitée.

Maintenant, je suis une butineuse : aujourd'hui militante syndicale, demain grand-mère, un autre jour maçon, ou jardinier, ou chanteur ou peintre, ou rêveuse, ou baladeuse... Voilà mon identité de retraitée.

Je suis incapable de parler d'une « identité professionnelle » après la retraite j'ai simplement changé de statut.

Arlette PELISSIER



NOS CHERS VOISINS

Syndicalisme et environnement au Portugal

Le pays



Royaume jusqu'en 1910, la république portugaise, suite à un coup d'état militaire le 28 mai 1926, subit la dictature d'António de Oliveira Salazar, jusqu'à la révolution des Œillets de 1974. Depuis cette date, c'est une démocratie dont la capitale est Lisbonne. Il s'agit d'un régime semi-parlementaire : le président est élu au suffrage universel, a des

prérogatives propres et est responsable devant le parlement. Le Portugal compte un peu plus de 12 millions d'habitants.

Le pays est organisé en 4257 paroisses, groupées en 308 municipalités, constituant 18 districts. Les municipalités sont le maillage fonctionnel le plus important. les Açores et Madère sont rattachés au pays comme régions autonomes.

Depuis janvier 2006, Aníbal Cavaco Silva est président de la République et depuis juin 2011 Pedro Passos Coelho est premier ministre.

L'administration environnementale

Le « Ministère de l'environnement, de l'aménagement du territoire et de l'Energie » comprend trois secrétariats d'Etat : Etat de l'environnement, Energie, Aménagement du territoire et Protection de la Nature. L'agence portugaise de l'environnement (APA : Agência Portuguesa do Ambiente) a été créée en mars 2012, et comprend 800 personnes dotées d'une bonne expertise. Sa mission est de « proposer, développer et mesurer l'efficacité des politiques publiques dans le secteur de l'environnement et du développement durable, en coopération étroite avec les acteurs autres politiques sectorielles publiques ou privées » (<http://www.apambiente.pt>). Elle est appuyée par différentes structures techniques, telles que le laboratoire National de Référence sur la Qualité de l'Air, le réseau de la qualité de l'air, le laboratoire

de référence sur l'environnement, les réseaux de mesures de surveillance de la qualité de l'eau, le réseau national d'alerte radiologique.

L'APA est notamment l'« autorité nationale pour : l'évaluation environnementale » ; la prévention et le contrôle de la pollution intégrée (notamment registre des émissions et transferts des polluants) ; les déchets. Le Portugal possède un parc national, 12 parcs naturels et 21 autres zones protégées. C'est une étape importante pour les oiseaux migrateurs. La politique environnementale met l'accent sur le développement des énergies renouvelables (éolien, solaire, hydraulique, etc.), et vise à réduire la dépendance aux importations pétrolières du pays

Les syndicats portugais et l'environnement

La structure du syndicalisme portugais est très complexe. Il existe deux confédérations syndicales principales, la CGTP-IN (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, Confédération générale des travailleurs portugais) et l'UGT (União Geral de Trabalhadores, Confédération générale des travailleurs), dont les relations apaisées aujourd'hui, ont été, par le passé, assez conflictuelles. Les deux formations sont toutes deux opposées aux mesures d'austérité prônées par le gouvernement, organisant ensemble des mouvements de grèves importants. Les deux formations sont adhérentes à la CES (Confédération européenne des syndicats). Mais début 2012, l'UGT a signé un accord avec le patronat et le gouvernement après qu'un projet d'augmentation du temps de travail a été abandonné ; la CGTP-IN continuant à s'opposer aux projets du gouvernement et à agir contre eux. La structure du paysage syndical est très complexe, puisqu'il ne compte pas moins de 350 syndicats autonomes. Le pays comptait entre 18 et 19 % d'actifs (travailleurs) syndiqués, mais le décompte reste très difficile. La CGTP-IN est la plus importante des confédérations en nombre de syndiqués. Elle est très présente dans la fonction publique.

NOS CHERS VOISINS

La CGTP

<http://www.cgtp.pt>



Le programme « articulation des évolutions sociales, économiques et environnementales », issu du dernier congrès est dédié au développement durable. Hors les arguments classiques sur l'équilibre entre économie, social et environnement, le document dénonce les inégalités

sociales croissantes dues à la progression de la mondialisation capitaliste, les évolutions démographiques, l'accaparement et l'épuisement des ressources et le changement climatique. Il dénonce les effets des politiques mises en place par les gouvernements successifs ayant menées à la privatisation de l'eau, aux autorisations de bâtir dans les zones naturelles sensibles accordées aux grandes entreprises industrielles et de tourisme, à la désertification du sud agricole et de l'intérieur des terres. Il s'élève aussi contre la renoncement de l'État à appliquer le droit national et international contre la pollution et pour la protection des ressources naturelles et de l'environnement. Il prône la mise en place d'une politique évitant le gaspillage des ressources, assurant la durabilité des biens de consommation et exigeant de toutes les entreprises un engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale.

L'UGT

<http://www.ugt.p>



Le site de l'UGT ne propose pas de document parlant d'environnement et de développement durable.

Jacques THORETTE

NOTES DE LECTURE

Le développement durable, Une nouvelle affaire d'Etat, sous la direction de Pierre LASCOUMES, coll. L'écologie en questions, éditions PUF, 2014, 200 p.

Les ouvrages accessibles au public qui traitent de l'organisation administrative, en particulier de l'environnement, sont suffisamment rares pour être signalés. Celui-ci conduit une approche sociologique de la fusion équipement – industrie – environnement qui a formé l'administration centrale et les DREAL du grand ministère : nouveaux modes de collaboration, mobilisation d'agents de cultures différentes, organisation thématique des services, intégration des changements par les dirigeants et les corps...

On y découvre peu de choses nouvelles pour nous. Nous y trouvons la confirmation concrète de nos constats ou interprétations dans les entretiens réalisés et l'analyse du contexte et des logiques des acteurs.

L'analyse des éléments de contexte rappelle le pacte écologique et sa proposition d'un vice-premier ministre chargé de l'environnement, la prise de conscience du changement climatique, la volonté de simplification, la RGPP, l'expérimentation DRIREN, l'intégration de l'agriculture dans la fusion, écartée pour cause de coût politique trop important, la recherche d'une « écologie de droite »...

On trouve quelques perles dans les propos rapportés : « Le projet politique, c'était de faire sortir le ministère de l'environnement de cette culture du petit colérique qui trépigne, qui demande des choses déraisonnables et qui perd les arbitrages, pour essayer de faire rentrer l'administration de l'environnement dans une ère nouvelle (équipe campagne de N. Sarkozy) ». Evidemment, aucun préjugé de cette sorte envers les fonctionnaires de l'équipement ou de l'agriculture, dont ceux œuvrant au ministère de l'environnement qui, supposés raisonnables, sont identifiés comme devant être soutenus pour neutraliser l'environnement de l'intérieur.

Autrement dit le ministère de l'environnement était rempli de contractuels irresponsables qu'il s'agit de faire rentrer dans le rang.

Les logiques et positionnements corporatistes font l'objet d'un large développement. En effet, dans une telle réorganisation, il s'agit de partager les postes clés afin de préserver le « portefeuille » de chaque corps technique, mines, ponts et chaussées et eaux et forêts.

Si un équilibre est trouvé dans le découpage de l'administration centrale, la création des services régionaux est plus compliquée. Trois scénarios sont envisagés : le pôle régional rassemblant des services autonomes, la conservation de deux services, une DRE et une DRIREN, ou la fusion des directions existantes. La première solution, perçue comme un statut-quo, est abandonnée. La seconde est considérée comme plus favorable et progressive. Alors pourquoi retenir finalement la troisième solution ? Parce que, si après une cohabitation DRE – DRIREN vient leur fusion, le corps des Ponts et Chaussées raflerait la moitié des postes de directeurs... Alors qu'en fusionnant les trois services tout de suite, on attribue de manière équitable un tiers des postes à chaque corps. C'est beau le dévouement au service public...

A noter que le corps des Ponts et Chaussées en est venu à contester l'attribution des postes parce que, après des calculs savants d'indicateurs régionaux, il estimait que les régions qui lui étaient attribuées n'étaient pas à la (sa) hauteur... Mais les corps savent être solidaires quand il le faut. Le regroupement DDE-DDAF, la création du corps des IPEF ou la mutualisation de services et de moyens entre agriculture et développement durable ont été des moyens de résister aux velléités de mainmise du ministère de l'intérieur et des préfets. C'est dire si la lutte a été féroce.

Le livre examine de manière succincte les mouvements concomitants de la création du ministère, de la RGPP et du Grenelle de l'environnement. Le constat rejoint nos points de vue, on cherche vainement une cohérence : par principe la RGPP n'a que faire des compétences, le Grenelle a conduit surtout à une approche superficielle des missions qui ont été diluées au

NOTES DE LECTURE

sein du grand ministère.

L'analyse de la création des DREAL porte sur les organisations mises en place, très variables selon les régions, et surtout sur un examen fin du positionnement des directeurs : origine, parcours professionnels, compétences, conception de la mission, pratiques... Y est confirmé que les candidats du corps des mines se font rares, car les primes sont largement inférieures à celles du ministère de l'économie et que s'est installée une dominante ex-équipement (IPEF, ITPE).

La volonté de faire travailler des agents et unités de cultures différentes se heurte au manque de moyens et également à la taille de structures très hiérarchisées. Par ailleurs les cultures métiers ne se prêtent pas forcément à une fusion.

Le constat global est inévitablement nuancé. D'un côté la fragilité de la fusion, une perte d'influence du ministère dans le gouvernement et un découpage de fait avec l'industrie. De l'autre une évolution des organisations publiques vers des pratiques intégratrices des enjeux du développement durable, qui ferait partie d'un mouvement général des structures de l'Etat dans les pays européens – et ceci malgré l'injonction à faire des économies, véritable moteur des réformes.

Si, pour une personne extérieure ou pour un agent qui n'a pas vécu la période de fusion, la compréhension de ces mécanismes d'évolution est certainement intéressante, lu de l'intérieur le propos laisse mal à l'aise.

L'approche de la technocratie d'Etat en pleine action, qui est au centre de cette approche sociologique, ne dit finalement pas grand-chose des enjeux des politiques publiques de l'environnement et des raisons qui rendent ces politiques si problématiques. L'ouvrage signale pourtant, de manière périphérique au propos, des éléments de ce questionnement qui auraient mérité un développement : l'intérêt d'un ministère de l'environnement, le fait que des ministères séparés permettent de ménager des interfaces explicites de débat et d'arbitrage, la définition problématique, et ses dérives, de la notion de développement durable, l'hypothèse

selon laquelle cette notion justifie des fusions prétextes, moyens de réduire la consistance et les capacités des services de l'Etat.

Enfin et surtout, les agents et leur vécu ainsi que la réalité du fonctionnement des services sont les grands absents. Et pourtant la conclusion de l'ouvrage n'hésite pas à faire un raccourci inattendu, révélateur de la focalisation de l'approche sur la techno-structure publique sans beaucoup de recul et de mise en perspective : « Influencé par les directives et règlements européens souvent ambitieux quand il s'agit de développement durable, mais également par des indicateurs et objectifs gestionnaires qui dirigent de plus en plus l'activité administrative, le travail des agents constitue un moteur décisif des transformations de l'action publique. » Bref, les agents et les réalités du travail au service des politiques publiques sont oubliés et c'est bien dommage pour la crédibilité du propos.

Jean-Luc GIRARD



Le Canard enchaîné

mercredi 25 mars 2015

VIVE L'ÉCOLOGIE LAXATIVE !

Elle a horreur de ça, Ségolène. Elle l'a encore dit la semaine dernière, pour expliquer son inertie face à la pollution de l'air : halte aux décisions punitives, pas question d'embêter les automobilistes ! L'écologie punitive, voilà l'ennemi. Taxer à coups d'écotaxe les poids lourds qui polluent ? Horreur ! A bas l'écotaxe et tant pis si ça va coûter 1 milliard à l'Etat. Verbaliser les chasseurs doies qui dépassent la date limite de la chasse ? Pas question, laissons-leur une semaine de rab... Fermer la centrale nucléaire de Fessenheim ? Surtout pas. Vive l'écologie laxative ! Laquelle ne taxe pas méchamment et n'interdit jamais rien, mais, respectant à la lettre la définition du Petit Robert (laxatif : qui purge légèrement), se contente de gêner vaguement aux entournures. Entre l'homme et la nature, l'écologie laxative choisit toujours l'homme. Lequel ne va quand même pas se laisser mettre au chômage par trois petits oiseaux en voie d'extinction, non ? Yoyezla loi sur la biodiversité, qui passe en première lecture devant l'Assemblée nationale. Elle a pour but affiché de protéger résolument animaux et plantes menacés. On le sait, en trente ans, la France a perdu la moitié de ses oiseaux et des tas d'autres animaux, et la liste des espèces menacées de disparition ne cesse de s'allonger (le quart des oiseaux nicheurs le cinquième des reptiles, des amphibiens, des poissons d'eau douce, etc.). C'est là que l'écologie laxative prouve son écrasante



supériorité. Vous voulez bâtir un supermarché, un Center Parcs, un barrage, un aéroport ou n'importe quoi sur un coin de nature où vivent des espèces animales ou végétales protégées ? Gare : c'est interdit. A moins de compenser les dégâts. Ce vieux truc a déjà fait ses preuves : autrefois, l'Eglise catholique promettait aux pêcheurs invétérés un aller direct au paradis, à condition de payer très cher des indulgences... Aujourd'hui, les destructeurs de lieux et d'espèces protégés ont plus ou moins carte blanche - s'ils compensent par une réserve naturelle, la protection d'un lopin de terre, la restauration d'une zone humide, etc. La nouvelle loi va leur permettre de systématiser la compensation, et ce grâce à des réserves d'actifs naturels. Comm l'explique un collectif d'associations naturalistes appelant les parlementaires à rejeter les articles 33 A, B, et C de cette loi, l'introduction de ces banques d'un nouveau genre résulte d'un intense lobbying politique mené par la CDC Biodiversité, filiale de la Caisse des dépôts et consignations. Ce grand ami de la nature sonnante et trébuchante dispose en effet, dans la plaine de la Crau, d'une réserve naturelle de 357 hectares qui abrite des outardes (un petit échassier menacé) et qu'elle vend 40 000 euros l'hectare. Vous détrisez une mare bourrée d'amphibiens rarissimes, dont la disparition est estimée à 40 000 euros ? Hop ! vous achetez un actif de 1 hectare, et vous voilà béni par Ségolène ! Laquelle compte bien, avec cette loi, assurer l'avenir de la compensation vite faite sur le gaz, à la grande satisfaction de l'Etat, des aménageurs et des écologistes à la Placé. De quoi nous faire monter l'outarde au nez !

Jean-Luc Potquet



Le conseil de branche Milieux et Faune Sauvage sur la Place de la République à Paris



Les représentants du personnels au CHSCT de l'ONCFS



Rencontre sur l'AFB avec les préfigurateurs à Strasbourg