

Synergie Environnement



n°47



sne-fsu.org/sne/

DOSSIER

Les risques psychosociaux chez les représentants du personnel

Bulletin
périodique
d'information
SNE-FSU
n°47



www.snefsu.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-Luc CIULKIEWICZ
Jean-Jacques MAYNARD

Comité de rédaction

Bruno DESJARDINS
Claudine ZYSBERG

Jean-Marc MARSOLLIER
Marie-Louise LE GOGUIEC

Daniel GASCARD

Jean-Luc GIRARD

Jacques THORETTE

Jean-Luc GIRARD

Sylvie JEGO

Laurent MORALES

Maquettiste

Virginie CROQUET
--II:

Impression

PAPYRUS

8, rue Jean Sarrazin
69008 LYON

EDITO	3
FONCTION PUBLIQUE DE L'ENVIRONNEMENT	
Affaire Estrosi	4
La loi déontologie, droits et obligations des fonctionnaires	5
Rapport Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique : une évaluation partielle	6
ACTUALITES	
La France ne respecte toujours pas la Directive Oiseaux	8
DOSSIER	
Les risques psychosociaux chez les représentants du personnel : enquête, constats et actions au sein du SNE	9
VIE DES BRANCHES	
Nouvelles de l'Intersyndicale "Environnement" (ISE)	13
Police de l'environnement de l'AFB : attaque des lobbies chasse et plus...	13
Service de l'Etat : Sans moyens suffisants, la réorganisation territoriale désorganise l'administration	14
Agence des Aires Marines Protégées : Qui sommes-nous à l'AMMP ?	15
Milieux & Faune Sauvage : Préparer l'avenir interne pour agir sur nos activités professionnelles	17
F.S.U : Interview avec Bernadette Groison	18
INFOS JURIDIQUES	19
NOS CHERS VOISINS	20
NOTES DE LECTURE	21

Communication

*Jean-Luc CIULKIEWICZ
et Jean-Jacques MAYNARD*

Vous n'êtes pas d'accord avec la décision que je viens de prendre dans votre propre intérêt, c'est que je n'ai pas suffisamment bien communiqué pour votre petite comprenette. Les sujets à lister pour cet éditorial en illustration de ce propos pourraient constituer à eux seuls l'éditorial en question et renvoyer à un bouquin entier ensuite pour développer.

Quelques points fondamentaux d'attention néanmoins, en perspective de ce qui nous attend.

L'un des choix de solidarité du SNE en soutien aux lanceurs d'alerte vise le Luxleaks et autres scandales bien identifiés du système financier. Le peu d'empressement institutionnel à réagir et à apporter le soutien indispensable aux citoyens vertueux, Bercy en France et la Commission Européenne plus largement, ne peut que faire douter de la volonté réelle de nos dirigeants.

D'une autre nature mais tout aussi important de par son impact à venir : les exploits d'EDF et de ses choix nucléaires unilatéraux. La perception des impasses environnementales était largement partagée, le doute l'était moins sur les plus-values réelles du modèle économique. L'échéance approche et ça se présente très mal (le trou de 40 milliards d'€) avec la fuite en avant comme seule solution possible selon les tenants du lobby nucléaire.

Et ne ricanez pas, la problématique SNCF TGV est à peu près dans la même perspective.

Cerise sur le gâteau, la communication forcenée du gouvernement sur ses succès dans la gestion de notre pays, en décalage systématique ou même en contradiction complète avec notre perception des réalités quotidiennes.

Mais chacun aura apprécié l'actualité revendicative du trimestre relative à la réforme du code du travail, avec désormais et de toutes façons seulement du perdant-perdant à la sortie.

Sans même argumenter sur le fond ni même évoquer les reniements de promesses antérieures, restons sur la méthode quant à un projet de réforme ne pouvant espérer de suite favorable que dans une adhésion partagée à minima.

Dans un contexte d'état d'urgence prolongé et par l'emploi de 49.3, le gouvernement choisit un processus d'agression

caractérisée contre son Parlement, et plus largement contre ses acteurs économiques et sa société civile.

Il ne saurait être question ici de justifier quelque violence que ce soit en regard de cette agression, mais la seule sortie possible de ce pataquès ne peut désormais se trouver que dans le retrait du projet. La démocratie d'opinion ne saurait imposer ses dérives potentielles aux institutions, mais il y a quand même des limites à l'aveuglement.

Mais que l'on soit impacté directement ou plus indirectement, le centre de nos préoccupations professionnelles, au sens de nos missions, se cale pour l'instant sur le cheminement parlementaire et les aléas de la loi biodiversité, très concrètement la mise en place de l'AFB au 1er janvier 2017.

A moyen terme (moitié du siècle ?), donc en fait dès à présent quant aux actions à engager, le sujet n'est quand même rien moins que la pérennité du vivant.

Au Parlement, le sujet semble rester pour la très grande majorité de nos députés et sénateurs un simple objet otage de querelles politiciennes sous contrôle des lobbies en place. Mais il est forcément important puisque, même au regard d'autres priorités, notre Président de la République l'a évoqué à la COP 21 et a confirmé un affichage de moyens à la conférence environnementale annuelle.

La communication sur le paquet cadeau a donc été assurée, le doute persiste sur le contenu. Sans même caricaturer, plusieurs composants hétéroclites de base remplissent un grand shaker dont on ne peut fermer hermétiquement le couvercle (sûrement pour les rattachements), mélange improbable de régalien, d'incitatif et de technique, avec

mixage programmé au premier janvier prochain, Il faudrait beaucoup de ~~sure~~ pognon, mais le paquet est plutôt vide, et du liant : un projet culturel commun pour les personnels garantissant à minima la mise en œuvre des missions (statuts et conditions de travail), une première pour une administration.

« L'AFB aura les moyens » : en langage de gouvernement, ça signifie ces derniers temps qu'on fera un peu moins de réduction de moyens que décidé initialement. En l'espèce l'objectif de Bercy semble bien être de faire disparaître tout financement du budget général pour financer à terme les politiques eau et biodiversité sur les seules redevances eau et biodiversité, donc votre facture d'eau ?

En somme une vraie ambition d'apparaître en tant que référence mondiale !





COMMUNIQUE DE PRESSE

La cour d'appel d'Aix en Provence a rendu son jugement, Christian Estrosi a été reconnu coupable de diffamation envers un corps de fonctionnaires.

La cour d'appel d'Aix en Provence a rendu son jugement, Christian Estrosi a été reconnu coupable de diffamation envers un corps de fonctionnaires et condamné à 10000€ d'amende au pénal et 2000€ au civil suite à ses propos tenus à l'assemblée générale des chasseurs des Alpes Maritimes le 30 avril 2014. De plus il devra publier sa condamnation dans la presse par deux fois.

En effet, M Estrosi s'était permis de dénoncer publiquement les gardes du Parc national du Mercantour comme les ré-introducteurs du loup en France affirmant avoir des preuves qu'il n'a jamais été en mesure de produire. Alors que celui-ci était vice-président du Parc national et qu'il a présidé l'enquête parlementaire sur le retour du loup en France il ne pouvait pas ignorer le caractère purement diffamatoire et la portée de ces propos, venant jeter de l'huile sur le feu d'un débat déjà bien animé.

En effet, chaque année les gardes du Parc national du Mercantour sont victimes d'insultes, de dégradations matérielles, de provocations voire même d'agressions physiques sur fond de rancœurs liées au statut du loup en France.

Le Syndicat National de l'Environnement (SNE-FSU) qui connaît très bien ce dossier avait alors porté l'affaire en justice pour éteindre la polémique créée par les propos diffamatoires du maire de Nice. Après un premier jugement favorable au syndicat duquel M Estrosi a souhaité faire appel, la cour d'appel d'Aix en Provence confirme le jugement rendu en première instance. Le SNE-FSU se réjouit de cette condamnation qui permet aux agents du Parc national du Mercantour de retrouver un peu de sérénité dans l'éternel débat entre pro et anti loup.

Les agents du Parc National, ni d'un bord, ni de l'autre, sont des fonctionnaires d'État assermentés qui travaillent dans le respect des lois et dont la mission de service public consiste à protéger la nature extraordinaire du cœur d'un parc national tout en encourageant le développement durable de l'aire d'adhésion. Il est donc normal qu'un élu de la République qui se permette de telles accusations soit condamné afin que ces fonctionnaires puissent exercer leurs missions dans des conditions plus sereines.

Contact presse :
Jean Luc CIULKIEWICZ
Secrétaire général du SNE-FSU :
06 85 91 03 50

Qu'en pensent les premiers concernés ?

Le point de vue de Thomas LEBARD, secrétaire de la section SNE-FSU du Parc national du Mercantour

"Cette décision de justice est un soulagement, notre travail de terrain doit se passer dans des conditions normales sans être politisé.

La condamnation de Mr Estrosi, suite à son dérapage, apporte un peu d'apaisement aux agents du Parc du Mercantour qui subissent trop souvent ce genre de débordements. Le fait qu'il y ait une condamnation, et qui ne soit pas symbolique pour le coup, montre que nous sommes soutenus par la justice, que notre professionnalisme est reconnu et que notre intégrité n'est pas discutable. Il aura fallu attendre plus de deux ans pour que la justice soit rendue dans cette affaire, mais c'est un véritable soulagement pour nous d'y voir une issue favorable. Malgré toute la mauvaise foi et la démagogie dont certains sont capables, on trouve dans cette décision de justice le soutien légitime dont nous avons besoin pour continuer à travailler sereinement avec tous les acteurs du territoire. Il n'y a que comme cela que l'on peut sortir du débat stérile sur les conditions du retour du Loup en France et continuer d'avancer dans l'accompagnement des acteurs locaux qui sont impactés par sa présence."

La loi déontologie, droits et obligations des fonctionnaires

Bruno DESJARDINS

Adoptée le 20 avril 2016, la « loi déontologie » réaffirme l'intérêt et le choix français d'une fonction publique de carrière et statutaire. Dans un contexte médiatique et politique où les attaques contre la fonction publique et le statut sont récurrentes et de plus en plus virulentes, une telle réaffirmation doit être saluée.

Il demeure que les atteintes au statut n'ont pas cessées pour autant et qu'il faudra le défendre encore, comme il faudra se battre contre tous les discours qui stigmatisent la fonction publique d'une manière ou d'une autre.

Voici les principales dispositions de ce texte dont nous aurons à reparler.

En ce qui concerne la déontologie, l'article 1 met en avant les grands principes de la fonction publique : la dignité, l'impartialité, l'intégrité, la probité et la neutralité. Le respect de la laïcité a été ajouté à la demande du gouvernement. Le devoir de réserve demeure d'ordre jurisprudentiel. L'article 2 définit la notion de conflits d'intérêts dans la fonction publique et met en place une procédure pour les éviter. L'article 4 crée un dispositif de protection des fonctionnaires « lanceurs d'alerte » qui relatent ou témoignent de « bonne foi » de faits susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts. La Commission de déontologie peut désormais formuler, à la demande de l'administration, des avis et des recommandations sur l'évolution des règles déontologiques et leur mise en œuvre.

En ce qui concerne la modernisation des droits et obligations des fonctionnaires, l'article 20 renforce et clarifie les droits des agents et de leurs familles en matière de protection fonctionnelle, c'est-à-dire « la garantie statutaire accordée par l'administration aux agents publics à raison de leur mise en cause par des tiers dans l'exercice de leurs fonctions ». L'article 28 vise à permettre à certains fonctionnaires d'État ultramarins exerçant en métropole de trouver plus facilement une affectation dans la collectivité dont ils sont originaires. L'article 29 met à jour la liste des positions statutaires : les positions d'activité, de détachement, de disponibilité et de congé parental sont maintenues, tandis que le hors cadres et l'accomplissement du service national et des activités dans les réserves disparaissent. L'article 33 encadre les mises à disposition de fonctionnaires hors de leur administration d'origine et harmonise les règles de remboursement applicables dans les trois versants de la fonction publique. L'article 36 pose le principe selon lequel tout fait passible de sanction disciplinaire peut être poursuivi dans un délai de trois ans. Jusqu'à présent, l'action disciplinaire était imprescriptible. L'article 39 pose le

principe de recrutement des agents contractuels selon des modalités permettant d'apprécier leurs capacités à exercer les fonctions à pourvoir. En outre, il détermine quelles dispositions du titre Ier du statut général sont applicables à ces agents.

En ce qui concerne l'exemplarité de l'employeur public (sic !), l'article 40 précise la rédaction du plan de lutte contre la précarité. L'article 41 prolonge de deux ans, jusqu'au 13 mars 2018, le dispositif de titularisation des agents contractuels. L'article 44 prévoit que l'agent qui refuse l'avenant proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD en cours.

Sur l'amélioration du dialogue social, l'article 47 favorise un meilleur équilibre de la présence des femmes et des hommes parmi les représentants du personnel dans les instances paritaires. L'article 48 élargit la compétence du Conseil commun de la fonction publique. L'article 54 fixe les conditions permettant une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances nationales de la fonction publique (conseils supérieurs et conseil commun). L'article 55 complète la liste des discriminations prohibées à l'encontre d'un agent public avec la discrimination en raison de la situation de famille. L'article 57 fixe les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire afin de faciliter la signature des accords collectifs au sein de la fonction publique.

L'article 58 précise les règles de position et d'avancement des délégués syndicaux de la fonction publique. L'article 59 supprime le dispositif de réorientation professionnelle créé par la loi « mobilité » du 3 août 2009. Il est remplacé par une priorité d'affectation ou de détachement qui est accordée aux fonctionnaires de l'État dont les emplois ont été supprimés. L'article 60 change le nom de la prime de performance collective créée en 2010, qui devient "prime de résultats collectifs". L'article 68 harmonise les conditions de recrutement sans concours des agents de catégorie C des trois fonctions publiques. L'article 69 actualise les modalités des congés pour maternité ou pour adoption, des congés de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé parental.

Rapport Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique : une évaluation partielle

Claudine ZYSBERG

Rappelons-nous ce temps heureux où les gouvernements successifs (droite, puis gauche) voulaient vraiment lutter contre le chômage et, en adoptant la loi Robien en 1996 puis la loi Aubry en 1998, ramenaient le temps de travail de 39 à 35 heures par semaine. Pas prévus dans le dispositif initial et sous la pression des syndicats, l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) vont faire l'objet de trois décrets pour la Fonction publique : en 2000 pour l'Etat, en 2001 pour la territoriale et en 2002 pour l'hospitalière. Souvenons-nous de cet accord historique sur l'aménagement et la réduction du temps de travail pour le ministère de l'environnement (services et établissements publics), que le SNE a signé en 2001 avec le ministre d'alors, Yves Cochet, au grand soulagement des autres syndicats !

Seize ans après, la remise en cause des 35 heures, de sournoise se fait de plus en plus frontale dans le secteur privé (voir la mise à mal du code du travail par la loi El Khomri) ; mais pour le secteur public, le rapport Laurent, sous couvert d'évaluation objective, est le premier signe de la volonté des politiques de s'attaquer aux droits des fonctionnaires en matière de temps de travail.

Commandé par Marylise Lebranchu à un « grand homme de gauche », le maire UDI de Sceaux, Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, ce rapport devait servir, selon l'ancienne ministre, à « apaiser le débat en France sur la fonction publique où les clichés s'opposaient » avec « un vrai éclairage sur le travail effectif réalisé dans les administrations ». Gros de 190 pages et assorti de 34 recommandations, ce document analyse tous les types de services, d'établissements, et de métiers représentatifs des trois fonctions publiques. Pourtant il ne tient pas vraiment compte, dans ses analyses, des rémunérations moindres du secteur public par rapport au secteur privé, des coupes franches d'effectifs à l'hôpital ou dans les services extérieurs des ministères et des situations critiques comme dans le cas des pompiers. Quand il s'agit de donner un chiffre que les médias, les politiques et les citoyens vont retenir, le rapport indique que les fonctionnaires travaillent en moyenne 1584 heures par an, au lieu des 1607 heures requises, soit, à 1,4 % près, pas loin de l'objectif des 35 heures ! Quelle révélation, loin de la caricature des fonctionnaires se tournant les pouces ! Le rapporteur concède, certes, que la mise place des 35 heures dans le public n'a pas été accompagnée

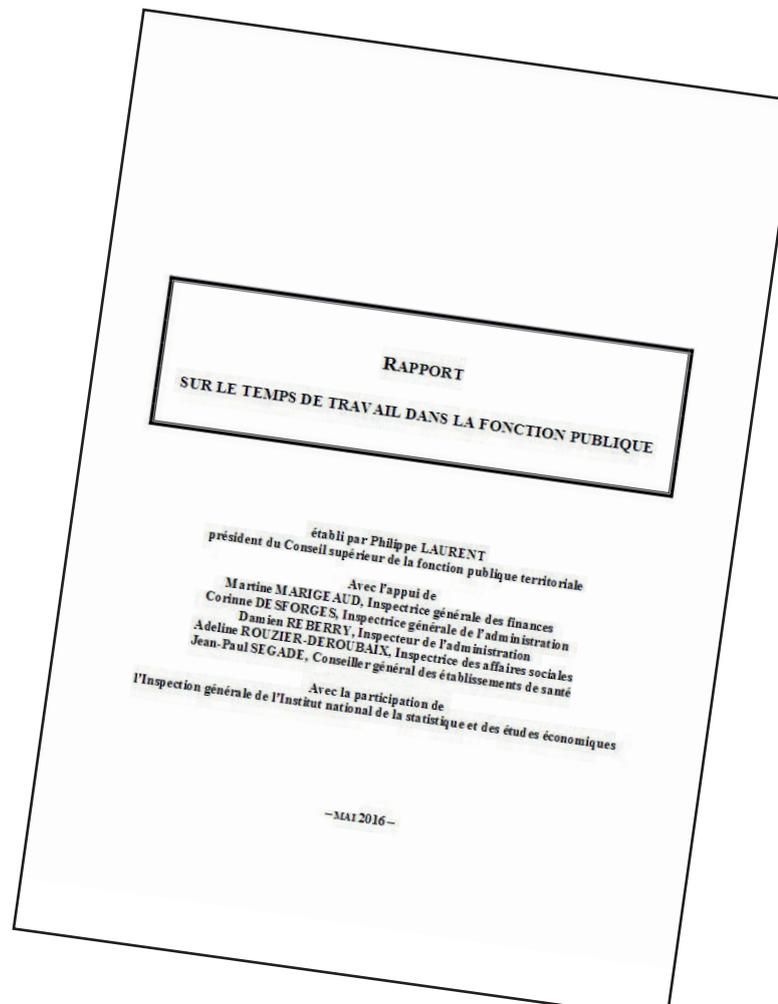
partout d'une réflexion suffisante et que, à l'hôpital en particulier, l'absence de recrutements a désorganisé les services et a obligé les personnels à accumuler les RTT, sans pouvoir les prendre.

RECOMMANDATION N° 3 : « Distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent ».

La mesure rêvée pour un petit chef n'ayant rien de mieux à faire que de cliquer les membres de son équipe. C'est surtout une mesure qui va à l'encontre de l'annualisation du temps de travail, chère à certains syndicats et à nos directeurs, et à son organisation planifiée. C'est enfin un coup d'épée dans l'eau, puisque les fonctionnaires absents pour diverses raisons, notamment la maladie, voient automatiquement réduire leur RTT, du moins dans les services de notre cher ministère...

RECOMMANDATION n° 5 : « Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine et ne bénéficiant pas de jours de RTT ».

Un peu d'histoire : rappelons que les jours de fractionnement ont été obtenus en 1968, suite aux accords de Grenelle, en compensation d'une absence d'augmentation du salaire des fonctionnaires, au regard des 10 % obtenus en moyenne dans le secteur privé. Toucher à cet acquis empêchera les services de mieux étaler les congés – en contribuant accessoirement à l'allongement de la saison touristique – et compliquera les rencontres familiales aux petites vacances.



RECOMMANDATION n° 7 : « Aligner le temps de repos quotidien minimum de la fonction publique hospitalière sur celui des autres fonctions publiques et supprimer le jour de fractionnement supplémentaire ».

Travailler 12 heures d'affilée étant devenue la règle à l'hôpital, les personnels hospitaliers seront contents d'apprendre qu'on pourrait rogner sur le temps de repos, au risque de voir des agents travailler au-delà de leurs limites physiques.

RECOMMANDATION n° 13 : « Limiter les possibilités de choix de cycles de travail à 4 maximum, dont un à 35 heures hebdomadaires et 7 heures par jour ».

Les circulaires successives de notre ministère limitent déjà le choix de cycles de travail, sauf dérogations dues à des situations particulières.

RECOMMANDATION n° 17 : « Mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 ou 90 % ».

C'est une mesure plutôt sociale mise en place bien avant l'ARTT, destinée au départ aux mères de famille, mais dont ont bénéficié tous les agents souhaitant avoir du temps pour eux. Généralement, quand ces collègues travaillent à temps partiel choisi à 80 et 90 %, ils assument un poste de « temps plein », tout en voyant leurs congés et leurs éventuelles RTT réduits. La sur-rémunération est une petite compensation, la supprimer diminuerait leur motivation ou les obligerait à revenir au temps plein.

RECOMMANDATION n° 23 : « Elaborer une norme commune pour les autorisations spéciales d'absence ».

Outre que ces ASA sont bien encadrées, attention à ne pas toucher à nos ASA syndicales !

RECOMMANDATION n° 28 : « Mettre en place un régime de forfait-jour pour les postes pour lesquels les nécessités de service l'exigent ».

Dans les négociations sur l'ARTT, nous avons toujours demandé que le forfait-jour soit réservé aux cadres de deuxième et troisième niveau. La formulation de cette recommandation est on ne peut plus inquiétante, car pouvant s'appliquer à n'importe quel poste.

Cette liste comprend, il est vrai, des propositions touchant à la compilation de données et à des évaluations systématiques de l'application de la réglementation dans tous les services, qui semblent de bon sens : cette évaluation d'envergure, 15 ans après l'adoption de la loi, est en effet un peu tardive. Reste que le rapport met plutôt l'accent sur certaines situations hors normes, comme les heures accumulées sur les comptes épargne-temps, occasionnant une dette de l'Etat de plus de quatre milliards d'euros, si l'on s'en tient aux personnels des hôpitaux et de la police. Mais c'est bien là où l'Etat n'a pas créé de postes supplémentaires, voire même en a supprimé lors du temps glorieux de la RGPP ! Quant à la négociation qui devrait s'engager à la suite de ce rapport (présenté au prochain Conseil commun de la fonction publique, le 27 juin), le gouvernement souhaitera sans doute la placer dans le contexte du dégel du point d'indice et de la revalorisation de certaines carrières de fonctionnaires, après cinq ans de refus de discussion. A nous de montrer que les agents du service public s'impliquent dans leurs missions et qu'ils sont attachés aux 35 heures... à la fois source d'épanouissement et, en principe, de création de postes.

BREVES

Braconnage des ortolans

BREVES

Dans un communiqué de presse du 16 juin, la Ligue de protection des oiseaux pointe une nouvelle fois l'inconséquence de la France.

« Forte d'un dossier à charge qui témoigne de la négligence de l'État français, la Commission européenne vient de lui adresser un avis motivé : si la France ne fait pas la preuve, d'ici le 15 août, qu'elle va mettre un terme à ces pratiques délictueuses, elle encourt des poursuites devant la Cour de justice européenne.

A cette occasion, la LPO tient à souligner que, en pleine période d'examen du projet de loi pour la reconquête de la biodiversité, et alors qu'elle s'apprête à célébrer les 40 ans de la loi de protection de la nature de juillet 1976, la France ne peut pas continuer à être montrée du doigt comme le mauvais élève de l'Europe qui ne respecte pas la directive oiseaux. »

Ces dernières années, le SNE-FSU a également alerté à plusieurs reprises les ministres sur le braconnage des ortolans et des pinsons et sur les dérives des préfets locaux.

En 2012 il écrivait à la ministre : « ... Le SNE-FSU ne peut pas accepter plus longtemps que nos collègues de l'ONCFS soient mis dans cette situation de « contrôler » une pratique pourtant totalement interdite depuis 12 ans ! L'exercice de leur mission de police de l'environnement en est affecté... »

Comme cela s'est déjà produit à plusieurs reprises, seule une condamnation suivie de la menace d'astreintes financières importantes est susceptible de contraindre la France à respecter certaines directives européennes.

France Nature Environnement, la Ligue de protection des oiseaux et Humanité et biodiversité dénoncent une nouvelle fois l'inconséquence de l'Etat sur la chasse. On ne dira jamais assez l'importance de la vigilance des associations dans le domaine des politiques environnementales.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Communiqué de presse – Mercredi 8 juin 2016

Non-respect de la directive oiseaux

Le ministère de l'environnement sanctionné pour la huitième fois par le Conseil d'Etat français !

Saisi par France Nature Environnement, la LPO et Humanité et Biodiversité, le Conseil d'État vient d'annuler une circulaire de la ministre de l'environnement qui autorisait les chasseurs à chasser les oies au-delà de la fermeture de leur chasse, fixée au 31 janvier 2015.

A sept reprises déjà le Conseil d'Etat a annulé les arrêtés ministériels prolongeant la chasse au-delà du 31 janvier, rappelant que la chasse en février, qui affecte des oiseaux en migration pré-nuptiale, est contraire à la directive européenne « Oiseaux » et à la loi française qui impose la protection complète des oiseaux en période de reproduction.

Après avoir tout essayé ces dernières années pour contourner la réglementation, jusqu'à prétexter des prélèvements à fins scientifiques, le ministère en charge de l'environnement a de nouveau innové : le 28 janvier 2015, sachant qu'un nouvel arrêté serait inmanquablement censuré par la justice, la ministre de l'environnement a écrit au directeur de l'Office National de la Chasse et de la Faune Sauvage et à tous les préfets pour leur confirmer que la chasse serait bien fermée au 31 janvier, mais qu'il ne faudrait pas verbaliser les chasseurs en infraction entre le 1er et le 9 février !

Choquées par cette officialisation du braconnage, nos associations ont aussitôt contesté cette circulaire devant le Conseil d'Etat. Il vient de leur donner raison pour la huitième fois. Officialiser le braconnage n'est pas compatible avec un État de droit. Pourtant, cette année encore, la ministre de l'environnement a donné des consignes verbales pour que les chasseurs d'oies ne soient pas verbalisés en février. Imaginerait-on de telles pratiques pour la santé, la sécurité... et qu'arriverait-il en cas d'accident de chasse ? C'est d'autant plus choquant lorsque l'État français prétend être exemplaire pour la conservation de la biodiversité.

France Nature Environnement, la LPO et Humanité et Biodiversité sont satisfaites de cette décision et attendent de l'Etat qu'il prenne ses responsabilités en faisant enfin appliquer la loi sur le terrain en mettant un terme au braconnage, notamment des oies.

<https://ged.fne.asso.fr/silverpeas/LinkFile/Key/bf8063e0-2cf0-4b07-93d9-b132cbb2ff92/CP-080616.pdf>

Les risques psychosociaux chez les représentants du personnel : enquête, constats et actions au sein du SNE

*Groupe de travail HSCT
du Conseil national du SNE-FSU*

Un contexte

Les risques psychosociaux sont un sujet largement suivi et traité par les représentants du personnel dans leurs établissements et services. Des enquêtes du type « climat social », « qualité de vie » ou encore « baromètre stress » ont été mises en place dans plusieurs établissements publics ces dernières années pour évaluer l'état de santé des agents. Le sujet des risques psychosociaux tend progressivement à être mieux appréhendé, même si de gros progrès sont encore à mener. Mais qu'en est-il de ce sujet chez les représentants du personnel ? En quoi peuvent-ils être concernés dans leur travail syndical ? Sont-ils exposés à des risques particuliers ?

En avril 2015, lors d'un conseil national, la question est posée. Le groupe de travail hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) est alors tout désigné pour s'en préoccuper. Quelques temps plus tard, la lettre du Centre études & prospective du groupe ALPHA (N°20 de juin 2015) publie le dossier « les représentants du personnel sont-ils protégés des risques psychosociaux ? », lui-même issu du rapport « Les représentants du personnel sont-ils protégés des risques psychosociaux? Comprendre les spécificités de leur exposition pour agir : un enjeu pour la prévention » (étude réalisée avec le cabinet SECAFI appartenant au même groupe).

Ce rapport est très intéressant et éclairant : « En posant la question de l'exposition aux risques psychosociaux des représentants du personnel, nous nous sommes trouvés face à une sorte de point aveugle. Nous avons donc enquêté pour confirmer ou infirmer notre hypothèse, à savoir que le fait d'exercer un mandat générerait des spécificités quant à l'exposition des représentants du personnel aux facteurs de risques psychosociaux parce que la fonction et l'activité de mandaté seraient :

- créatrices de facteurs de risques psychosociaux spécifiques et plus ou moins indépendants des risques psychosociaux liés à l'activité professionnelle salariée ;
- sources de facteurs de régulation et de ressources permettant de mieux affronter les facteurs de risques psychosociaux. »

Notre groupe de travail HSCT s'est inspiré de cette

démarche pour procéder à une enquête dont l'objectif était d'apprécier, par une douzaine de questions, l'exposition des représentants du personnel du SNE-FSU aux risques psychosociaux.

Des constats

Non, les représentants du personnel du SNE n'échappent pas aux risques psychosociaux. Avec un niveau de participation de 60 % (152 représentants du personnel SNE ont répondu à l'enquête), on peut regarder les résultats obtenus avec beaucoup d'attention.

Travail syndical et impact sur la santé

Cinq des douze questions se référaient à la thématique « santé » et la sixième question portait sur le lien possible avec l'activité syndicale.

De manière globale (tableau 1), il ressort que les troubles du sommeil, les douleurs chroniques, le sentiment de malaise, la fatigue permanente et les arrêts-maladies seraient en lien pour partie avec l'activité syndicale pour 22,7 % des représentants du personnel. Les symptômes apparaissant les plus forts sont le sentiment de malaise (41,3 %), les troubles du sommeil (41,3 %) et la fatigue permanente (38 %).

Tableau 1 : Pourcentage des réponses apportées aux questions

	Troubles du sommeil	Douleurs chroniques	Sentiment de malaise	Fatigue permanente	Arrêt maladie	Lien avec le mandat syndical
OUI (%)	38,7	25,0	41,3	38,0	22,4	22,7
NON (%)	61,3	75,0	60,0	62,0	77,6	81,3

relatives à la santé

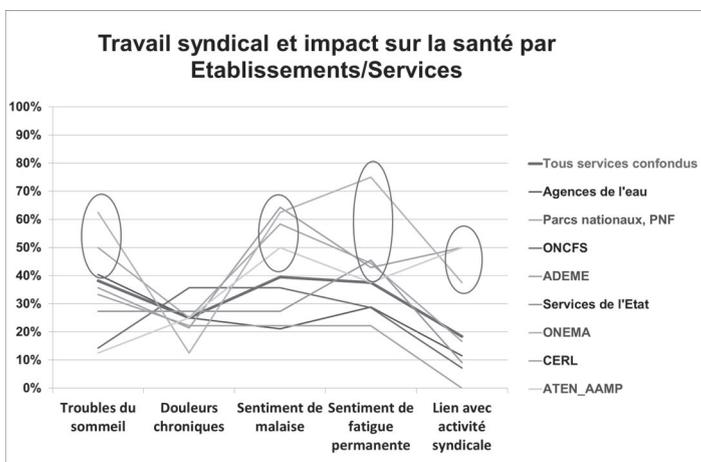
On peut comparer ces résultats à ceux obtenus dans l'étude du Centre études & prospective : « 55 % des représentants du personnel interrogés déclarent ressentir au moins un symptôme ayant un lien probable avec leur mandat. Ces résultats, donnés à titre indicatif, sont basés sur le ressenti des salariés et ne présument en rien de la relation directe entre ces symptômes et l'activité des représentants du personnel, d'autant qu'il peut être délicat, pour un représentant du personnel, d'isoler ce qui relève de son mandat de ce qui est lié à son activité professionnelle. On notera toutefois l'importance des troubles du sommeil, de la sensation de mal-être et de la fatigue...». Les mêmes symptômes ressortent aussi dans l'enquête nationale menée par SECAFI avec un pourcentage beaucoup plus fort (55 % au lieu des 22,7 % pour les représentants du personnel SNE).

Si on regarde maintenant la distribution des résultats par services et établissements (Figure 1), on constate des taux très au-delà du taux moyen obtenu tous services/établissements confondus. Sont particulièrement concernés l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), l'Office de l'eau et des milieux aquatiques (Onema), les parcs nationaux, le groupement d'intérêt

DOSSIER

public acteurs territoires, espaces naturels (Aten) et le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (Celrl).

Figure 1 : Indicateurs de la santé des représentants du personnel par Etablissements/Services



Quelques facteurs d'exposition aux risques psycho-sociaux

Les exigences émotionnelles

Selon l'étude du Centre études & prospective, « dans les onze principaux facteurs expliquant le stress décompensé, trois ont trait à des exigences émotionnelles : être confronté à des salariés en situation de mal-être ; ne pas réussir à prendre de la distance face aux problèmes confiés par les salariés ; devoir cacher ses émotions... ».

Parmi celles et ceux qui ont répondu à l'enquête, beaucoup ont commenté leur activité :

– « ... la prise en compte des risques psychosociaux dans les services poussent les représentants syndicaux à investir ce domaine et à accompagner un plus grand nombre d'agents en souffrance ... »

– « ... avec des moments difficiles qui se rajoutent au stress du poste (gestion d'un burn-out)... »

– « ... sollicité par les collègues quand ça ne va pas ... »

L'intensité du travail

Là encore, les commentaires sont nombreux et se rejoignent pour un même constat : une charge de travail supplémentaire au quotidien, tant par le temps passé que par la charge mentale. Il arrive par moment, et parfois de façon chronique, d'être en difficulté pour concilier travail syndical, travail professionnel et vie privée. Un lien fort est fait avec la dégradation des conditions de travail, « en faire toujours plus avec des moyens humains en baisse... ».

L'insécurité de la situation de travail

Elle est aussi un facteur explicatif du stress décompensé chez un représentant du personnel :

– « ... j'ai eu plusieurs convocations dans le bureau de mon supérieur hiérarchique pour m'inciter "à mettre la priorité sur mon travail" ... »

– « ... l'impact sur ma carrière n'est pas clair mais des projets qui m'intéressent ne me sont jamais proposés ... »

– « ... qui pense que je fais ça pour ma carrière (c'est probablement pour ça que je ne progresse pas !) ... »

Le soutien par l'entourage

C'est un point très positif de cette enquête où 62,5 à 94,4 % des répondants précisent se sentir soutenus par leurs pairs, par leurs proches, parfois par leurs collègues, mais beaucoup plus rarement, voire jamais, par leur hiérarchie.

Extrait de l'étude du Centre études & prospective : « Le sentiment d'isolement, dont témoignent 39 % des répondants à notre enquête, apparaît comme un facteur de surexposition important : un représentant du personnel qui se sent isolé dans l'exercice de son mandat a 50 % de probabilité de plus d'être en situation de stress décompensé. Le sentiment d'isolement domine dans les mandats de délégation unique du personnel (48 %) et de délégué syndical (44 %) ainsi que dans les entreprises de moins de 50 salariés (59 %, contre 33 % dans celles de plus de 1 000 salariés). »

Un engagement syndical qui reste fort

Si la lassitude ressentie dans l'exercice du mandat syndical reste assez forte avec 42,7 % de réponse des répondants, les commentaires font apparaître les liens avec, d'une part, la difficulté à obtenir des résultats aujourd'hui – « on se bat pour ne pas perdre les quelques acquis... », « les marges de manœuvre sont si minces... » – d'autre part, avec le cumul des mandats – « l'action syndicale repose toujours sur les mêmes » – et, enfin, avec leur complexité – « mandat trop complexe en commission hygiène, sécurité et conditions de travail... ».

Lassitude certes mais pas de volonté systématique de cesser l'activité syndicale même si 31,6 % l'envisagent !

L'analyse par services et établissements pointe à nouveau des taux de lassitude et de cessation d'activité plus forts dans certains d'entre eux.

Tableau 2 : Taux de lassitude dans l'exercice du mandat syndical par services et établissements

Services et Etablissements	Lassitude dans l'exercice du mandat syndical
ONEMA	87,5%
ATEN_AAMP	87,5%
CERL	55,6%
ADEME	50,0%
Parcs Nationaux, PNF	44,4%
Agences de l'Eau	32,7%
Services de l'Etat	27,3%
ONCFS	21,4%
Tous confondus	42,80%

Tableau 3 : Taux de volonté de cesser l'activité syndicale par services et établissements

Services et Etablissements	Cessation de l'activité syndicale
ATEN_AAMP	62,5%
ONEMA	50,0%
CERL	44,4%
Parcs Nationaux, PNF	38,9%
ONCFS	28,6%
ADEME	28,6%
Agences de l'Eau	21,2%
Services de l'Etat	18,2%
Tous confondus	85,50%

Des interviews éclairantes

En complément des résultats de l'enquête, quelques-uns d'entre vous ont accepté de répondre à un panel de dix questions supplémentaires par des interviews téléphoniques.

Trois éléments clés apparaissent.

– Le facteur ancienneté : L'expérience et le temps passé dans la fonction de représentant du personnel apporte une assurance, une confiance et une meilleure connaissance de leur rôle et de leurs missions. Les jeunes élus sont sans doute plus vulnérables en début de mandat face aux risques psychosociaux.

– La vie de la section : certaines sections syndicales, de par le faible nombre de membres, se réunissent peu ou pas pour l'assemblée générale annuelle ou pour des réunions de bureau. Le sentiment d'isolement est dans ce cas palpable et il accroît les risques psycho-sociaux.

– Un vécu de représentant du personnel rarement partagé : Les représentants du personnel échangent et travaillent sur leurs sujets, notamment lors de la préparation des instances (comités techniques, CHSCT, commissions du personnel, commissions administratives paritaires, groupes de travail...) mais ils ne pensent ou ne recherchent jamais ou rarement à échanger et partager leur vécu de représentant du personnel.

Quelles actions mettre en place pour commencer à répondre aux risques psycho-sociaux des représentants du personnel SNE ?

La formation

Pour bien connaître le rôle et les missions d'un représentant du personnel, il ne faut pas attendre d'avoir dix ans d'ancienneté dans cette fonction : il faut se donner les moyens de participer aux formations proposées par le SNE. De son côté, le SNE va proposer, dès cet automne, d'intégrer

aux formations sur les instances de dialogue social un temps de discussion et d'échange sur les risques psycho-sociaux chez les représentants du personnel.

La vie de la section

Elle est essentielle face au sentiment d'isolement que peuvent ressentir les représentants du personnel. La vie de la section, son animation, doivent être aussi considérées comme le lien, la cohésion du groupe ; toute réunion, qu'elle que soit sa forme (physique, téléphonique, en visio-conférence), est l'occasion de partager les frustrations, les sentiments de lassitude mais aussi les victoires, si petites soient-elles. La section elle-même est invitée aux réunions et échanges au sein de la branche à laquelle elle appartient. Ce lieu de rencontre doit aussi être un soutien contre l'isolement. Le SNE, à travers les responsables des branches, propose aux sections de venir à leur rencontre ; c'est une démarche qu'il faudra suivre et accroître pour que les liens entre chacun d'entre nous se renforcent. Le sentiment d'appartenance à un groupe de personnes qui vivent les mêmes choses est rassurant, car la difficulté rencontrée n'est pas de votre fait mais bien d'un contexte professionnel changeant et violent.

Des espaces de délibération insuffisants

Nous ne nous n'accordons sans doute pas assez de temps pour échanger et pour confronter nos propres difficultés face à la charge de notre mandat, de nos pratiques, de nos doutes ou sur nos astuces... Il nous appartient de créer et de trouver cet espace-temps où on se préoccupe aussi de soi, où on partage avec son collègue son mal-être, sa fatigue, où « on pose son sac ». Nous prenons soin des autres, de l'action collective, nous devons aussi prendre soin de nous-mêmes. Nous devons apprendre à instituer dans nos pratiques cet espace-temps et chacune, chacun, doit avoir cette liberté d'expression sans être jugé(e) et d'écouter sans juger !

Le stress décompensé, de quoi parle-t-on ?

Dans certaines maladies, des troubles peuvent être pendant un certain temps « compensés », c'est-à-dire qu'ils existent potentiellement, mais leurs conséquences néfastes n'apparaissent pas du fait de défenses, de ressources qui les équilibrent. Quand cet équilibre est rompu, le trouble va se manifester, il ne sera plus « compensé » par autre chose, la maladie sera dite « décompensée ». Par analogie, la notion de stress décompensé définit une situation dans laquelle les troubles liés au stress ne sont plus compensés et ont un impact avéré sur la santé des salariés. (Extrait de l'étude SECAFI)

troubles du sommeil insomnie
 énervement désespoir déshumanisation
 détresse fatigue surcharge de travail souffrance
 anxiété stress **dépression** conflit
 déprime **burn-out** frustration
 frustration **stress au travail**
 harcèlement **bore-out**
mal-être surmenage déconstruction
épuisement désintérêt
 démotivation risques psychosociaux

Trois questions à Michel Agostini (Société SECAFI)

Les risques psychosociaux chez les représentants du personnel, un sujet d'actualité ?

C'est un vrai sujet. Il n'est d'actualité que parce que des acteurs s'en soucient aujourd'hui et posent le problème. Le travail syndical a été le sujet de beaucoup de travaux centrés sur les types d'activités, le sens de l'engagement, les modes d'actions... mais les conditions de ces missions et leurs effets sur les personnes ont peu fait l'objet de recherches. L'activité militante vue comme un sacerdoce a oublié en chemin les conditions de l'activité militante. Les organisations syndicales ont, pour la plupart, négligé la prise en compte des itinéraires de leurs représentants. Le moteur de l'idéologie, du sens de l'engagement devant couvrir, « héroïser » le quotidien d'une activité rarement lue comme un « travail ». Or, d'expérience, ce n'est pas d'hier que je rencontre des militants en difficulté. L'alcool, la maladie, les divorces sont trop fréquemment les symptômes de ruptures générées par un niveau d'engagement élevé.

Ce qui fait actualité, c'est très certainement une aggravation du phénomène. Le vieillissement de la population militante, les faibles perspectives de remplacement par de nouvelles générations, l'affaiblissement des collectifs face à la surcharge de travail, le durcissement des conditions sociales, la faible capacité à engranger des résultats et, bien sûr, la confrontation du militant avec la souffrance au travail de ses collègues, pour la gestion de laquelle il n'est pas préparé, sont autant de situations potentiellement cumulatives qui percutent le syndicaliste en action.

Quelle est votre réaction à la lecture des résultats de l'enquête réalisée auprès des représentants du personnel du SNE ?

Ce travail a le mérite d'exister. Analyser un problème, diagnostiquer les causes et leurs conséquences forment l'impératif d'une prévention efficace, puisque pouvant se construire sur un matériau solide. Vous avez là les données sur les problèmes ressentis comme liés au travail syndical et sur les établissements présentant des taux supérieurs au taux moyen. Donc vous savez quels sujets et quelles cibles traiter en priorité. Bravo !

Quelles solutions ou actions doivent être apportées par les syndicats selon vous ?

Votre travail se conclut par des pistes prometteuses. En rajouter serait vous faire prendre le risque d'une difficulté à conduire l'ensemble de votre projet, parce que trop ambitieux au regard de votre capacité collective. Donc un seul conseil : mettez en place sans tarder les actions que vous avez déjà listées et prenez soin d'en suivre le déroulement et d'en évaluer les effets. Une simple recommandation : mettez les instances fédérales de votre organisation dans le coup pour, d'une part, les sensibiliser et, d'autre part, obtenir leur soutien.

Remerciements

Que soient remerciés ici pour leur contribution à ce travail l'ensemble des enquêtés, les membres du groupe de travail, à savoir Véronique Caraco, Virginie Croquet, Céline Lingerie, Jean-Noël Gautier, Sylvie Jégo, Julie Lefrançois, Stéphane Maugendre, Fabien Pasquet, Arlette Pélissier. Et enfin un grand merci à Michel Agostini de la Société SECAFI qui a su nous apporter son expérience et son regard sur ce sujet. ...||:

Nouvelles de l'Intersyndicale Environnement (ISE)

Jean-Marc MARSOLLIER

Le 4 février dernier a été une journée de grève dans l'ensemble des établissements avec des manifestations. Un réel succès : 1 000 agents dans la rue et 60 % de grévistes !!! Du jamais vu pour un mouvement social de la fonction publique. Sans compter qu'en raison du coût que représente un jour de grève, de nombreux collègues qui partagent ces revendications n'ont pu y prendre part. Le taux d'adhésion est donc encore supérieur. Il s'agit d'un signe fort qui aurait dû être entendu. Malgré cette exaspération, l'administration et le cabinet du ministère n'ont répondu que par le mépris !

Face à ce manque de réponse, l'ISE a poursuivi les actions pour maintenir la pression sur le ministère. Ceci a conduit à des actions comme le blocage de données prédateurs, le blocage des sites d'examen du permis de chasser, l'opération rivières vertes du 25 avril au cours de laquelle les personnels de l'Environnement ont mené une opération médiatique de grande ampleur avec la coloration de cours d'eau et fontaines dans treize départements, à l'occasion de l'ouverture de la conférence environnementale.

Depuis le début de l'année quelques réponses ont été apportées :

– pour les contractuels, le **quasi-statut** est finalisé. Il va être présenté au CTM. Même s'il est loin d'être satisfaisant, surtout avec un régime

indemnitaire de 60 % inférieur à celui des fonctionnaires. **Pour la CDIisation des CDD**, des premières orientations ont été données. Un bilan nominatif doit être fait par l'administration pour juillet.

– Pour les corps d'ATE et TE, annonce de **requalification des 150 ATE en TE** (revendication de 2011 reportée dans le plan ministériel de 2016). Par contre, avec l'application du **protocole PPCR** par le gouvernement, les grades d'ATP2 et d'ATP1 sont fusionnés. Cela entraîne, pour les agents en fin de carrière dans l'échelle 6, une situation défavorable pour la promotion dans le corps des TE. Il faudra également revoir le taux promus/promouvables. Le **NES** est mis en œuvre de force par l'administration avec un reclassement sur les trois niveaux de grade. Certains agents vont y perdre sur le long terme, et les TE actuels ne sont pas intégrés systématiquement dans les deuxième et le troisième grades du NES ! Le **RIFSEEP**, qui va « geler » les primes des agents, va être imposé en 2017 et aura des conséquences directes sur les régimes indemnitaires des corps de l'environnement. Le **plan triennal 2015-2017** a pour conséquence la baisse significative des effectifs à l'ONCFS qui vont passer de **1614 ETP** en 2015 à **1480** en 2017...

Autant de raisons pour poursuivre les actions intersyndicales.

De nouvelles actions préjudiciables pour nous sont en gestation pour cet été, période difficile. Nous comptons sur la mobilisation des personnels pour poursuivre notre objectif de faire entendre au ministère qu'il doit ouvrir de nouvelles négociations sans tarder sur de nombreux points, en particulier ceux sur lesquels il ne s'exprime pas et dont il a bien l'intention de laisser pourrir la situation jusqu'aux prochaines élections présidentielles !

Police de l'environnement de l'AFB : Attaque des lobbies chasse et plus... Pour le démantèlement

Jean-Marc MARSOLLIER

Le 17 juin, de nombreux députés de tous bords ont déposé une rafale d'amendements portant sur l'article 9, alinéa 28, du projet de loi biodiversité. C'est une véritable attaque en règle des lobbies qui font pression sur les députés pour démanteler la future Agence française pour la biodiversité (AFB), en lui retirant ses missions de police judiciaire de l'environnement au profit de l'ONCFS. Véritable danger majeur pour la protection de l'environnement, cela entraînera un éclatement de fait de la future AFB. L'Intersyndicale des personnels de l'environnement, SNE-FSU, CGT Environnement, FO et SNAPE Solidaires, a donc immédiatement réagi en diffusant un communiqué de presse auprès des députés pour les prévenir des dégâts d'un tel vote pour l'avenir de la gestion de la biodiversité et les inciter à ne pas voter ces amendements le 21 juin.

L'intersyndicale des personnels de l'environnement considère qu'il est très

risqué de confier toute la police environnementale à un établissement dont le conseil d'administration est largement piloté par le monde de la chasse et qui, en 2016, a renouvelé un accord cadre de partenariat privilégié avec la fédération nationale des chasseurs, dont le président n'est autre que Bernard BAUDIN. Celui-ci a envoyé une lettre ouverte, le jeudi 16 juin, aux députés pour les inciter à déposer ces fameux amendements pour transférer les missions de police de l'AFB vers l'ONCFS et ainsi retirer les prérogatives judiciaires aux actuels agents de l'ONEMA, futurs agents de l'AFB.

Extrait de la lettre ouverte aux députés, de Bernard Baudin, président de la Fédération Nationale des Chasseurs : « ...C'est cette tentative de détournement de la loi biodiversité en loi anti chasse qui a provoqué la colère légitime des chasseurs qui ont alors compris que la meilleure défense était l'attaque. Même l'arbitrage du Président de la République sur l'indépendance de la filière chasse, sa gouvernance et de l'ONCFS a fait l'objet de multiples tentatives de remises en cause. Faire main basse sur les 70 millions d'euros payés directement par les chasseurs pour financer l'ONCFS était l'autre facette de cette OPA, conduite au nom de la biodiversité par certains Verts et la rapporteure, avec le soutien des

ONG. C'est aussi parce que la défense de la biodiversité ordinaire est dans l'ADN des chasseurs que la Fédération Nationale des Chasseurs souhaite aller plus vite et plus loin en matière de police de la chasse, de l'eau et de la nature...

C'est pourquoi nous demandons avec détermination que l'on sépare les missions de police administrative et de police judiciaire et que ces dernières soient confiées à l'ONCFS.

Tout le monde reconnaît que l'ONCFS est un formidable atout en matière de police de la nature, car il a des personnels très compétents, qui sont à l'origine de la majeure partie des procédures judiciaires avec la Gendarmerie nationale... »

Le 22 juin, en séance plénière, huit amendements identiques ont été discutés à l'Assemblée nationale, visant à restreindre l'activité de police de l'AFB à son volet administratif. De bons arguments leur ont été opposés par Mme B. Pompilli, secrétaire d'Etat en charge de la biodiversité, Mme G. Gaillard, rapporteure du projet de Loi et par plusieurs député(e)s. Suite au vote, la modification a été écartée (44 contre, 18 pour). Notons que l'un des députés portant ce transfert de la police judiciaire à l'ONCFS a fait clairement état de ses contacts en ce sens avec un des syndicats de l'ONCFS.

Service de l'Etat : Sans moyens suffisants, la réorganisation territoriale désorganise l'administration

Bruno DESJARDINS

Fusion des régions : l'administration sous-estime les mobilités !

Parmi les quelque 8 000 agents des services déconcentrés des 7 nouvelles régions fusionnées, environ 350 feront l'objet d'une mobilité géographique et 1 800 d'une mobilité fonctionnelle. Ce sont les chiffres présentés la semaine dernière, lors d'un point d'étape du groupe de travail du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État consacré à la mise en œuvre de la réforme territoriale. Encore faut-il s'entendre sur le concept de mobilité fonctionnelle ! Le débat est toujours ouvert sur la notion de « poste substantiellement modifié » : l'élargissement du territoire de compétence, la perte de responsabilité et de missions concernent une grande majorité des postes, en tous cas un nombre bien plus élevé que les 1 800 annoncés !

Par ailleurs, les outils d'accompagnement des ressources humaines devant être mis en œuvre ne sont pour l'instant pas vraiment déployés, dans l'attente de notes de gestion dans les services.

Les organisations de travail : le micro-organigramme ne fait pas tout !

Le calendrier initial est bien respecté, à en croire le gouvernement. Après la fusion au 1er janvier dernier des 143 services régionaux, devenus 63 services fusionnés, les procédures d'affectation des personnels devraient s'achever avant l'été, notamment dans les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), les plus grosses directions déconcentrées qui font travailler 1 000 à 1 200 agents. Selon le préfet Jean-Luc Nevache, chargé de piloter la réforme, *« un tiers des directions seront dans leurs organigrammes définitifs avant l'été »*. Seulement, les organigrammes ne font pas toute l'organisation ! La complexité de certains organigrammes, notamment dans les régions qui fusionnent à trois, augure plutôt une extrême difficulté à s'organiser dans le fonctionnement quotidien.

Les moyens de communication ne suivent pas

Les TIC, technologies de l'information et de la communication, mises en œuvre actuellement, qui sont pourtant basiques (serveurs de fichiers communs, messagerie, salle de visio-conférence) ne supportent pas la

charge des nouveaux sites distants. Les connexions sont très souvent perturbées, rendant le travail quotidien aléatoire et plus difficile. Au point que de nombreux processus reviennent au formulaire papier, abandonnant la dématérialisation qu'on nous vantait hier : gestion des courriers, gestion des missions et des frais de déplacement par exemple... on avance en reculant.

Le « management à distance » est devenu le nouveau credo. De nombreuses formations sont mises en place, s'adressant aux agents en situation d'encadrement. Les dernières en date ont été annulées, faute de candidats...

Les conditions de travail se dégradent : fortes tensions dans les secrétariats généraux, déménagements précipités, réseau informatique ralenti, multiplication des déplacements entre sites, manque de moyens humains et financiers pour absorber les nouvelles contraintes de la fusion... Les risques psycho-sociaux sont désormais très prégnants, et doivent nous alerter. Les expertises externes demandées par les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT) sont au point mort, faute de crédits.

Il faut des moyens humains et financiers supplémentaires !

Tous les observateurs objectifs s'accordaient pour dire que la fusion des régions n'amènerait pas d'économies avant longtemps, et qu'il fallait au contraire des moyens supplémentaires pour mener à bien les fusions de services distants. **Les orientations actuelles nous mènent dramatiquement dans le mur : baisse forte programmée des effectifs dans les DREAL et annulations de crédits sur l'année en cours !** Il faut, au contraire, renforcer les effectifs des DREAL, des services support notamment, afin de permettre l'organisation du dialogue social (en panne actuellement) et de mener les réflexions sur les nouveaux modes d'organisation à développer (télétravail, travail en sites distants, dématérialisation des processus ...), avec des moyens financiers nouveaux pour moderniser le réseau et multiplier les possibilités de communication. L'efficacité de l'Etat dans ses missions de service public est à ce prix.

Agence des Aires Marines Protégées : Qui sommes-nous à l'Agence des aires marines protégées ?

Aux dernières élections professionnelles, la toute jeune section SNE-FSU de l'Agence des aires marines protégées (AAMP) a fait un carton. Pourquoi ?

Parce qu'elle représentait ce à quoi les agents tiennent le plus : une communauté de personnes motivées et qui viennent de différents services, des agents de terrain, administratifs, de la communication, des services scientifiques, techniques, des antennes, des parcs marins, des fonctionnaires de l'Etat de tous les corps, des collectivités, des contractuels (cf. encart)... mais tous unis par une valeur fondamentale commune : la protection de la mer et de la nature. C'est d'abord avec cette conviction environnementale et la défense de la richesse humaine de notre jeune agence que nous jugeons l'action de la direction actuelle de l'AAMP, dix ans après sa création par la loi, et le projet de l'agence française pour la biodiversité (AFB). Position critique ou constructive, intersyndicale ou propre, jamais de concession sur ces valeurs.

Cet article, notre premier dans Synergie, est une sorte de portrait peint avec nos valeurs et nos coups de gueule.

La position de la section

Une AFB « forte » est une bonne chose pour sortir d'un fonctionnement de l'Agence peu satisfaisant avec des répercussions pour la protection de la mer... si on s'y prend bien. Nous ne sommes pas arc-boutés sur le modèle AAMP et sommes contents et motivés de retrouver les collègues de l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (Onema), du groupement d'intérêt public acteurs territoires, espaces naturels (Aten) et de Parc nationaux de France (Pnf) : nous pourrions nous enrichir et nous compléter mutuellement. Nous pensons qu'il faudrait même élargir l'AFB aux parcs nationaux, à l'Office national de la chasse et de la faune sauvage, au Conservatoire du littoral... mais aussi garantir une place sereine à nos collègues des services de l'Etat et au monde associatif qui a tant fait pour la biodiversité et sert, c'est selon, de variable d'ajustement ou de faire-valoir aux politiques de l'Etat. Les écosystèmes n'ont pas les frontières qui séparent nos établissements. Que d'énergie et de discussions pour arriver déjà à travailler ensemble au service public de l'environnement... Pendant ce temps là, ceux qui veulent drainer, déboiser, éradiquer, racler, polluer ... ont la voie libre.

Une vraie politique de reconquête de la biodiversité se mesure aussi à l'aune des choix faits, des mesures prises, de la façon dont on les fait respecter, des résultats sur les milieux et les espèces. Evidemment, nous demandons des moyens décents, convaincus que l'avenir de la société humaine dépend intimement de la biodiversité. Et on est bien loin du compte, en mer comme à terre.

Alors que l'outre-mer est considéré à juste titre comme le fleuron de la biodiversité nationale, les moyens humains et financiers qui lui sont

alloués sont absolument dérisoires. Et l'AFB, telle qu'elle est imaginée aujourd'hui, n'y changera rien.

Nous ne sommes pas des intégristes mais toujours prêts à pointer les complaisances et errements de chefs de service qui, parfois, « s'égarer » au sein de notre établissement « dédié à la protection du milieu marin » ou qui viendront passer un bout de carrière à l'AFB. Dans nos avis, nous privilégions toujours le fond et le bien-être des agents aux discussions « territoriales » (au sens du « territoire » du chef de service) qui ont pour l'instant beaucoup occupé la haute direction de l'agence. Nous serons ravis de travailler avec de nouveaux collègues, dans de nouvelles entités, si c'est plus efficace pour la biodiversité ! Nous sommes d'ailleurs persuadés que le fonctionnement par hiérarchie pyramidale, s'il peut être adapté pour des tâches normées d'un autre siècle, serait parfaitement inadapté aux enjeux et missions de l'AFB, comme il l'est déjà pour l'AAMP, et pourtant... Nous voulons une agence ouverte sur ses agents, sur la société et les citoyens. Une agence ni cloisonnée ni donneuse de leçons.

Nous contribuerons de façon constructive si les personnels sont vraiment associés, sur le fond et sur le fonctionnement, si on arrête de se moquer de nous ! Quel drôle de jeu de chaises musicales on nous joue là ? Un drôle de jeu qui cloue les personnels du rez-de-chaussée, considérée comme à leur place, ou qui les éjecte s'ils ne marchent pas au pas ? Tandis que le sommet de la hiérarchie continue de se tailler la belle part du gâteau. On connaît la chanson.

Nous veillons à ce que TOUS les agents soient considérés. Parlons des compétences et non seulement des statuts.

Bref, vous l'aurez compris, nous sommes certes des « marins », mais on se reconnaît bien dans le SNE.

L'Agence des aires marines protégées aujourd'hui

Après avoir été portés par l'engouement des débuts, avoir fonctionné en mode start-up maritimo-écologique super productive sous l'impulsion de son ancien directeur, après avoir cru que nous étions seuls au monde et les meilleurs dans la protection des océans, après avoir pratiqué la méthode Coué de façon intensive... la douche a été plutôt froide ! Débarquement du commandant, inspections diverses du ministère, budget anéanti, précarité exponentielle, augmentation des risques psychosociaux et des « affaires » (harcèlement, procédures disciplinaires injustifiées). Malgré ce vernis d'engagement et de productivité, le malaise n'a fait que grandir depuis la création de l'AAMP. Quel était vraiment le sens de nos missions ? La mer s'est-elle trouvée mieux protégée depuis la création de l'AAMP ? A quoi servent les parcs naturels marins ? Cette



VIE DES BRANCHES

stratégie expansionniste n'était-elle pas vouée à l'échec dans le contexte budgétaire et écologique que l'on connaît ?

L'agence de la « diversité »

- 150 ETP sous plafond, 75 hors plafond et 140 personnes précaires (CAE, VSC, CDD courts, détachés).
- 47 % fonctionnaires (dont la moitié en PNA), 53% contractuels.
- 36 ans de moyenne d'âge, 58 % de femmes (46 % des chefs de service).
- 13 implantations en métropole, 5 en outre-mer.
- Section SNE-FSU : deux tiers des sièges au CT et au CHSCT, la moitié à la CCP. Le représentant CGT au CA n'a pas voulu démissionner suite aux élections...

Les organisations syndicales se sont donc épanouies au sein de ce fertile humus, ou plutôt de cette vase. Une intersyndicale SNE/FO/CGT a même vu le jour, union indispensable pour appréhender l'AFB, même si son fonctionnement n'est pas toujours facile. Et la CGT, qui jusqu'à présent était le seul syndicat à l'AAMP, s'est vue concurrencée et dépassée sur son terrain par le SNE et FO lors des dernières élections professionnelles.

Devant l'explosion de la précarité, de la multiplication des « chefs », du mauvais management de certains, du copinage et des injustices, d'une parodie de dialogue social, les syndicats n'ont pas chômé.

Si le syndicalisme est toujours bien vivant à l'AAMP, il faut toutefois reconnaître une érosion des motivations. Le rouleau compresseur de l'AFB est en train d'aplanir la contestation. Les personnels ne souhaitent rien d'autre que faire le travail qui les passionne mais le ras-le-bol se fait sentir. Noyés sous un flot de documents, de procédures, de réunions, d'informations syndicales, en plus de leur intense travail quotidien, les agents attendent de savoir quel sera leur sort au 1er janvier 2017 et dans les deux années à venir. Entre espoir et désillusion, mon cœur balance.

Le Parc naturel marin d'Iroise a bientôt dix ans. Il est le modèle sur lequel devait s'appuyer les autres parcs marins. Dans six mois, à l'aube de l'AFB, un tiers du personnel sera parti ou aura demandé une mutation. Certains chefs de service disent que c'est la fin d'un cycle et que c'est normal que les agents partent, que leur carrière évolue. Pas de prise en compte du malaise profond de ces agents, ni de remise en question de leur propre management. Ce qui est amusant, c'est que ces « chefs » s'accrochent à leur poste tels des berniques à leur rocher. Ils ne semblent pas, eux, affectés par ce cycle, voire ils sont récompensés. Les parcs naturels marins, hormis peut-être l'Iroise et Mayotte, sont aujourd'hui des dragons de papier : quels moyens

humains et financiers, quelle visibilité locale, quelle stratégie d'avenir ? Et la ministre prévoit que deux autres parcs marins voient le jour dans l'année, dans ce contexte.

Les agents du siège et des diverses implantations de l'AAMP sont très inquiets sur l'issue du pré-positionnement dans l'AFB. En Iroise, dans les bureaux, on s'enfuit mais sur le terrain, nous avons encore la chance de pouvoir humer les embruns... pour combien de temps encore ? Et l'AFB, face à l'extinction programmée des corps de l'environnement, répondra à l'enjeu de préservation de la biodiversité par des contrats précaires, multiples et variés, des volontaires du service civique, des stagiaires, des détachements, tous « jetables », pour combler sa boulimie technocratique d'emplois à taux plein sous plafond, hors plafond et hors toute considération de compétence et d'humanité.



Milieux & Faune Sauvage : Préparer l'avenir interne pour agir sur nos activités professionnelles

Jean-Marc MARSOLLIER

L'activité de la branche Milieux & Faune Sauvage est toujours autant soutenue. Le fonctionnement interne, outre des échanges permanents par les outils informatiques, ce sont des réunions de bureau et un conseil de branche.

Les 7 et 8 juin derniers, le conseil de branche s'est réuni à Calais. Une fois n'est pas coutume ! Malgré les grèves de la SNCF, les dix-neuf participants sont arrivés à bon port pour découvrir que les plages du Nord sont très belles et qu'il y fait très beau, en tout cas durant notre séjour. Ce fut une rencontre d'échanges d'informations, de préparations de futurs dossiers sociaux et de l'avenir de la branche. La présence durant une journée de Jean-Luc Ciulkiewicz, secrétaire général du SNE-FSU, a permis aux militants d'échanger autour de toute l'actualité du ministère, la vie du SNE et ses différentes composantes, le futur congrès en 2017, les projets d'avenir... Les secrétaires de sections ont apporté de l'information sur la vie syndicale régionale, sur les réorganisations des régions administratives et donc des délégations ONCFS, entraînant quelques modifications de contours pour certaines sections afin de répondre au mieux au dialogue social qui s'instaure avec les délégués régionaux. Lors du point sur le fonctionnement interne de la branche, il fut question de l'avenir et j'ai rappelé que j'arrivais en fin de carrière et qu'il était grand temps que la relève arrive parmi les militants de la branche. Un bureau élargi se réunira en septembre pour réfléchir à une future organisation de travail, afin de poursuivre l'action menée et de préparer le relais.

Côté administration, malgré toutes les réformes annoncées qui vont impacter directement les personnels de l'environnement, nous avons connu une longue période vide de dialogue social. Puis, après des mois sans échanges, la direction générale n'a rien trouvé de mieux, malgré nos alertes successives, que de convoquer tous les groupes de travail entre mai et juin, sans compter les instances CAPP, CCP, CHSCT, CA et CT.

C'est ainsi qu'il nous a fallu traiter :

– de l'ARTT, sans que nous sachions exactement, encore aujourd'hui, qu'elle est la position définitive de la direction sur le travail les dimanches et jours fériés ;

– du plan de requalification du ministère décliné par établissement, avec la transformation de 85 postes d'ATE en

TE. Cela est loin de satisfaire les agents qui attendaient une suite à ce plan, avec une perspective de transformation de tous les postes d'ATE en TE sur un pas de temps à moyen terme ;

– le plan triennal de suppression d'effectif va impacter l'ONCFS à hauteur de 6 %. Le directeur général pensait-il évacuer rapidement ce dossier en le confiant aux directeurs et délégués régionaux ? Toujours est-il qu'un consensus des organisations syndicales l'a obligé à le traiter sur le plan national. Heureusement, dirons-nous, car la réunion a permis de constater que l'approche d'une direction à l'autre pouvait être complètement à l'opposé des instructions données qui étaient pourtant les mêmes ! Nous avons pu ainsi assister à un moment d'anthologie avec la présentation direction par direction. Quels que soient les services qui subiront les suppressions de postes, au bout du compte, malheureusement, c'est le service public qui en pâtira. Aussi, nous avons décidé de rester en observateur plutôt que d'accompagner cette curée, terme qui, finalement, sied bien à notre établissement public !

– de l'instruction relative aux principes d'organisation des interventions en matière de police à l'ONCFS. L'instruction a nécessité plusieurs groupes de travail, un passage en CHSCT où la révision de l'écriture de certains articles sur le travail isolé a été demandée, pour enfin être finalisée et présentée à nouveau devant le CHSCT.

Devrons-nous recommencer, dans quelques mois, avec le projet de mutualisation des services de l'AFB et de l'ONCFS ? En tout cas, les spéculations internes vont bon train. Le SNE-FSU reste clair sur sa position : avant d'engager toutes discussions à l'ONCFS, nous attendrons la rencontre avec la ministre afin d'avoir une approche globale inter-établissements. Contrairement à d'autres syndicats, nous sommes représentatifs aussi bien dans la future AFB qu'à l'ONCFS et nous défendons l'intérêt général de tous les personnels.



Interview de Bernadette GROISON, secrétaire générale de la Fédération des Syndicats Universitaires

Le mouvement contre le projet de loi travail dure maintenant depuis près de 3 mois. Quels enseignements peut-on tirer aujourd'hui de cette mobilisation ?

Depuis plusieurs années maintenant, compte tenu de la crise économique et sociale, l'emploi est la préoccupation majeure des français. La mobilisation contre le loi travail révèle ainsi tout d'abord les préoccupations et inquiétudes des salariés, des chômeurs et des jeunes. Elle est aussi une expression des attentes fortes qui existent.

L'autre enseignement est que l'intersyndicale qui s'est contruite avec les organisations de salariés et de jeunesse, a su inscrire une mobilisation dans la durée.

Mais alors que le travail est un élément structurant de la société, il est pour le moins difficile de parler du sujet : conditions des créations d'emplois, développement d'emplois stables et de qualité, d'emplois porteurs sur des secteurs d'avenir (notamment face aux mutations diverses technologiques, numériques, écologiques), insertion des jeunes sur le marché du travail, formation, qualité et niveau du dialogue social.

Aujourd'hui, le rejet du projet de loi par les salariés reste massif. L'opinion publique reste majoritairement défavorable à ce texte. Et le gouvernement n'a pas trouvé de majorité pour voter son texte à l'assemblée nationale... et pourtant il tente de passer en force ! Contrairement à ce qu'il affiche depuis maintenant plusieurs années, il ne mise pas sur le dialogue social pour sortir de cette crise.

Nous avons vu émerger une autre forme de mobilisation : « Nuit Debout ». Le SNE-FSU a considéré que ce mouvement devait être considéré avec intérêt. Cependant aujourd'hui nous ne pouvons que constater que cette mobilisation s'essouffle. Que penses-tu de cette forme de mobilisation ? Quel lien avec le mouvement syndical ?

La FSU a regardé avec intérêt ce mouvement citoyen. Nuit Debout exprime déjà une volonté d'expression démocratique. Ce qui dans la période est un signe positif. De nombreux citoyens veulent pouvoir compter dans les décisions qui sont prises. En même temps, ce mouvement témoigne du manque de confiance accordée aux organisations politiques et syndicales, ce que nous savons depuis quelques temps. C'est donc une réalité qu'il faut entendre.

Si des militants de toutes organisations y participent, les liens avec les organisations sont par contre assez peu développés.

La FSU à une position particulière dans cette mobilisation. Son positionnement comme fédération de la fonction publique fait que les personnels que nous représentons ne sont pas directement concernés par la réforme du code du travail. La FSU a cependant décidé de prendre toute sa place dans cette mobilisation ; Peux-tu nous expliquer pourquoi ?

La FSU est impliquée dans la mobilisation interprofessionnelle, tout d'abord parce que nous savons que très souvent sont transposées des dispositions du code du travail à la Fonction publique. Nous pouvons donc craindre qu'à terme les éléments de la loi travail, si elle était adoptée (dialogue social, temps de travail...), soient introduits dans la Fonction publique.

Ensuite, nous ne pouvons pas être indifférents à la situation des salariés du privé. C'est une forme de solidarité qui est essentielle. Cette loi va les fragiliser un peu plus en créant un déséquilibre dans le rapport salarié/employeur. La crise est loin d'être terminée, les organisations syndicales ne sont pas présentes dans toutes les entreprises. On peut donc craindre une dégradation des conditions de travail des salariés. C'est pour cela que depuis quatre mois l'intersyndicale parle de la nécessité d'obtenir de « nouveaux droits » et qu'elle veut une discussion avec le gouvernement sur ce projet de loi. L'heure est à permettre une évolution du monde du travail qui réponde aux enjeux du moment (c'est pourquoi la FSU est aussi beaucoup intervenue sur le volet formation du texte) en protégeant les salariés et non pas en les exposant davantage.

Enfin, la FSU étant la première fédération de l'éducation ne peut pas être indifférente au sort qui sera réservé aux jeunes lorsqu'ils entreront sur le marché du travail.

Quelle issue possible vois-tu aujourd'hui à ce conflit ?

L'issue est celle du dialogue. C'est ce que propose l'intersyndicale depuis le début. Si le gouvernement passe en force, il pourra se persuader qu'il n'a pas cédé, qu'il a « réformé ». Mais il aura suscité beaucoup d'incompréhension, de colère et de déception. Chacun sait le discrédit qui touche aujourd'hui les organisations politiques et syndicales, cela ne fera que l'aggraver. Et tout restera à faire pour inscrire des droits du travail correspondant aux évolutions de notre temps et permettant le progrès social pour toutes et tous.

Carrières longues et retraite à 60 ans

Le décret 2012-847 du 2 juillet 2012 ouvre le droit à retraite anticipée à 60 ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant 20 ans.

Les conditions à réunir pour un départ à 60 ans à compter du 1er novembre 2012 :

– Avoir commencé à travailler tôt : Il faut justifier de 5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile de son 20e anniversaire (4 trimestres pour ceux nés au dernier trimestre). Il s'agit bien entendu des périodes d'activité professionnelle, mais les périodes de scolarité ayant donné lieu à cotisation sont prises en compte... ET avoir la durée requise : Il s'agit de réunir un nombre minimal de trimestres d'assurance cotisés (164 pour la génération née en 1952, 165 pour celles nées en 1953 et 1954, 166 pour les suivantes).

Pour le calcul de la durée d'assurance cotisée, certaines périodes non travaillées sont toutefois considérées comme cotisées :

– tous les trimestres liés à la maternité et de majoration de durée d'assurance attribués sur le compte personnel de prévention de la pénibilité
- dans la limite de 2 trimestres pour les périodes d'invalidité, 4 trimestres pour le service national, 4 trimestres pour les périodes de maladie ou accident du travail, 4 trimestres pour les périodes de chômage indemnisé.

<http://www.info-retraite.fr/mes-questions-retraite>

Reconduction de la Gipa en 2016

La ministre de la fonction publique a annoncé la reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) pour l'année 2016, mais le décret n'est pas encore publié au Journal officiel.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits>

Télétravail

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (JO du 12 février 2016) renvoie à des arrêtés ministériels le soin de préciser les conditions de sa mise en œuvre. Des réunions de concertation sont organisées par nos ministères.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application du présent décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Capital décès : un important recul

Décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires (JO du 5 novembre 2015) et arrêté du 28 janvier 2016 fixant le modèle du formulaire « Demande de capital décès » (JO du 9 février 2016).

En cas de décès d'un agent de la fonction publique avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, ses ayants droit peuvent percevoir, sous conditions, un capital décès. Dorénavant, le montant du capital décès est égal à quatre fois le montant forfaitaire, mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale (soit 3 400 euros).

Si l'agent décédé possédait un compte épargne temps, un montant forfaitaire, fixé selon la catégorie de l'agent, est versé aux ayants droit : 65 € par jour pour la catégorie C, 80 € par jour pour la catégorie B et 125 € par jour pour la catégorie A.

Rappelons que dans les dispositions antérieures, le capital décès des fonctionnaires était égal à un an de salaire brut, augmenté des indemnités (sauf indemnité de résidence, avantages familiaux, primes attachées à l'exercice de la fonction et remboursements de frais) et éventuellement de la majoration pour enfants.

NOS CHERS VOISINS

Le Grand Duché du Luxembourg

Jacques THORETTE

Le pays du Grand-Duc

Le Luxembourg compte une peu moins de 600 000 habitants et s'étend sur une superficie de 2586 km². Il est divisé en 116 communes. Sa localisation centrale en Europe lui a toujours conféré une grande importance stratégique. Sa culture est une fusion de l'Europe germanique et romane et trois langues y ont statut officiel : luxembourgeois, français, allemand.

C'est un des pays les plus riches du monde, avec le produit intérieur brut par habitant le plus élevé, selon le Fonds monétaire international, en 2016 (106 729 \$, soit 2,8 fois plus élevé que la France, en 21^{ème} place).

Le Luxembourg est une démocratie représentative et une monarchie constitutionnelle, souveraine et indépendante depuis 1839. Elle a pour chef d'Etat le Grand-Duc qui assure, avec les membres de son gouvernement, le pouvoir exécutif. Le pouvoir législatif repose sur l'action conjointe de la Chambre des députés, du gouvernement et du Conseil d'Etat.

Le Parlement luxembourgeois compte 60 députés élus au suffrage universel tous les cinq ans. Le vote est obligatoire pour les électeurs de 18 à 75 ans. Depuis décembre 2013, Xavier Bettel, membre du Parti démocratique (DP), est devenu Premier ministre et a constitué un gouvernement de coalition de dix-huit membres (sociaux-démocrates, Parti ouvrier socialiste luxembourgeois et écologistes). Les conservateurs en sont absents pour la première fois depuis 1974.

L'administration environnementale

<http://www.environnement.public.lu/>

En 2009, la fusion des ministères de l'environnement, des transports et des travaux publics et de la Direction de l'aménagement du territoire a abouti à la création du Ministère du développement durable et des infrastructures. Son « Département de l'environnement » est chargé de la mise en œuvre du programme environnemental, de la coordination des actions de développement durable, de la protection de l'environnement naturel et humain et de la lutte contre le changement climatique. Il s'appuie sur les trois administrations placées sous sa tutelle : « Environnement », « Nature et Forêts », « Gestion de l'eau ». Le Département de l'environnement travaille en étroite collaboration avec le Ministère de l'économie et du commerce extérieur. Comme chez nous, quoi ...

Carole Dieschbourg est l'actuelle ministre de l'environnement depuis décembre 2013.

La constitution précise que « L'Etat garantit la protection de l'environnement humain et naturel (..) ». Le code de l'environnement est composé de trois tomes. Il lui est reproché un manque de cohérence et de précision en raison de la multitude de lois et règlements parfois désuets. Le Luxembourg n'utilise pas l'énergie nucléaire française et s'inquiète du

vieillesse de nos centrales (puisqu'on vous dit qu'elles sont propres enfin ...).

Les syndicats du Luxembourg

Le taux de syndicalisation du Luxembourg se situe dans une fourchette de 35 à 40 %.

Deux grandes confédérations syndicales prédominent, surtout dans le privé : l'OGB-L (Confédération syndicale indépendante du Luxembourg ; 65 000 affiliés) et la LCGB

(Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens ; plus de 40 000 affiliés). Elles se composent de fédérations organisées par secteur. L'OGB-L est issue de la tradition socialiste, tandis que la LCGB entretient des liens avec le parti social-chrétien. Les deux organisations collaborent souvent et mettent en place parfois des bureaux communs : au niveau européen ou pour l'industrie sidérurgique. L'OGB-L est affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Une autre organisation syndicale importante (13 000 membres) est présente dans le secteur bancaire. Deux grands syndicats sont également présents dans le secteur public : CGFP (fonctionnaires ; plus de 28 000 affiliés) et FGFC (employés des administrations locales ; 4 200 affiliés). Les grandes confédérations ont des bureaux en France, en raison du nombre de frontaliers qui y sont affiliés.



OGB-L

<http://www.ogbl.lu/>



L'OGB-L se bat contre la mise en place du traité de libre-échange transatlantique (TAFTA) et notamment contre ses conséquences de renoncement à la protection de l'environnement et de remise en cause des services publics. Elle a dénoncé les pratiques sociales et environnementales déloyales pratiquées par la Chine dans le secteur de la sidérurgie. A noter : le soutien au film STREIK – 100 ans de syndicalisme libre au Luxembourg (1916-2016). Bande annonce sur le site.

LCGB

<http://lrgb.lu>



Opposée fermement au TAFTA, cette confédération participe à des pourparlers avec le gouvernement sur le développement des emplois verts, la construction d'habitations sociales à consommation énergétique très basse, la rénovation énergétique du parc immobilier, les énergies renouvelables et une mobilité « plus propre ».

CGFP

<http://www.cgfp.lu/>



Cette confédération ne semble pas particulièrement active dans le domaine de l'environnement... Malgré un bandeau de site internet très militant. Non ?

Jean-Luc GIRARD

La revue nantaise Place publique Nantes/Saint-Nazaire, « revue de réflexion et de débat sur les questions urbaines », publie dans son dernier numéro un (nouveau) dossier sur le projet d'aéroport de Notre-Dame-des-Landes. Par des approches croisées, il permet de mieux comprendre les ressorts de cet irréductible conflit qui ne serait comparable qu'à ceux de Plogoff ou du Larzac.

Thierry Guidet, journaliste, y voit une opposition entre deux visions du monde même si les points de vue restent composites dans les deux camps. Comment faire peser le « désenclavement de l'ouest », avec ses liaisons aériennes considérées comme insuffisantes, face au changement climatique, à la destruction des terres agricoles, à « l'archipel des zones à défendre » ? Quel dialogue entre les promoteurs du développement intégré dans les réseaux mondiaux et des zadistes vivant un retour à la terre collectif se voulant justement alternatif à cette société ? Le clivage des positions perdure sans doute parce qu'il est un réceptacle d'autres, plus souterrains. Par exemple l'urbain (l'agglomération de Nantes) et le rural (le bocage, ses paysans), les riches et les pauvres, la nature idéalisée et son exploitation économique, les pour et les contre le gouvernement... La légalité des procédures ne parvient pas à donner une légitimité au projet et le référendum ne fait que brouiller un peu plus les cartes. Malaise dans la démocratie...

Goulven Boudic, enseignant en science politique à l'université de Nantes, et aussi analyste sur les médias locaux des résultats des élections, explique la fragilité juridique d'un tel référendum local, normalement réservé aux collectivités sur leurs compétences propres, tout en regrettant que l'outil soit aussi peu utilisé en France. Loin d'engager une nouvelle approche de participation du public, l'improvisation de cette « consultation » en un délai très court, sur un projet déclaré d'utilité publique, laisse planer le doute d'une instrumentalisation du droit voire d'une stratégie politique bien au-delà du projet. Le sens de la démarche est loin d'être clair : vote sur le projet de transfert ou vote sur l'évacuation de la ZAD ? ; vote pour pacifier le débat (méthode Hollande) ou pour forcer la décision et légitimer l'évacuation du site par la force (méthode Valls) ? Le risque est bien-sûr de renforcer un vote de contestation et de décrédibiliser le résultat, surtout si le vote contre est significatif, et, au-delà, de renforcer les opposants au projet. Rendez-vous fin juin.



Jean-Michel Fourniau, chercheur à l'IFSTTAR, distingue la critique radicale (de la société) de la critique procédurale (un tel projet est-il juste ?), la ZAD ajoutant une territorialisation du mouvement dans sa construction d'une alternative comme dans l'occupation revendicative. La multiplication des projets contestés montre la nécessité d'une autre manière d'associer la population aux décisions.

Pour Clément Mabi, chercheur enseignant à l'université de Compiègne, il ne s'agit plus pour les protagonistes de convaincre, mais de prendre l'opinion à témoin. Les partisans du projet utilisent plutôt les médias traditionnels sous une forme événementielle et institutionnelle alors que les opposants construisent un récit plus sensible sur fond de démocratie participative sur le web. Ces derniers semblent avoir l'avantage sur ce terrain mais les partisans du projet cherchent à rattraper leur retard.

Toujours à propos de Notre-Dame-des-Landes, Françoise Verchère, ancienne élue locale et opposante notoire au projet, personne dont la probité est reconnue, est l'auteure d'un livre au titre explicite, paru récemment, qui critique, faits à l'appui, l'attitude de l'Etat soutenu par les élus dans la conduite du projet d'aéroport. De quoi nous intéresser !

Tout y passe : dissimulation de document ou d'études, manipulation, désinformation pour discréditer les opposants et ne pas examiner les alternatives... La direction générale de l'aviation civile en prend pour son grade. Mais l'ouvrage donne aussi, du point de vue des opposants, une analyse des mécanismes et des positionnements, de la difficulté de l'appropriation des procédures et des dossiers, du défaut de débat avec la population, ou de son orientation systématique vers les conclusions souhaitées, des insuffisances de la justice... Chacun y retrouvera des similitudes avec des situations rencontrées ici ou là dans notre activité professionnelle. Très belles dernières pages sur ses convictions et sa lettre à la ministre de l'éducation (qui l'aurait trouvée « romantique »...) sur les valeurs à enseigner aux enfants.

La marchandisation de la nature est un sujet d'actualité. Voilà un petit livre facile à lire, écrit par deux économistes (voir le dernier numéro de Synergie à propos de Jean Gadrey), qui permet d'y voir plus clair.

Les principaux mécanismes sont décrits et critiqués. Les notions de monétarisation, marchandisation, privatisation et financiarisation sont expliquées ainsi que la soutenabilité faible des mécanismes de substitution du capital humain ou physique au capital naturel. Les auteurs font un examen critique d'exemples de monétarisation. Ils relativisent

certains cas considérés comme des réussites (par exemple l'alimentation en eau de New-York, certains marchés de permis d'émission) soit que les aspects méthodologiques soient contestables, soit que des solutions moins coûteuses ou plus efficaces aient été oubliées ou écartées. La dernière partie fait un état des outils possibles : les mesures sans monétarisation (réglementation, investissements, non-exploitation de ressources), la monétarisation sans marché (bonus/malus, taxes, restauration écologique...) et enfin le marché de permis et la financiarisation de la nature. En simplifiant, la conclusion est que cette dernière solution doit être utilisée avec beaucoup de circonspection et ne peut venir qu'en complément des deux autres, qui montrent plus d'efficacité dans l'objectif de garantir une soutenabilité forte. Tout cela est convainquant et donne de l'eau à notre moulin professionnel et syndical.

Le SNE-FSU est évidemment parfaitement laïc et c'est tant mieux. Mais que cela ne nous empêche pas de lire l'encyclique du pape sur la sauvegarde de la maison commune. Les médias en ont parlé, mais il n'est pas trop tard pour signaler l'intérêt de sa lecture. La plus grande part du texte ne peut qu'intéresser le non croyant qui pourra facilement passer le reste. Et quel texte ! A croire que le Pape a lu notre résolution de congrès. L'importance de l'environnement pour l'humanité, la complexité des interdépendances, l'impasse sociale et consumériste, le lien entre conditions de l'environnement et pauvreté, la valeur éthique et esthétique de la nature... Tout y est, et avec un souci humaniste qui nous change des approches techniques et utilitaristes habituelles. Et en plus c'est beau.

« ... il ne suffit pas que chacun s'amende pour dénouer une situation aussi complexe que celle qu'affronte le monde actuel. Les individus isolés peuvent perdre leur capacité, ainsi que leur liberté pour surmonter la logique de la raison instrumentale, et finir par être à la merci d'un consumérisme sans éthique et sans dimension sociale ni environnementale. On répond aux problèmes sociaux par des réseaux communautaires, non par la simple somme de biens individuels : Les exigences de cette œuvre seront si immenses que les possibilités de l'initiative individuelle et la coopération d'hommes formés selon les principes individualistes ne pourront y répondre. Seule une autre attitude provoquera l'union des forces et l'unité de réalisation nécessaires. La conversion écologique requise pour créer un dynamisme de changement durable est aussi une conversion communautaire. » (219)

« Si nous nous approchons de la nature et de l'environnement sans cette ouverture à l'étonnement et à l'émerveillement, si nous ne parlons plus le langage de la fraternité et de la beauté dans notre relation avec le monde, nos attitudes seront celles du dominateur, du consommateur ou du pur exploitateur de ressources, incapable de fixer des limites à ses intérêts immédiats. En revanche, si nous nous

Les propos tenus dans cette rubrique n'engagent que leurs auteurs

sentons intimement unis à tout ce qui existe, la sobriété et le souci de protection jailliront spontanément. » (11)

Cette circulaire aux chrétiens du monde entier contribuera-t-elle à changer les comportements ? Un article paru sur le site Reporterre fait un bilan plutôt positif, un an après sa parution :

<https://reporterre.net/Un-an-apres-sa-parution-l-encyclique-ecologique-du-pape-a-secoue-les-chretiens>



Place publique Nantes/Saint-Nazaire, n° 57, mai-juin 2016

<http://www.revue-placepublique.fr>

Notre-Dame-des-landes : Pourquoi tant de bruit ?

- Thierry Guidet, Le choc des imaginaires Prospective : les avenir souhaitables des Ligériens
- La petite bibliothèque d'une grande querelle
- Un projet initié il y a cinquante ans
- Arnauld Leclerc, « Un cas emblématique de prise de parole de la société »
- Franck Renaud, Un dialogue contrarié
- Goulven Boudic, Le référendum au risque de l'instrumentalisation
- Jean-Michel Fourniau, Une Zad et des contestations au pluriel
- Franck Renaud, Sur la Zad, « ce n'est pas rien, on met toute sa vie ici »
- Clément Mabi, La bataille médiatique : « Finie la controverse, c'est le conflit et le rapport de force »
- Nicolas de La Casinière, Un, deux, trois, carte



VERCHERE (Françoise), Notre-Dame-des-Landes, La fabrication d'un mensonge d'Etat, Tim Buctu éditions, 2016, 130 p. <http://timbuctueditions.fr>

GADREY (Jean), LALUCQ (Aurore), Faut-il donner un prix à la nature ?, éditions Les Petits Matins/Institut Veblen, 2015, 120 p.



Lettre encyclique Laudato si' du Saint-Père François sur la sauvegarde de la maison commune, Libreria Editrice Vaticana, Rome, 2015, 192 p. http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

Plusieurs éditions reliées sont parues.



Déclaration de François MITTEAULT, Directeur de l'Eau et de la Biodiversité

Extrait du compte rendu de l'administration de la séance du conseil d'Administration de l'ONCFS du 22 juin 2016

François MITTEAULT, Directeur de l'Eau et de la Biodiversité, Commissaire du Gouvernement, a rappelé en introduction du conseil d'administration de l'ONCFS que le projet de loi relatif à la reconquête de la Biodiversité était soumis à une nouvelle lecture à l'Assemblée nationale cette semaine et qu'il serait débattu ensuite au Sénat mi-juillet. Maintenant son objectif de création de l'Agence Française pour la Biodiversité au 1er janvier 2017, le gouvernement espère une dernière lecture à l'Assemblée nationale fin juillet ou au plus tard début septembre.

Un projet de décret en Conseil d'Etat, relatif aux modalités de fonctionnement de l'AFB, fait actuellement l'objet d'une large concertation. Deux points sensibles restent encore à éclaircir : la composition du conseil d'administration de l'AFB ainsi que la mission de police. Sur ce dernier point, François MITTEAULT a rappelé que le gouvernement souhaitait voir préservées les prérogatives respectives des agents des différents établissements et confirmait sa volonté de mutualisation des services. S'appuyant sur les conclusions du dernier rapport du CGEDD sur le sujet, il a précisé que des unités communes seraient créées à l'échelon départemental ou interdépartemental et qu'un coordinateur régional serait nommé pour faciliter la chaîne de commandement et la mutualisation des moyens de fonctionnement (locaux et véhicules).

Un courrier en ce sens, cosigné par Madame la Ministre et Madame la Secrétaire d'Etat, vient d'être transmis aux Directeurs généraux de l'Amazone et de l'ONCFS ainsi qu'au Préfигurateur de l'AFB. François MITTEAULT a enfin tenu à rappeler que les chantiers sociaux avaient dernièrement avancé significativement dans la perspective de la création de l'AFB. Le projet de décret relatif au quasi-statut des personnels contractuels a ainsi été validé en réunion interministérielle et un plan de requalification d'ATE en TE sera effectif dès 2016. Il a conclu en informant le conseil que la direction des ressources

humaines du Ministère confirmait l'ouverture d'un nouveau chantier social, afin d'aboutir prochainement à une nouvelle vague de promotion C en B, toutefois sans garantie de calendrier à ce stade.

En réponse à cette déclaration liminaire, les représentants du personnel ont dénoncé le fond du dernier rapport du CGEDD sur la mutualisation et le « mépris » du rapporteur vis-à-vis des missions des agents de l'établissement, qualifiés de « gardes ». Plusieurs administrateurs ont par ailleurs alerté le Ministère sur la confusion susceptible de résulter d'une double gouvernance

de la mission de police et sur le manque d'efficacité de l'organisation envisagée.

Soulignant les faibles effectifs de l'ONEMA, le caractère confiscatoire du projet de mutualisation vis-à-vis des moyens de fonctionnement de l'ONCFS a été souligné. Henri SABAROT a tenu à saluer l'intégrité et la compétence des agents de l'établissement injustement attaqués dans ce rapport et a rappelé l'étendue des missions de l'ONCFS tant en matière de police que d'expertise. Tout en affirmant son inscription dans une logique de progrès, il a dénoncé une réforme menée à marche forcée d'un

établissement public qui a pourtant toujours su démontrer sa capacité à s'adapter et à évoluer.

Compte tenu de ce contexte compliqué et soucieux de voir l'ONCFS franchir sereinement ce cap, Henri SABAROT a proposé une motion demandant la prolongation du Directeur général dans ses fonctions jusqu'au 31 décembre 2017. Adoptée à l'unanimité moins cinq abstentions (représentants de l'Etat et un représentant des associations de protection de la nature) cette motion sera transmise prochainement à Madame la Ministre.

...Le bilan d'activité de l'établissement a ensuite été présenté. 16 100 infractions, dont 24% de délits, ont été relevées par les services de l'établissement en 2015, le plaçant encore une fois comme premier opérateur de police de l'environnement en France...

