

N° 52 - ÉTÉ 2018

Synergie Environnement

LE BULLETIN SYNDICAL
DU SNE-FSU



www.snefsu.org

sne@fsu.fr

Bulletin syndical
du Syndicat National de
l'Environnement - FSU
104, rue Romain Rolland
9326 Les Lilas
Tél: 01 40 81 22 28

Directeur de la publication
Patrick SAINT-LEGER

Comité de rédaction
Patrick SAINT-LEGER
Daniel GASCARD
Marie-Louise LE GOGUIEC
Jean-Luc GIRARD
Fanny FAIVRE D'ARCHER
Laurent FAURE

Maquette
Jean-Marc MARSOLLIER
Virginie CROQUET



Syndicat national de
l'environnement



03
le mot du SG



04
Le Sne
en Guyane



08
Fonction Publique
Environnement



13
Infos
Juridiques



18
Politiques
de l'environnement



07
création
branche VNF



11
Actualités



17
FSU

24

Election
 **2018**

Bienvenue au MTES, Ministère de la trahison écologique et sociale !

Patrick SAINT-LEGER

Un ministre, qui se rêve au-dessus des contingences politiques droite / gauche, qui veut inscrire son action dans le temps long – « je coordonne une mutation sociétale » –, et qui fait la leçon à ses anciens camarades des ONG – « moi je ne demande pas qu'on parle d'environnement tous les jours, mais bien qu'on agisse ».

Mais un ministre inexistant à court terme face aux chantages des lobbies et à la logique libérale du gouvernement auquel il participe. Un ministre qui a oublié qu'il était également le patron de près de 75 000 agents. Un ministre inaccessible à ses personnels, qui a laissé les clés des moyens humains et financiers de son ministère à son collègue, le très libéral Darmanin, patron de l'action et des comptes publics à Bercy.

Un ministre qui renonce même à faire valoir l'Etat exemplaire en matière d'environnement et de développement durable, en laissant le gouvernement enterrer l'indemnité kilométrique vélo (IKV) et en laissant perdurer une indemnité kilométrique (IK) qui favorise les voitures les plus puissantes, donc les plus polluantes.

Il ne pouvait ignorer ces dérives, le Sne-FSU l'ayant saisi par courrier fin février pour l'alerter sur ce qui se tramait à la Fonction publique.

Pendant ce temps se construit le moyen terme, dans une opacité savamment travaillée sous un semblant de transparence. Avec quelles conséquences sur le long terme ?

– Consultations sur la chasse, plan biodiversité, rapport CGEDD/IGF sur les établissements publics, assises de

l'eau, projet de loi sur les mobilités, tout cela avec une réunion de consultation par-ci par-là, un rapport diffusé après un mois de secret... mais pas d'échanges organisés !

– L'ombre d'Action publique 2022 se précise avec ses objectifs de réduction de la présence publique, de ses attributions, de ses implantations et de ses moyens. Le comité mis en place par le Président de la République a fait ses propositions. Trop explosif ? Le 20 juin dernier le Canard Enchaîné explique : « On aura compris que le rapport CAP 22 est fin prêt mais que le chef de l'Etat le garde sous le coude. En fait, l'Elysée et Matignon ont décidé de ne pas le publier dans son intégralité mais de laisser chaque ministre concerné présenter, après arbitrage, sa réforme et les mesures d'économie afférentes. »

– Ce même jour, les organisations syndicales reçoivent un courrier signé Hulot – Mézard leur annonçant un comité technique ministériel exceptionnel le 13 juillet, « phase active de concertation pour examiner leurs propositions », précédé d'une réunion préparatoire le 3 juillet ; ensuite les orientations arbitrées seront annoncées lors d'un comité interministériel de la transformation publique.

Missions, moyens, cadre et conditions de travail, gestion des ressources humaines, autant d'agressions remettant fondamentalement en cause notre modèle social, tant les attaques du service public et du statut de leurs personnels sont violentes.

Monsieur le Ministre, vos agents publics portent vos politiques. Le Sne-

FSU ne demande pas qu'on en parle tous les jours, mais bien que vous agissiez ... à leur côté, pas à leurs dépens !

Et en même temps...

En même temps se préparent les élections professionnelles du 6 décembre 2018, avec des représentants dont le mandat portera jusqu'en 2022 (tiens, quelle coïncidence !).

Dans ce contexte, il est fondamental que le Sne-FSU puisse faire entendre sa voix, sa différence, à tous niveaux, dans les services et établissements bien sûr, mais surtout dans nos ministères.

Remporter un siège au CTM est impératif ! Et pour ça, il nous faut être visibles et audibles partout.

– rassembler un maximum de listes présentant des candidats FSU dans les CAP ;

– Parler du Sne-FSU autour de vous, au-delà de votre service, de votre établissement ;

– Aller à la rencontre des collègues dans les bureaux de la Défense ou en marge de vos réunions professionnelles en DDT et en DREAL, organiser et participer à des réunions d'information.

Le Sne, c'est d'abord VOUS : il a besoin de VOUS ! Ensemble nous gagnerons.

Ensemble, nous obtiendrons de ce ministère qu'il veuille bien enfin s'occuper un peu sérieusement d'environnement.

Le Sne de Guyane explique la vie aux « métros » du Sne ! Mission en Guyane 17 avril – 1er mai 2018

Daniel GASCARD



Soutenir le développement de la section du Parc amazonien de Guyane (PAG), créé à l'automne 2017 à l'occasion des premières élections à la CCPM du quasi-statut, était un enjeu important. Le dynamisme de sa secrétaire nous a convaincu de la nécessité d'une mission sur place malgré les difficultés techniques et calendaires !

Cette mission avait un triple objectif : La formation et le soutien à la section, la rencontre des personnels et le développement de la section, la connaissance d'un territoire particulier.

La Guyane, ce département grand comme la Belgique, comptant environ 280 000 habitants, plus particulièrement de sa moitié sud où se situe le territoire du PAG, dont la moitié sur l'agglomération de Cayenne.

L'essentiel de cette mission était donc orienté vers le PAG, mais elle fut également l'occasion de rencontrer les agents du Service mixte de police de l'environnement (SMPE) et les agents de la DEAL. Nous avons également pu avoir un entretien de plus d'une heure avec son nouveau directeur, entretien extrêmement riche et utile à la compréhension de ce territoire.

Le premier enseignement de ce séjour est que la Guyane est un territoire particulièrement complexe et en aucun cas comparable à ce que nous pouvons connaître ailleurs, y compris dans les autres départements d'outre-mer. Une première complexité, non des moindres, est la question logistique. Une fois quittée la bande côtière, les seuls moyens de communication sont l'avion, quand un aérodrome existe, et les fleuves qui, rappelons-le, ne sont pas

navigables comme nous l'entendons en métropole. Seules des pirogues et une connaissance parfaite des fleuves permettent de s'y déplacer.

Et cette logistique particulière prend en charge bien évidemment les personnes, mais également la quasi-totalité des biens consommables, tout ou presque venant de Cayenne.

Le PAG dispose de trois délégations territoriales et de trois antennes dans ces territoires éloignés de la côte. La logistique y est une préoccupation permanente qui utilise bien plus d'emplois à temps plein que partout ailleurs. Aussi, le seuil critique des effectifs est bien plus élevé ici qu'ailleurs, sauf à fermer certaines implantations, chose inenvisageable sans remettre en cause la construction du PAG elle-même.

Le second enseignement de la Guyane est le caractère communautaire très affirmé de la population, les communautés ayant par ailleurs très peu d'échanges entre elles avec des territoires communs très limités. Quatre grandes communautés cohabitent : Les créoles sur la partie côtière, les communautés noirs-marrons (Aluku, Boni...) sur la partie aval du fleuve Maroni, les communautés amérindiennes sur les parties amont des fleuves Maroni et Oyapock et bien évidemment les métropolitains. A ces quatre communautés il pourrait être rajouté une communauté immigrée, essentiellement brésilienne, très pauvre.

L'objectif du PAG d'un codéveloppement avec les populations locales se traduit aussi dans les recrutements. Le personnel du PAG se doit d'être un savant équilibre entre les différentes

communautés autochtones. C'est un facteur d'acceptation indispensable, mais c'est aussi une nécessité pour nourrir la connaissance des forêts et des fleuves. Mais cette indispensable présence des communautés au sein de l'effectif du PAG a également un coût en nombre d'agents.

Le troisième enseignement porte sur la complexité géographique. La Guyane, îlot de prospérité dans cette région amazonienne, attire une immigration importante. Environ 30 % de la population résidente est de nationalité étrangère.

Pour le PAG, cette complexité se traduit par une présence massive de l'orpaillage illégal au sein même de son territoire. Or le PAG a construit son acceptation par les populations locales sur deux promesses. La première était d'aider à un développement local co-construit ; sur ce sujet le PAG est en train de réussir son pari. La seconde promesse est de taille, éradiquer l'orpaillage illégal ! C'est essentiel pour les populations locales, c'est même une question de santé publique. Sur ce point-là les progrès sont pourtant bien trop faibles... et le PAG bien trop seul.

Le PAG c'est 90 emplois à temps plein, et il fait déjà un effort important avec l'affectation d'une petite vingtaine de postes à ces missions. Il s'agit d'agents spécialisés dont le travail est de détruire, sur place, le matériel des orpailleurs, notamment les moteurs, les pompes, les réserves de carburant ou d'alimentation sur des sites parfois situé à plus de deux jours de marche.

Même si le préfet a décidé d'une nouvelle coordination des moyens en début d'année, ceux-ci sont largement insuffisants. Et pourtant, des discussions que nous avons pu avoir sur place, nous avons compris que l'effort à faire n'est pas extraordinaire pour marquer un vrai coup d'arrêt à cette activi-

té.

Souvent seul représentant de l'Etat auprès de populations autochtones dans ces secteurs éloignés, le PAG est alors considéré comme LE responsable d'une lutte à la hauteur de ce fléau. Au regard des promesses faites à la création du parc, c'est sa crédibilité voire son acceptation même qui sont remises en cause.

Le manque d'attractivité de la Guyane est un quatrième constat. Il est difficile de recruter des personnels qualifiés, et encore plus de les fidéliser. La grande majorité des emplois qualifiés sont occupés par des métropolitains. L'Université de Guyane, créée seulement en 2014, n'est pas encore à même de répondre aux besoins de ce département. En conséquence, le PAG emploie une majorité de personnels contractuels. Si le versement de la sur-rémunération « de vie chère » aux contractuels semble une évidence, à la différence d'autres départements d'outre-mer, le quasi-statut mis en œuvre depuis le 1er janvier 2017 pourrait très vite devenir une contrainte importante au regard de l'absence de souplesse du régime indemnitaire et de son caractère dissuasif au recrutement de personnes expérimentées.

Fort heureusement nous avons pu constater dans ce contexte particulier une certaine souplesse du Contrôleur budgétaire, sans laquelle tout recrutement deviendrait particulièrement compliqué !

Domage que cette intelligence ne soit pas partagée par tous les Contrôleurs budgétaires de notre sphère environnement !

Points clés de la mission

- 3 participants à la mission : Daniel Gascard (Bureau national), Eric Serantoni (Parc National de Port-Cros, quo-responsable de la branche espaces protégés), Gilles Quéré (adhérent de la DREAL Rhône-Alpes)
- 9 jours de rencontres collectives et individuelles
- Déplacements dans 6 des 8 lieux d'implantation du PAG
 - Rémire-Montjoly : siège (36 agents)
 - Camopi : délégation territoriale de l'Oyapock (16 agents)
 - Saül : délégation territoriale du Centre (8 agents)
 - Maripasoula : délégation territoriale du Maroni (14 agents)
 - Papaïchton : antenne Maroni (6 agents)
 - Taluen : antenne Maroni (3 agents)
- Près de 50 agents rencontrés, soit plus de 50 % des effectifs
- Grands sujets ressortis des échanges : procédures de recrutement dans les parcs, mise en place du quasi-statut (primes et indemnités, reclassement), condition de réalisation des missions de police (statut des contractuels, primes de risque), reclassement à venir des agents aux missions physiques particulièrement usantes, intégration au corps de l'environnement pour des agents « mal » reclassés, adéquation fiches de poste – missions, droit syndical...

Le SNE-FSU traverse l'Atlantique !

Quand on s'éloigne un peu de Paris (à peine plus de 7 000 km), on peut tomber sur l'un des dix parcs nationaux de France. Le Parc amazonien, le plus grand parc national d'Europe... se trouve en Guyane française.

On n'y atterrit pas par hasard ou par erreur, tant les contraintes logistiques sont grandes pour s'y rendre. Depuis son siège à Rémire-Montjoly sur le littoral, comptez une journée de pirogue pour rejoindre le secteur de l'Oyapock, ou une heure d'avion pour le secteur du Maroni ou celui du Centre. De là, d'autres antennes sont accessibles par des pistes poussiéreuses ou par le fleuve, avec six heures de trajet supplémentaires pour les plus éloignées.

La délégation du Sne s'était donnée pour objectif de faire le tour des secteurs pour rencontrer un maximum d'agents... en moins de deux semaines. Pari lancé, pari gagné : quarante-cinq heures passées dans les airs, sur les routes et sur les fleuves auront permis de relier six des huit lieux d'implantation du PAG, et de rencontrer une cinquantaine d'agents lors de temps d'échanges tantôt collectifs tantôt individuels.

Le cadre de travail et les métiers très spécifiques des missions du Parc amazonien (piroguiers, agents « de destruction » mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'orpaillage illégal, agents de développement local...) pourraient laisser penser que les problématiques rencontrées par les agents ne se retrouvent nulle part ailleurs. Il n'en est rien : les 90 agents du PAG, parmi lesquels 70 % de contractuels, rencontrent finalement des difficultés très semblables à celles constatées ailleurs, dans les autres parcs, mais aussi dans les établissements de notre sphère professionnelle.

Des échanges collectifs ont fait surgir des questionnements sur l'application du quasi-statut pour les contractuels, des constats sur les règles de précaution et de sécurité en mission, des soucis liés au manque de communication interne. A titre individuel, les agents s'interrogent sur leur retraite, leur fiche de poste, les possibilités de mobilité ou d'évolution de carrière. Autant de questions auxquelles l'équipe du Sne a tâché de répondre ou s'est engagée à porter plus haut, jusque dans les bureaux du ministère.

Pour la petite équipe locale du Sne, cette mission s'est avérée structurante et rassurante. D'une part, il existe un réseau solide de collègues réactifs et expérimentés sur lequel l'équipe peut s'appuyer pour renforcer sa section, accompagner et représenter les agents du PAG dans la multitude de réunions et instances où le syndicat doit jouer un rôle, même s'il n'en est pour l'instant qu'à ses premiers pas. Et d'autre part, malgré la distance et le fort sentiment d'isolement (voire d'abandon) ressenti par les agents guyanais, des rapprochements pertinents émergent au fil des discussions, et nous permettent d'apprécier à sa juste valeur la véritable force du réseau du syndicat où tous les métiers et toutes les catégories sont représentés. Si chaque parc, chaque établissement est riche de sa propre identité, est unique dans son fonctionnement et ses missions, des ponts existent et doivent continuer de se construire, car il existe bien une famille d'agents du service public de l'environnement – une famille que le Sne connaît très bien... encore mieux depuis ce voyage en forêt amazonienne.



Territoire du Parc amazonien de Guyane

-  Zone de cœur (priorité protection)
-  Zone de libre adhésion (priorité développement durable)

Une nouvelle branche pour le Sne : Voie Navigable de France (VNF)

Marie-Louise LE COGUEC

Voies navigables de France (VNF), établissement public à caractère administratif sous tutelle du ministère de la transition écologique et solidaires, a été créé en 2012, par une loi spécifique (n° 2012-77 du 24 janvier 2012). Il est chargé de gérer la majeure partie du réseau des voies navigables, infrastructure de transport lourde avec des enjeux importants, y compris environnementaux. Il peut aussi produire de l'électricité, à condition de ne pas nuire à la navigation.



L'organisation de VNF repose sur des services centraux et sept directions territoriales qui disposent d'une forte délégation et d'une grande autonomie de fonctionnement.

VNF regroupe des personnels de droit privé et de droit public, soit environ 4 500 agents en 2016 dont environ 3 000 agents de droit public. Enfin, les personnels d'exploitation des travaux publics de l'Etat ont un effectif de 2 000 agents. On déplore un taux d'au moins 20 % de personnels précaires (apprentis, CDD).

En 2016, une section VNF été créée au Sne, puis deux sections en 2017, dans les directions territoriales des bassins de la Seine et du Nord Pas-de-Calais.

Dans un premier temps, le Sne a fait le choix de les rattacher à la branche service de l'Etat.

Etant donné le développement de la représentation du Sne et les spécificités propres à VNF, le Conseil national du mois d'avril 2018 a voté positivement pour la création d'une branche VNF spécifique.

Comme tous les services et établissements publics de nos ministères, VNF subit des évolutions de son organisation et des baisses d'effectifs importantes (500 agents de moins depuis sa création).

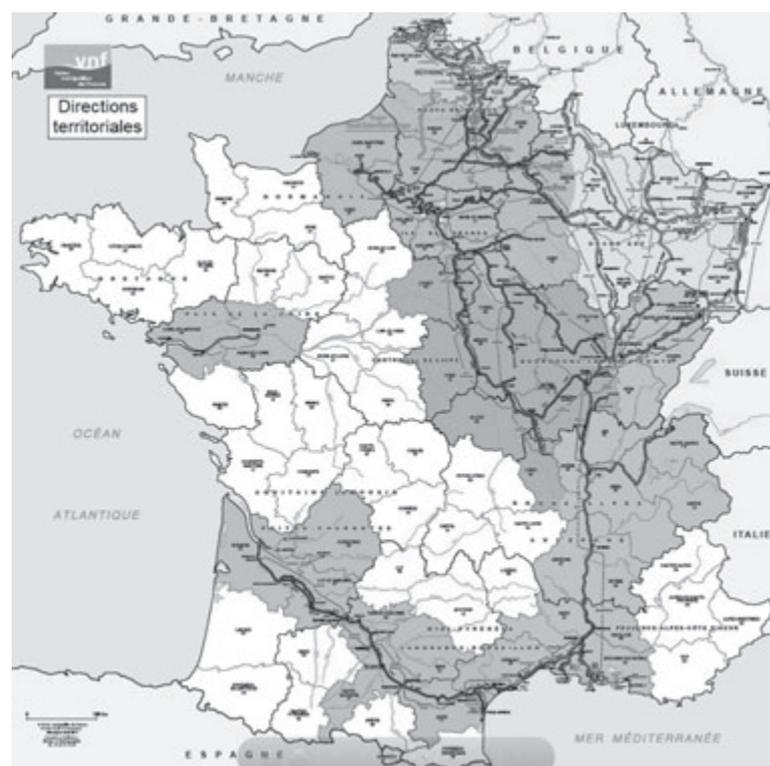
Dans le cadre des contraintes budgétaires imposées, il lui est demandé de réfléchir à son projet d'entreprise et à son modèle économique (dont la perception d'une taxe

hydraulique) et de définir ses priorités (bateaux à grand gabarit).

Les métiers évoluent sans laisser le temps aux agents de s'adapter avec une dégradation forte des conditions de travail (non-respect des garanties minimales, des astreintes...).

Le dialogue social dégradé, à mi-chemin entre public et privé, rend difficile la défense des agents.

Avec l'appui des militants du Sne, les représentants des sections VNF agissent pour se faire entendre auprès de leur direction territoriale.



Le gouvernement s'intéresse de près aux établissements publics de l'environnement

Jean-Luc GIRARD

En novembre 2017, nos ministres ont confié au Conseil général de l'environnement et du développement durable et à l'Inspection générale des finances une mission sur les établissements publics de l'environnement. Il s'agit d'établir un bilan de leur organisation, de leurs évolutions et de faire des propositions dans le cadre d'Action publique 2022.

Achévé en avril, le rapport n'a été diffusé que le 5 juin ; le temps pour le ministère d'absorber la matière, très riche, de ce rapport ?

Le Sne-FSU s'est évidemment tout de suite approprié le sujet.

Auditionné par la mission en février, il a pu faire valoir son point de vue et son expérience de la réalité. Un flash a alors été diffusé.

http://www.snefsu.org/IMG/pdf/sne_2018_-_flash_info_-_audience_mission_cgedd_igf_vff_cle85d648.pdf

Il a fait dès la sortie du rapport une analyse approfondie destinée aux agents.

http://www.snefsu.org/IMG/pdf/flash_info_sne-fsu-_rapport_igf-cgedd_cle0f118d.pdf

Le Sne partage beaucoup d'éléments du constat proposé, en particulier la déficience de la tutelle exercée par la Direction de l'eau et la biodiversité et un empilement organisationnel peu favorable aux organisations et à leur efficacité et, par-delà, aux agents. Nous le disons depuis des années, et en particulier lors de préfiguration de l'Agence française pour la biodiversité !

En dehors des cinq propositions principales du rapport, la mission a formulé des propositions plus sectorielles que nous ne pouvons détailler ici.

– Cinq hypothèses pour la mutualisation des équipes de terrain de l'AFB et de l'ONCFS. Le Sne continue à défendre la fusion de ces deux établissements, et c'est une hypothèse formulée par le rapport. Il est par contre très inquiet des propositions qui conduiraient à transférer des missions aux fédérations (connaissance d'espèces animales, police).

– Six hypothèses pour les parcs nationaux. Avant toute réorganisation, le Sne défend avant tout des moyens supplémentaires et une gouvernance renforcée avec un soutien de la tutelle.

– Trois hypothèses pour l'Établissement public du Marais Poitevin (EPMP). Comme la mission, le Sne soutient la

reprise progressive de ses activités par un futur établissement public territorial de bassin, avec une prise en charge de la politique Natura 2000 par le parc naturel du Marais Poitevin.

– Cinq hypothèses pour les agences de l'eau. Le Sne défend le maintien de l'organisation par bassin avec une articulation entre petit et grand cycle de l'eau et des ressources financières basées sur le mécanisme de la redevance. C'est bien ce modèle qui fait l'originalité et l'efficacité des agences. Le financement de la biodiversité nécessite des ressources financières spécifiques, ce qui suppose de développer et compléter la fiscalité environnementale.

A la lecture du rapport, le Sne a aussi perçu une contradiction fondamentale. Le constat et les fondements des propositions conduisent plutôt à renforcer l'action et les organisations des établissements. Concrètement, pourtant, la recherche d'économies oriente le rapport vers diverses mutualisations et transferts de missions. Entre le constat de la réalité et la nature de la commande...

Que sera-t-il fait des propositions de ce rapport ? Entre les modifications législatives nécessaires, les faisabilités institutionnelles et financières, le ménagement politique des élus et des chasseurs..., nul ne le sait. Dans l'esprit d'Action publique 2022, nous serons sans doute mis devant le fait accompli ou pire, les décisions s'affranchiront des contestations en étant mises en œuvre progressivement. À suivre...

Les scénarios généraux d'organisation des établissements publics proposés par la mission (extrait du rapport)

« • le scénario n° 1 fait du préfet le délégué territorial de l'AFB et de l'ONCFS pour faciliter la mise en œuvre de la mutualisation des équipes de terrain de ces établissements ;

• le scénario n° 2 maintient l'AFB et l'ONCFS en tant qu'établissements indépendants, mais distingue leurs missions techniques (connaissance et expertise), qui continueraient à relever de ces établissements, de celles de police, qui seraient placées sous la responsabilité de l'autorité préfectorale. Celle-ci disposerait des personnels de l'État ainsi que des agents concernées de l'AFB, de l'ONCFS et, le cas échéant, des établissements publics de parcs nationaux qui, tout en restant administrativement et financièrement gérés par ces établissements, seraient placés sous son autorité fonctionnelle et hiérarchique ;

• le scénario n° 3 spécialise les établissements pour les rendre complémentaires :

– l'ONCFS évoluerait en un « Office français de police de l'eau et de la nature » (OFPEN), chargé de l'appui aux services de l'État en matière de police administrative et, sous l'autorité du procureur de la République, des missions de police judiciaire ;

– l'AFB se concentrerait sur les missions de connaissance, de recherche, de coordination, d'expertise et d'appui ;

• le scénario n° 4 met en œuvre l'objectif voulu à l'origine de la loi du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité en créant une agence ayant la capacité à agir sur l'ensemble des milieux par la fusion de l'ONCFS et de l'AFB ;

• le scénario n° 5 prévoit la création d'une agence englobant tous les acteurs actuels : AFB, ONCFS, agences de l'eau, établissements publics de parcs nationaux, EPMP. Ce scénario soulève de nombreux inconvénients :

– difficultés de la nouvelle structure à s'imposer face à des établissements à la culture forte et capacité de la tutelle à se positionner par rapport à celle-ci ;

– économies d'échelle incertaines et gouvernance ligotée par son gigantisme ;

– mise en cause ou rupture des liens territoriaux avec la disparition des conseils d'administration des agences et des établissements publics de parcs nationaux.

Si le scénario n° 1 peut être considéré comme le plus proche de la situation constatée, et donc de ses défauts, les évolutions proposées par la mission, après analyse des avantages et inconvénients propres à chacun des scénarios, se limitent aux scénarios n° 2, n° 3 et n° 4, le scénario n° 5 présentant, de son point de vue, de nombreuses difficultés qui ne peuvent que conduire à l'écartier. »

Quel avenir pour les laboratoires d'hydrobiologie des DREAL ?

Marie-Louise LE COGUEC

Ces laboratoires d'hydrobiologie contribuent à la détermination de l'état des cours d'eau par des analyses de paramètres biologiques.

Après avoir réorganisé ces laboratoires en 2012, avec un engagement fort de leurs personnels à répondre aux enjeux de ces métiers techniques, une partie des dirigeants.es du ministère, Secrétaire générale en tête, s'interroge sur le bien fondé, aujourd'hui, de maintenir ces laboratoires dans le contexte d'Action publique 2022. Cela n'est pas acceptable pour plusieurs raisons.

Incohérence, car la Secrétaire générale du ministère claironne depuis des mois le caractère éminemment « technique » du ministère, et regrette qu'on ait laissé partir certaines compétences. Pourtant, face aux laboratoires d'hydrobiologie dont la technicité n'est pas à prouver – il faut au minimum deux années complètes d'exercice pour former un hydrobiologiste – elle semble n'avoir aucun état d'âme.

Méconnaissance profonde du sujet de la part de celles et ceux qui imaginent la suppression pure et simple des laboratoires de DREAL : ils seraient selon ces décideurs.es « non compétitifs » par rapport au privé. Mais ce n'est pas leur objectif ! En effet, la réforme de 2012 a consisté à replacer davantage les laboratoires en position de contrôle de second niveau, et à renforcer leur compétence technique pour cela, avec 10 % des analyses en DREAL contre 90 % en labos privés. En assurant cette part du travail avec des pratiques rigoureuses, les labos des DREAL conservent la compétence et l'expertise pour mener à bien les contrôles des analyses faites par les labos privés.

La taille des labos des DREAL est dite critique (70 à 80 agents à l'échelle nationale) – c'est vrai que nous avons souligné ce manque de moyens alors – mais la réforme de 2012 avait justement pour but de constituer des équipes plus grosses et donc plus robustes, ce qui a été renforcé par la fusion des régions. Les fragilités d'aujourd'hui existent surtout là où les directions n'ont pas joué le jeu, en supprimant

des postes pourtant identifiés comme nécessaires, et à cause de la sous-dotation globale accordée par le ministère, lequel a demandé par ailleurs d'investir de nouveaux champs (macrophytes, plans d'eau...).

Inconséquence, car il semble que la politique de l'eau ne soit plus du tout portée aujourd'hui par le ministère, malgré les engagements européens de la France (directive cadre sur l'eau entre autres), dont on sait qu'ils seront loin d'être tenus, et les deux milliards investis chaque année par les agences de l'eau.

Pour juger de la pertinence des actions menées et des investissements, et être en mesure d'orienter les prochains, l'État doit conserver au sein des DREAL et surtout renforcer cette expertise, qui ne lui coûte aujourd'hui qu'une infime partie de ce qu'il investit par ailleurs dans la reconquête des milieux aquatiques.

Nous n'oublions pas que la fermeture des laboratoires de physico-chimie des DIREN a eu des conséquences dans la mise en œuvre des politiques de l'eau, en éloignant les services du terrain. Avec les résultats que l'on connaît. Par exemple l'absence de maîtrise des pollutions aux nitrates et aux pesticides !

Le Sne-FSU demande au ministre et aux dirigeants du ministère de porter enfin la politique de l'eau et de la biodiversité, d'être cohérents quant au maintien des missions techniques et, au passage, d'arrêter de souffler le chaud et le froid vis-à-vis de personnels qui n'en ont vraiment pas besoin.

L'agence national de cohésion des territoires : une nouvelle agence sans doute pas neutre pour les services et établissements de nos ministères

Jean-Luc GIRARD

Semble-t-il sortie du chapeau par le Président de la République en juillet 2017, l'Agence national de la cohésion des territoires (ANCT) est restée jusqu'à récemment une simple idée, malgré les inquiétudes sur ce nouvel acteur dans un domaine qui en comportent de nombreux.

Le commissaire général à l'égalité des territoires, Serge Morvan, a été désigné préfigurateur de cette agence. Nommé le 23 avril, il devait rendre ses propositions... avant le 15 mai. En effet, le gouvernement compte mettre en route cette agence à l'été 2018.

Mais au fait, qu'est donc le commissariat général à l'égalité des territoires ? Il s'agit d'un service de l'État placé auprès du ministre de la cohésion des territoires. Interministériel par vocation, il conseille le gouvernement, propose et anime des politiques afin de réduire les inégalités territoriales.

Pour revenir à l'ANCT, quelles seront ses attributions ? La lettre de mission du préfigurateur nous donne quelques indications. Elle « mobilisera et coordonnera les moyens en ingénierie et en financement au profit des collectivités bénéficiaires », elle donnera « davantage de lisibilité et d'efficacité à l'intervention de l'État sur les territoires », les préfets en seront les « délégués territoriaux ».

Concrètement, L'ANCT a vocation à aider de manière opérationnelle les territoires en difficulté afin de contribuer à réduire les inégalités territoriales. Une incertitude seraient levée : l'ANCT ne remplacerait pas le CGET, mais en serait au contraire son bras armé, capable d'intervenir sur les territoires.

Quels rapports avec les services de l'État et les établissements publics ?

Cette agence est par principe généraliste. Elle est susceptible d'intervenir dans tous les domaines de l'aménagement du territoire : logement, urbanisme,

Infrastructures, grands et petits projets, et sans doute environnement au travers de ces politiques... Il ne vous aura pas échappé une convergence induite. Les espaces ruraux dits défavorisés sont aussi ceux qui abritent souvent des morceaux de nature, remarquables ou ordinaires. La population y est en effet plus faible, les activités agricoles extensives plus fréquentes et la pression d'aménagement moins forte. L'ANCT aura-t-elle un effet positif – la recherche d'un équilibre –, ou négatif – l'aménagement d'abord et avant tout ?

Par ailleurs, la mode est à l'action à moyens constants. Où cette agence va-t-elle prendre ses compétences, ses moyens, ses agents ? Sans doute dans la Fonction publique territoriale, mais aussi dans les services et établissements de l'État. On pense aux DREAL et aux DDT dans les domaines du logement, de l'urbanisme, des routes, des risques, de l'ingénierie administrative... Le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) – dont la suppression est déjà sur la sellette –, compétent pour quasiment tous ces domaines, sera sans doute sollicité pour ses capacités d'étude, de conduite et de réalisation de projets.

On pourrait donc assister à une réduction importante des missions de certains services, ce qui pourrait accentuer et justifier un peu plus la réorganisation profonde des services déconcentrés et de certains établissements. L'époque étant à la réforme draconienne et peu préoccupée des agents et de leurs conditions de travail, alors oui, il est possible que la création de l'ANCT ne soit pas neutre pour nous.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « Grande cause nationale » pour le président de la république ou simple opération de communication ?

Marie-Louise LE COGUEC

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une politique secondaire et demande une volonté politique et des moyens humains comme financiers.

Après de longues années de discours politique :

– L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, à compétences et fonctions égales, est de 13,3 % (18,6 % dans le secteur privé) ;

– Le montant moyen des retraites des femmes restent 40 % inférieur à celui des hommes en droit direct (25 % en intégrant la réversion) ;

– Les violences sexistes et sexuelles au travail perdurent. Elles sont inacceptables et ont des impacts importants sur la santé physique et mentale des victimes et sur leur carrière professionnelle.

– Les inégalités de genre en matière d'emploi, de rémunération, de perspectives de carrière, de retraite, persistent ;

– Les stéréotypes restent un frein puissant à l'égalité professionnelle. La non-mixité de certains métiers perdure ;

– Les femmes restent surreprésentées dans les filières les moins bien rémunérées. Elles sont peu nombreuses dans les emplois de direction et d'encadrement et y sont largement sous-représentées.

Pourtant, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique a été signé le 2 août 2013* par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics. Il est applicable dans les trois versants de la Fonction publique.

Il prévoit quinze mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

– le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle

– rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la Fonction publique

– la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

– la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail

La FSU se bat pour que l'application du protocole soit effectif, et permette que les constats soient établis à tous les niveaux et que cela se traduise par de nouvelles mesures.

Fin 2017, au MTES/MCT, après une charte au bilan catastrophique, le Sne s'est engagé dans la négociation d'un accord. Sa signature ne pourra évidemment être apportée que si les conditions de moyens humains et financiers sont mis à disposition de la haute fonctionnaire à l'égalité.

Par ailleurs, le Sne n'a de cesse de rappeler à l'administration que l'ensemble des personnels des établissements publics doit être pris en compte.

**https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf*

Les éléments de la négociation au MTES/MCT portent sur les actions en matière de :

- violence, sexisme et harcèlement
- carrières : recrutement, accès à la formation
- mobilité et promotions
- lutte contre les stéréotypes, formation à l'égalité et communication
- action sociale
- gouvernance

La Commission d'action juridique du Sne-FSU

Laurent FAURE

Afin de répondre aux sollicitations de ses adhérents, le Sne-FSU a mis en place une Commission d'action juridique (CAJ) qui peut apporter une aide dans ces démarches de recours.

Schéma de fonctionnement de la Commission d'Action Juridique (CAJ) du SNE-FSU dans le cadre du soutien à l'adhérent

ADHERENT
Se pose une question sur une décision
de l'administration

*Tout ce qui affecte sa
carrière ou sa situation*

informe

SECTION
Traite et résout le problème
(y compris avec l'aide de sa branche)
ou
Transmet à la CAJ

Informe et rédige la fiche DSJ (1)

REFERENT BRANCHE A LA CAJ
Traite et résout le problème
ou
Présente le problème à la CAJ

prépare

CAJ
Etudie le dossier et trouve la réponse
Si non,
Evalue les chances de succès en cas de
contentieux et émet un AVIS
Prépare la convention de soutien (2)

*Le choix éventuel d'un
avocat se fait en
concertation entre la CAJ
et l'adhérent*

transmet

SG du SNE
Décide du soutien à l'adhérent
Signe la convention
Informe le trésorier

Au préalable, les adhérents s'adressent aux représentants locaux du Sne-FSU qui peuvent apporter des conseils utiles avant de se lancer dans un contentieux.

Pour mieux comprendre le fonctionnement de la CAJ, cette article comprend :

- un schéma de l'action de soutien juridique à l'adhérent du Sne
- des éléments d'information liés au droit tirés de VIGIE (la lettre juridique de la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP))

(1) Demande de soutien juridique

(2) Convention de soutien à l'adhérent qui fixe les conditions ; documents téléchargeables sur le site du SNE-FSU : <http://snefsu.org/?-Action-Juridique->

Quelques informations sur vos droits et la jurisprudence ...

Le régime juridique applicable aux personnels des groupements d'intérêt public (GIP) suit désormais le modèle des établissements publics **Instruction de la DGFIP du 28 mars 2018**

Le statut des groupements d'intérêt public (GIP), personnes morales de droit public dotées de l'autonomie administrative et financière, est fondé sur la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 modifiée de simplification et d'amélioration de la qualité du droit. L'article 61 de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires* a modifié l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 afin de préciser le régime juridique des personnels recrutés directement par les GIP. Ledit article 109 dispose que les personnels des GIP sont mis à disposition par ses membres. Le cas échéant, ces personnels peuvent relever de l'un des trois versants de la fonction publique placés dans une position conforme à leur statut, et, à titre complémentaire, être recrutés directement par les GIP. Il est désormais précisé que « sous réserve des dispositions relatives à la mise à disposition prévues par le statut général de la fonction publique, les personnels du groupement ainsi que son directeur sont soumis, par la convention constitutive, soit à un régime de droit public déterminé par décret en Conseil d'Etat lorsque le groupement au sein duquel ils exercent assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif, soit au code du travail lorsque le groupement assure, à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial. »

L'instruction du 28 mars 2018 relative à l'actualisation du statut commun des groupements d'intérêt public (GIP) précise, dans son titre I, paragraphe B, que si le GIP assure à titre principal, la gestion d'une activité de service public administratif, son personnel est soumis au régime de droit public prévu par le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public. Si le GIP assure à titre principal, la gestion d'une activité de service public industriel et commercial, le personnel est soumis au régime de droit privé prévu par le code du travail.

* http://www.cdg22.fr/jcms/upload/docs/application/pdf/2016-06/vigie_-_loi_n2016-483_du_20_avril_2016_relative_a_la_deontologie_et_aux_droits_et_obligations_des_fonctionnaires.pdf

Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 modifiée de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, article 109

Décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public

Instruction de la DGFIP du 28 mars 2018 (NOR : CPAE1811524J) relative à l'actualisation du statut commun des groupements d'intérêt public (GIP)

Loi Sauvadet du 12 mars 2012 : Prise en compte des services publics effectués au sein d'un organisme qui n'est pas la structure rémunérant l'agent public **CE, 28 mars 2018, n° 402913**

M. C. a accompli un travail de recherche en qualité de chercheur post-doctoral au sein du centre de recherche en biochimie macromoléculaire du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), pendant deux ans mais sans être rémunéré.

Durant cette période, il a toutefois perçu une libéralité versée annuellement par la Ligue nationale contre le cancer au titre des recherches auxquelles il participait. Il a ensuite été recruté par le CNRS comme chercheur contractuel, entre janvier 2007 et juin 2012, en vertu de plusieurs contrats à durée déterminée successifs, pour accomplir des travaux de recherche à l'Institut de génétique moléculaire du CNRS, à Montpellier mais cette fois-ci contre rémunération.

A la suite de la publication de la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012 permettant la transformation d'un CDD et CDI pour les agents contractuels pouvant se prévaloir de six années de service public effectif, M.C. a demandé au CNRS de procéder à la transformation du CDD en CDI.

M.C. a demandé au CNRS de procéder à la transformation de son CDD en CDI en se fondant sur les dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi Sauvadet qui permettent cette transformation pour les agents contractuels pouvant se prévaloir de deux années de service effectif.

Le CNSR a refusé cette demande considérant que l'intéressé ne lui était contractuellement lié que depuis 2007 sans prendre en compte les deux années post-doctorales effectuées.

M.C. obtint de la cour administrative d'appel l'annulation de la décision litigieuse au motif « que la période de travail effectuée par lui du 16 février 2005 au 1er janvier 2007 en qualité de chercheur post-doctoral devait être prise en compte au titre des années de services publics

Quelques informations sur vos droits et la jurisprudence ...

effectifs accomplis auprès du CNRS ».

Le Conseil d'État a considéré que la circonstance qu'un chercheur post-doctoral ne soit pas rémunéré par la structure au sein de laquelle il exerce une activité de recherche ne fait pas obstacle à ce qu'il soit considéré comme un agent contractuel de cette dernière et que, par conséquent, les services accomplis soient des services publics effectifs devant être pris en compte pour l'application des dispositions de la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012. Le pourvoi du CNRS est donc rejeté.

CE, 28 mars 2018, n° 402913, publié aux tables du recueil Lebon

Un employeur peut consulter les fichiers d'un ordinateur professionnel non identifiés par l'employé comme étant « privés » *CEDH, 22 février 2018, n° 588/13*

Un employé de la SNCF, M. L. a été licencié après que la saisie de son ordinateur professionnel, alors qu'il faisait l'objet d'une mesure de suspension de fonctions, a révélé le stockage de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations réalisées au bénéfice de tiers. Ces fichiers étaient stockés dans le disque dur de son ordinateur professionnel ainsi dénommé « D :/données personnelles ».

M. L. a contesté en vain son licenciement devant les juridictions internes.

La Cour de Cassation rejette son pourvoi au motif que les fichiers créés par lui à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par son employeur sont présumés avoir un caractère professionnel sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. Elle confirme l'arrêt de la cour d'appel qui a retenu que la dénomination « D :/données personnelles » du disque dur de l'ordinateur du salarié ne pouvait lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdisant ainsi l'accès à l'employeur.

M. L. saisi la Cour Européenne des Droits de l'Homme (ci-après la CEDH) au motif notamment que l'ouverture par son employeur, en dehors de sa présence, de fichiers figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel a constitué une violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales relatif droit au respect de la vie privée et familiale.

La CEDH, après avoir considéré recevable le grief invoqué, conclut à la non violation de l'article 8 de la Convention.

Elle constate que la consultation des fichiers de M. L. par son employeur, qualifié par la CEDH d'autorité publique, répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable. Elle observe que le droit français contient un principe visant à la protection de la vie privée suivant lequel, si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels, il ne peut ouvrir les fichiers identifiés comme étant personnels sans la présence de l'employé.

Les juridictions internes ont jugé que ce principe ne faisait pas obstacle à ce que l'employeur ouvre les fichiers litigieux, ceux-ci n'ayant pas été dûment identifiés comme étant « privés ».

Certes, en faisant usage du mot « personnel » plutôt que du mot « privé », M. L. a utilisé le même terme que celui que l'on trouve dans la jurisprudence traditionnelle de la Cour de cassation, toutefois, cela ne suffit pas à mettre en cause la pertinence des motifs retenus par les juridictions internes, du fait que la charte de l'utilisateur de la SNCF indiquait spécifiquement que « les informations à caractère privé doivent être clairement identifiées comme telles ».

Ainsi, les autorités internes n'ont pas excédé la marge d'appréciation dont elles disposaient et il n'y a donc pas eu violation de l'article 8 de la Convention. La requête de M. L. est rejetée.

CEDH, 22 février 2018, n° 588/13

Décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

(JO du 22 juin 2018)

Ce décret fixe, pour les fonctionnaires de l'Etat, les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

Il détermine le point de départ de la période de préparation au reclassement. Il précise les objectifs de la période de préparation de reclassement et en détermine le contenu. Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

Circulaire du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du dispositif expérimental d'accompagnement des agents publics recrutés sur contrat à durée déterminée et suivant en alternance une préparation au concours de catégorie A ou B de la fonction publique de l'Etat, dénommé « Préparation aux concours de catégorie A et B (PrAB).

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr>

L'article 167 de la loi n° 2017 – 86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a créé, à titre expérimental, un nouveau dispositif de recrutement dans la fonction publique permettant à certaines personnes sans emploi, recrutées par contrat à durée déterminée, de bénéficier en alternance d'une préparation spécifique aux concours d'accès à la fonction publique. Le décret n°2017 – 1471 du 12 octobre 2017 en précise les modalités d'application.

Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique

<http://circulaires.legifrance.gouv.fr>

Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Il n'est plus nécessaire désormais de justifier d'une durée de congé maladie minimum pour bénéficier d'une reprise à temps partiel thérapeutique.

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

Recours au contrat dans la Fonction publique

Jeudi 14 juin 2018

La DGAFP a réaffirmé la volonté du gouvernement d'étendre le recours au contrat dans la Fonction publique sans préciser les mesures qu'il pourrait prendre. Sur la méthode, le gouvernement continue à prétendre poser des questions ouvertes aux organisations syndicales mais en maintenant son objectif. Il s'agit d'une parodie de dialogue social.

Le gouvernement envisage de modifier les lois et règlements qui limitent aujourd'hui le recrutement de contractuel-les. A terme, davantage d'emplois publics, y compris ceux qui correspondent à un besoin permanent du service public, pourraient être pourvus par un contractuel. Il souhaite créer un nouveau type de contrat : le « contrat de mission » qui prend fin au terme de la « mission », sur le modèle du contrat de chantier créé dans le secteur privé par les ordonnances réformant le code du travail, sans aucune précision sur les garanties qui y seraient associées. Ce contrat ne répondrait à aucun besoin nouveau de service public mais engendrerait une réduction des droits de l'agent.e.

Par ailleurs, la FSU s'oppose à l'extension du recours au contrat sur les missions de direction et d'encadrement de la Fonction publique via la loi Pénicaud. Et plus globalement, le gouvernement ne répond toujours pas aux nécessaires améliorations à apporter aux conditions actuelles de recrutement, d'emploi des contractuel-les, de leurs rémunérations, de leur formation, de leur accès aux droits et à leurs conditions d'exercice souvent difficiles.

La FSU exige toujours un plan de titularisation. Elle continuera de porter sans relâche dans les discussions en cours ses orientations pour la construction de droits et de garanties collectives. Le recrutement de personnels sous statut est une garantie d'égalité d'accès aux services publics pour les usager-es et d'indépendance des fonctionnaires.

C'est l'ensemble d'un modèle de société qui est en jeu.

Tout change pour que rien ne change !

La communication ne suffit pas à masquer le peu d'ambition réelle des politiques de l'environnement. La transition écologique est encore loin, alors que la société est de plus en plus sensibilisée.

Jean-Luc GIRARD

Voici deux réactions simultanées, fortes et explicites, donc celle de la FSU (SNE et Snuitam) adressée au ministre, qui sonnent l'alerte une nouvelle fois

Lettre du Sne-FSU du 1er juin 2018 au ministre de la transition écologique, de l'environnement et de la transition écologique

Lettre ouverte à Monsieur le Ministre d'État Nicolas Hulot

Monsieur le Ministre d'Etat,

Un an d'exercice du pouvoir à la tête de notre ministère.

Et pour marquer cet anniversaire, nous découvrons avec stupeur la double page d'un grand quotidien, intégrant l'interview de l'un de vos secrétaires d'Etat. Des pistes de réforme, étrangement calquées sur les propositions du lobby de la fédération nationale de la chasse – un groupe de pression des plus rétrogrades, sèment le trouble et la confusion sur le devenir des missions de police de l'environnement tout comme sur l'avenir des établissements, services et agents contribuant à ces missions. Ni l'ONCFS, ni l'AFB, pour ne parler que des deux principaux opérateurs publics de la biodiversité, n'ont besoin d'être ainsi déstabilisés alors qu'on a perdu un tiers de notre biodiversité.

Un an d'enfermement dans votre tour d'ivoire, savamment érigée par votre entourage ministériel.

Le premier constat de votre action ministérielle, au regard de vos propres engagements publics, est sans nuance : l'ensemble des politiques publiques à mettre en oeuvre pour satisfaire aux ambitions de transition écologique et énergétique régresse.

A commencer par les derniers errements législatifs d'une majorité sur laquelle vous vous appuyez : rejet des amendements visant à graver dans la loi la sortie du glyphosate, remise en cause de la loi « Littoral » à travers un amendement au projet de loi ELAN...

Sur la mise en oeuvre des politiques environnementales au quotidien :

Il convient de rappeler le décret du 29 décembre 2017 du ministre de l'Intérieur qui autorise certains préfets, à des fins d'expérimentation, à prendre des décisions dérogeant à la réglementation dans un certain nombre de domaines, dont la plupart concernent les missions du ministère.

La loi de finances 2018 a placé les six agences de l'eau sous une contrainte budgétaire telle que leurs capacités d'interventions humaines et financières auprès des acteurs économiques, des collectivités locales et de la société civile sont sérieusement menacées. Leurs XI^e programmes et les assises de l'eau à venir pourraient sonner le glas de leur succès.

L'ADEME subit de même une diminution de son budget, et sa direction est plus accaparée par la réforme du cadre conventionnel de l'organisation du temps de travail et des rémunérations plutôt que sur une mobilisation technique pour accompagner et relever les défis de la transition écologique et énergétique.

Concernant le rail, le gouvernement préfère s'attaquer au statut des cheminots et à la privatisation de la SNCF, plutôt que de mettre en oeuvre une politique ambitieuse du ferroviaire sur tous les territoires et pour tous les citoyens, pour un transport plus respectueux de l'environnement, outil de la lutte contre le changement climatique, les nuisances et les coûts du tout routier.

Depuis dix ans maintenant, les effectifs s'érodent. En 2018, au sein de l'État, le ministère de la transition écologique et solidaire est encore le second contributeur à la baisse des emplois dans ses services.

S'agissant des opérateurs, les suppressions d'emplois portent en premier lieu sur ceux du ministère de la transition écologique et solidaire, devant tous les autres ministères. De petits opérateurs de la biodiversité aussi emblématiques que les parcs nationaux, qui ont capitalisé un savoir-faire unique avec une grande légitimité locale, nationale et internationale perdent leur raison d'être et leurs compétences chaque année un peu plus au rythme des suppressions de postes. Aujourd'hui, le ministère – notre ministère – ne voit comme solution que d'abandonner certaines missions.

Quelles perspectives ?

Il est acquis par avance qu'Action Publique 2022 ne peut que créer des contraintes supplémentaires et qu'une opacité règne sur la création de nouvelles agences, les moyens dont elles pourraient disposer et qu'elles pourraient mobiliser : routes de France, agence nationale de cohésion des territoires.

Les laboratoires d'hydrobiologie des DREAL sont très menacés, tout comme des établissements du réseau scientifique et technique avec ce que cela suppose en perte de références techniques et de capacité d'intervention opérationnelle.

A peine remis des dernières réformes et dégraissages, les services déconcentrés s'apprêtent à connaître des vagues importantes de simplification et de dématérialisation des procédures dans le domaine du logement, de la chasse, de la police de l'eau et de la biodiversité pour accompagner de nouvelles baisses d'effectifs d'ici la fin du quinquennat.

S'ajoutent à ces bouleversements les annonces gouvernementales pour les agents publics : rémunérations différenciées, développement d'un management centré sur l'individualisation, recours aux contrats pour « donner davantage de souplesse dans les recrutements ».

Ces politiques vont venir fortement aggraver une situation où déjà on ne compte plus les services et les opérateurs fonctionnant dans des conditions dramatiques, sans les moyens nécessaires – qu'ils soient humains ou budgétaires – et dans lesquels les conditions de travail sont détériorées comme jamais. Les pertes de repère, l'absence de reconnaissance et les réorganisations perpétuelles conduisent aux mal-être, au stress voire à la dépression vos personnels.

La nomination d'un ministre, personnalité écologiste et qui plus est médiatiquement reconnue, n'est pas un fait anodin. C'est un message adressé à la population française sur la priorité accordée à ces politiques par le chef de l'Etat. Il ne faudrait pas que celle-ci soit juste un écran de fumée qui permette toutes les régressions déjà en cours et celles qui s'annoncent.

Certes, il est vraisemblablement délicat pour un ministre, fut-il d'Etat, de ne pas céder aux injonctions présidentielles ni de satisfaire à la solidarité gouvernementale. Pour autant il ne peut être acceptable de cautionner par défaut l'anéantissement effectif d'un service public au service d'une politique ambitieuse de l'environnement, à hauteur des lourds enjeux qui nous attendent pour nos générations futures : changement climatique, chute de biodiversité.

Fonctionnaires quel que soit leur corps, contractuels, qu'ils soient administratifs ou techniques, depuis leur poste en administration centrale, en service déconcentré ou au sein d'un opérateur, l'ensemble de vos personnels qui contribuent à ces missions de service public attend maintenant des actes de votre part.

Les Lilas, le 1er juin 2018

Le Secrétaire Général du Sne-FSU
Patrick SAINT-LEGER

Le secrétaire national du SNUITAM-FSU
Laurent LE LOCK

Tribune de Corine LEPAGE, ancienne ministre de l'Environnement, présidente de Cap21/Le Rassemblement citoyen (<http://lerassemblementcitoyen.fr/cap21lrc/>)

Reporterre.net – 31 mai 2018

Corinne LEPAGE :

Avec Macron et Hulot, « nous sommes entrés dans une ère de régression » de la politique d'environnement

L'ancienne ministre de l'Environnement Corinne Lepage, qui avait appelé à soutenir Emmanuel Macron en 2017, reconnaît dans cette tribune s'être trompée : le gouvernement nous a fait entrer en matière écologique « dans une ère de régression d'autant plus dangereuse qu'elle s'accompagne d'une communication permanente et habile directement contraire à la réalité des choix qui sont opérés ».

Lorsque j'avais décidé à la fin de l'année 2016 de soutenir la campagne d'Emmanuel Macron, je ne l'avais pas fait en raison de ses convictions écologistes mais parce que je pensais sincèrement que son intelligence lui avait permis de percevoir la gravité des défis auxquels nous sommes confrontés et la nécessité d'entreprendre dans ce domaine comme dans les autres des réformes de structure permettant de changer de logiciel. La nomination de Nicolas Hulot numéro trois du gouvernement était d'excellent augure.

Malheureusement, je me suis trompée car la politique menée aujourd'hui par M. Macron est différente de celle de ses prédécesseurs, mais au mauvais sens du terme. Nous sommes en effet entrés dans une ère de régression d'autant plus dangereuse qu'elle s'accompagne d'une communication permanente et habile directement contraire à la réalité des choix qui sont opérés.

Les discours sont brillants, qu'il s'agisse de ceux du président de la République, qui se veut le chantre mondial de la lutte contre le dérèglement climatique, ou de ceux du ministre d'État, qui défend d'autant mieux une vision écologique du monde qu'elle concerne le très long terme et permet donc de passer sous silence les décisions catastrophiques et contre-productives qui sont prises. À ceci s'ajoute le fait que le ministre d'État s'est vu imposer de présenter lui-même comme de bonnes décisions les arbitrages qu'il a perdus, donnant ainsi le sentiment que plus personne ne défend l'environnement.

Et pourtant, sur quelques dossiers, les régressions sont patentes. Commençons par l'énergie ; l'abandon du 50 % de nucléaire en 2025 qui se double d'une volonté qui s'affirme chaque jour davantage de construire de nouveaux réacteurs nucléaires et de faire durer jusqu'à 60 ans des réacteurs dont les défaillances ne cessent de croître. Pour maintenir ce haut niveau de nucléaire, les choix avancés dans le cadre de la Programmation pluriannuelle de l'énergie sont les plus mauvais pour les énergies renouvelables comme pour l'efficacité énergétique et ils s'accompagnent de tout ce qui peut être imaginé pour réduire l'autoconsommation, défavoriser la croissance du renouvelable et faire supporter par les contribuables la dette démesurée d'EDF.

Continuons par la lutte contre la pollution de l'air : avec des feuilles de route qui n'ont convaincu personne et surtout pas la Commission européenne, le refus de s'attaquer réellement au diesel et de prendre quelque mesure que ce soit qui pourrait être désapprouvée par le monde de l'automobile.

Poursuivons avec la délivrance de permis d'hydrocarbures, notamment en outre-mer, et de permis miniers passés d'autant plus inaperçus que la communication autour de la loi sur l'interdiction de nouveaux permis d'hydrocarbures a laissé supposer aux pauvres citoyens que nous sommes que ceux-ci étaient effectivement interdits.

Et que dire de l'abandon en rase campagne de la plupart des engagements pris en faveur du bio, du refus de créer un fonds d'indemnisation des pesticides au motif que les études sont insuffisantes ou encore d'inscrire dans la loi l'engagement de sortir du glyphosate dans les trois ans ? Ceci s'ajoute à la position catastrophique prise par la France au niveau communautaire sur la définition des perturbateurs endocriniens directement opposée à la position courageuse de Ségolène Royal.

À quoi encore s'ajoutent la remise en cause de la loi Littoral dans la loi Élan alors que le grignotage des côtes du fait de l'érosion marine devrait conduire au contraire en étendre le contenu, l'abandon des mesures de protection de la loi Abeille concernant les ondes électromagnétiques, alors même que l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) vient enfin de reconnaître la réalité des pathologies liées à l'électrosensibilité et une série de décisions individuelles qui sont autant de décisions défavorables à la protection des ressources, de la biodiversité et de la santé humaine : usine Total de la Mède, qui va utiliser massivement de l'huile de palme venue de Malaisie (contre, dit-on, la vente de Rafale), autorisation des rejets et de stockage à terre pour Alteo, etc. La liste n'est pas exhaustive.

Le plus grave tient sans doute aux atteintes multiples portées au droit de l'environnement, qui devient dans bien des cas une option et non une obligation. Au nom de l'expérimentation, il est désormais possible de s'affranchir des normes environnementales ; les études d'impact sont réduites à leur plus simple expression, la rubrique des installations classées soumises à autorisation se réduit comme une peau de chagrin au bénéfice d'installations soumises à une simple déclaration voire à rien.

Et la démocratie environnementale s'est perdue dans les sables mouvants d'une réforme constitutionnelle dans laquelle la troisième chambre, qui aurait dû être celle du long terme avec les droits de veto indispensables, va rester un accessoire peut-être même dangereux si la réforme prétend la substituer à toutes les autres expressions de la société civile.

Un quinquennat dure cinq ans. Il reste quatre ans pour changer de braquet, de direction et de sens.

Source : Courriel à Reporterre

Dans les tribunes, les auteurs expriment un point de vue propre, qui n'est pas nécessairement celui de la rédaction.

Dérogation préfectorale aux normes Nous attendons toujours une réponse à nos questions

Jean-Luc GIRARD

Par décret du 29 décembre 2017, le Premier Ministre a lancé une expérimentation autorisant vingt préfets à pouvoir déroger à la norme pour certaines décisions individuelles. Une circulaire précisant le dispositif est parue le 9 avril. Il s'agit d'adapter la règle au contexte local, d'alléger les démarches administratives, de réduire les délais. Les domaines d'application concernent, presque tous, nos ministères.

Le Sne et Snuitam ont diffusé dès janvier un communiqué informant les agents de ce nouveau dispositif et expliquant ce qu'on pouvait en penser :

(http://snefsu.org/IMG/pdf/flash-infos-derogation_aux_normes_-_vf_cle86fbb4.pdf).

Nous condamnons le principe d'affaiblir la légitimité des services en regard des politiques publiques, y compris vis-à-vis des préfets, et nous faisons état de nos inquiétudes et questionnements. En effet, le décret reste vague et il aura des effets sur le travail des agents et le sens qu'ils lui donnent.

La secrétaire générale de la FSU, sur l'initiative du Sne et du Snuitam, a écrit, le 25 janvier, à chaque préfet concerné et aux deux ministres pour faire état de nos inquiétudes.

Le 21 février, nous avons reçu la réponse du ministre

chargé de l'Environnement. A part l'annonce d'un comité de suivi de l'application du décret (dont nous n'avons à ce jour pas entendu parler), le courrier se limite à reprendre les termes du décret.

Le 17 avril, nous avons reçu cette fois une réponse du ministre de l'Intérieur. Elle est pire ! A part nous renseigner sur le fait que c'est un « ...cadre juridique novateur, approuvé par le Conseil d'État... », il nous précise que, sous l'autorité du seul préfet, ce dispositif « ...ne se traduira pas par un alourdissement de leurs tâche [des services instructeurs] mais au contraire pourrait faciliter leur action, en leur donnant une réponse à des situations parfois inextricables qui mobilisent beaucoup d'énergie. »

Pas de doute, le ministre de l'Intérieur ne connaît pas, ce qui est compréhensible, notre travail mais, sans doute écolo convaincu, il n'hésite pas à nous expliquer que nous n'avons rien compris à l'occasion qui se présente d'en faire moins au détriment des politiques de l'environnement !

En résumé, nous ne sommes pas plus rassurés, mais, rien que pour cette leçon de libéralisme appliquée aux politiques publiques, nous avons bien fait de faire ces courriers...



Puisque le patron a dit que c'est pas la peine qu'on se fatigue à lutter..



6 décembre 2018
élections générales
dans la fonction publique

- Renouvellement des Comités techniques de votre service, de votre établissement, du ministère ;
 - o *conséquence induite : renouvellement des CHSCT de votre service, de votre établissement, du ministère*
- renouvellement des CAP et des CCP

1 enjeu , VITAL, pour la FSU et le Sne : garantir sa présence au ministère avec un.e représentant.e élu.e au CTM

**VOTEZ,
faites voter autour de vous pour la FSU**

La FSU doit être présente partout : dernière ligne droite pour constituer les listes : CT locaux, CAP, CCP

figurer sur les listes, même en fin de liste non éligible, rend possible la présence de la FSU et du Sne au scrutin pour des représentants FSU en CAP.

des citadelles tenues par d'autres : FO, UNSA, ...sont à prendre !

Il ne faut pas hésiter : Renvoyer nous votre candidature ! Une seule adresse :
sne.elections@gmail.com

Le Sne-FSU à la rencontre des personnels de l'environnement en poste en Guyane...

