

Synergie Environnement

N°62 - AUTOMNE 2022



DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE
VOTEZ FSU !

Mer, Logement, Transports, Biodiversité et Énergie
TOUTES ET TOUS ENGAGÉ.ES
POUR L'URGENCE ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE



DOSSIER :
Elections
professionnelles
2022

SOMMAIRE

Le bulletin syndical du Syndicat National de l'environnement - FSU

104 rue Romain Rolland
93260 LES LILLAS
Tél : 01-40-81-22-28

Directrice de la publication :
Véronique Caraco-Giordano

Comité de rédaction :
Véronique Caraco-Giordano
Patrick Saint-Léger
Daniel Gascard
Bruno Desjardins
Jean-Luc Girard
Jean-Noël Gautier
Pascal Gerin
Ruven Gonzalez
Guillaume Girard
Pascal Wanhem

Maquettage :
Nicolas Krautberger

Contactez le Sne-FSU :
sne@fsu.fr

Le site internet :
www.snefsu.org

Facebook :
-> Sne Fsu Biodiversite

Twitter :
-> @snefsuOFB

<i>Le mot de la Secrétaire générale</i>	3
<i>Actus de la fonction publique de l'environnement</i>	4
<i>Actualités</i>	7
<i>DOSSIER : Elections professionnelles 2022</i>	9
<i>Vie des branches</i>	12
<i>Infos juridiques</i>	16
<i>Politique de l'environnement</i>	19
<i>Pour aller plus loin...</i>	22



**DU 1^{ER} AU 8 DÉCEMBRE
VOTEZ FSU !**

Sne

Syndicat national de
l'environnement



Dernière ligne droite

Quand vous lirez ce numéro de Synergie-Environnement, les listes de candidatures et les professions de foi seront toutes déposées dans le logiciel de vote.

Pour cette prochaine mandature, la FSU est présente sur plus de 70 scrutins : Comités sociaux d'administration (CSA), Commissions administratives (CAP) des grands corps, CSA locaux dans quelques DDT, Commissions consultatives paritaires (CCP).

Et bien sûr, la FSU est présente au Comité social d'administration ministériel !

Scrutin essentiel pour notre représentativité, la poursuite de notre précédent mandat et la valorisation du travail accompli ces quatre dernières années.

Le Sne-FSU est fortement présent dans les établissements publics de l'environnement et à VNF : une liste a pu être déposée sur chaque scrutin (CA, CSA locaux, CCP locales, CAP ATE-TE, PEPE...).

Un seul regret : nous ne présentons pas de liste au CSA de l'Administration centrale.

La deuxième étape à venir : la campagne et la mobilisation.

Une campagne courte mais nécessaire à notre victoire.

Le Sne-FSU doit être présent partout, il faut parler de nous, de notre implication sur le terrain et notre proximité auprès des personnels quel que soit leur statut.

Et puis, n'oublions pas notre ADN et nos particularités : qui mieux que le Sne-FSU peut porter la parole des agent.es de l'environnement au plus haut niveau ?

Voter Sne-FSU, c'est voter FSU au CSA ministériel et aussi FSU à la Fonction publique.

Pour la première fois, le vote sera un vote électronique qui se déroulera du 1er au 8 décembre.

Il est d'une importance capitale de rappeler à chaque adhérente et chaque adhérent l'importance de ce vote et surtout l'importance de voter.

Votre mobilisation et votre implication est indispensable dès aujourd'hui et jusqu'au 8 décembre.

L'avenir du Sne-FSU et de la FSU de notre pôle ministériel est entre vos mains.

Je compte sur vous !

Véronique Caraco-Giordano

Secrétaire générale du SNE-FSU

Le Sne-FSU a pris toute sa place dans la négociation d'accords ministériels au MTECT/MTE/MM

Patrick Saint-Leger

Rappel du cadre général

Dans sa volonté de transformer la fonction publique et de réformer le dialogue social, le gouvernement a décidé de revoir le cadre de la négociation collective dans la fonction publique. Il estimait que la culture et la pratique de la négociation étaient insuffisamment développées dans les administrations publiques, au regard des pratiques du secteur privé.

Cela s'est traduit par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, complétée par le décret du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique. Ceux-ci définissent un champ restreint où les négociations sont possibles. Par exemple toute négociation salariale est exclue... Comme le privé mais pas trop quand même !

La encore ministre de la fonction publique, Amélie de Montchalin (!), a lancé et conclu très rapidement deux négociations à l'échelle de la fonction publique, sur la protection sociale complémentaire et sur le télétravail dans la fonction publique.

Le pôle ministériel de la transition écologique a rapidement souhaité s'inscrire dans cette dynamique d'accords négociés : trois nouveaux accords sur des sujets inscrits à l'agenda social ont été conclus depuis l'été dernier – télétravail, discrimination, handicap – s'ajoutant à celui sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Prévue dans l'accord ministériel sur le télétravail, une nouvelle négociation vient de s'ouvrir sur le droit à la déconnexion et la qualité de vie au travail.

En savoir plus :

– [Accords collectifs dans la fonction publique](#)

– [Guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'État](#)

Le protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes

C'est le premier édifice négocié en 2018 et signé le 23 octobre 2019.

Il fait suite à une succession de deux chartes relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, peu contraignantes et au bilan décevant.

Avec ce protocole, les signataires se sont donnés comme objectif de faire évoluer la situation de 2019 à 2022, dans le sens d'une meilleure mixité et égalité, en portant des actions opérationnelles concrètes, traçables et mesurables.

Les discussions ont été longues et laborieuses. Pour le Sne-FSU, les points d'attention étaient :

- **des moyens humains et financiers** en particulier une équipe renforcée auprès de la haute fonctionnaire en charge de l'égalité ;
- **un plan d'actions**, intégrant un bilan, des évaluations et des mesures contraignantes en cas de non application ;
- **une gouvernance** prenant en compte l'ensemble de la communauté de travail, les établissements publics en particulier.

Ce protocole d'accord arrive à son terme fin 2022, sans que le bilan soit encore pleinement réalisé. Lors du dernier comité de suivi les organisations syndicales ont accepté le report d'un an (2023) pour laisser le temps de tirer un vrai bilan, avant d'engager une nouvelle négociation sur la reconduction d'un accord négocié.

Dans l'attente d'un bilan complet, l'appréciation à chaud que le Sne-FSU peut faire de ce protocole confirme les craintes émises dans nos débats d'instance préalables à la signature :

- peu voire pas de résultat concret ;
- un déficit de moyens dédiés pour le pilotage comme dans les services ;
- de grosses difficultés à véritablement négocier des accords dans les établissements publics, en déclinaison de l'accord ministériel.

En savoir plus : [la-FSU-signe-le-protocole-egalite-professionnelle-femmes-hommes](#)

L'accord ministériel sur le télétravail

L'accord ministériel sur le télétravail, signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 23 février 2022, décline l'accord fonction publique du 13 juillet 2021. Il a été publié au journal officiel du 14 mai 2022.

La FSU s'est engagée dans les discussions dans l'esprit de faciliter et d'encadrer la mise en œuvre du télétravail dans les services. Ses points d'attention ont porté sur :

- **les conditions de la déclinaison de l'accord** dans les services et les établissements publics ;
- l'ouverture du champ des possibles dans le **respect du volontariat et des collectifs de travail** : nombre de jours de télétravail, combinaison fixe/flottant, éligibilité des activités au télétravail, plus-values du présentiel... ;
- **les conditions de télétravail** : (tiers) lieux, équipement... ;

ACTUS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L' ENVIRONNEMENT

- **le temps de travail** : décompte, droit à la déconnexion, plages de joignabilité... ;
- **la nécessaire (r)évolution managériale** pour un management par la confiance, en particulier par la formation ;
- **la compatibilité du télétravail avec l'exercice du droit syndical**, les risques spécifiques d'hygiène et de sécurité, les risques spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les violences intra-familiales, l'action sociale, le forfait mobilité durable...

Les suites en cours :

Un premier comité de suivi de l'accord ministériel s'est réuni le 24 mai. Il a examiné le projet de note de gestion qui sera envoyée aux services. Le deuxième comité, le 27 juin, en a finalisé cet examen.

La déclinaison dans les établissements publics est laborieuse, avec une forte frilosité des équipes de direction à s'engager dans une démarche de négociation, d'une part, et sur le télétravail lui-même, d'autre part !

En savoir plus : [Le-protocole télétravail décrypté par la FSU](#)

Le protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines

Il s'agit d'un premier accord sur un sujet peu maîtrisé par l'administration comme par les organisations syndicales, qui a donc fait l'objet de réunions préalables d'acculturation avec des organismes experts.

Il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 23 février 2022.

L'un des effets attendus de ce premier protocole sera de libérer la parole des agent.es.

La FSU est intervenue pour étendre l'accord à la notion de lutte contre les haines, en plus de la lutte contre les discriminations.

Elle a été particulièrement motrice pour les axes relatifs :

- **à la prévention des discriminations et des haines**, pour contrer la formation des préjugés et des stéréotypes. La FSU veillera à l'efficacité des campagnes de communication et à l'effectivité des formations mises en place.
- **aux actions sur les processus RH**, qui peuvent être la source d'actes de discrimination. Le protocole se devait d'intégrer la vérification qu'aucun acte de gestion RH n'engendre, même involontairement, une forme de discrimination.
- **au signalement des cas et à leur traitement adapté**, dispositif qui fera l'objet de toute notre attention afin que soient généralisés des dispositifs de signalements dans les établissements publics ainsi que les commissions de suivi des cas de discrimination.
- **au ressenti des agent.es** exprimé dans le baromètre social ministériel 2021. Si le protocole doit concerner les

vingt-cinq critères légaux de discrimination, il doit tout autant coller aux réalités perçues au sein de notre pôle ministériel, en développant plus particulièrement des actions en réponse aux risques signalés par les agent.es : discriminations liées au genre, à l'âge, à l'engagement syndical, aux origines et à l'apparence physique.

- **à la gouvernance**, avec un comité de suivi en mesure d'adapter le plan d'actions aux situations locales ainsi qu'un accompagnement de proximité qui développe des actions territorialisées et l'engagement des établissements publics dans cette dynamique.

La FSU a insisté auprès de la ministre sur la nécessité de dédier des moyens suffisants au plus près des agent.es comme gage de réussite des actions de ce protocole. Dans un contexte d'affaiblissement constant des effectifs de notre pôle ministériel, avec le développement attendu de réseaux de référent.es, elle s'interroge sur la capacité des services à répondre à ces nouveaux enjeux, au risque de détériorer encore un peu plus l'exercice des missions, cœur de notre pôle ministériel. Aller plus loin l'oblige à encore à inverser la trajectoire des schémas d'emploi.

Les suites en cours :

Le comité de suivi s'est réuni une première fois le 9 juin 2022 pour examiner le plan d'actions complété et le tableau de bord. Les premières actions engagées ont été présentées :

- Action 1.2 : prévenir les discriminations et les haines – formation obligatoire de l'encadrement ;
- Action 3.3 : agir sur les processus RH – organiser et réaliser un sondage sur les fiches de poste ;
- Actions 4.2, 4.4 et 4.5 : pallier les risques signalés – l'engagement syndical : cycle de webinaires « dialogue social et droits syndicaux », guide sur les droits syndicaux ; mise à disposition des élu.es et déchargé.es syndicaux.ales d'un chargé de mission formé à la spécificité des parcours syndicaux ; adresser aux services une fiche réflexe en début et fin de décharge.

En savoir plus :

- [Un accord ministériel pour dire STOP aux discriminations et aux haines !](#)
- Compte rendu et documents du premier COSUI sous dotspirit en accès adhérents : 0b - DOSSIERS D ACTU / 2021-2022_protocole discriminations / Comités de suivi / 20220609 - COSUI 1

L'accord ministériel relatif à la politique menée en faveur des agents en situation de handicap

Une négociation menée en un temps record, entre le 12 janvier et le 28 février 2022 !

Cette négociation pour un protocole d'accord fait suite à six plans d'actions concertés en CHSCT ministériel, s'appliquant aux seuls services de l'État menés dans le

ACTUS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L' ENVIRONNEMENT

cadre d'une instance dédiée issue du CHSCT ministériel, excluant un temps la FSU de la connaissance du dispositif.

Comme pour les autres accords, la FSU est intervenue pour ouvrir ce protocole aux établissements publics. Ses points d'attention ont porté sur les points suivants :

- Ce protocole doit être le reflet de la réalité des situations de handicap dans la société française, où les handicaps invisibles prennent une part d'environ 80 %. Ces handicaps nécessitent un accompagnement particulier et le protocole doit beaucoup plus s'en préoccuper ;

- Le protocole doit bien avoir pour objectif de rendre le handicap non invalidant et d'atténuer les difficultés que ne rencontrent pas les personnes sans handicap ;

- La lutte contre les stéréotypes et les préjugés est primordiale. Tous les encadrants doivent être formés sur les définitions, sur les effets et sur le droit. Des parcours plus ou moins longs de formations doivent être organisés pour les référent.e.s handicaps, les encadrants, les représentants du personnel, les RH... ;

- Les personnes en situation de handicap n'osent pas toujours en faire état de peur d'être stigmatisées. La confidentialité est donc une nécessité pour construire la confiance et pouvoir prendre en compte leurs besoins, afin que le handicap devienne non invalidant dans la sphère professionnelle ;

- Et comme pour tous les protocoles, quels seront les moyens dédiés à la réussite (ETP, budget, formation) ? Dans un contexte d'aides du FIPHP en baisse, le protocole doit prévoir un élargissement des conditions d'accès aux aides spécifiques du ministère.

Le protocole finalisé intègre (plus ou moins) ces attentes autour de deux axes principaux :

- axe 1 : déployer une politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap plus inclusive, avec un accompagnement de ces agents tout au long de leur parcours professionnel ;

- axe 2 : accompagner le déploiement de l'accord par une structuration renforcée des ressources, comme la formation, la sensibilisation, la communication, le travail en réseau et la gouvernance.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives a fait savoir son adhésion à cet accord. Le processus de signature est en cours.

En savoir plus : dossier sous dotspirit en accès adhérents, 0b - DOSSIERS D ACTU / 2022 - protocole handicap

Négociation portant sur la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion au sein du pôle ministériel

Il s'agit d'une négociation qui découle de l'accord ministériel sur le télétravail. Elle a été engagée officiellement le 23 mai dernier par une discussion sur la

méthode.

Quatre réunions de travail sont prévues pour aboutir à un projet d'accord qui sera soumis à l'approbation des organisations syndicales mi-octobre, pour une signature envisagée mi-novembre 2022.

Des discussions sont en cours, à l'initiative de la CGT, pour un travail intersyndical.

Au-delà des dispositions garantissant l'effectivité du droit à la déconnexion, l'accord pourra porter sur l'amélioration de la qualité de la vie au travail, en s'inspirant des résultats du baromètre social ministériel de mi-2021. Il devra tenir compte des dispositions, éventuellement revues, figurant dans le cadre ministériel pour l'élaboration d'une charte des temps d'octobre 2019.

En savoir plus : Dossier sous dotspirit en accès adhérents, 0b - DOSSIERS D ACTU / 2022_Accord QVT - droit à la déconnexion.

En guise de conclusion...

Cette inflation de négociations à différents niveaux d'organisation de notre pôle ministériel pose la question de l'équilibre à trouver, en particulier à l'échelle ministérielle, entre les instances de représentation des personnels telles que les CSA et leurs formations spécialisées hygiène et sécurité, et les accords négociés.

Les comités de suivi systématiquement créés, et réservés aux seules organisations syndicales signataires, posent quand même un vrai problème de démocratie et de respect du vote des personnels dans les instances représentatives.

Si les instances de représentation, en leur état actuel de « chambre d'enregistrement », présentent des limites à la démarche de concertation, les projets de textes soumis pour avis présentent le plus souvent une meilleure garantie de conformité normative, avec la participation de juristes à différents niveaux, de l'élaboration à la publication finale.

Par la recherche de compromis qu'ils impliquent, les accords négociés offrent une opportunité plus forte de prise en compte de nos revendications. Ils nécessitent cependant une très grande vigilance pour que l'écriture de ces accords ne présente aucun biais, notamment sur les aspects réglementaires. Il importe donc que les instances de représentation ne soient pas totalement court-circuitées en intégrant au texte leur consultation en amont de la mise en œuvre des actions prévues, lorsqu'elles ont une portée normative.

Tout un programme de formation à construire par le Sne-FSU, pour que chacun.e des militant.es se sente mieux armé à négocier !_¶

Campagne présidentielle... Vous avez dit migrations ?

Catherine BORGIDA

Lors de la campagne présidentielle les migrants représentaient tous les maux... et voilà que pour les Ukrainiens l'Union européenne sort sa « Directive de protection temporaire » : un accueil véritable, merci pour eux !

Mais pour les autres victimes de guerres, dictatures, persécutions et misère :

retour à la désinformation massive...

Voyons quelques « points chauds » sous forme de QCM :

1 – les demandeurs d'asile bénéficient de « conditions matérielles d'accueil » : hébergement pendant la procédure et allocation de demandeur d'asile (ADA). Le montant de l'ADA est pour un célibataire :

- A 6,80 euros/jour
- B 18,8 euros/jour
- C 42,3 euros/jour

2 – « L'invasion » : quelle est la part de l'accroissement annuel de la population française due au solde migratoire des étrangers hors U.E. ?

- A 0,19 %
- B 5 %
- C 20 %

3 – Les migrants sont en majorité :

- A des hommes
- B des femmes

4 – Quelle est la cause principale des migrations ?

- A la guerre
- B la dictature
- C la pauvreté
- D le changement climatique

5 – En Europe quel est le rang de la France en nombre de réfugiés accueillis rapporté à la population et au PIB ?

- A 2°

- B 9°
- C 15°
- D 25°

6 – Les étrangers hors UE coûtent plus cher à l'État que leur apport à l'économie :

- A OUI
- B NON

7 – Le taux de migrants africains qui viennent en Europe est de :

- A 20 %
- B 40 %
- C 60 %

8 – Les migrants sont pauvres et peu éduqués :

- A OUI
- B NON

9 – Les enfants nés en France de parents étrangers ont automatiquement la nationalité française (droit du sol)

- A OUI
- B NON

10- Il est facile pour un étranger hors UE d'obtenir la nationalité française :

- A OUI
- B NON

11-

[Réponses : 1 : A (B=RSA, C=SMIC net) ; 2 : A ; 3 : A=B ; 4 : tout ; 5 : C ; 6 : B ; 7 : A ; 8 : B ; 9 : B ; 10 : B]

Vérifier ces données ?

- <https://www.icmigrations.cnrs.fr/2021/01/22/le-solde-migratoire-francais-decrypte/>
- Petit guide pour conjuguer la migration au féminin
- Livret « La politique migratoire en questions »
- HERAN F., exposé à la commission des Affaires étrangères de l'Assemblée nationale le 17/09/2019
- <https://vie-publique.fr/en-bref/271919-migrations-africaines-vers-leurope-les-donnees-du-rapport-du-PNUD>
- <https://www.vie-publique.fr/fiches/23849-comment-devient-citoyen-francais>
- Rapport parlementaire 2021, migrations, déplacements de populations, conditions de vie, accès au droit
- Désinfox-Migrations, Institut Convergences Migrations



DU 1^{ER} AU 8
DÉCEMBRE
VOTEZ FSU !

Le syndicat qui défend
votre quotidien



@ EcologieFsu
www.fsu-écologie-élections.fr
www.snefsu.org
www.snuitam-fsu.org

Elections professionnelles dans la Fonction publique 2022



QUELS ENJEUX ?

En 2018, la FSU se présentait à nouveau seule aux élections professionnelles au niveau ministériel, pour la deuxième fois depuis la création du pôle ministériel issu de la fusion des ministères de l'Environnement, de l'Équipement et de l'Industrie en 2007.

En 2008, la FSU avait échoué à gagner sa représentativité. Il est vrai que le pari était ambitieux. La FSU était certes présente et même majoritaire au sein du ministère de l'Environnement, mais celui-ci ne pesait pas bien lourd dans la fusion avec deux ministères techniques historiques. Et même si symboliquement le ministère fusionné a pris le nom du ministère de l'Écologie, la partie issue de l'Environnement n'y représentait qu'environ 6 000 agents sur un total d'environ 125 000. Un peu moins que 5 % !

Et ne mésestimons pas le fait que cette fusion a aussi été vécue du côté « équipement » comme une véritable perte d'identité, la fin d'un ministère séculaire et d'une mission prestigieuse : l'aménagement, puis la reconstruction, après la seconde guerre mondiale, de la France. Ce ressenti ne laissait que peu de place à des idées nouvelles, telles que le Sne-FSU n'a jamais cessé de les porter, en mettant la préservation de l'environnement au cœur de tout projet.

Lors des scrutins de 2011 et de 2014, une liste d'alliance avec la CGT avait été déposée pour le Comité technique ministériel (CTM). Merci à eux de nous avoir fait cette proposition. Les négociations furent, les deux fois, longue et laborieuse pour obtenir une clé de répartition honorable, mais ont abouti.

La FSU a retrouvé par cet accord sa place parmi les organisations syndicales représentatives, avec tout ce que cela veut dire. Et en premier lieu, un accès direct à la haute administration du pôle ministériel, des rencontres avec les ministres pour porter et relayer au niveau le plus haut notre vision du service public de l'environnement, mais aussi alerter sur les dysfonctionnements que l'on peut constater quotidiennement dans notre activité syndicale. En second lieu, les droits syndicaux connexes avec cette représentativité, principalement du temps pour le travail syndical, mais pas seulement. C'est aussi par cette place acquise en CTM, notre représentativité dans tous les services et EP du pôle ministériel et le droit d'y communiquer, d'y organiser des HMI, etc. Enfin, en troisième lieu, c'est quelques milliers d'euros et des locaux syndicaux à la Défense pour permettre au syndicat et ses permanents de faire leur travail de représentation.

En 2018, le pari a été fait de se présenter seul. Après sept années à apprendre ce nouveau ministère, sept années à se faire connaître au-delà de la sphère « environnement », réussir là où nous avons buté dix ans plutôt semblait possible. D'autre part un accord avec la CGT semblait plus difficile à trouver, celle-ci voyant ses espoirs d'intégration de la FSU s'éloigner (et l'élection de Philippe MARTINEZ à la tête de la CGT n'y est pas pour rien !). Pari réussi ! La FSU a acquis sa représentativité seule et toute ambiguïté a ainsi été levée.

Et aujourd'hui ?

L'enjeu majeur de ces élections du 1 au 8 décembre 2022 est clair : maintenir et renforcer notre représentativité au sein du pôle ministériel. Pour toutes les raisons expliquées plus haut, la perte de cette représentativité serait un recul majeur. Cela signifierait aussi un recul de notre vision du service public de l'environnement au MTE-CT.

Donc, maintenir notre représentativité et en progressant ! Car de toute évidence, les résultats seront scrutés à la loupe par l'administration, et une organisation syndicale en progrès a nécessairement plus d'audience.

Le Bureau national du Sne-FSU s'est fixé comme objectif a minima d'obtenir un siège « direct » au CSAM, c'est-à-dire avec plus de 6,66 % des voix. Et en étant ambitieux pourquoi pas un second siège dans cette instance !

Le travail fait depuis quatre ans devrait nous inciter à la confiance... mais, il y a plusieurs mais.

Tout d'abord, l'analyse des résultats de 2018 démontre que celui-ci a été obtenu grâce à une très forte mobilisation dans nos bastions forts, à savoir les établissements publics de l'environnement. Il est impératif que cette mobilisation soit au moins la même en 2022.

Ensuite les modalités du scrutin ont fondamentalement changé. L'introduction du vote électronique suscite la grosse incertitude du taux de participation. Il y a fort à craindre que ce taux soit beaucoup plus important parmi les personnels de terrain, et donc dans certains EP de la sphère « environnement ».

Enfin, si le Sne-FSU garde toute sa spécificité, la FSU n'est plus seule à porter un discours environnemental. Par conviction ou par opportunité, toutes les organisations syndicales de notre pôle ministériel portent aujourd'hui cette nécessité. Par ailleurs la création de l'OFB ainsi que l'arrivée d'autres syndicats sur notre secteur « historique », peuvent créer une certaine dispersion des voix, acquise auparavant à la FSU.

Donc, oui, en 2022 les enjeux sont particulièrement importants et, non, rien n'est acquis par avance !_¶

La FSU est présente sur 77 scrutins au sein de notre pôle ministériel.

Pour les CSA

- CSA Ministériel bien-sûr
- CSA de tous les EP « Environnement » (Parcs nationaux, OFB, Agences de l'eau, CELRL, EP Marais Poitevin)
- CSA des écoles (ENPC, ENTPE, ENTE)
- CSA de 3 DIRM (Mer) sur 4 (candidatures FSU seule)
- CSA de 5 DREAL dont une liste FSU seule à la DREAL Grand-Est
- CSA de VNF et CSA local de VNF-DTBS
- CSA de la DEAL Mayotte
- ainsi que les CSA des petits services dont l'élection se fait sur sigle.

Pour les CAP/CCP

La FSU a déposé des listes dans toutes les grandes CAP ministérielles :

- CAP des A+ en alliance avec CGT et Solidaires
- CAP des catégories A, catégories B, catégorie C
- CAP des CR-DR en alliance avec la CGT
- CCP National des contractuels du MTE en alliance avec la CGT
- CCP du quasi-statut « Environnement »

Le Sne-FSU a également déposé :

- pour toutes les CCP dans les EP « Environnement »
- dans les écoles (ENPC et ENTPE) à l'ENIM
- bien-sûr à l'OFB pour les CAP des ATE et des TE.

Toutes les listes déposées ont été validées par l'administration et déclarées conformes !

Des professions de foi pour chaque scrutin ont également été déposées.

Du côté du ministère de l'Intérieur, la FSU sera présente dans 16 DDT-M, soit une légère progression depuis 2018.

BILAN DES CANDIDATURES DÉPOSÉES

LE VOTE ÉLECTRONIQUE, MODALITÉS, EFFETS, INCERTITUDES ?

Dès le début de l'année 2020, notre administration nous informait de son souhait de passer au vote électronique pour les élections professionnelles de décembre 2022. Quelques mois après, cette modalité de vote a été rendue obligatoire par décret pour toute la Fonction publique.

Le Sne-FSU ne s'est jamais opposé à cette modalité de vote au regard de l'expérimentation menée par le ministère de l'Intérieur en 2018 et de notre expérience à l'Ademe, où nos collègues ont exprimé une relative satisfaction pour cette modalité qu'ils utilisent depuis longtemps. L'énorme gaspillage de papier que nous avons pu constater lors des élections de 2018 a sans aucun doute participé à faire pencher la balance.

Le logiciel développé pour cette élection (en commun avec le ministère de l'Agriculture) est relativement intuitif et facile à utiliser. Nos inquiétudes ne viennent pas de là !

Avant d'utiliser le logiciel, il faut pouvoir s'y connecter... et c'est là que les difficultés commencent.

Dans un avis de 2020, la CNIL demande une procédure de connexion avec une TRIPLE AUTHENTIFICATION. C'est cette procédure qui va être mise en œuvre. La triple authentification repose sur :

- **un identifiant** que chaque électeur recevra **par courrier** à son adresse personnelle,
- **un mot de passe** que chaque électeur recevra sur son adresse **courriel professionnelle**,
- **une question personnelle** dont la réponse n'est connue que de vous et de l'administration. Cette question sera les **5 derniers caractères de l'IBAN** du compte sur lequel votre salaire est versé. Cette donnée n'est pas transmise aux électeurs, ils doivent la connaître.

La connexion au logiciel de vote pourra être effectuée à partir de n'importe quel terminal numérique. Ordinateur professionnel ou ordinateur personnel, tablette ou smartphone. En outre l'administration est tenue de mettre à disposition dans tous les locaux regroupant plus de 20 salariés une ou plusieurs bornes de vote, c'est-à-dire un ordinateur mis à disposition et dédié uniquement au vote électronique.

Le vote sera ouvert du 1er décembre à 10h00 au 8 décembre à 16h00. Et pour pouvoir voter chaque électeur devra avoir, au moment de la connexion, ses 3 identifiants.

Une procédure – appeler réassort – vient au secours des électeurs qui auraient égaré identifiant et/ou mot de passe. Pour ce faire l'administration doit connaître

d'autres moyens (téléphone professionnel ou personnel, courriel personnel) pour vous les communiquer à nouveau.

Vous l'avez compris, la complexité de l'identification risque de rebuter de nombreux collègues de travail.

Notre rôle, votre rôle, c'est de lutter contre l'abstention qui guette. Expliquez à vos collègues, relancez-les, faites le tour des bureaux pendant la période de vote.

Cette abstention potentiellement importante (à l'Ademe l'abstention est passée de 25 % à 50 % avec l'introduction en 2021 du troisième identifiant) est une source d'incertitude forte sur les résultats, en particulier au niveau ministériel.

Mais une certitude : les organisations syndicales qui sauront accompagner au mieux leurs sympathisants pendant la période de vote sont celles qui tireront leur épingle du jeu et qui progresseront !

Avant le 1er décembre, connectez-vous pour vous familiariser avec le logiciel.

Et du 1er au 8 décembre, on compte sur vous !

Votez et faites voter FSU et Sne-FSU !



BRANCHE BIODIVERSITE

OFB : la vigilance toujours de mise...

Isabelle HEBA, Pascal WANHEM

En bilan de ce premier semestre, le Sne-FSU constate que le dialogue social s'améliore, même s'il est loin d'être encore parfait.

Suite à l'enquête psychosociale, un gros travail a déjà été réalisé par les organisations syndicales pour que l'établissement améliore les conditions de travail et prenne en compte les problèmes soulevés par les agents.

Il y a certes encore du chemin à parcourir pour arriver au but recherché, notamment en termes de moyens, mais le Sne-FSU a travaillé ardemment pour organiser et proposer un socle consensuel de réflexion, accepté par l'OFB et par la majorité des autres organisations syndicales.

Nous arrivons enfin à travailler dans le sens de l'amélioration de la prise en charge des risques psychosociaux au sein de l'établissement et d'une meilleure prise en compte des doléances des agents. Des discussions plus ouvertes ont lieu et les propositions du Sne-FSU sont plus souvent prises en considération.

Mais nous restons attentifs, car comme dit l'adage « chasser le naturel, il revient au galop... » ; le directeur général délégué aux ressources ne peut s'empêcher d'essayer de remettre le tout à sa « sauce OFB ».

Nous ne sommes cependant pas défaitistes et continuons d'être force de proposition, tout en étant vigilants quant à la mise en œuvre des prochaines mesures.

À noter que, parmi ces mesures, le Sne-FSU a fait des demandes de négociations, en ralliant d'autres organisations syndicales, sur :

- le télétravail : la négociation a abouti à un accord signé le 17 octobre ;
- les conditions, l'organisation et le temps de travail le week-end : La négociation pourrait être élargie à l'ensemble de l'ITTT ;
- les discriminations et les haines ainsi que l'égalité professionnelle homme-femme : l'administration a accusé réception des demandes et propose d'ouvrir les négociations après les élections, en même temps que le travail sur le rapport social unique (RSU) qui doit permettre d'investir la mise en œuvre du plan égalité 2021-2022.

De nombreux chantiers restent à réaliser. Rien que pour la DRH, il nous a été présentée dernièrement une liste de 25 items, mais ceux-ci ne tiennent pas compte des doléances des représentants du personnel. Il manque par exemple un travail approfondi sur le temps de travail, dont l'instruction est toujours temporaire depuis la création de l'OFB, et la définition du droit syndical des agents. Cette dernière reste à préciser, notamment pour permettre la participation à des réunions syndicales. Cela est aujourd'hui particulièrement important pour la préparation

des élections professionnelles. Et bien d'autres sujets encore...

La construction de l'établissement n'étant pas terminée, nous souhaitons une priorisation des chantiers concernant toutes les directions. Que ce soient les agents des services de l'administration ou les représentants des organisations syndicales, à l'impossible nul n'est tenu, et le rythme soutenu des réunions de la fin d'année n'est plus supportable.

Pour ajouter à cette charge de travail, l'OFB s'est vu obligé de participer à un test de mise en œuvre du système de vote électronique en vue des élections de décembre. Trois directions de l'établissement seront sollicitées (DRH, Direction recherche et appuis scientifiques, Direction régionale Nouvelle Aquitaine).

Nous relevons également des problèmes de respect des lignes directrices de gestion (LDG) pour la mobilité. Elles devront être résolues si l'établissement souhaite que ce processus reste crédible.

BRANCHE SERVICES DE L'ETAT

Bruno DESJARDINS

Les services de l'État sont particulièrement impactés par plusieurs réformes en cours, notamment des transferts de compétences vers les collectivités territoriales :

- le transfert de la collecte de la taxe d'aménagement au ministère des Finances, qui implique un transfert d'agent·e·s en plusieurs vagues, jusqu'en 2024 ;
- Le transfert de la gestion de Natura 2000 (les sites terrestres), des FEADER (fonds agricoles européens) aux Conseils régionaux et d'une partie du réseau routier national aux collectivités, suite à la loi 3DS. Cela n'implique pas de transfert d'agents, hormis s'ils souhaitent suivre leurs postes.

Dans le secteur maritime, la mise en œuvre prochaine de la planification « affaires maritimes 2027 (AM 2027) » est sous le coude, mais le projet n'a pas pu nous être présenté lors de la réunion informelle avec la DGAMPA du 4 octobre, faute d'informations sur la dotation budgétaire. Il faut savoir que le précédent plan AM 2022 s'est traduit par une baisse des effectifs importante. L'objectif programmé était de passer de 2739 ETP à 2536 ETP soit 203 ETP supprimés sur la période 2017-2022...

Tous ces transferts font l'objet de comités de suivi, auxquels la FSU a participé pour dire à quel point le ministère de la Transition écologique se vide de ses compétences techniques, et porte de plus en plus mal son nom ! À la clé, des agents qui trouvent de moins en moins de sens à leurs métiers, et une simplification administrative de façade qui ajoute en réalité des couches administratives et désorganise les services.

En DDT-M, la mise en place des SGC n'en finit pas de montrer ses carences, en témoigne [un rapport du Sénat](#)

VIE DES BRANCHES

sorti cet été qui confirme l'échec de cette réforme. La perte de compétences liée à la fonte des effectifs dans les services support, l'absence d'expérimentation, le manque d'anticipation de l'harmonisation des outils informatiques, mais aussi l'éloignement physique des agent·e·s des services support en Préfecture, sont autant de points d'achoppement qui grippent le bon fonctionnement des services, et pour les usager·e·s et pour celles et ceux qui y travaillent.

BRANCHE ADEME

Ruven Gonzalez

La section a négocié et signé un accord égalité femmes-hommes. Nous avons proposé et obtenu notamment :

- la clarification des cibles à atteindre et un calendrier opérationnel,
- la formation de toute la hiérarchie à l'égalité femmes/hommes,
- un budget dédié de 200 000 € en 3 ans dont 120 000 dès 2022 pour le rattrapage des salaires des femmes.

Avec la forte augmentation du nombre de postes temporaires (intérimaires, CDD, alternants, stagiaires...), de nombreux bureaux sont surpeuplés. En conséquence la direction souhaite développer le télétravail et le « Flex office ». Les représentants du personnel, notamment en CSE (dont la gestion est assurée par le Sne-FSU), se manifeste depuis juin car les décisions sur ces conditions de travail sont prises sans consultation des instances de représentation du personnel (IRP).

La section Sne-FSU a mené et gagné une action en faveur des nombreux intérimaires de l'Ademe.

La Direction se plie à la loi (article L 1251-18 du code du travail applicable aux intérimaires) et va les faire bénéficier (via les agences d'intérim) des augmentations générales 2022 selon les mêmes modalités que celles des agents en poste. Bon à savoir : ces textes s'appliquent à tous les intérimaires même dans la fonction publique.

Des postes supplémentaires sont annoncées en 2023. C'est bien, mais ils ne changeront rien si de nouveaux budgets et missions sont à assumer. Toujours l'inadéquation missions-moyens humains.

L'Ademe risque cette année de ne pas dépenser tout le budget dédié aux aides. Les premiers signes de collègues en « démission silencieuse » apparaissent et inquiètent la section.

BRANCHE VNF

Une section trop jeune en 2018

Erika GONTIER, Eric POTDEVIN

Les précédentes élections professionnelles n'ont pas permis de gagner une reconnaissance dans les différentes instances du dialogue social de VNF.

Mais pour autant, **ces quatre années ont été actives**, au service des agent·e·s de terrain, avec au niveau local :

- des rencontres et des audiences bilatérales avec les dirigeants de VNF (le directeur territorial, le directeur général, le DRHM) pour aborder les sujets tendus du moment, en particulier la prime Covid, le volet modernisation du contrat objectif performance, la mutation du corps des PETPE du ministère à VNF ;
- des interventions sur des dossiers d'agents ou des sujets administratifs ou techniques, pouvant aller jusqu'à des piquets de grève, la représentation d'agents lors de CAP disciplinaires, le suivi de dossiers techniques sur l'eau ;
- la participation aux différentes commissions, du Comité local d'actions sociales (CLAS) aux commissions d'aides matérielles et aux commissions animations.
- la participation aux délégations nationales, lorsque les sujets abordés ont un impact sur les agent·e·s de VNF ou leurs missions.

Nos militant·e·s sont venu·e·s à votre rencontre sur le terrain et vous ont informé régulièrement de l'actualité nationale et locale touchant aux agent·e·s et au devenir de VNF, par le biais d'une newsletter mensuelle et des flashes infos. Chaque fois qu'il le faut, les militants nationaux du Sne-FSU relaient et interviennent auprès de nos ministères de tutelle.

Pour les années qui viennent nous identifions quelques sujets particuliers qui nécessiteront vigilance et réactivité.

Comme ailleurs, VNF aura à mener des actions pour les économies d'énergie et le climat. La branche sera vigilante sur la façon dont VNF gèrera le parc immobilier, certains logements étant des passoires énergétiques, sans compter des loyers trop élevés.

Nouveauté à VNF et sujet syndicalement important, la mise en place du nouveau corps des PETPE sera à suivre de très près.

Il faudra nous assurer que les actions de modernisation et le contrat objectif performance (Cop) n'occasionneront pas une dégradation des conditions et de la charge de travail des agents.

Plus positive est la valorisation des compétences des agents (VAE, formations...). Encore faut-il que cela corresponde précisément aux besoins et soit mis en œuvre dans de bonnes conditions pour les agents.



BRANCHE EAU ET MILIEUX AQUATIQUES

Politique de l'eau : les agences tirent la langue !

Vincent AIZIN

Depuis les dernières élections, en 2018, plusieurs faits marquants peuvent être retenus pour les six agences de l'eau. La dégradation des moyens s'est poursuivie jusqu'à des niveaux qui remettent en question leur capacité à faire. Le plan de mutualisations a été poursuivi alors qu'il inquiète même au-delà des agences de l'eau. L'État s'est à nouveau illustré par le mépris de ses agents contractuels avec sa mise en œuvre déplorable du plan de déprécarisation. Enfin, le guichet unique a opposé une fin de non-recevoir d'une revalorisation du quasi-statut des agences de l'eau.

Faire plus avec moins

Les agences de l'eau subissent une **hémorragie considérable de leurs moyens humains** depuis 2009 : -19 % des effectifs en 14 ans, soit l'équivalent de la deuxième plus grosse agence (-348 ETPT). Nous avons systématiquement porté ce sujet auprès de nos interlocuteurs institutionnels ou professionnels ; nous avons par exemple à plusieurs reprises sensibilisé les

projets.

Pour le Sne-FSU, le gel des effectifs depuis deux ans n'est pas une victoire, notre capacité à mener à bien nos missions dans des conditions correctes est d'ores et déjà largement mise à mal, et les personnels souffrent (RPS, charges de travail...).

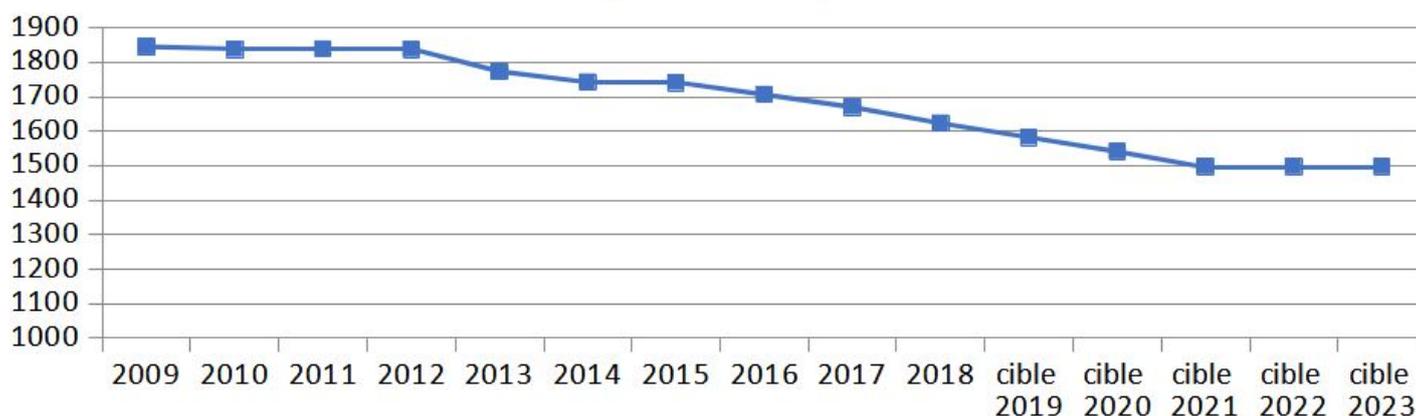
Mutualisations, vers la fin des agences de l'eau ?

Les directeurs et directrices, encouragés par la tutelle, ont engagé les agences dans un processus de mutualisation dans le but affiché de dégager des gains de productivité. Ces gains, rendus nécessaires par les baisses drastiques d'effectifs, sont pourtant très hypothétiques comme le montrent les retours d'expérience du privé comme du public, et aucun indicateur de suivi n'est aujourd'hui proposé pour en évaluer l'impact. Nous subissons la mise en œuvre d'un dogme, sans réel dialogue social ni prise en compte des impacts humains.

Le premier chantier de mutualisation a concerné les services informatiques. Si la commande était la mutualisation des outils, ce qui a été mis en œuvre par les DG est bien la fusion des six directions en une seule. Le Sne-FSU a dû batailler ferme pour qu'aucune mobilité géographique ne soit imposée et pour que les contrats de travail ne soient pas modifiés.

Le Sne-FSU n'est pas opposé au travail en interagences ni à la création d'outils partagés, mais la mise en œuvre

Plafond d'emploi des six agences de l'eau (en ETPT)



membres des conseils d'administration et des comités de bassin des six agences à cette problématique et à l'impact négatif qu'elle a sur nos capacités d'accompagnement territorial et d'expertise.

C'est le système même des agences de l'eau qui est lentement affaibli par ces réductions de moyens, accompagnée depuis six ans par un accroissement parallèle des missions confiées à nos établissements (biodiversité, changement climatique...) et le développement des crédits spéciaux et autres appels à

expérimentale d'une direction informatique unique commune à plusieurs établissements indépendants – expérimentation aujourd'hui validée par l'article 201 de la loi 3DS – nous incite à la plus grande vigilance pour les autres chantiers. Nous dénonçons l'ouverture simultanée d'une trentaine de chantiers de mutualisation, sans affichage précis des gains attendus (pas d'évaluation chiffrée des effectifs, calendriers mouvants...), ni des risques éventuels (notamment la perte de qualité du service rendu, l'augmentation des RPS...). Ces chantiers

VIE DES BRANCHES

peuvent faire le lit d'une fusion des établissements. Nous critiquons également une gouvernance peu lisible, des chantiers très chronophages (près de 1500 jours hommes pour les participations aux réunions et comités de pilotage de tous ces chantiers) impactant particulièrement les petites agences. Nous contestons aussi un pseudo dialogue social dans des comités de suivi parallèles aux instances officielles de concertation, puisque les DG et la tutelle refusent obstinément la création d'un CT ou d'un CSA interagences. À ce jour pas de gain de productivité à l'horizon pour les utilisateurs ou les partenaires, mais des difficultés bien réelles de fonctionnement et de surcharge de travail pour les agents concernés, de répartition budgétaire, de recrutements, etc. Ça va sûrement s'arranger (ou pas) ; sauf que tout cela a démarré il y a déjà cinq ans.

Notons également que le périmètre de l'article 201 de la loi 3DS va très au-delà du besoin des seuls systèmes informatiques des agences de l'eau. Sa rédaction donne en effet la possibilité à tous les établissements publics de l'état qui exercent les « mêmes missions » de « mutualiser la gestion des fonctions et des moyens nécessaires à la réalisation de ces missions ». Cette disposition expose donc l'ensemble des établissements publics à un risque important de fusion totale ou partielle. Le décret d'application qui doit préciser les conditions de mises en œuvre de cet article de loi est donc très attendu...

Gestion des personnels : manque de reconnaissance et premières entorses au quasi-statut

À l'automne 2017, l'annonce de la fin du système dérogatoire des recrutements dans les agences de l'eau avait déclenché un mouvement social important (55 % de grévistes) pour dénoncer la mise à mort du quasi-statut des agences de l'eau et les risques induits pour la gestion des personnels.

Le début de la mandature a donc été marqué par un gros travail du Sne-FSU.

Il s'agissait de convaincre les DG et le contrôleur budgétaire que les embauches au quasi-statut restaient possibles. Cela est acquis depuis trois ans, avec une reprise des arrivées en CDI quasi-statut dans nos établissements.

Il s'agissait aussi de trouver des conditions d'intégration acceptables pour les concours de « déprécarisation » (sic) et pour la gestion des carrières. C'est malheureusement un demi-échec qui a finalement conduit peu de contractuels à passer puis valider les concours de « déprécarisation » Sauvadet ouverts de 2018 à 2020. Cela tend à accroître les écarts de rémunération, voire de carrière, entre agents en CDI et fonctionnaires titulaires sur les mêmes emplois. Notons également l'accompagnement des recours engagés par plusieurs agents contre la reprise partielle de leur ancienneté et les remboursements de trop-perçus liés au statut de stagiaire imposé pendant un an, malgré des années d'ancienneté sur le même poste en CDI !

Les agents contractuels des agences disposent de très peu de possibilités de mobilité externe dans des

conditions satisfaisantes. C'est un combat de longue date du Sne-FSU, mais une intégration au rabais dans la fonction publique n'est pas non plus une solution acceptable.

Le quasi-statut spécifique aux agences de l'eau (QSEA) date de 2007, et n'a fait l'objet d'aucune revalorisation depuis cette date, ni en matière de taux de promotions ni de montants indemnitaires. Combiné à la très faible évolution du point d'indice et à l'exclusion systématique des agents contractuels des quelques mesures catégorielles mises en œuvre par les gouvernements successifs, cet immobilisme conduit à une perte de rémunérations continue et très importante, a fortiori dans un contexte d'inflation, et à des blocages de carrière. En 2021, Les DG ont proposé une revalorisation du régime indemnitaire du quasi-statut : leur proposition conduisait à des augmentations de salaire ridicules (0,7 % en moyenne) et incluait en « contrepartie » une plus grande modularité de certaines primes de résultat pouvant même conduire à leur diminution dans certains cas. Nous avons fait une contre-proposition à la hauteur des enjeux, très détaillée et argumentée.

La saisine du guichet unique qui a suivi a conduit à une pure et simple fin de non-recevoir sur le principe même de revalorisation du QSAE ! Là encore cette décision montre le niveau de considération et de reconnaissance de l'État pour ses agents, la faible implication des DG d'établissements... et la violence infligée aux personnels.

Le Sne-FSU avait réussi à faire inscrire ce sujet à l'agenda de la ministre Pompili, et une demande d'arbitrage interministériel a pu être portée en 2022 auprès de ses services sur la base de nos propositions. Nous avons rencontré les services de la ministre qui se sont engagés à porter la demande d'arbitrage, mais la période de l'élection présidentielle ne l'a pas permis, le guichet unique ne répondant pas aux sollicitations. Le processus de demande d'arbitrage est donc actuellement réactivé auprès du nouveau ministre Béchu. On ne lâche rien !

Alors oui, des nouvelles têtes dans les réunions nationales, des nouveaux ministres attentifs, quelques perspectives, mais pour autant un budget qui n'est pas à la hauteur des déclarations du gouvernement en matière de priorité environnementale. La question de l'eau a bien été au centre de l'actualité cet été, l'eau manque et va manquer toujours plus, et pourtant les agences tirent la langue et leurs agents rament. Les politiques publiques et les ministres se suivent et se ressemblent, on prend les mêmes et on recommence. Nos priorités pour 2023-2026 restent donc peu ou prou les mêmes :

- obtenir plus de reconnaissance pour les personnels, qu'il s'agisse de nos conditions de travail, de la qualité de vie au travail ou des rémunérations,
- faire reconnaître nos missions et nos compétences,
- défendre un système de gestion par bassin porté par six agences de l'eau. ¶

Laurent Faure



Décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État

Le décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État(1) est pris en application de l'article 21 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article qui a été instauré par l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020(2) portant diverses dispositions en matière de santé et de famille dans la fonction publique prévoit la création d'un conseil médical, saisi pour avis, dans certains cas de congé pour raison de santé, accident de service ou maladie professionnelle.

Cette ordonnance a prévu la création au 1er février 2022 d'une instance médicale unique dénommée le « Conseil médical » par la fusion des comités médicaux et des commissions de réforme. Elle a autorisé la portabilité des congés lorsque le fonctionnaire change d'employeur public, autorisé les agents publics à suivre à leur demande des formations ou des bilans de compétence ou à pratiquer une activité pendant leurs congés pour raison de santé dans le but de favoriser leur réadaptation ou leur reconversion professionnelle.

Enfin, et surtout, les conditions de santé prévues à l'entrée dans la fonction publique sont réformées : la condition générale (remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction) a été remplacée par des conditions particulières, justifiées par l'exercice de certaines fonctions comportant des risques particuliers ou impliquant des sujétions spécifiques. Les conditions de santé particulières requises par les articles 5 et 5 bis de la loi du 13 juillet 1983 sont désormais appréciées par des médecins agréés dans les conditions fixées par les statuts particuliers.

Le décret du 11 mars 2022 modifie le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires afin de préciser les nouvelles modalités d'organisation, de fonctionnement ainsi que les cas de saisine des conseils médicaux. L'objet de cette réforme est de simplifier le fonctionnement des instances (I) et d'accélérer le traitement des demandes des agents publics en garantissant une protection des agents publics fragilisés (II).

I – Simplifier le fonctionnement des instances médicales pour mieux accompagner les agents en difficultés de santé : Les médecins agréés sont choisis, avec leur accord, parmi une liste de médecins agréés établie dans chaque département par le préfet après avis notamment

du Conseil départemental de l'ordre des médecins. Cet agrément qui est renouvelable est accordé pour une période de trois ans. Chaque administration peut recruter un ou plusieurs médecins agréés inscrits sur la liste. Le médecin agréé est appelé à examiner des fonctionnaires ou des candidats aux emplois publics.

Le décret précise le périmètre de compétence des conseils médicaux ministériels, interdépartementaux, départementaux ou constitués auprès d'établissements publics. Le conseil médical compétent est celui placé auprès de l'administration où le fonctionnaire exerce ses fonctions. Le décret donne la possibilité aux conseils médicaux ministériels d'étendre leur périmètre et permet aux conseils médicaux départementaux de constituer des conseils interdépartementaux. Il donne aussi la possibilité aux établissements publics de constituer leur propre conseil médical.

Le conseil médical se réunit soit en formation restreinte (trois médecins titulaires et un ou plusieurs médecins suppléants), compétente essentiellement pour les maladies non professionnelles, soit en formation plénière (comprenant en outre des représentants de la collectivité et du personnel), compétente en matière d'invalidité, d'accidents de service ou de maladies professionnelles notamment.

Le décret du 11 mars 2022 prévoit les compétences des conseils médicaux qui sont systématiquement consultés pour avis en formation restreinte sur :

- l'octroi d'une première période de congé de longue maladie ou de congé de longue durée ;
- le renouvellement d'un congé de longue maladie et d'un congé de longue durée après épuisement de la période rémunérée à plein traitement ;
- la réintégration à l'expiration des droits à congés pour raison de santé ;
- la réintégration à l'issue d'une période de congé de longue maladie ou congé de longue durée lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ;
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé ;
- le reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire ;
- l'octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires réformés de guerre en application de l'article 41 de la loi du 19 mars 1928.

Les conseils médicaux en formation restreinte sont également saisis pour avis en cas de contestation d'un

INFOS JURIDIQUES

avis médical rendu par un médecin agréé au titre d'une procédure d'admission aux emplois publics. Les conseils médicaux sont saisis pour avis par l'administration, à son initiative ou à la demande du fonctionnaire.

Outre, les modalités de saisine du conseil médical, le décret détermine le rôle du médecin président, l'instruction des dossiers, les droits de l'agent, les règles de quorum, la possibilité de recourir à l'audioconférence ou la visioconférence dans le respect du secret médical, le rôle du médecin du travail et la motivation des avis.

II – Accélérer le traitement des demandes en garantissant une protection des agents publics fragilisés : Il est constitué auprès du ministre chargé de la santé un conseil médical supérieur qui assure l'animation du réseau des conseils médicaux et veille à la coordination médicale de leurs avis. Le décret définit le rôle d'animation, de pilotage et de coordination du conseil médical supérieur, applicable à l'ensemble des situations soumises à avis des conseils médicaux en formations restreinte et plénière.

L'avis d'un conseil médical rendu en formation restreinte peut être contesté devant le conseil médical supérieur par l'administration ou le fonctionnaire intéressé dans le délai de deux mois à compter de sa notification. En l'absence d'avis émis par le conseil médical supérieur dans le délai de quatre mois après la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé confirmé. Ce délai est suspendu lorsque le conseil médical supérieur fait procéder à une expertise médicale complémentaire.

Ces dispositions sont déclinées au sein de la fonction publique territoriale par le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale et au sein de la fonction publique hospitalière par le décret n° 2022-351 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique hospitalière.

[\(1\) Décret n° 2022-353 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique de l'État](#)



Décision n° 432 959 du Conseil d'État du 2 mars 2022 : le fonctionnaire peut bénéficier d'une autorisation implicite de cumul d'activité à condition d'avoir adressé une demande écrite claire à l'autorité dont il relève.

En application de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Toutefois, selon l'article 1er du décret du 2 mai 2007 relatif aux cumuls d'activité(1), les fonctionnaires et les agents de droit public peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire (notamment l'expertise et consultation ou encore la formation et l'enseignement) à leur activité principale lorsque cette activité ne porte pas atteinte au

fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

Selon l'article 4 du même décret, le cumul d'une activité exercée à titre accessoire avec une activité exercée à titre principal est subordonné à la délivrance d'une autorisation. Une demande d'autorisation écrite doit être adressée à l'employeur mentionnant l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité.

L'employeur public dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de cumul d'activité pour répondre à l'agent et à défaut de décision expresse écrite contraire dans le délai imparti, l'intéressé est réputé autorisé à exercer l'activité accessoire.

Par une décision n° 432 959 du 2 mars 2022(2), le Conseil d'État a rappelé qu'une autorisation implicite de cumul d'activités peut naître du silence gardé par l'autorité administrative. Cependant cette autorisation est subordonnée à une demande écrite, comprenant au moins l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée, ainsi que la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité et toute autre information de nature à éclairer l'autorité.

[\(1\) Décret n°2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État](#)

[\(2\) CE, 2 mars 2022, n° 432959 : le fonctionnaire peut bénéficier d'une autorisation implicite de cumul d'activité à condition d'avoir adressé une demande écrite claire à l'autorité dont il relève](#)



Décision n° 445128 du 30 décembre 2021 : la liberté syndicale ne dispense pas l'agent qui exerce des fonctions syndicales du respect de ses autres obligations statutaires

Dans sa décision n° 445128 du 30 décembre 2021(1), le Conseil d'État rappelle la nécessité de concilier le principe de la liberté syndicale et le droit d'expression des représentants syndicaux avec le respect des règles encadrant l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, le droit de grève, ainsi que les obligations déontologiques et les contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service.

Cette conciliation est notamment opérée, sur le plan réglementaire, par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique(2). En application de son article 4, « les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service. Elles peuvent également tenir des réunions durant les heures de

INFOS JURIDIQUES

service mais dans ce cas seuls les agents qui ne sont pas en service ou qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence peuvent y assister ». L'article 6 exige que le chef de service soit informé de la venue d'un représentant mandaté par une organisation syndicale lorsqu'il n'appartient pas au service dans lequel la réunion se tient.

En l'espèce, un agent de La Poste bénéficiant d'une décharge d'activité de service pour motif syndical a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions pour avoir pris la parole « de façon intempestive et collective » sans autorisation pendant les heures de service au sein de deux centres de tri. Il a en outre refusé d'obtempérer aux injonctions des directeurs des centres, n'a pas respecté les consignes de sécurité et a méconnu les règles d'exercice du droit syndical à La Poste. Le juge d'appel avait annulé la sanction, au motif que les faits reprochés ne pouvaient être qualifiés de faute disciplinaire (CAA Lyon, 6 août 2020, n° 19LY00567, AJDA 2020. 2537).

Dans sa décision du 30 décembre 2021, le Conseil d'État

souligne que la cour administrative d'appel « s'est bornée à relever que l'agent intervenant à titre syndical dans un établissement où il n'est pas affecté ne peut être regardé comme accomplissant une tâche liée à ses fonctions ni, partant, recevoir d'instruction hiérarchique » et qu'il ne pouvait dès lors « être sanctionné en raison de la méconnaissance des consignes données par la hiérarchie » des deux centres de tri. En statuant ainsi, « sans rechercher si les consignes en cause relevaient d'obligations de sécurité et de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du service, dont les directeurs des centres de tri sont responsables », la Cour d'appel a commis une erreur de droit.

[\(1\) Conseil d'État, 30 décembre 2021, M. G... E..., n° 445128 : la liberté syndicale ne dispense pas l'agent qui exerce des fonctions syndicales du respect de ses autres obligations statutaires](#)

[\(2\) Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.](#)

ÉCONOMIE : LES SECTEURS QUI FONCTIONNENT



Le ministère de l'environnement, toujours « le ministère de l'impossible » ?

Claudine ZYSBERG

Deux ouvrages sont parus à point nommé au sujet du ministère de l'Environnement, auxquels s'ajoute celui de Robert Poujade, référence historique toujours d'actualité. Pour ce numéro de Synergie, Claudine, qui connaît bien de l'intérieur ce ministère, nous en restitue sa lecture.

Justine Reix. – *La poudre aux yeux : enquête sur le ministère de l'écologie* ; J.C. Lattès, 2022.

Léo Cohen. – *800 jours au ministère de l'impossible : l'écologie à l'épreuve du pouvoir* ; les petits matins, 2022.

Robert Poujade. – *Le ministère de l'impossible*, Calmann-Lévy, 1975.

Deux livres parus récemment renvoient à la formule qu'avait choisie Robert Poujade en son temps pour donner un titre à son livre décrivant son expérience de ministre de l'Environnement (premier d'une longue série). Créé en 1971 par George Pompidou, le ministère en charge de l'environnement, survit aujourd'hui sous la forme d'un vaste ensemble intitulé « ministère de la Transition écologique ». Cependant, malgré l'urgence climatique, l'inquiétante disparition de nombreuses espèces animales et végétales, l'inexorable pollution de l'air, des sols et des océans, et surtout l'importance de ces sujets aux yeux des Français, l'écologie dans la politique française n'a toujours pas la première place ; au mieux Léo Cohen considère sa gouvernance comme impossible, au pire Justine Reix taxe la politique écologique menée actuellement (mais aussi dans le passé) de « poudre aux yeux ».

Déjà à ses débuts, entre 1971 et 1974, ce ministère avait fait l'objet d'offensives vigoureuses contre lui. Selon Poujade, « on essaya chaque fois de persuader le président de la République qu'il fallait écarter ce gêneur, soit par suppression pure et simple, soit par absorption dans un plus vaste ensemble ».

Le livre de **Justine Reix**, journaliste, est présentée comme une enquête, mais prend souvent la forme d'un réquisitoire. Pour appuyer son propos à charge, comme tout bon journaliste, elle cherche souvent l'anecdote marquante récente : la démission fracassante de Nicolas Hulot en 2018, l'entrevue, filmée à l'insu du ministre, entre François de Rugy et deux représentants du mouvement des Gilets jaunes. La journaliste prend aussi appui sur des événements plus anciens, comme le renvoi de

Delphine Batho en 2013 par François Hollande, pour avoir déclaré son budget mauvais et demandé si « l'écologie est-elle bien une priorité ? », ou l'attaque du ministère de l'Environnement par des agriculteurs de la Beauce (opposés à la nouvelle PAC), sous Dominique Voynet. En bonne enquêtrice, elle a interviewé beaucoup d'acteurs de l'environnement, des ancien(ne)s ministres, des représentant(e)s d'associations, quelques parlementaires et même une syndicaliste, mettant ainsi en perspective la longévité et la complexité de ce ministère de l'impossible sur quarante ans.

Pourtant, malgré son côté pamphlet, fondé sur des faits hélas vérifiables, le livre de la journaliste rejoint et conforte l'analyse plus rigoureuse que mène **Léo Cohen** dans son livre également conçu comme un témoignage. Léo Cohen, conseiller parlementaire de Barbara Pompili, secrétaire d'État à la biodiversité entre 2016 et 2017, puis conseiller spécial de François de Rugy, ministre de l'Écologie de 2018 à 2019, a en effet vécu de l'intérieur le combat incessant de ce ministère pour mener une véritable politique écologique. Léo Cohen essaie avec intelligence de décrire en douze chapitres les points de blocage qui transforment le ministère de l'Écologie en ministère de l'impossible. Parmi ces points, on peut en choisir quelques-uns, très connus du Sne-FSU et les deux auteurs les illustrent chacun à sa manière.

« La concurrence des temps »

Le court terme (la dette, le taux de chômage, le pouvoir d'achat) versus le temps long (la lutte contre le changement climatique, la restauration de la biodiversité, la construction de logements à énergie passive, la participation des citoyens aux décisions). Exemple choisi par Léo Cohen : la loi énergie-climat défendue en juin 2018 par de Rugy et la rénovation des bâtiments dits passoires thermiques. Tout est fait pour éviter de contraindre qui que soit. L'interdiction de location de ces bâtiments vient seulement d'être actée en 2022 par B. Pompili devenue ministre. Justine Reix préfère laisser Nicolas Julot bien le résumer ainsi à Léa Salamé sur France-Inter, avant d'annoncer sa démission du gouvernement le 28 août 2018 : « La pression du court terme sur les dirigeants, sur le Premier ministre, est si forte, qu'elle préempte les enjeux des moyen et long termes. C'est la vérité. »

« Choisir ses combats »

Le rehaussement très fort de la taxe carbone, + 46 % en un an, mise en place officiellement pour faire face à l'urgence climatique, est en réalité une manœuvre de Bercy pour boucler le budget 2018. Les finances ont transformé une taxe comportementale, acceptable avec une légère hausse, en taxe de rendement insupportable pour la majorité de nos concitoyens. D'où perte sur les deux tableaux, l'État ne finance pas la transition

écologique en reculant devant le mouvement des gilets jaunes et perd 10 milliards d'euros.

« La contre-culture de l'administration »

Portraits des « invisibles qui nous gouvernent », ces 100 000 hauts fonctionnaires, dont celui de Marc Guillaume, le secrétaire général du gouvernement de l'époque (ou SGG dans le jargon des hauts fonctionnaires), qui sont, selon Léo Cohen, hermétiques au défi climatique. L'écologie n'était toujours pas intégrée dans la formation des grandes écoles dans les années 1990 et l'est encore peu actuellement. Comme ces hauts fonctionnaires sont surreprésentés dans les cabinets ministériels, on aboutit à un rapport de force toujours en défaveur de l'écologie et au profit des « ministères clientélistes », ainsi que les nomme Corinne Lepage : Agriculture, Transports, Industrie et Économie. Ce rapport de force est bien décrit par les deux auteurs dans les fameuses RIM ou réunions interministérielles, auxquelles j'ai eu le redoutable privilège d'assister avant 2008. Eh bien rien n'a changé ! L'écologie sort rarement gagnante de ces réunions. Puis vient le temps des décrets d'application des lois, où le pouvoir de blocage peut s'exercer de la part des autres administrations que celle de l'écologie, voire au sein même du ministère.

« Déconstruire le front anti-écologie »

Ce que narre Léo Cohen sur le front anti-loi biodiversité en 2016, me rappelle la mise en place de Natura 2000 en 1996, quand il avait également rassemblé contre l'application en France de cette directive européenne, les chasseurs, les agriculteurs, les forestiers, les syndicats agricoles, voire les pêcheurs ! La méthode des lobbyistes chasseurs nous la connaissons : amendements préparés, puis copiés-collés par des parlementaires voire des groupes favorables à la chasse comme au Sénat. Ou bien le chantage à l'emploi qu'agite le lobby pêcheur. Quant à la niche fiscale dont bénéficie l'huile de palme, cela devient une affaire internationale.

« Survie des abeilles versus utilisation des néonicotinoïdes dans l'agriculture »

Léo Cohen dénonce, comme Justine Reix dans son chapitre « Lobby à tout prix », la collusion pratiquée dans la plus grande opacité entre les représentants des pouvoirs publics et ceux des groupes privés. Malgré la loi de 2016 encadrant les représentants d'intérêts, les lobbys continuent d'agir dans l'ombre. Il faudrait pouvoir tracer l'origine des propositions législatives, sous peine de sanctions financières.

« L'insoluble question du périmètre d'action »

Arracher des compétences et les services qui vont avec, telle est la première bataille qu'a dû mener Robert Poujade à la création du ministère de l'Environnement et

à chaque changement de gouvernement ou de Président, c'est la même lutte féroce. Un exemple positif, le passage de l'énergie à l'écologie renforce le ministère, en revanche le logement attribué au ministère chargé des collectivités est contre-productif, mettant la Direction de l'habitat, de l'urbanisme et des paysages (DHUP), en charge de cette politique, sous la cotutelle de deux ministres. C'est l'occasion pour Léo Cohen de parler un peu, enfin, des hommes et des femmes travaillant dans les services ; certains depuis longtemps au ministère en charge de l'environnement, d'autres venant de l'équipement, de l'industrie et devant s'adapter à de nouveaux objectifs.

Sur le sujet des personnels du ministère, Justine Reix développe un chapitre très précis sur les agents des établissements publics et des services soumis à des réorganisations incessantes et à des coupes budgétaires année après année, et surtout à des suppressions de postes qui les empêchent d'accomplir les missions pourtant définies dans chaque décret d'attribution du ministre. Selon Mathilde Panot, députée LFI, 10 000 postes ont été supprimés sous Macron. En découlent pour les personnels de ce ministère burn out, suicides des agents par manque de sens, pression au travail, stress permanent. Même les hauts fonctionnaires sont découragés. Il est dommage qu'elle ne s'appuie, pour son propos, que sur un témoignage, au demeurant pertinent, celui d'une syndicaliste de la CGT, sans qu'on sache s'il existe d'autres syndicats au ministère dans l'intersyndicale du Conseil de défense du ministère de l'Écologie. Elle donne également une image trop technicienne et administrative des agents du ministère, se fondant sur quelques interviews et points de vue orientés.

« La formule choc (ou punchlines), un boulet pour l'écologie ».

Léo Cohen nous apprend que l'expression « l'écologie punitive », reprise par Ségolène Royal en 2014 alors ministre de l'Écologie, vient de Frédéric Nihoux, de Chasse, pêche nature et traditions, mais avait déjà été employée par Claude Allègre, puis par François Fillon (Premier Ministre de Sarkozy) et enfin Xavier Beulin de la FNSEA, tous considérant la défense de l'environnement comme liberticide ! Expression devenue virale et qui empêcherait toute mesure en faveur de la protection de l'environnement, comme toute formule percutante qui se retourne contre celui qui la profère. Justine Reix dénonce quant à elle les ministres toujours « adeptes de la com' avant tout » (Ségolène Royal ou François de Rugy).

« Une goutte d'eau dans un océan qui monte »

Selon la formule de Justine Reix, qui consacre un long chapitre aux décisions prises au niveau international, l'écologie se tranche souvent à cette échelle : directives européennes, traités et conventions internationales.

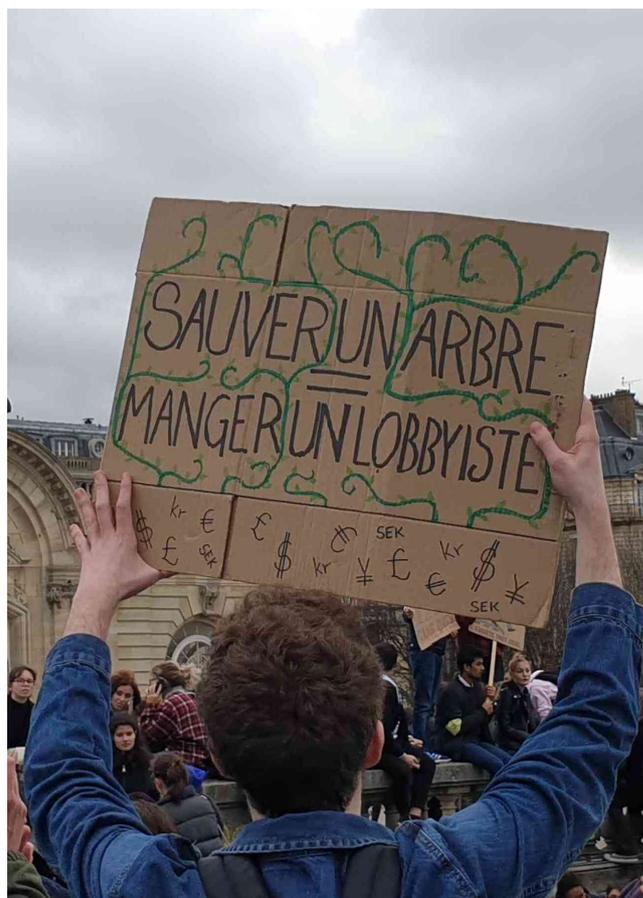
« 20 % du droit français de l'environnement est un droit européen » selon Corinne Lepage. Même si là aussi le marché prime sur l'écologie, le droit communautaire en matière d'environnement est suffisamment important pour que le ministre en charge de l'écologie puisse s'en servir pour faire avancer des mesures en faveur de l'environnement, voir les imposer. Mais c'est sans compter sur le poids des lobbys à l'échelle européenne. Exemple le règlement Reach, qui constitue un cadre pour limiter voire supprimer la fabrication, l'utilisation et les impacts sur la santé des produits chimiques. Cette volonté de contrôle européen est contre-carrée par les lobbys très puissants, surtout côté environnement. C'est le cas de l'industrie chimique, des pétroliers et des gaziers très actifs pour contrer les ambitions climatiques. De surcroît, dans les négociations internationales, un ministre de l'Écologie n'as pas les mains libres, il doit défendre une position nationale, qui résulte souvent d'un compromis entre différents intérêts, et forcément les intérêts de l'écologie.

Après ce tableau très sombre, la journaliste conclut par une pirouette ironique et désabusée à destination des futur(e)s ministres : oui le ministère de l'Écologie est bien le ministère de l'impossible, mais il faut quand même essayer d'agir, contre le réchauffement climatique par exemple.

Léo Cohen de son côté opte pour une conclusion plus optimiste en forme de propositions concrètes. Il n'est pas pour rien l'un des animateurs de la Convention citoyenne pour le climat, voulue par Emmanuel Macron. Il analyse dans le dernier chapitre de son livre l'atout formidable que peuvent constituer les réflexions collectives de citoyens éclairés et la raison de la non prise en compte des propositions de cette Convention par le gouvernement d'alors. De sa double expérience, conseiller au cabinet de deux ministres et animateur de la Convention citoyenne pour le climat, il en retire la conviction qu'il faut restaurer la confiance des citoyens dans la démocratie, en les associant mieux au processus de la fabrication de la loi et en réservant les conventions citoyennes à des grands sujets : le climat, la bioéthique, l'organisation des pouvoirs publics.

De l'analyse des strates de blocage, rendant l'action écologique très difficile, sinon impossible, Léo Cohen propose de résoudre cette équation par un changement de paradigme. Depuis la phrase de Chirac en 2002 à Johannesburg : « Notre maison brûle et nous regardons ailleurs », se sont succédés le Grenelle de l'environnement sous Nicolas Sarkozy, la COP 21, sous François Hollande, la création d'un Haut Conseil pour la Climat sous Emmanuel Macron et rien n'a vraiment été entrepris. Selon Elie Cohen, le ministère a les outils, mais la manière de gouverner le met en échec. Il faudrait mettre en œuvre toutes les suggestions et recommandations de façon coordonnée : « en plus d'une écologie de gouvernement, c'est d'un gouvernement de l'écologie, dont nous avons besoin ».

Encore faudrait-il que les moyens financiers ne soient pas rognés par le « sacro-saint équilibre budgétaire », qui freine les investissements nécessaires à la transition écologique. Il faudrait surtout que les agents formant la base du ministère, que Léo Cohen oublie complètement dans sa démonstration pourtant bien documentée, soient reconnus dans leurs compétences et que les services publics de l'environnement indispensables soient rendus attractifs et non pas réduits à la portion congrue, quand leurs missions ne passent pas au privé au prétexte de rentabilité. ¶



POUR ALLER PLUS LOIN...

Un choix de lectures qui nous ont interpellées. À vous de piocher.



Mais que fout l'État ?

Très intéressante note du collectif « Nos Services publics » sur le nécessaire retour de l'État stratégique et innovant.

https://files.umso.co/lib_ufoFEvhIRMwflNFx/eakkqckhfg1qzmtz.pdf

Les mesures compensatoires cheval de Troie du libéralisme contre la nature.

<https://www.terrestres.org/2021/07/29/mesures-contre-nature/>

Questionnement sur l'organisation de l'État pour la transition écologique. Des arguments connus mais ici bien structurés.

<https://www.iddri.org/fr/publications-et-evenements/autre-publication/quelle-gouvernance-de-la-transition-ecologique-dans-le>

Planification écologique

L'eau manque, mais c'est surtout un problème structurel. Nous on s'en doute, mais c'est dit et bien dit.

<https://lvsl.fr/face-au-stress-hydrique-limperatif-de-la-planification-ecologique/>

Mutation écologique

La nature et les fondements de la consommation analysés en 3 volets pour un autre et moins simpliste regard sur ce phénomène de société. Des éléments structurants pour une vraie politique de transition.

<https://www.iddri.org/fr/publications-et-evenements/billet-de-blog/redefinir-la-consommation-premiere-partie-elements-de>

Y voir plus clair sur les chantiers à mener pour s'en sortir. Quelle planification ? Refonder la démocratie. Un article d'un auteur de formation économique et la synthèse d'un rapport de France Stratégie.

<https://lvsl.fr/planification-ecologique-passer-des-intentions-a-laction>

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2022-synthese-rapport-soutenabilites-mai.pdf>

Mouvements sociaux

Une étude sociologique fouillée sur les mouvements pour le climat. Il est important pour un syndicat de mieux connaître les jeunes, leurs mobilisations, leur perception de la crise écologique. On est toujours dans le coup !

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-03342838/document>

Mise en perspective historique des relations entre les luttes sociales et environnementales. Le non-conformiste Sne à contre-courant, des années soixante-dix jusqu'à « Plus jamais ça ».

<https://basta.media/1er-mai-l-idee-que-les-revendications-ecologiques-seraient-des-preoccupations-de-riches-est-fausse-Renaud-Becot>

Démocratie

Redonner la capacité de délibération aux salariés ; les représentants du personnel auraient un rôle essentiel.

<https://basta.media/perde-de-sens-au-travail-alternative-reduction-du-temps-de-travail-subordonne-deliberation-pouvoir-d-agir-grande-demission>

Réforme des retraites

Des arguments contre la réforme des retraites.

<https://rapportsdeforce.fr/boite-a-outils/reforme-des-retraites-demontez-les-arguments-du-gouvernement-en-5-minutes-092914626>

Deux argumentations contre les manipulations justifiant la réforme, mais masquant mal les vraies intentions.

Une analyse plutôt économique.

<https://blogs.mediapart.fr/pierre-khalifa/blog/210922/derriere-la-reforme-des-retraites-au-rabais>

Une analyse plutôt pédagogique et militante.

<https://www.frustrationmagazine.fr/age-depart-retraite-2/>

Pédagogie de l'environnement

L'école dehors : connaître, mais aussi faire des apprentissages informels et globaux par la nature.

<https://theconversation.com/avec-la-classe-en-plein-air-lecole-change-de-regard-sur-les-questions-denvironnement-190183>

La conscience écologique, quatrième et nouvelle finalité de l'enseignement moral et civique.

<https://theconversation.com/les-grands-defis-de-lecole-francaise-186658>

La nature

Sur le sauvage, la difficulté de lui donner un sens, sa déconnexion avec la réalité, ses illusions.

<https://laviedesidees.fr/Sauvages-et-reensauvageurs.html>

Santé

Un outil d'évaluation de l'épuisement professionnel. Ça peut malheureusement être utile.

<https://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/auto-evaluation-epuisement-professionnel/>

Le changement climatique a de nombreux effets négatifs sur la santé mentale.

<https://theconversation.com/comment-la-chaleur-perturbe-notre-sante-mentale-188913>

La question de la température mortelle pour les humains.

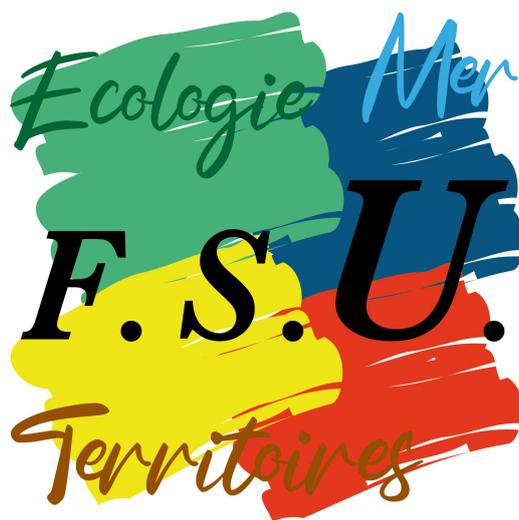
<https://bonpote.com/mourir-de-chaud-a-quel-degre-la-temperature-devient-elle-mortelle/>

Numérique

Les luttes pied à pied contre les dérives de la technologie sont politiques.

<https://www.terrestres.org/2022/09/27/resister-a-la-technologie/>





**BRANCHE EAU ET MILIEUX
AQUATIQUES**

Secrétaire

Vincent Aizin :

03.87.34.48.07

vincent.aizin@eau-rhin-meuse.fr

**BRANCHE
SERVICES DE L'ETAT**

Co-secrétaires

Catherine Choltus :

06.85.16.36.05

choltus.sne@gmail.com

Anne-Typhaine Zangelmi

06.02.09.55.00

atz.fsu@gmail.com

**BRANCHE
ESPACES PROTEGES**

Co-secrétaires

Frédéric Goulet :

06.67.68.49.13 / frederic.goulet@ecrins-
parcnational.fr

Eric Serantoni :

06.83.99.14.84 / Sne-fsu.port-
cros@portcros-parcnationa.fr



Syndicat national de
l'environnement



**BRANCHE
BIODIVERSITE**

Co-secrétaires

Rémy Arseno :

06.20.70.09.45

remy.arseno@afbiodiversite.fr

Pascal Wanhem :

06.20.99.91.84

wanhem.sne@gmail.

**BRANCHE VOIES
NAVIGABLES DE FRANCE**

Secrétaire

Eric Potdevin :

06.26.20.34.65

eric.potdevin@vnf.fr

BRANCHE ADEME

Secrétaire

Ruven Gonzalez :

06.52.22.04.56

ruven.gonzalez@ademe.fr



DU 1^{ER} AU 8
DÉCEMBRE
VOTEZ FSU !

Le syndicat qui défend
votre quotidien



 @ EcologieFsu
www.fsu-écologie-élections.fr
www.snefsu.org
www.snuitam-fsu.org