



La Défense, le 20 septembre 2024

CSAM du 20 septembre 2024

Déclaration liminaire de la FSU

Monsieur le Secrétaire général, Monsieur le Directeur, Mesdames et Messieurs, che-res camarades,

Notre pays se retrouve dans une situation politique inédite. Nous traversons à la fois une période de flottement politique et une période de tensions sociales, mises en sourdine par la parenthèse « enchantée » des JOP, mais qui grondent toujours de façon sourde et grandissante.

L'urgence écologique et sociale, les inégalités persistantes auxquelles s'ajoute le déni démocratique fragilise notre société. Les citoyens expriment leur mécontentement face à des décisions politiques jugées éloignées des préoccupations du quotidien, et ils ne sont pas entendus. La quête d'une société plus juste et plus équitable pour toutes et tous reste un combat à mener inexorablement.

Une grève interprofessionnelle est d'ailleurs annoncée le 1^{er} octobre prochain à laquelle la FSU Ecologie participera bien évidemment.

Une journée de mobilisation pour les salaires, l'augmentation de la valeur du point d'indice d'au moins 10 % et de son indexation sur l'inflation, le rattrapage des pertes cumulées, la revalorisation des grilles, l'égalité femmes-hommes et le redéploiement du service public.

L'urgence écologique nécessite des politiques publiques environnementales qui doivent être confirmées dans leur rôle vital et systémique. Leur déploiement est une priorité absolue.

Inverser la trajectoire n'est plus une option aujourd'hui, il faut agir et vite.

Pourtant, les coupes budgétaires préconisées par le gouvernement démissionnaire auront pour conséquences une baisse drastique des moyens tant humains que financiers pour notre pôle ministériel : par exemple, baisse d'un milliard 4 à 900 millions d'euros soit 35% de budget supprimés pour l'ADEME. VNF, de son côté, n'aura pas les moyens de son premier objectif à savoir l'entretien des retenues d'eau. Et que dire du choix du Premier Ministre, qui ne place pas l'écologie dans les quatre priorités qu'il a définies, et de la composition du futur gouvernement. Beaucoup trop d'incertitudes demeurent pour ne pas craindre un déni de plus face à l'urgence écologique.

Pour mémoire, notre ministère a été et risque encore d'être le plus impacté par les baisses d'effectifs et de budgets. Nous participons beaucoup trop à l'effort en faveur de la dette publique au détriment de l'urgence écologique et sociale.

Les agentes et les agents ont à cœur de pouvoir poursuivre leurs missions sans subir le manque de moyens humains et budgétaires. Leur expertise et leurs compétences sont un atout précieux pour permettre à notre pays d'atteindre ses objectifs de lutte contre le changement climatique et l'effondrement de la biodiversité. Nos collègues doivent être reconnu-e-s, soutenues et considéré-e-s à hauteur des enjeux auxquels leurs métiers répondent.

Les conséquences de ces baisses de moyens ont des impacts délétères sur le quotidien des agent-es, la surcharge de travail autant que la perte de sens constante dans leurs missions.

D'ailleurs, nous souhaitons vous alerter sur le déploiement débridé et non accompagné de ce que l'on appelle à tort l'intelligence artificielle, qui n'est rien d'autre qu'un super agrégateur de données.

Cet été un webinaire, présenté par un agent du ministère, même pas la DINUM, nous vantait l'utilisation d'Open AI (ou Chat GPT), et la multitude de services que cet outil pouvait rendre. Mais pas un mot sur la propriété intellectuelle, sur la sécurisation des données, sur l'évolution des métiers. Quand dans le même temps, on restreint les logiciels utilisables pour des raisons de sécurité. Il ne s'agit pourtant pas ici d'un simple tableur ou d'un traitement de texte.

Le déploiement de cet outil constitue une réelle révolution dans la manière de travailler, comme lors du déploiement d'internet. Le gouvernement de M. Attal a demandé d'accélérer sa mise en pratique dans la Fonction publique.

Dans notre ministère, notre AI, le cinquième fonctionnaire, s'appelle Albert.

Sous couvert d'efficacité des services publics, d'amélioration des conditions de travail, vous foncez une fois de plus tête baissée à l'appel du chant des sirènes concourant à la déshumanisation du service public. Pour une fois faisons preuve d'intelligence, bien réelle et humaine, et prenons le temps d'encadrer l'utilisation de cet outil avant que ce ne soit lui qui nous encadre.

Son utilisation, dans le cadre professionnel, doit être suspendue sans délais, dans l'attente que l'ensemble des mesures réglementaires, des formations, l'évaluation des impacts sur les métiers et les compétences soient réglés. Et bien sûr, tout cela doit se faire en collaboration étroite avec les organisations syndicales.

Pour toutes ces raisons, nous demandons aujourd'hui un moratoire sur le recours à l'intelligence artificielle dans nos établissements et services.

L'intelligence artificielle pourra-t-elle pallier au manque de moyens des parcs nationaux mais aussi au défaut de management de certaines directrices et certains directeurs de ces établissements ? La FSU n'a de cesse de vous alerter sur le sujet depuis plusieurs CSAM. Mais là encore les réponses ambitieuses et courageuses se font attendre.

Un management qui frôle le harcèlement envers l'ensemble des agent-es et un manque flagrant de dialogue social qui aboutit à de la souffrance au travail. Les comportements déplacés de directions sont désormais ressentis par les partenaires. L'exemple récent au PN des Calanques avec les pompiers ou les douanes est affligeant. Par votre absence de réaction et votre inaction, vous portez aussi une part de responsabilité. Faut-il attendre de graves répercussions ? Nous voulons pour exemple : la même mention déposée sur le registre hygiène et sécurité une vingtaine d'agent-es du Parc national des Calanques, une mention portée par l'ensemble du personnel au prochain CSA du Parc national des Pyrénées, un déménagement insensé au Parc national de Guadeloupe, etc...

Quant au protocole Egalité femmes-hommes, il n'est toujours pas mis en œuvre dans plusieurs établissements (manque de plan d'actions, absence de référent.es...), une directrice se flattant d'écarter la candidature d'une personne faisant partie d'une association féministe. Les poncifs en matière de discriminations et d'égalité ont la vie dure.

En ce qui concerne les frais de déplacement, plusieurs éléments seront à clarifiés en séance pour éviter les interprétations hasardeuses auxquelles sont trop souvent habitué-es les directrices et directeurs d'établissement public. Et tout ça avec l'excuse de leur autonomie de gestion.

Et les personnels de ces établissements doivent également faire face aux défaillances de l'OFB notamment en matière de ressources humaines.

De plus, la mise en œuvre de la convention de rattachement, renouvelée en 2022, n'y est pas toujours respectée. Les comités de suivi qui devaient avoir lieu une fois par an, sont passés aux oubliettes.

L'offre de formation envers les parcs nationaux est proche de l'encéphalogramme plat, les agent-es du corps de l'environnement, quand ils ne sont pas de l'OFB, sont oubliés. Ils rencontrent souvent des difficultés pour la formation « commissionnement ».

Le dernier concours en est l'illustration malheureuse tout comme la revalorisation des grilles de TSE qui ne suit pas dans ces établissements.

Et pour compléter le mépris porté aux agents de tous ces établissements publics, n'oublions pas la lenteur avec laquelle vous engagez la revalorisation des quasi-statuts environnement et agences de l'eau que nous demandons depuis plusieurs années

Aucune revalorisation du quasi-statut agence de l'eau depuis plus d'une décennie et l'indigence de celle du quasi-statut environnement. Vous devez faire preuve d'ambition et d'audace pour demander un arbitrage interministériel pour une réelle revalorisation de ces statuts tant en termes indiciaire qu'indemnitaire.

Par contre lorsqu'il s'agit de supprimer des acquis issus de négociation salariale, les directeurs des agences de l'eau ont toute liberté pour les remettre en question et avec une certaine diligence : ils décident, dans leurs coins de supprimer des jours de congés, dits jours 94 mais aussi appelés jours Barnier, (alors ministre de l'environnement), jours obtenus en contrepartie de primes non versées qui ont permis l'embauche d'agent-es. Et des jours perdus et travaillés gratuitement par les agent-es de Seine Normandie entre autres.

En DDI, toujours moins de moyens. On gratte de tous les côtés pour récupérer des miettes de budget. La conséquence ? Des agent-es obligé-es de faire preuve d'imagination pour assurer leurs missions à l'identique avec des finances en chute libre, avec des difficultés pour avoir leurs EPI ; un entretien des bâtiments qui n'est plus assuré que pour les problèmes mettant en jeu la sécurité des agent-es ; les moments de convivialité (et donc la qualité de vie au travail) sont très fortement réduits voire supprimés. Est-ce cela travailler pour l'État aujourd'hui : faire son travail comme un robot et rentrer chez soi ? Où est le lien, la cohésion ? Où sont les valeurs et qualités du travail dans la fonction publique ? Nous arrivons au bout des possibilités d'économies de bout de chandelle. Que ferez-vous ensuite ?

Les agent-es subissent le manque de personnel, avec des SGCD toujours sous-dotés et dont les plans d'action visant à remédier aux problèmes identifiés par la mission inter-inspection tardent à émerger. Le rattachement au ministère de l'Intérieur est toujours aussi inconfortable, avec des services supports éloignés physiquement et culturellement, qui apparaissent toujours aussi inaccessibles malgré les quelques initiatives visant à restituer des temps de rencontre dans les DDI. Tout, dans cette organisation, va à l'encontre d'une logique de fonctionnement fluide et naturel avec des services de proximité qu'on peut rencontrer facilement.

Et dans notre pôle ministériel, la suppression d'effectifs, la vacance des postes, le recours aux contractuel·les, entraînent la dévalorisation des métiers avec la perte de compétences techniques à la clef et surchargent les collègues qui assurent parfois des missions qui nécessiteraient plusieurs personnes. Qu'attendez-vous pour agir ? Encore une fois, vous êtes responsables de la santé de vos personnels et de la dégradation de la mission du service public rendu aux citoyennes et citoyens.

A ces pertes d'effectifs, s'ajoute le manque d'attractivité ! Et ce n'est pas le RIPEC qui va rendre attractifs les métiers de la recherche au ministère. Le dispositif risque d'aggraver la situation des jeunes chercheur-es qui pourront difficilement y prétendre. Il va potentiellement créer de la frustration, de la démotivation... à l'opposé de l'intérêt collectif ! La recherche n'a aucun intérêt stratégique ?

Et outre ce caractère potentiellement démotivant, le dispositif se traduira par un alourdissement des tâches, à la fois pour les chercheur-es faisant acte de candidature à la prime individuelle C3 et les chercheur-es siégeant à la COMEVAL et chargé-es d'évaluer les dossiers pour formuler des avis. Qui plus est, sans garantie que ces avis soient suivis.

Et que dire de la dématérialisation de l'agent : rien sur la sécurité des données sur les serveurs.

Pour faire de notre ministère un ministère de plein exercice et redonner du sens à nos missions, nous espérons qu'une ministre ou un ministre convoquera bientôt un CSAM budgétaire pour nous préciser ses intentions.

Pour terminer, comme nous l'avons annoncé en début de déclaration, la FSU appelle l'ensemble des personnels du pôle ministériel à se mobiliser fortement pour une revalorisation du point d'indice, l'indexation des salaires sur l'inflation de ces dernières années, pour le retrait de la réforme des retraites et surtout pour plus de justice sociale dans un environnement préservé à long terme pour toutes les citoyennes et tous les citoyens.