

Patrick LAIGNEAU

# Le Syndicat National de l'Environnement



**Tome I : 1973-1986**

***Les pionniers de l'environnement cherchent leur place  
dans l'administration française***



**Patrick LAIGNEAU**

**Le Syndicat National  
de l'Environnement**

**Tome I : 1973-1986**

*Les pionniers de l'environnement cherchent leur place  
dans l'administration française*

© Syndicat national de l'environnement SNE-FSU, 2014

*Publié sous licence Creative Commons CC BY-SA 3.0 FR*  
*[www.creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/fr/](http://www.creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/fr/)*

N° ISBN 978-2-9548482-0-4

A la mémoire de  
Xavier Bruny,  
François Girard,  
Claude Jendrier,  
Denis Keller,  
Jean-Armel Le Beller,  
Francis Lucas,  
Octave Martinet,  
Georges Stockman.



# Remerciements

Merci à Pierre Aplincourt pour m'avoir ouvert la porte du service public de l'environnement.

Merci à tous les militants du SNE qui ont accepté de me faire part de leurs souvenirs, matière première de ce livre.

Merci à Jean-Jacques Maynard qui a cru à mon projet d'écriture, m'a encouragé et soutenu pendant le long parcours de sa réalisation.

Merci au SNE-FSU qui m'a apporté un soutien financier indispensable pour conclure ce travail.

Merci à Bruno Desjardins, Didier Chérel, Jean-Luc Girard, Jean-Pierre Masson, Florence Verdier et Claudine Zysberg, membres actifs du comité de lecture du SNE.

Merci à mes parents, à mon frère Marc et à ma sœur Christine pour leur relecture attentive et généreuse des manuscrits.

Merci à Helô, Guile et Isabela qui ont accepté qu'une partie de mon temps libre soit consacrée à ce projet.





# Sommaire

Préface.....	09
Avant-propos.....	11
Chapitre I - Création du SNABE-CFDT.....	17
Chapitre II - Dans les agences de bassin, tout est à inventer.....	23
Chapitre III - La Commission des dix-huit .....	43
Chapitre IV - Parcs nationaux .....	57
Chapitre V - Le SNABE chez le ministre .....	63
Chapitre VI - Premier congrès : Francheville .....	67
Chapitre VII - La Commission des dix-huit devient Commission des vingt .....	83
Chapitre VIII - Les ministres passent, le SNE grandit .....	95
Chapitre IX - Second congrès : Bruguières.....	99
Chapitre X - Négociations salariales dans les agences.....	107
Chapitre XI - Parcs naturels régionaux.....	117
Chapitre XII - Office national de la chasse .....	123
Chapitre XIII - Troisième congrès : Lanslebourg.....	135
Chapitre XIV - Conseils nationaux.....	143
Chapitre XV - La gauche au pouvoir.....	147
Chapitre XVI - Délégations régionales à l'architecture et à l'environnement ..	155
Chapitre XVII - Quatrième congrès : le Pradet .....	159
Chapitre XVIII - La commission Preschez et les convergences syndicales.....	163
Chapitre XIX - Huguette Bouchardeau et la Vallée de Chevreuse .....	169
Chapitre XX - Le Petit livre vert.....	175
Chapitre XXI - Comités, conseils et cogestion.....	181
Chapitre XXII - Cinquième congrès : Vigy .....	193
Chapitre XXIII - Derniers jours avant le retour de la droite .....	197
Postface .....	203
Sigles .....	205



# Préface

Au printemps 2006 Patrick Laigneau a pris ce pari fou, celui d'écrire une histoire qui n'avait jamais été écrite, l'histoire de celles et ceux chargés de mettre en œuvre des politiques publiques de l'environnement dont l'existence même n'était pas concevable dans la France de la reconstruction après-guerre.

Tout était à inventer, tout était à construire, et ces militants de champs professionnels émergents se sont regroupés dans l'organisation syndicale que sera le Syndicat national de l'environnement, affilié à la CFDT autogestionnaire des années soixante-dix et à l'idéal de construction d'un monde plus juste qu'elle pouvait représenter.

S'appuyant sur les réalités quotidiennes telles qu'elles furent vécues et dans le contexte de l'époque, ce livre pose les bases d'une histoire institutionnelle de l'environnement du point de vue de ceux qui sont sur le terrain. Il montre comment ceux-ci ont contribué à construire les institutions que nous connaissons aujourd'hui à travers leur engagement syndical.

Les rares travaux existants sur le sujet ont été écrits sur la foi des propos des politiques ou des hauts fonctionnaires des grands corps d'État dont beaucoup n'ont fait que passer dans le monde de l'environnement avant de poursuivre leur carrière. Nombreux sont les militants du SNE à considérer qu'un certain nombre de vérités officielles ont ainsi été réécrites après coup.

L'ampleur du travail a conduit à scinder l'ouvrage en deux tomes. Le premier prend fin en 1986, date à laquelle le SNE était constitué quasiment dans son format actuel, dans un ministère de l'environnement largement inachevé. Le second est en cours d'élaboration et nous mènera jusqu'en 2003, quand l'équipe dirigeante du SNE décidera de quitter la CFDT pour rejoindre la FSU. Ce second tome devrait pouvoir être disponible en 2015.

L'intégration des politiques de l'environnement en 2007 dans un grand ministère à vocation exclusivement technique s'est traduite par un retrait de l'État quant aux garanties sur lesquelles il s'engageait vis-à-vis des populations. C'est une toute autre histoire dans un tout autre contexte, incluant le choc économique et financier de 2008, mais face auquel les valeurs du SNE restent les mêmes et son engagement également.

En 2013, exister en tant que Syndicat national de l'environnement reste un combat quotidien de plus en plus difficile, dans un contexte où la

construction des politiques publiques de l'environnement a laissé la place à leur déconstruction.

Tout au plus, pour ceux qui se sont engagés à un moment ou à un autre, restera la curiosité d'observer avec quelle lenteur les évolutions se produisent et à quel point les mêmes situations peuvent se répéter à bien des années d'écart, déclenchant les mêmes réactions avec les mêmes profils de personnages dans les mêmes endroits et parfois les mêmes (non-) solutions.

Bonne lecture.

Le 26 décembre 2013  
Le Secrétaire Général du SNE-FSU  
Jean-Luc Ciulkiewicz

# Avant-propos

Le rôle qu'a joué le Syndicat national de l'environnement dans la construction de la politique de l'environnement en France m'est apparu en décembre 2000. Recruté comme ingénieur à l'agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse en 1995, j'étais conseiller national du SNE depuis deux ans et j'ai été chargé de rédiger un document concernant les enjeux et les moyens de la politique de l'environnement et du développement durable. J'ai consulté plusieurs responsables ou anciens responsables du syndicat et mis en forme leurs idées et propositions.

Cet exercice passionnant a occupé les semaines qui ont précédé mon départ pour le Burkina-Faso où j'ai travaillé pendant deux ans. J'ai ensuite passé trois ans au Brésil où je me suis formé aux sciences sociales et à l'anthropologie.

De retour en France, début 2006, j'ai proposé à quelques collègues du SNE de me lancer dans l'écriture d'un livre sur l'histoire de notre syndicat. Une page de cette histoire s'était tournée trois ans auparavant avec sa désaffiliation de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). La génération qui a créé le syndicat partait à la retraite ou y était depuis quelque temps déjà. Il s'agissait d'un moment charnière, idéal pour écrire une histoire très peu connue, en particulier des propres militants du SNE.

J'ai alors rencontré quarante et un responsables et anciens responsables du SNE. J'ai enregistré des interviews d'une durée de une à trois heures, parfois plus pour quelques-uns tant la passion restait présente. J'ai également scanné deux cent trente documents sélectionnés dans les archives du syndicat éparpillées à travers la France : comptes-rendus de réunions, documents de congrès, courriers officiels, journal *CFDT Environnement Info* à partir de 1986, etc. J'ai enfin acheté une dizaine de livres, notamment des ouvrages écrits par plusieurs ministres de l'environnement qui ont témoigné de leur expérience et fait part de leurs réflexions après avoir quitté ce poste.

J'avais l'espoir que ce livre soit publié avant les élections présidentielles du printemps 2007. Mais je n'imaginai pas l'ampleur du travail qui m'attendait. Heureusement, car je n'aurais probablement pas eu le courage de commencer. Six ans plus tard j'ai dépouillé les cent six heures et trente-six minutes d'interviews mais je n'ai rédigé que la première moitié de l'histoire du syndicat, sous la forme de l'ouvrage que vous avez entre les mains.

Ecrire l'histoire du SNE c'est raconter une partie de l'histoire institutionnelle de l'environnement en France à partir d'un point de vue bien précis, celui des personnels chargés d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques qui y sont associées. J'ai choisi d'écrire cette histoire telle qu'elle a été vécue par les principaux militants du syndicat. J'ai donc demandé à chacun de me raconter les principaux faits et enseignements de son activité syndicale mais aussi de me parler de sa vie personnelle et des raisons qui l'ont poussé à s'engager dans cette aventure collective.

Les entretiens et les archives m'ont dévoilé plusieurs versions différentes de plusieurs histoires parallèles, qui finalement constituent l'histoire du SNE. Le tout sous des formes aussi variées que des souvenirs de dialogues vieux de trente ans ou des comptes-rendus officiels. J'ai recoupé toutes ces sources d'informations et situé les anecdotes qui m'ont été racontées par rapport aux événements de chaque époque.

J'ai ensuite reconstruit une trame narrative pour présenter tout cela, car il n'existait jusqu'à maintenant aucun document retraçant l'histoire du Syndicat national de l'environnement. Pour éviter que les lecteurs ne perdent le fil du récit, il fallait respecter l'ordre chronologique tout en évitant de passer sans cesse des agences de bassin aux parcs nationaux ou à l'Office national de la chasse, ou encore des revendications salariales aux propositions pour une politique de l'environnement.

Tout ce processus est bien évidemment subjectif. Un autre auteur aurait posé des questions différentes lors des entretiens, aurait consulté d'autres sources d'informations, aurait sélectionné et présenté de façon différente les éléments qui figurent dans le livre.

J'ai choisi les personnes interrogées en suivant une certaine logique, à défaut d'une démarche démocratique. J'ai demandé à chaque militant interviewé de m'indiquer les collègues qu'il jugeait utile que je rencontre, de façon à constituer une liste d'interlocuteurs potentiels. Le premier d'entre eux a été Jean-Jacques Maynard, à qui l'on donnait déjà le qualificatif flatteur de *canal historique* du syndicat.

Je n'ai bien sûr pas pu interviewer tous ceux qui m'ont été suggérés. J'ai donné priorité aux responsables nationaux du syndicat en cherchant à couvrir toute sa période d'existence et tout son champ de syndicalisation. Des lacunes subsistent, la plus grande étant sans aucun doute l'absence d'interview d'un représentant du personnel du Conseil supérieur de la pêche<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Le Conseil supérieur de la pêche a cessé d'exister en 2007, ses fonctions ayant été reprises par l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA).

Concrètement, j'ai entrepris un tour de France en Juillet et Août 2006 et rencontré les personnes disponibles lorsque j'étais à proximité. Le hasard a donc aussi joué un rôle non négligeable dans la réalisation des interviews.

J'ai volontairement reconstruit certaines scènes et dialogues pour rendre la lecture plus agréable. Les souvenirs des militants m'ont toujours servi de base, complétés par des documents d'archives. La relecture du manuscrit par l'ensemble des militants que j'ai interviewés<sup>2</sup> m'a offert la garantie que je ne leur ai pas attribué des propos dans lesquels ils ne se reconnaîtraient pas.

Le lecteur sera peut-être surpris par les références répétées à mai 1968. J'y ancre souvent les retours en arrière au cours du récit, lorsque j'ouvre des parenthèses pour présenter la trajectoire de ceux qui viennent se joindre à l'équipe militante du syndicat. Il ne faut pas en conclure que ces événements ont eu une influence directe sur l'histoire du SNE. En revanche, c'est une façon de mettre en évidence le contexte socio-politique dans lequel les principaux responsables du SNE ont été immergés. D'une façon ou d'une autre, mai 68 a été une étape déterminante dans la prise de conscience militante de beaucoup d'entre eux.

J'ai choisi de séparer en deux tomes cet ouvrage sur l'histoire du SNE-CFDT afin de ne pas différer excessivement la publication des chapitres déjà rédigés. J'ai choisi la date de mars 1986 comme fin de ce premier tome car elle correspond à un tournant important dans l'histoire du syndicat, tant dans son action revendicative que dans son organisation interne. Le chantier de titularisation lancé par le gouvernement de gauche arrive à son terme avec la défaite de celui-ci et le début de la période de cohabitation. Au SNE arrive un nouveau secrétaire général avec de nouvelles méthodes de travail.

C'est aussi la date à partir de laquelle je dispose d'archives qui me fournissent à intervalle mensuel ou bimensuel les principaux points forts de l'histoire du syndicat, sous la forme des journaux *CFDT Environnement Info*. Je pourrai donc donner au second tome une forme légèrement différente de celle du premier, en faisant davantage référence à des événements précis.

---

<sup>2</sup>A quelques exceptions près : Francis Lucas, François Girard et Claude Jendrier sont malheureusement décédés avant que je n'aie pu leur présenter mon travail.

Lors de sa relecture du manuscrit Pierre Aplincourt<sup>3</sup> a fait la remarque suivante : *j'ai ressenti un peu de gêne, je trouve que les sections syndicales ne sont pas suffisamment mises en avant, alors que nous savons tous que c'est le travail des sections qui est déterminant dans la vie du syndicat. J'ai bien compris que c'est le choix de la ligne rédactionnelle qui conduit à mettre ainsi en avant la dizaine de personnes engagées dans les instances nationales. Je pense que cela mériterait une explication dans un édito pour justifier ce choix et rendre un hommage à l'action des sections et à l'engagement des militants.*

Pierre a entièrement raison. Écrire l'histoire approfondie d'une ou plusieurs sections locales de chaque branche du SNE et montrer son articulation avec l'échelle nationale serait nécessaire pour compléter le travail que j'ai réalisé. Si je ne l'ai pas fait, c'est surtout parce que j'ai moi-même découvert la richesse du SNE à l'échelle nationale sans connaître en profondeur l'expérience de la vie d'une section syndicale.

J'évoque également bien peu la défense au quotidien des droits du personnel qui est pourtant la mission première d'un syndicat. Ainsi je ne cite pas le rôle, pourtant essentiel, des Commissions consultatives paritaires où se discutent les litiges et situations individuelles des agents contractuels.

Dans le tome II plusieurs interviews me permettront d'équilibrer un peu mieux le récit entre ces différents niveaux d'organisation dont la complémentarité est cruciale pour l'action syndicale.

---

<sup>3</sup> Je présenterai Pierre dès le second chapitre.



*Pour espérer, pour aller de l'avant, il faut savoir aussi d'où l'on vient.*

**Fernand Braudel**



# Chapitre I

-

## Création du SNABE-CFDT

Rue de la Croix Nivert, à Paris, vendredi 13 avril 1973. Dominique Gros est arrivé en train depuis Metz où il travaille à l'agence financière de bassin Rhin-Meuse. Dans la salle de réunion de l'Union locale de la CFDT du XV<sup>ème</sup> arrondissement, il y a déjà un barbu assis dans un coin. Il fait partie du Syndicat national de l'équipement et du logement (SNEL) qui a aidé Dominique à organiser cette première réunion. Les représentants des agences de bassin de toute la France arrivent les uns après les autres : Adour-Garonne, Artois-Picardie, Rhône-Méditerranée-Corse et Seine-Normandie. Il manque seulement Loire-Bretagne. Sont également présents deux représentants de la Direction de la prévention des pollutions et des nuisances (DPPN) du ministère de l'environnement. Finalement arrive le secrétaire général de la Fédération nationale CFDT de l'habitat, de l'équipement et des transports (FNHET). Comme son collègue du SNEL<sup>4</sup>-CFDT, il est là pour appuyer et conseiller les jeunes syndicalistes.

Pour préparer cette réunion, Dominique a profité de son réseau de connaissances dans les six agences de bassin. Pendant une année il y a réalisé plusieurs visites pour mettre au point un barème de mesure des pollutions toxiques. Au fil des réunions lui et ses collègues pionniers de l'environnement ont aussi beaucoup râlé contre leurs directeurs. Ils ont discuté de leurs conditions de travail, des droits qu'ils avaient (ou plutôt n'avaient pas) en cas de maladie ou pour s'occuper de leurs enfants, ou encore des écarts de salaires entre deux personnes qui font le même travail. Ils commencent à penser que ce n'est pas parce qu'ils sont passionnés par leur travail dans les agences de bassin qu'ils doivent supporter ces injustices. Au contraire, ils ont l'espoir de pouvoir changer les choses.

Ils ont en commun le désir de construire une société plus juste, en commençant bien sûr par les agences de bassin. C'est d'autant plus facile que ce sont des organismes nouveaux et en pleine croissance. Elles ont été créées à la fin des années soixante et les plus grandes comptent à peine une centaine

---

<sup>4</sup>Une table des sigles est présentée page 205.

de salariés. Le ministère de l'environnement lui-même est né deux ans plus tôt, en 1971. Cinq ans après mai 1968, tout semble possible.

Ce jour-là la plupart des participants, comme Dominique, n'ont guère plus de trente ans. Presque tous sont syndiqués à la CFDT mais ils ont davantage d'expérience dans la gestion de l'eau que dans l'action syndicale. Ce qui compte c'est qu'ils ne manquent pas d'idées. Ils attendaient ce moment avec impatience après plusieurs années de mobilisation et d'organisation : ils se retrouvent pour créer un nouveau syndicat !

Le syndicalisme c'est d'abord une question d'organisation. La réunion commence donc par l'élection d'un bureau de séance. Dominique, toujours prêt à s'engager et peu enclin à jouer les seconds rôles, en fait bien entendu partie.

Un tour de table est organisé pour connaître la situation dans chaque établissement. Les représentants de l'agence financière de bassin Adour-Garonne prennent la parole en premier. Ils sont venus à deux, par le train de nuit.

Le plus petit se présente. Il a les yeux pétillants et un bel accent de Toulouse. *Je suis Xavier Basséras (il prononce Bassérasse). Je travaille à l'agence de bassin depuis trois ans. Avant, j'étais au ministère du travail, où j'étais déjà syndiqué à la CFDT. Quand je suis arrivé à l'agence, ça a été un choc. Je me suis rendu compte qu'on n'a rien. Pas de statut, que des vagues textes. Par exemple, comme on a tous des enfants, on voulait le supplément familial de traitement. Avec quelques camarades, on a essayé de s'organiser mais on nous a répondu : «non, ça on ne peut pas le faire parce qu'on n'est pas fonctionnaires». Et puis on nous a expliqué qu'on n'est pas non plus dans le privé, donc on n'est pas régi par le code du travail. On a créé l'Amicale du personnel pour essayer de s'en sortir. Mais ça ne suffit pas, c'est pour ça qu'on a décidé de se syndiquer à la CFDT. J'espère qu'on va pouvoir changer les choses, maintenant.*

Son voisin prend le relais. *Moi, c'est Lucas. Francis Lucas. Quand je suis entré à l'agence on n'était que sept. C'était en 1966. D'ailleurs on ne l'appelait pas encore l'agence, c'était la mission technique de l'eau. Depuis les choses ont beaucoup changé. Aujourd'hui on est plus de quatre-vingts à travailler à l'agence. Et les problèmes, on en a de plus en plus. Moi, par exemple, je ne suis pas cadre. Et je ne comprends pas pourquoi les frais de déplacement sont mieux remboursés pour les cadres. Parce qu'ils doivent manger dans des restaurants plus chics que les ouvriers ? Les heures de nuit et les heures supplémentaires, elles sont mieux payées dans les autres agences que chez nous à Adour-Garonne, alors qu'on fait le même boulot. Ce n'est pas normal. Et les congés payés, il paraît qu'à Rhône-Méditerranée-Corse ils ont droit à cinq semaines. C'est vrai ?*

Les représentants de l'agence concernée hochent la tête, tout le monde sourit et Francis poursuit, le visage grave. *Il y a aussi le manque de surveillance médicale pour ceux qui vont sur le terrain. Et les infections dues aux microbes contenus dans les eaux usées, il faut les reconnaître comme maladies professionnelles, de la même façon que toutes les maladies dues au travail dans l'eau, d'ailleurs. Plusieurs collègues ont des problèmes de rhumatismes.*

Après un court silence le voisin de Francis prend la parole. *Je m'appelle Zénon Wilczynski, de l'agence Seine-Normandie. Il doit épeler son nom plusieurs fois avant que ceux qui prennent des notes pour rendre compte de la réunion dans leurs agences parviennent à l'écrire correctement. La gestion du personnel dans les agences de bassin, poursuit-il, c'est de la pure exploitation des travailleurs. En réalité les directeurs font ce qu'ils veulent, il y a des inégalités incroyables. Chez nous les gens sont sur le point de se révolter.*

Tous le regardent, attendant la suite de ce début de discours dans lequel ils se reconnaissent. Zénon marque un moment de silence. *Ce n'est pas compliqué. A l'agence, la politique salariale est basée sur un cadre constitué de six catégories. Deux éléments sont associés à chaque catégorie, le salaire moyen et l'effectif budgétaire. Le produit des deux, salaire moyen multiplié par effectif budgétaire, c'est la masse salariale de la catégorie. Donc le principe est très simple.*

*Mais le problème c'est qu'en réalité le directeur gère une masse salariale globale sans se soucier des masses salariales par catégorie. Il a augmenté les salaires des sous-directeurs et chefs de services qui sont en catégorie I et II. Donc les masses salariales de ces grosses catégories dépassent ce qui est prévu et, pendant plusieurs années, notre cher directeur polytechnicien a appliqué une gestion de vases communicants. Le non-versé aux petites catégories et aux petits salaires permettait de régler le plus-versé aux grosses catégories. Cette gestion a marché tant qu'il y avait du disponible à prendre sur le dos des petites catégories. Mais au début de l'année le trop-versé a dépassé la masse salariale globale et le ministère des finances a bloqué les salaires. C'est là que tout le système s'est écroulé. Pour en finir une fois pour toutes avec ce pouvoir absolu du directeur, on s'est mobilisé pour la création du syndicat.*

Dominique termine le tour de table. Il s'exprime calmement mais ne mâche pas ses mots. *Chez nous, à Rhin-Meuse, quelques fonctionnaires font la pluie et le beau temps. Et nous les contractuels – pardonnez-moi, je ne trouve pas d'autre mot – on n'est que de la merde !* Tout le monde parle en même temps. Les représentants des autres agences approuvent cette dernière

phrase et en rajoutent. Dominique reprend. *Notre statut est vraiment très très curieux, comme l'a si bien expliqué le camarade de Seine-Normandie. Il y a ces fameuses moyennes par catégorie et, dès que le directeur fait avancer quelqu'un, il faut qu'il embauche un jeune tout en bas de la grille pour compenser. Donc il faut faire des calculs épouvantables à chaque fois. En guise de statut, le directeur a une lettre pourrie du ministère des finances qui lui donne son cadre. C'est tout ce qu'il y a. Chez nous aussi les gens ont l'impression que ça ne peut plus durer.*

Les motifs de mécontentement ne sont pas toujours les mêmes d'une agence à l'autre mais les problèmes de fond sont communs, comme Dominique l'avait déjà compris depuis longtemps.

Le petit groupe compte ensuite les forces en présence. Dans quatre agences des syndiqués CFDT sont rattachés de façon provisoire à des syndicats locaux assez divers. A Adour-Garonne ils sont vingt-et-un adhérents. Francis Lucas est le secrétaire de section. Il dit qu'une dizaine d'autres collègues seraient intéressés par une participation mais ils n'ont pas encore franchi le pas. A Seine-Normandie ils sont trente-trois pour l'instant mais en tout une cinquantaine de personnes seraient partantes. Artois-Picardie compte vingt-deux adhérents, on peut en espérer trente d'ici peu. Mais c'est Dominique qui impressionne tout le monde. Il annonce fièrement le chiffre de cinquante-cinq adhérents à la CFDT pour l'agence Rhin-Meuse sur un effectif total de soixante contractuels.

Les camarades de l'agence Rhône-Méditerranée-Corse ironisent. *Chez nous, côté discipline et organisation, c'est pas comme chez les Teutons.* Ils expliquent que la section syndicale n'a pas encore été créée. Mais ils garantissent qu'ils pourront rallier au moins une quarantaine d'adhérents sur un effectif total de cent contractuels. Personne dans la salle n'a d'informations précises sur la situation à l'agence Loire-Bretagne.

Les deux représentants du ministère de l'environnement, qui n'avaient pas encore pris la parole jusqu'ici, disent qu'il n'y a pas encore d'adhérent CFDT à la Direction de la prévention des pollutions et des nuisances. Mais ils pensent qu'une dizaine de contractuels pourraient se syndiquer sur l'effectif de cinquante que compte cette Direction, tout en se demandant si ce nombre sera suffisant pour créer une section. *Peut-être qu'ils pourraient être rattachés à la section Seine-Normandie,* propose Dominique.

Quoi qu'il en soit, la tendance CFDT est bien implantée dans les agences. On peut espérer à terme regrouper près de la moitié des effectifs totaux.

Le secrétaire général de la Fédération nationale CFDT de l'habitat, de l'équipement et des transports félicite les militants. *Et ce n'est qu'un point de*

*départ*, ajoute-t-il. Nous sommes au début d'un grand mouvement syndical dans ce nouveau secteur de la lutte contre la pollution. Sa fédération – qui regroupe déjà l'habitat, l'équipement et les transports – est prête à accueillir les nouveaux syndicats qui seront créés.

Dominique l'interroge : *les* ou *le* nouveau syndicat ? Il faut choisir entre deux possibilités. La première consiste à créer un syndicat dans chaque agence, avec une union générale de syndicats pour assurer la coordination des politiques définies par chaque syndicat et présenter une position commune auprès des interlocuteurs nationaux. La seconde consiste à créer un syndicat national avec six sections locales, une dans chaque agence.

Le débat s'engage. La CFDT au niveau national encourage la première option. Le secrétaire de la fédération explique que l'idée est d'éviter à tout prix de reproduire dans le syndicalisme l'aspect hiérarchique des rapports sociaux. En créant un syndicat national, les adhérents pourraient se contenter d'élire des représentants qui décident pour eux. Alors qu'en créant un syndicat dans chaque agence, un plus grand nombre devra participer aux différentes orientations et décisions au niveau local. D'un autre côté, précise-il, l'expérience montre qu'il est plus facile de susciter la création de nouvelles sections en s'appuyant sur un syndicat national déjà constitué, plutôt qu'avec des syndicats regroupés en union.

Zénon Wilczynski et ses trois camarades de Seine-Normandie défendent la première solution. Leur section est déjà très active et a des structures solides, elle peut se transformer rapidement en syndicat. Et ils n'ont pas vraiment envie de dépendre d'un syndicat national. *Un patron dans le boulot, ça suffit, on en a pas besoin d'un autre dans le syndicat !*

Les autres agences et le ministère de l'environnement, encore au commencement de l'action syndicale, préfèrent nettement la seconde solution. Les arguments se succèdent. *En créant un syndicat national, on aurait beaucoup plus de souplesse pour créer des sections locales ou prendre en compte des adhésions plus ou moins isolées dans tout organisme dépendant du ministère de l'environnement. Sans compter qu'un seul syndicat, cela faciliterait beaucoup la gestion financière.*

Dominique s'est déjà fait une opinion sur la question. Il explique au secrétaire de la fédération que les camarades des agences sont fatigués de dénoncer les situations différentes entre les agences concernant les contrats, la rémunération, les carrières, etc. Un syndicat national serait plus efficace pour se concerter de façon permanente et intervenir auprès des véritables lieux de décision que sont le ministère de l'environnement et le ministère des finances. *Pour créer un rapport de force, il vaut mieux que nous soyons tous à l'intérieur du même syndicat.*

L'agence Seine-Normandie se rallie finalement à cet avis : on va créer un syndicat national, au moins dans un premier temps. Dans l'avenir, une fois les sections locales mises en place et structurées, on pourrait passer à une union de syndicats ayant les mêmes pouvoirs que le syndicat national, mais permettant une plus grande part d'initiative et de participation des militants de base. Les représentants présents votent à l'unanimité la création d'un Syndicat national CFDT des agences de bassin et de l'environnement (SNABE).

On discute alors des statuts. Xavier Basséras, de l'agence Adour-Garonne, a déjà rédigé un projet et en a un peu discuté avec quelques autres agences. Ils n'ont pas eu de mal à se mettre d'accord sur la structure de base du syndicat. Outre l'assemblée générale réunie tous les deux ans, il y aura un conseil national composé de deux membres par section, c'est-à-dire par agence de bassin<sup>5</sup>.

Les fondateurs du SNABE-CFDT élisent finalement un bureau exécutif par un vote à bulletin secret. Dominique Gros, de l'agence Rhin-Meuse, est élu secrétaire général. Zénon Wilczynski, de l'agence Seine Normandie, est élu secrétaire général adjoint et Xavier Basséras trésorier.

Avant de se séparer, les représentants des agences de bassin dressent un cahier de revendications et définissent un plan de bataille. Les revendications seront discutées dans chaque section et devront être adoptées par le conseil national. Le cahier sera ensuite présenté aux directeurs et une demande d'audience sera faite auprès du ministre de l'environnement pour l'ouverture de négociations.

---

<sup>5</sup>Ce n'est qu'une année plus tard que des représentants du ministère de l'environnement intégreront le conseil national.



## Chapitre II

-

### Dans les agences de bassin, tout est à inventer

Avant de poursuivre l'histoire du SNABE-CFDT, revenons quelques années en arrière pour faire la connaissance de quelques-uns de ses principaux protagonistes. D'où viennent-ils et dans quel contexte s'est formé, petit à petit, leur engagement dans cette aventure collective ?

Outre Francis Lucas, Xavier Basséras et Dominique Gros, ce chapitre nous fera découvrir Pierre Aplincourt et Jean-Loup Garcin. Ils n'étaient pas présents à la réunion de fondation du syndicat rue de la Croix Nivert car ce n'est que quelques années plus tard qu'ils ont pris des responsabilités au syndicat. Mais leur trajectoire professionnelle nous éclairera sur la situation dans les agences de bassin et au ministère qui a conduit à la fondation de SNABE-CFDT.

Toulouse, lundi 14 novembre 1966. Francis Lucas est embauché comme dessinateur cartographe à la Mission technique de bassin Adour-Garonne.

C'est complètement par hasard qu'il est arrivé là. Il vient tout juste d'interrompre ses études en faculté de géographie car sa compagne est enceinte et il doit subvenir aux besoins de sa nouvelle famille. Il a envoyé des lettres, frappé à la porte du service des impôts, de la compagnie de transport de Toulouse et d'autres administrations. En déambulant dans Toulouse il passe devant le Service régional d'aménagement des eaux où il entre à tout hasard. *On ne peut pas vous prendre, lui dit-on, mais on connaît un organisme qui vient d'être créé et qui devrait recruter. Allez-y.* Le jeune homme obtient un rendez-vous avec le premier directeur de la Mission technique de bassin. La conversation ne dure pas longtemps.

– *Qu'est-ce que vous savez faire ?*

– *Rien.*

– *Qu'est-ce que vous êtes capable de faire ?*

– *N'importe quoi.*

– *Bon, on va faire un essai.*

Il fait dessiner à Francis le profil en long d'une rivière, son profil en travers, lui fait faire quelques relevés sur des cartes. Et c'est ainsi qu'il est embauché comme dessinateur-cartographe.

Il y a alors sept employés à la Mission technique de bassin Adour-Garonne. Les bureaux occupent deux appartements reliés entre eux à proximité du Jardin des Plantes, à Toulouse. L'ambiance est très administrative.

La première mission de Francis est de redessiner, sans cesse, les contours du bassin hydrographique Adour-Garonne. Le directeur va en réunion à Paris. On décide que le bassin n'ira pas jusqu'à la Méditerranée car le bassin versant de l'Aude sera rattaché au bassin Rhône-Méditerranée. Francis en redessine les contours aux limites des communes, en suivant les bassins versants. Une nouvelle réunion a lieu deux semaines plus tard à Paris. On décide cette fois que la Charente fera partie du bassin Loire-Bretagne et non du bassin Adour-Garonne. A Pâques 1967, Francis reçoit enfin les directives pour dessiner le bassin définitif.

Le premier contrat de Francis est un contrat de catégorie D du ministère de l'agriculture. L'agence financière de bassin n'a pas encore été créée et le directeur, ingénieur du Génie rural des eaux et forêts, fait appel à son ministère d'origine pour établir les premiers contrats. Francis trouve qu'il est bien payé. Son premier salaire, c'est autant que ce que gagne à la retraite son père qui a fait toute sa carrière à la SNCF. Au premier janvier 1968 il signe un avenant à son contrat qui relève maintenant de l'Agence financière de bassin.

Toulouse, mai 1968. Première journée de grève dans l'histoire de l'agence financière de bassin Adour-Garonne. Il faut dire que l'agence existe depuis moins d'un an. Mais quarante personnes y travaillent déjà. Francis est l'un des organisateurs de la grève. Il est syndiqué à la CGT, mais il a dû prendre sa carte directement à l'Union locale de Toulouse car il n'existe pas de section syndicale à l'agence de bassin. Pour lui la grève est avant tout une occasion de discuter avec les collègues et notamment avec les cadres hauts placés.

Les parents de Francis, tous les deux très actifs à la CGT, ne concevaient pas qu'on puisse être salarié sans être syndiqué. Leurs convictions venaient probablement de l'expérience vécue pendant la seconde guerre mondiale.

Francis sait que son père a joué un rôle important dans la résistance, il a été décoré par la SNCF pour avoir fait dérailler des trains en Bretagne. Mais dans la famille Lucas on n'en parlait jamais. Quand Francis lui posait des questions, son père répondait *J'ai fait ce que je devais faire*. C'est seulement après sa mort, en discutant avec des amis de son père et en découvrant des archives gardées par sa mère, qu'il en apprend un peu plus.

Le grand-père de Francis travaillait comme ingénieur à la SNCF et voulait que ses enfants soient ingénieurs eux aussi. Mais le père de Francis voulait conduire des locomotives, être mécanicien. Ce fut le début de la rupture idéologique. Pendant la guerre il s'engagea dans les forces françaises de l'intérieur. Son plus grand exploit fut de bloquer la ligne Nantes-Lorient pendant presque un mois en faisant dérailler la machine de façon à ce qu'elle se retrouve en travers sous un pont, pour que les grues ne puissent pas la retirer. Le père a assommé un des allemands qui les accompagnaient dans le train, le chauffeur a envoyé sa pelle dans le visage de l'autre allemand, ils ont éjecté les deux soldats du train, ont décroché la locomotive et ont sauté au dernier moment. A la libération, l'allemand qui a reçu le coup de pelle a remercié le père de Francis car cette blessure lui a évité de participer aux combats dans les Ardennes.

Toulouse, mai 1968. Xavier Basséras est professeur de sciences économiques au collège du Caousou. Avec le directeur des études, un ancien copain de fac, il organise des débats et incite les professeurs à se mettre en grève. La majorité les suit et se met en grève au moins une journée. Le recteur, jésuite, est assez ouvert à tout cela. Xavier défile dans les manifestations sous les bannières de la CFDT où militent plusieurs de ses copains.

En janvier 1969 il est embauché comme chargé d'étude au ministère du travail et de l'emploi. Les Trente Glorieuses<sup>6</sup> se terminent, il y a déjà plus de quatre cent mille chômeurs en France. Xavier découvre le tissu économique de la région Midi-Pyrénées. Il édite le bulletin mensuel régional de l'emploi et rencontre beaucoup de monde.

Un an plus tard il reçoit un coup de téléphone d'un collègue de sciences éco qui travaille à l'agence de bassin Adour-Garonne. *Ça ne t'intéresserait pas de venir dans un organisme tout neuf où on a beaucoup de moyens ? Tu vas aimer car il y a pas mal de liberté, tout est à créer. Moi j'y travaille*

---

<sup>6</sup>Nom donné à la période de prospérité économique qui a fait suite à la seconde guerre mondiale d'une durée approximative de trente ans (1945-1973).

*depuis deux ans mais je m'en vais. Je rentre à Motorola. Ils cherchent quelqu'un. Si ça t'intéresse vas-y de ma part.*

Xavier termine le vendredi au ministère du travail et commence le lundi à l'agence, avec un accord entre les deux administrations pour la récupération de ses congés.

Fort Archambault<sup>7</sup> (sud du Tchad), mai 1968. Un groupe de coopérants français suit les événements à la radio, minute par minute. Parmi eux, un jeune ingénieur nommé Dominique Gros fait son service civil comme professeur de mathématiques dans une école normale.

Ils organisent des débats, circulent dans des jeeps avec des drapeaux, chantent l'Internationale dans les rues de la ville, ce qui donnera lieu à une enquête du ministère de la coopération l'année suivante. Les coopérants d'autres nationalités et les africains qu'ils côtoient accompagnent aussi les manifestations, sidérés de voir ce qui se passe en France.

Dominique connaît certains leaders du mouvement car deux ans auparavant, juste avant de venir au Tchad, il était vice-président de l'Association générale des étudiants de Rouen, affiliée à l'UNEF. A l'occasion du Festival international des étudiants organisé dans cette ville, il a bien connu Étienne Mougeotte, alors vice-président de l'UNEF, et a côtoyé les grandes vedettes des mouvements contestataires de l'époque dont il entend à présent les noms tous les jours à la radio.

Dominique a eu ses premiers contacts avec les mouvements de gauche pendant ses études d'ingénieur chimiste. Il sortait alors d'un collège militaire et découvrait le monde. Il y avait ceux de la mouvance PSU (Parti socialiste unifié) qui étaient souvent, comme lui, d'origine chrétienne. Et puis il y avait les communistes, dont beaucoup sont devenus ensuite maoïstes. Ceux-là organisaient des séances de discussion qui duraient des heures, en pleine nuit. Pour eux tout le monde devait rentrer dans le même moule, Dominique trouvait cela insupportable.

A l'époque il avait failli se faire renvoyer de l'école d'ingénieur, un jour où il avait émis à son sujet quelques critiques judicieuses parues dans la presse. Le directeur ne supportait pas qu'on dénigre l'école qu'il essayait de monter au pinacle. Heureusement pour Dominique, les professeurs l'ont soutenu, menaçant de démissionner s'il était renvoyé.

---

<sup>7</sup>La ville sera renommée Sarh quatre années plus tard.

A son retour du Tchad, Dominique est embauché comme ingénieur chimiste dans une usine du Cotentin appelée Satia, appartenant au groupe *Pierrefitte-Auby*.

Constantine, mai 1968. Pierre Aplincourt habite en Algérie où sa famille est installée depuis quatre générations. Il est resté sur place avec sa femme après l'indépendance du pays mais, six ans plus tard, la situation s'est compliquée et le couple envisage d'aller s'installer en France avec ses enfants. Pierre entreprend une tournée de visites d'entreprises de bâtiment et travaux publics, espérant y trouver du travail.

L'avion qui devait atterrir à Paris s'arrête à Marseille à cause de la grève. Pierre réussit à prendre le dernier train avant que le trafic ne soit interrompu. Il est accueilli par sa sœur dans la banlieue parisienne et y reste bloqué pendant trois semaines. La tournée prévue est impossible. Il s'inquiète pour sa famille restée en Algérie, car une grande partie de l'approvisionnement reste bloqué en France. En premier lieu le lait pour sa fille bébé.

A Paris il n'y a ni transport en commun ni essence dans les stations-service. Pierre utilise des camions militaires pour aller au centre-ville. Par hasard, sur la place des Invalides, il voit un bus sur lequel est écrit *Départ ce soir 20H, Genève*. Le bus est rempli de gens plutôt riches qui fuient la France par peur de ce qui pourrait se passer. *C'est la révolution, ça va être l'anarchie*. Le Général de Gaulle, Président de la République, a disparu depuis déjà deux jours. Les gens dans le bus serrent leurs valises contre eux et refusent de les mettre dans les soutes. Pierre imagine les bijoux de famille qu'elles doivent contenir. A la radio, pendant toute la nuit, les reporters relatent les bagarres dans le quartier latin. Certains de ses compagnons de voyage commentent *C'est inadmissible, il faut tous les fusiller*. Pierre garde le silence. Puis l'inquiétude monte à l'approche de la frontière.

Pierre réussit finalement à rentrer en Algérie en passant par Tunis et en faisant du stop. Comme tout le monde, il a été surpris par les événements. Pourtant, depuis l'âge de seize ou dix-sept ans, il lit *Le Monde* tous les jours, même pendant les vacances, même pendant la guerre d'Algérie, où des « blancs » à l'emplacement de certains articles témoignaient de la censure.

Pierre reprend son travail en Algérie. Il reçoit une lettre d'un de ses collègues, revenu en France peu de temps auparavant. *Je viens d'intégrer le Secrétariat permanent pour l'étude des problèmes de l'eau, qui est rattaché*

à la DATAR<sup>8</sup>. On est en train de mettre en place les agences financières de bassin. Comme ce sont des structures en train de se créer, il y a des possibilités de travail intéressantes. Pierre envoie des lettres dans toutes les agences et reçoit deux propositions : Lyon, à l'agence Rhône-Méditerranée-Corse et Metz, à l'agence Rhin-Meuse. Il se rend dans les deux agences, discute avec des collègues qui font le même travail et apprend qu'à Lyon le chef de service est épouvantable. Il va donc à Metz, ce qui arrange aussi sa femme institutrice car son académie de rattachement à l'Éducation nationale est l'Alsace.

Paris, mai 1968. Jean-Loup Garcin est en fac de droit, après des études à Sciences-Po. Il participe aux manifestations, jusqu'à un certain point. Il cherche ensuite à travailler dans la musique classique mais ne trouve pas de poste qui lui convienne. Il voit une annonce intitulée *Institution publique cherche juriste*. Il passe un entretien et se trouve embauché au Secrétariat permanent pour l'étude des problèmes de l'eau.

On y prépare les prémices de la création du ministère de la protection de la nature et de l'environnement. Personne ne sait alors vraiment ce qu'est l'environnement mais la construction d'un ministère est une expérience exaltante. Le service de Jean-Loup à la DATAR, composé d'une trentaine de personnes, est rattaché en bloc au nouveau ministère quand il est créé en janvier 1971.

Le jeune homme a un peu l'impression que ce nouveau ministère de l'environnement est fait de bric et de broc, en rattachant entre eux des bouts de ministères disséminés dans Paris. La véritable osmose ne se fait qu'au début de l'année 1974 quand tous les services sont rassemblés à Neuilly-sur-Seine. Les gens peuvent dialoguer, faire connaissance avec ceux qui ne sont pas dans le même service.

Le terme *environnement* n'est pas du tout connu du grand public. Quand Jean-Loup dit qu'il travaille à l'environnement ou à la protection de la nature, les gens le regardent comme une sorte de professeur Tournesol. Souvent, il n'est pas pris au sérieux. *Tu t'occupes de quoi exactement ? Des petites fleurs ?* Il faut attendre quelques années pour que l'idée fasse son chemin dans l'opinion publique, grâce à des moments forts comme la première conférence internationale sur l'environnement à Stockholm en 1972.

---

<sup>8</sup>Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.

Baupte (Cotentin), 1969. Dominique Gros est embauché à l'usine Satia, située dans le petit village de Baupte, en plein cœur de ce qui deviendra vingt-cinq ans plus tard le parc naturel régional des Marais du Cotentin et du Bessin. L'usine extrait des algues marines pour faire des épaississants et des gélifiants pour crèmes de beauté et produits alimentaires. Les résidus végétaux des algues sont ensuite rejetés et polluent le petit cours d'eau voisin, qui se jette dans la baie des Vey. Les pêcheurs en mer se plaignent car la pollution atteint le littoral. A cause de ces rejets polluants, l'usine paye des redevances à l'agence de bassin Seine-Normandie.

Dominique a 25 ans. Il est le plus jeune des cinq ingénieurs que compte alors l'usine. Le directeur l'appelle un jour dans son bureau. *Dominique, essayez de voir si on peut trouver des solutions pour épurer ça.* L'ingénieur chimiste commence alors à monter deux prototypes qui portent le nom de *pilotes d'épuration*. Il est passionné par le projet.

Dominique est sensible à la nature et à l'environnement, peut-être parce qu'il a été formé chez les scouts. Il a passé une partie de sa jeunesse au milieu des forêts, connaît le nom des arbres. Il en a gardé des traces, même en travaillant dans l'industrie où il se trouve bien. C'est un peu son paradoxe et une question le poursuit pendant ces premières années de sa vie professionnelle : comment produire intelligemment, c'est-à-dire en utilisant des technologies qui permettent de ne pas dégrader la nature ?

Dominique commence à travailler en laboratoire. Il doit gérer une équipe d'une quinzaine de personnes. Les pilotes marchent plutôt bien. Au contraire du traitement des eaux usées par les stations d'épuration urbaines, celui des pollutions industrielles est encore à ses débuts et les techniques sont peu connues. En cherchant dans les publications scientifiques, Dominique arrive à trouver des informations sur les expérimentations déjà réalisées. Comme il y a de l'espace autour de l'usine, il décide de faire un lagunage aéré avec des décantations secondaires.

Un jour il reçoit un coup de téléphone de l'agence financière de bassin. *Monsieur Gros, nous souhaiterions organiser une réunion du conseil d'administration et visiter votre station d'épuration avec les pilotes que vous avez construits.* Le projet se confirme. Le jour de la réunion arrive et Dominique fait visiter les installations à la délégation de l'agence de bassin Seine-Normandie. Le directeur François Valiron est accompagné de plusieurs sous-directeurs.

Mais c'est la composition du conseil d'administration qui éveille surtout la curiosité de Dominique. Il y a des industriels, des élus et des fonctionnaires. *Tiens mais qu'est-ce que c'est que ce truc, ça c'est vachement intéressant,* se dit Dominique en regardant ce petit groupe, *c'est un machin*

*qui est géré par des gens – c'est un drôle de mélange.* Il se rend bien compte qu'on ne peut pas gérer l'environnement si tous ceux qui sont impliqués ne se mettent pas ensemble, y compris, par exemple, les pêcheurs qui se plaignent de la pollution de l'usine.

L'organisation de l'agence et de son conseil d'administration suscite l'enthousiasme de Dominique. Il pense au PSU où on parle d'autogestion, c'est-à-dire d'un mode d'organisation de la société où les gens concernés prendraient eux-mêmes les décisions qui les concernent. Il se dit *Voilà un exemple d'autogestion !* Il gardera longtemps ce souvenir d'avoir vu réunis autour d'une même table des industriels, des élus locaux et des pêcheurs à la ligne, venus tous ensemble visiter les installations de traitement de l'usine.

Metz, 1969. L'agence de bassin Rhin-Meuse embauche un jeune pied-noir. Il s'appelle Pierre Aplincourt. Il a, en guise de diplôme, une formation professionnelle en travaux publics. Mais il a une expérience intéressante pour l'agence car il vient de travailler cinq ans sur des grands chantiers d'irrigation en Algérie.

Le directeur, Jean-François Saglio, lui explique le rôle de l'agence de bassin. *Les communes et les industriels payent des redevances en fonction de l'eau qu'ils utilisent et en fonction de l'eau qu'ils polluent. Ensuite, l'agence est chargée de redistribuer l'argent recueilli pour des actions de lutte contre la pollution ou pour améliorer l'approvisionnement en eau.*

L'agence compte trente à quarante employés. Le premier programme d'intervention vient de démarrer et l'argent des redevances commence à entrer dans les caisses. Ces premières redevances sont calculées à partir de barèmes provisoires qui ont besoin d'être affinés en fonction de chaque type de pollution. Les six agences de bassin ont réparti entre elles le travail nécessaire pour mettre en place le système définitif de calcul des redevances. Chacune a pour mission d'établir le barème des redevances pour les activités économiques dominantes sur son territoire. La spécificité de Rhin-Meuse, c'est la sidérurgie.

Pierre commence donc à travailler sur ce barème, alors qu'il n'a jamais vu une usine de sa vie. De toutes façons, tout est à inventer. Il faut faire des prélèvements dans les usines. Mais comment prélever les matières en suspension très denses, typiques de la sidérurgie ? Pierre et ses collègues doivent imaginer des méthodes pour résoudre un à un les problèmes rencontrés. Ils bricolent, fabriquent de nouveaux instruments



et les mettent en service. La capacité d'adaptation que Pierre a développée dans l'Algérie d'après l'indépendance lui est précieuse.

L'agence de bassin est en train de se construire sur la base de politiques nouvelles, dans un contexte social de bouleversement des relations familiales et professionnelles. On s'interroge sur les fonctionnements hiérarchiques et on les remet en cause. Dans ce contexte, et même si elles sont très nouvelles et parfois bizarres pour ses collègues lorrains, les idées de Pierre sont plutôt bien acceptées. Un mouvement de réflexion et une mobilisation commencent à prendre forme entre les salariés de l'agence de bassin. Des débats sont organisés, un petit journal d'une page et demie paraît de façon irrégulière. L'idée, alimentée par l'élan de mai 1968, est qu'il faut que le personnel se regroupe. Il faut mettre en commun les réflexions, que ce soit à propos du travail à l'agence de bassin ou de la société en général. M. Saglio et la hiérarchie de l'agence ne semblent pas prendre l'initiative au sérieux, mais cela bouscule tout de même un peu les habitudes de travail.

Pierre participe autant qu'il le peut à ces discussions et aide à les organiser. Son travail aussi lui plaît beaucoup. Mais il pense souvent aux paysages méditerranéens, au bord de mer, à Bône en Algérie, où il passait tous ses week-ends et ses vacances pendant son enfance. *Dès qu'on a une occasion on retourne au soleil, promet-il à sa femme.* La longueur de l'hiver les fatigue. Fin avril, c'est sous une tempête de neige qu'ils prennent la route pour aller au baptême de la filleule de Pierre. Les vallées sidérurgiques en pleine activité, c'est l'enfer : vieilles usines, hauts fourneaux qui crachent leurs fumées, villes sombres, rues couvertes de poussière. Ils ne parviennent pas à s'habituer au monde industriel qu'ils côtoient. Ils ne veulent pas rester ici toute leur vie, même s'ils ont beaucoup d'affection pour les lorrains qui les ont accueillis chaleureusement.

Un soir Pierre participe au pot de départ d'un collègue qui quitte l'agence Rhin-Meuse pour aller à l'agence de bassin Loire-Bretagne. *Moi, tu sais,* lui dit-il, *ce qui m'intéresse c'est de retourner au soleil. Comment ça se passe pour passer d'une agence à une autre ? C'est simple,* répond son collègue, *tu postules, ils te prennent là bas, tu démissionnes ici, et c'est tout. Sur le Moniteur des travaux publics d'il y a deux mois,* poursuit-il, *j'ai vu que l'agence Adour-Garonne cherchait quelqu'un à Toulouse pour s'occuper des techniques sanitaires.*

Pierre téléphone aussitôt. *On n'a toujours personne,* lui répond-on. L'annonce avait été rédigée de telle manière qu'elle n'avait reçu que des candidatures de plombiers. Pierre passe un entretien, il est embauché et déménage pour Toulouse avec sa famille.

Toulouse, 1970. L'agence Adour-Garonne est deux fois plus grosse que l'agence Rhin-Meuse. La plupart des nouveaux embauchés sont des jeunes qui vivent à l'agence leur première expérience professionnelle. Un de leurs sujets de discussion favoris est la personne du directeur et sa façon particulièrement arbitraire de gérer le personnel de l'agence. Ce qui fonctionnait à peu près avec sept personnes commence à poser de sérieux problèmes avec un effectif dix fois supérieur.

Quelques jours après son arrivée, Pierre prend conscience d'un malentendu monumental. Le chef de service qui l'a recruté était Pied-noir, il avait quitté l'Algérie en 1962 en regrettant qu'elle ne fût pas restée française. Il imaginait que ce serait un point en commun avec le jeune homme qu'il venait de recruter. Quand il apprend que Pierre avait été favorable à l'autodétermination de l'Algérie et était resté y travailler plusieurs années après la fin de la guerre, c'est un choc. A cela s'ajoute une attitude paternaliste bien au-delà de ce que Pierre est prêt à accepter. Les premiers conflits apparaissent au bout de trois jours et la situation dégénère rapidement. Pierre ne se sent pas soutenu par ses nouveaux collègues. En revanche il s'investit dans sa vie personnelle. Avec sa femme il mène des actions d'alphabetisation et d'accompagnement social dans des bidonvilles proches de chez eux, auprès de femmes maghrébines venues rejoindre dans le cadre du regroupement familial leur mari travaillant en France.

Quelques mois plus tard, Pierre reçoit un coup de téléphone d'un ami ingénieur avec lequel il a travaillé en Algérie et qui a été embauché à l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse. Un poste s'ouvre pour travailler avec lui à Marseille, dans un détachement de cette agence. Pierre saute sur l'occasion pour retrouver son ami, se rapprocher de la mer et, surtout, mettre un terme à son expérience douloureuse à l'agence de bassin Adour-Garonne. De son passage à Toulouse, il garde quand même quelques amitiés, comme celle de Francis, le dessinateur qui est très mobilisé dans les revendications pour défendre les droits du personnel à l'agence Adour-Garonne.

Toulouse, mai 1970. Xavier Basséras est embauché à l'agence pour mener une analyse économique des projets de barrages dans le bassin Adour-Garonne. Francis Lucas le repère rapidement. Pendant la pause café, il l'entend par exemple raconter comment s'est passé son entretien d'embauche. *Ils m'ont demandé si je jouais au foot !* Tout le monde rit. *Je parie que tu as répondu que oui.* Xavier est surpris. *Comment vous avez*

*deviné ? C'est simple, lui répondent ses nouveaux collègues, si tu avais répondu que non, tu ne serais pas là. Le responsable de l'équipe de foot c'est le chauffeur du directeur et il a donné comme mission à tous les chefs de service de demander à ceux qui passaient des entretiens s'ils savaient jouer au foot. La consigne était : s'ils ne jouent pas, ne les embauchez pas.*

A cette époque les agences de bassin Adour-Garonne et Rhône-Méditerranée-Corse ont chacune une équipe de foot. Lors de réunions professionnelles à Paris, les cadres des deux agences échangent leurs expériences sur ce sujet-là aussi. Un jour Xavier et ses collègues se disent *Pourquoi on n'inviterait pas les gars de RMC à venir jouer chez nous ?* Ils organisent un match de foot. Le directeur de l'agence leur donne un coup de pouce et ils réussissent à avoir le *Stadium* de Toulouse. Plus tard, ce sont eux qui vont à Lyon pour un match.

Finalement ils ont l'idée d'étendre ces matchs aux autres agences. C'est ainsi que naissent les rencontres inter-agences, qui réuniront par la suite des centaines de personnes des six agences et du ministère de l'environnement pour quelques jours d'activités sportives et de détente. Chaque année l'organisation est prise en charge à tour de rôle par l'une des agences ou par le ministère. Ce phénomène peu commun dans la fonction publique crée une ambiance extraordinaire. C'est une grande fête. Des directeurs sont même sur le terrain. Au début des années soixante-dix, Xavier et ses collègues sont loin d'imaginer le succès que ces rencontres sportives auront pendant plus de trente ans.

Ceci illustre bien l'atmosphère qui règne dans les agences de bassin. Petit à petit s'y forme un groupe de jeunes gens passionnés par leur travail et qui rivalisent de dynamisme et de créativité. Xavier s'enthousiasme pour le concept original des agences financières de bassin et aime en raconter l'histoire.

*Au début des années soixante, la qualité des rivières et des plages en France était mauvaise et s'aggravait rapidement. Quelques hauts fonctionnaires de différents ministères ont alors formé un groupe de travail pour essayer de trouver une solution. Le tout était piloté par la DATAR qui venait d'être créée.*

*Il fallait construire des stations d'épuration pour traiter les eaux polluées et de nouveaux barrages pour stocker l'eau pendant l'été. Mais tout cela coûtait très cher. Les hauts fonctionnaires de l'époque ont alors fait la proposition originale de monter des outils financiers capables de mobiliser des moyens auprès des acteurs de l'eau. Cette idée s'est concrétisée dans la loi sur l'eau de 1964, avec la création des agences financières de bassin et des comités de bassin.*

*Les agences sont financées au moyen de redevances sur la consommation d'eau et sur la pollution. A partir des fonds récoltés, elles distribuent des aides financières pour les projets de traitement, de stockage ou de préservation de l'eau, ou de lutte contre la pollution. Le tout est planifié dans des programmes d'intervention pluriannuels.*

*Ce sont les comités de bassin qui votent les valeurs des redevances. Ils sont composés des acteurs de l'eau, c'est-à-dire de représentants des usagers comme par exemple les industriels, les agriculteurs et les pêcheurs, de représentants des élus locaux et de représentants de l'État. Le conseil d'administration de l'agence est également constitué par des représentants élus au sein du comité de bassin.*

L'idée des créateurs de la loi sur l'eau qui enthousiasme Xavier est celle d'un outil géré par les usagers de l'eau eux-mêmes. L'État garde cependant un étroit contrôle en nommant le président du conseil d'administration et le directeur de l'agence. Mais les décisions en matière de redevances et d'aides financières sont prises en commun par les usagers, les élus locaux et les représentants de l'administration. Les agences de bassin traitent les problèmes non pas en fonction des frontières classiques de l'administration mais sur la base des frontières naturelles des bassins hydrographiques. Tout cela est très novateur sur le plan philosophique et sur le plan politique.

Quand Xavier arrive à l'agence, le premier programme d'intervention 69-71 est en cours. C'est essentiellement un programme d'études et de connaissance du bassin. Les premières redevances sont immédiatement perçues auprès des communes, des grosses industries et des plus gros agriculteurs. Pendant la dernière année du programme, en 71, les premières aides financières sont versées aux communes et industriels déjà prêts.

Les premières difficultés pour la mise en place du système sont la connaissance du bassin et surtout l'adhésion des acteurs. Pour pouvoir agir il faut que les élus, les industriels, les agriculteurs et aussi les administrations tombent d'accord. Le ministère de l'industrie et le ministère de l'agriculture ne voient pas forcément d'un bon œil ce nouvel organisme qui vient ponctionner les acteurs économiques dont ils sont chargés de promouvoir les activités.

Le ministère de l'agriculture refuse de transmettre à l'agence financière de bassin les fichiers des agriculteurs irrigants. Il faut négocier tout cela avec les copains qu'on peut avoir dans d'autres administrations. Xavier et ses collègues essayent par tous les moyens d'avoir ces fichiers. Ils savent qu'il en existe dans les Chambres d'agriculture et dans les Directions départementales de l'agriculture. Pour l'industrie c'est le même problème. Les services du ministère de l'industrie ne sont pas très coopératifs pour

communiquer les données. Xavier et ses collègues se débrouillent donc pour estimer la pollution à partir de la production des usines. Ils sont cependant convaincus que les services de l'industrie doivent avoir ces données même s'ils refusent de les communiquer.

Un jour Xavier obtient enfin un rendez-vous avec un employé de la Chambre d'agriculture pour obtenir des données sur les surfaces irriguées. Après beaucoup d'hésitation, celui-ci accepte de l'aider mais craint les réactions de ses collègues. *Venez entre midi et deux*, propose-t-il. *Je vous ferai passer les dossiers par la fenêtre et vous les ramènerez par la fenêtre aussi*. L'heure venue, le jeune économiste et l'un de ses collègues de l'agence de bassin sont allés faire les photocopies des dossiers aussi vite qu'ils ont pu puis les ont ramenés à la Chambre d'agriculture sans se faire remarquer, par la fenêtre.

En arrivant à Marseille début 1971 Pierre Aplincourt demande pourquoi l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse est la seule des six agences à posséder un détachement. L'explication est intéressante. La création des agences de bassin a rencontré une forte opposition de l'Association des maires de France. Certains maires percevaient ce système comme une tentative de l'État de contrôler les budgets municipaux en matière d'eau et d'assainissement. Au moment de la discussion sur l'implantation du siège des agences, le maire de Marseille Gaston Deferre a exigé que l'agence Rhône-Méditerranée-Corse soit dans sa ville. Le ministère voulait l'installer à Lyon, politiquement plus proche du gouvernement. Pour satisfaire Gaston Deferre, dont l'opposition aurait pu mettre en cause tout le système, on a créé un détachement à Marseille, à l'époque une exception pour confirmer la règle.

Le directeur de l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse, l'ingénieur en chef des Ponts et chaussées M. Jean-Louis Lacroix, veut lancer de grands schémas d'assainissement<sup>9</sup> dans les zones fortement polluées ou menacées de l'être. Lorsque Pierre y arrive le détachement de Marseille entreprend plusieurs grosses études : schéma d'assainissement de l'Huveaune, schéma d'assainissement de l'Étang de Berre, étude de la pollution de la nappe de la Crau, etc. L'agence sous-traite des prestations

---

<sup>9</sup>Un schéma d'assainissement est un document technique comprenant un diagnostic de la situation de l'assainissement dans une zone déterminée, des propositions d'objectifs et des actions pour pouvoir les atteindre de façon planifiée.

spécifiques, comme des analyses ou des relevés topographiques. Mais la plus grande partie de l'étude est faite en régie<sup>10</sup>, tout comme la rédaction des rapports. La tâche est immense. Pierre se retrouve en charge d'une petite équipe tandis que son ami ingénieur s'occupe des relations avec la direction de l'agence.

Pierre choisit d'habiter avec sa famille sur les bords de l'Huveaune, petit fleuve côtier qui traverse une partie de l'agglomération marseillaise. Il regrette ce choix dès le premier été car des odeurs épouvantables entrent par les fenêtres qui donnent sur la rivière, obligeant à les fermer malgré la chaleur. Pierre hésite à déménager. Ce serait un comble que le responsable du Schéma d'assainissement de l'Huveaune à l'agence de bassin s'enfuit des abords du cours d'eau parce qu'il ne supporte pas les odeurs dues à la pollution ! Pierre et ses collègues ont l'espoir que les choses s'arrangent rapidement.

Pierre est invité par l'un de ses voisins à s'engager à la CFDT qui est en train de créer une Union locale dans la vallée de l'Huveaune. La zone commence à se désindustrialiser et les usines ferment les unes après les autres. Commence alors une période d'intense engagement syndical : fabriquer des affiches, les coller pendant la nuit, distribuer des tracts à cinq heures du matin à l'entrée des usines, soutenir les ouvriers qui perdent leur travail, aider les travailleurs immigrés, affronter les CRS, mais aussi discuter sur des choix de société à l'Union locale CFDT.

Les travailleurs de toutes sortes qui se retrouvent à l'Union locale réfléchissent, sous l'influence de Pierre, à un projet de société qui intègre l'environnement comme étant un élément majeur de la santé, de la gestion de l'espace, etc. Ils cherchent une cohérence d'ensemble. Au-delà des grandes idées ils agissent aussi concrètement. Ils créent une association d'animation de quartier dans une logique d'autogestion, idée portée par le PSU. Les familles commencent à passer leurs vacances ensemble, Pierre et ses camarades de la CFDT deviennent de vrais amis.

Baupte (Cotentin), 1971. Le soir de la visite du conseil d'administration de l'agence Seine-Normandie, Dominique Gros rentre dans sa maison de fonction à Carentan, la petite ville la plus proche de Baupte. Il repense à ces trois dernières années de sa vie passées à

---

<sup>10</sup> C'est à dire par le personnel de l'agence de bassin, sans faire appel à des bureaux d'études extérieurs.

l'usine. A vingt-neuf ans tout lui réussit. Il a un poste à responsabilités. En même temps il assume ses convictions militantes. Il refuse d'appeler les secrétaires par leur prénom si elles-mêmes ne l'appellent pas par son prénom. Il refuse de tutoyer les gens qui ne le tutoient pas. L'égalité entre les hommes, pour lui, c'est sacré. Il est le seul, à l'usine, à appeler le directeur par son prénom. Dominique sourit en se rappelant cette discussion. *Monsieur le Directeur, si vous m'appelez Dominique, je vous appellerai Joseph.* Le directeur n'avait pas le choix. *Non, vous m'appellerez Jo.*

Dominique participe régulièrement à des réunions du PSU. Il assiste au congrès de création du Parti socialiste à Epinay et en devient adhérent. Mais il regrette de n'avoir pas trouvé d'activité syndicale qui lui convienne. En arrivant à l'usine Satia il avait participé à une réunion de la section CFDT de l'entreprise, mais il était le seul ingénieur autour de la table. Du fait de sa présence, les autres participants n'osaient plus parler. La distance entre eux était énorme. Il faut dire que dans la Manche les ingénieurs étaient les héritiers des nobles. Dominique n'a pas participé à d'autre réunion de la section syndicale de l'usine mais est allé à l'Union locale CFDT la plus proche pour s'y syndiquer.

A l'époque le groupe *Pierrefitte-Auby* employait cinq mille personnes. Il n'y avait qu'un ingénieur syndiqué, c'était lui. Les seuls contremaîtres syndiqués étaient à la Confédération générale des cadres (CGC). Dominique s'est fait désigner comme représentant du personnel cadre pour la CFDT. Le directeur, qui l'aimait bien, a essayé de le raisonner. *Vous savez, Dominique, si vous persistez votre carrière est finie. Je vous comprends bien, vous êtes jeune. Moi aussi j'étais communiste en 45 mais maintenant ça m'a passé. Vous aussi vous feriez mieux de réfléchir.* Dominique est bien sûr resté syndiqué mais il ne représentait personne et n'a pas eu d'activité concrète dans le domaine syndical.

Dominique raconte à sa femme la visite du conseil d'administration de l'agence de bassin et les idées que lui a données cette visite. *Tu sais, on ne va pas rester toute notre vie à Carentan. Je n'ai pas vocation à servir les finances de Pierrefitte-Auby. Les pilotes de la station d'épuration marchent bien, j'ai réussi à faire ce que je voulais. L'environnement ça m'intéresse bien. Parce que tout ça il faut absolument s'en occuper. On est sur une mauvaise pente avec la société de consommation qui pollue de plus en plus. L'agence de bassin, c'est vraiment un métier où, premièrement, on fait des trucs techniques, des études de stations d'épuration, etc. Deuxièmement, on sert l'intérêt général. Vraiment, ce serait un bon boulot. Si je pouvais travailler là-dedans ça m'intéresserait.*

Peu de temps après Dominique va au mariage de l'une de ses sœurs à Orléans. Ses parents y fréquentent un certain M. Bonneviaux, qui a été nommé depuis peu directeur de l'agence financière de bassin Loire-Bretagne. Ils jouent au bridge ensemble. Dominique le rencontre pendant le mariage. *Ecoutez, lui dit-il, j'ai rencontré des gens de Seine-Normandie et j'ai été impressionné par la façon dont ils travaillent et le principe des agences de bassin me plaît bien.* Ils discutent une heure devant le buffet. Avant de se quitter Dominique dit à M. Bonneviaux *Si jamais il y a une place dans une agence, ça m'intéresserait.*

Peu après, au cours d'une réunion de directeurs des agences de bassin, il est décidé de mettre en place une redevance pour les matières toxiques. Un poste sera créé à l'agence Rhin-Meuse qui hébergera la personne recrutée, mais les autres paieront aussi – chacun cotisera. La semaine suivante, lors d'une partie de bridge, M. Bonneviaux dit à la mère de Dominique, *tenez, il y a une place, votre fils devrait téléphoner au ministère de l'environnement.*

Deux candidats seulement se présentent pour le poste. Dominique est embauché le premier février 1972. Il passe six mois à Paris, au Boulevard Haussmann, dans le tout nouveau ministère de l'environnement. Il est chargé de mettre en place un barème de mesure des pollutions toxiques. Pour cela il doit réaliser des tournées dans chacune des six agences de bassin. Chaque fois il demande que quelqu'un de l'agence l'accompagne pour faire des prélèvements et envoie les échantillons à un laboratoire qui fait des tests de toxicité sur les daphnies, petits crustacés mesurant quelques millimètres. Au cours de l'une de ses visites à l'agence de bassin Adour-Garonne, il fait la connaissance d'un jeune économiste dénommé Xavier Basséras. Son nouveau travail, qui lui fait parcourir la France, lui permet aussi de rencontrer des dizaines de collègues, dont certains deviendront le noyau dur du SNABE-CFDT.

Dominique ramène les résultats à Paris et ainsi, avec son chef ingénieur des Mines, met en place un barème forfaitaire. Il faut ensuite organiser des réunions avec les industriels. Mais il y a un problème. Ceux-ci ne veulent pas entendre dire que leurs produits sont toxiques. On ne peut pas élaborer une redevance toxicité : le mot est interdit ! *Il n'y a pas de toxicité*, disent les industriels. *Quand vous mettez les produits dans un tube à essai, tout ce que vous pouvez dire c'est que les daphnies sont immobiles. Mais qu'est-ce qui vous prouve qu'elles sont mortes ? Elles dorment peut-être.*

Comme les industriels ne veulent pas entendre parler de matières toxiques, ils disent que *ce sont des matières inhibitrices de la mobilité de la daphnie*. D'où les initiales « MI ». Dominique trouve la situation surréaliste. Vexé, il ne se tient pas pour battu. Pour mesurer les MI, il faut à présent créer



une unité qui va être basée sur la dilution nécessaire pour retrouver la mobilité de la daphnie. Dominique décide de l'appeler Equitox, c'est-à-dire Équivalent toxique. Les industriels ont obtenu qu'on mesure les matières inhibitrices de la mobilité des daphnies. Dominique a réintroduit le terme toxique dans l'unité de mesure utilisée.

Au bout de six mois, sa première mission accomplie, Dominique est rappelé à Metz pour travailler au siège de l'agence de bassin Rhin-Meuse. Il va retrouver le directeur de l'agence avec lequel il avait déjà eu affaire lorsqu'il a signé son contrat d'embauche.

A l'époque le directeur l'avait fait venir de la Manche. Il avait dû faire une demande de congé à son directeur à l'usine Satia qui ne savait pas encore qu'il allait partir. Ayant déjà la charge d'une famille de deux enfants, Dominique avait signé un contrat d'embauche à l'agence de durée indéterminée, ce qui était essentiel pour quitter son travail actuel. Il perdait environ un quart de son salaire mais travailler dans le domaine de l'environnement l'intéressait assez pour qu'il l'accepte. Le lieu de résidence indiqué dans le contrat était Metz, ce qui lui donnait droit à des remboursements de frais pendant la période où il travaillerait à Paris. Cela lui permettait de faire face aux difficultés de logement qu'il allait rencontrer pendant cette période transitoire, sa femme, institutrice, devant quitter la maison de fonction de l'entreprise Satia mais rester dans la région jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Dominique démissionne donc de l'usine et commence à travailler au ministère de l'environnement. Un mois plus tard, lorsqu'il reçoit le double de son contrat, il n'en croit pas ses yeux. Le contrat n'est pas à durée indéterminée mais d'une durée d'un an non renouvelable et la résidence administrative n'est plus Metz mais Paris ! Il ne peut donc plus compter sur les indemnités de déplacement prévues. Toutes ces modifications ont été tapées à la machine par dessus sa signature. Heureusement pour lui, Dominique avait fait une photocopie du contrat qu'il avait signé avant de le renvoyer.

Mais il ne sait pas à qui s'adresser, tout seul dans son bureau poussiéreux garni de vieille moquette du Boulevard Haussmann. Il prend finalement son téléphone, appelle directement le directeur de l'agence Rhin-Meuse et lui demande un rendez-vous urgent. Quelques jours plus tard il se retrouve face à son patron. *C'est simple. Faux et usage de faux. Vous avez écrit par dessus ma signature. Je vous traduis en justice.* Le directeur le regarde incrédule. Un contractuel de rien du tout qui vient tenir tête à l'ingénieur en chef des Mines qu'il est !

Mais Dominique ne s'en tient pas là. *En plus de ça, ce que vous avez fait là est inadmissible. Nous allons renégocier mon contrat et vous allez me mettre au salaire que j'avais chez Satia.* Le directeur n'a pas le choix. Il corrige

le contrat et attribue quatre échelons d'un coup à Dominique. La résidence administrative est fixée à Metz et le contrat redevient à durée indéterminée.

Dominique a gagné en engageant un rapport de force avec le directeur. Il s'en souviendra pendant les années suivantes à l'agence Rhin-Meuse. Avec ce directeur, seule cette attitude permet de se faire entendre.

Toulouse, 1971. Lorsqu'il est embauché à l'agence de bassin Adour-Garonne, Xavier Basséras veut se syndiquer, comme il l'était lorsqu'il travaillait au ministère du travail. Il avait alors aidé à rédiger des tracts et participé à quelques réunions dont un congrès départemental. Mais il apprend qu'il n'existe pas de section syndicale à l'agence. Il découvre aussi que le personnel n'a pas de statuts et, pire encore, que personne n'est capable de dire si les contrats de travail sont du ressort du privé ou du public !

Xavier se renseigne alors sur les droits sociaux dont lui et ses collègues peuvent bénéficier. Le conseil d'administration de l'agence est sensible à la situation et vote, à l'unanimité, la création d'une retraite complémentaire en plus de l'IRCANTEC<sup>11</sup>. Mais la mesure est aussitôt censurée par les ministères des finances et de la fonction publique.

Il n'y a pas non plus de régime de prévoyance. Le conseil d'administration de l'agence, là-aussi, vote une subvention, mais il faut créer un organisme pour la recevoir car l'agence ne peut juridiquement pas jouer ce rôle. Il n'est pas possible de créer un comité d'entreprise comme ce serait le cas dans le secteur privé. Xavier et ses collègues créent alors une association loi 1901 qu'ils appellent Amicale du personnel de l'agence de bassin. Xavier est élu président de cette nouvelle structure *un peu bâtarde* comme il le dit lui-même. Cette formule originale finit par être admise par l'administration. Elle est compliquée mais les contractuels de l'agence de bassin sont prêts à passer par n'importe quoi pour arriver à avoir un minimum de protection sociale.

Ainsi le personnel s'organise peu à peu. Au gré des réunions, Xavier et ses collègues mettent leurs idées en commun avec ceux des autres agences. Mais rapidement ils se rendent compte que cela ne suffit pas. Le problème est que les intérêts des contractuels des agences sont toujours défendus par des personnes qui ne sont pas concernées, comme des directeurs ou chefs de services dans d'autres ministères.

*Il faut que ça change*, se dit Xavier. Les contractuels doivent pouvoir

---

<sup>11</sup> Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

se défendre eux-mêmes auprès des responsables plutôt que d'être défendus par des intermédiaires. L'idée de créer un syndicat commence à germer. Mais quel syndicat ? Dans chaque agence des petits groupes se syndiquent. A Loire-Bretagne c'est le syndicat Force ouvrière qui perce. A Rhin-Meuse, Seine-Normandie et Artois-Picardie des agents sont déjà syndiqués à la CFDT. A Adour-Garonne Xavier penche fortement pour la CFDT. Francis aimerait bien que ce soit la CGT mais préfère ne pas faire de prosélytisme. Et puis il imagine mal la CGT à l'agence, qui n'a pas grand chose à voir avec le milieu ouvrier. D'autres suggèrent FO. Il est décidé d'inviter plusieurs syndicats à l'agence pour qu'ils se présentent.

D'abord vient un militant très sympathique de l'Union locale CFDT. Ensuite quelqu'un de l'agence Loire-Bretagne vient présenter FO. La salle de réunion est pleine, attendant son arrivée. Quand on apprend qu'il a décidé de passer dire bonjour au directeur avant de venir, la salle se vide d'un seul coup. La CGT, pourtant invitée, ne vient pas à l'agence. Un vote a lieu et, sans beaucoup de suspense, la décision est prise d'adhérer à la CFDT.

Une section FO sera tout de même créée un peu plus tard, surtout composée d'anciens militaires embauchés comme contrôleurs des redevances. Eux ne voulaient pas entendre parler d'autogestion et il n'était pas question qu'ils adhèrent à la CFDT. Pendant quelques années, toutes les revendications sont portées en intersyndicale par la CFDT et FO.

Metz, début 1973. Quand Dominique Gros arrive à l'agence Rhin-Meuse, la situation est tendue entre le personnel et la hiérarchie. Comme il le dira un peu plus tard à l'assemblée générale de création du SNABE-CFDT, *quelques fonctionnaires font la pluie et le beau temps. Et nous, les contractuels, on n'est que de la merde. Les gens ont l'impression que ça ne peut plus durer.* Pierre n'est déjà plus à l'agence depuis longtemps, mais ses anciens collègues ont gardé l'habitude de se regrouper pour mettre en commun leurs idées et chercher des solutions à leurs problèmes. Peu après l'arrivée de Dominique se tient une assemblée générale du personnel de l'agence de bassin Rhin-Meuse. *Il faut absolument qu'on se syndique*, dit un participant. Dominique lève la main. *Je connais les gens de la CFDT à Metz, ils peuvent peut-être nous aider. Et je connais des gens dans pratiquement toutes les agences, grâce à mon boulot sur le barème toxique. Si vous êtes d'accord je peux essayer d'organiser un relais avec tous les autres.*

Dominique se retrouve chargé de prendre des contacts et d'organiser une réunion à Paris. Il reçoit beaucoup d'appuis. La Lorraine est l'un des fiefs

de la CFDT. A Metz, la personne qui s'occupe des cadres à l'Union locale lui donne des conseils. Les premiers syndiqués sont presque tous des cadres, ingénieurs ou techniciens. Dominique est la personne idéale pour fonder le syndicat car il connaît du monde partout dans les agences et au ministère. Il n'est pas fonctionnaire et a donc lui aussi le statut désastreux des contractuels. Il a déjà ses entrées à la CFDT, en fait il a déjà la culture CFDT.

Dominique téléphone à Xavier Basséras qu'il connaît depuis l'année précédente. *Ici à Adour-Garonne*, lui dit ce dernier, *plusieurs personnes viennent d'adhérer à la CFDT par le biais de l'Union locale. Je pense que la situation est mûre pour former un syndicat CFDT des agences de bassin.* Dominique souligne la nécessité d'associer à la démarche les contractuels du ministère de l'environnement, qui étaient ses collègues quelques mois auparavant et se trouvent dans une situation comparable en terme de droits sociaux.

Dominique est chargé de trouver un local et d'envoyer une lettre à chaque agence et au ministère de l'environnement pour proposer de se retrouver à Paris. Xavier prépare un projet de statut pour le futur syndicat. Pour cela il est aidé par la Fédération nationale de l'habitat, de l'équipement et des transports (FNHET CFDT) et il discute avec les collègues qu'il connaît dans les autres agences.

Puis Xavier va voir Francis dont il connaît les sensibilités politiques. *Il y a une réunion à Paris pour la création du syndicat, tu viens avec moi ?* Francis, n'ayant aucun motif professionnel pour être en déplacement à Paris, pose un jour de congé. *Même pour l'activité syndicale, se plaint-il, les cadres sont avantagés !*

## Chapitre III

-

### La Commission des dix-huit

Après l'assemblée générale constitutive du SNABE-CFDT du vendredi 13 Avril 1973, tout va très vite. Dominique dépose les statuts du syndicat et la composition du bureau à la Préfecture de police. Xavier ouvre un compte CCP au nom du SNABE-CFDT. Le 26 avril le conseil fédéral de la Fédération nationale de l'habitat, de l'équipement et des transports prononce l'admission du SNABE à la CFDT.

De retour à Toulouse, Xavier et Francis organisent une assemblée générale du personnel de l'agence de bassin pour rendre compte de la création du nouveau syndicat. Une section syndicale est aussitôt créée et Francis est élu secrétaire. A partir de cette représentation officielle assise sur une fédération reconnue, le mécanisme se met en marche selon les règles internes de la fonction publique : demande de reconnaissance du SNABE, élection des représentants du personnel dans les agences de bassin, etc. Le directeur considère que la création d'un syndicat va le priver d'une partie de son pouvoir. Il préférerait continuer à négocier individuellement avec chacun de ses agents. *Mais non, vous n'avez pas besoin de syndicat.* Il est vite obligé d'admettre les faits. Les revendications sont lancées, il est forcé d'y donner suite.

Des sections du SNABE-CFDT sont créées aussi dans toutes les autres agences de bassin par les représentants qui ont participé à l'assemblée générale de création du syndicat. Mais comment faire dans le cas de l'agence Loire-Bretagne, qui n'y était pas représentée ? Le nouveau secrétaire général du syndicat téléphone à M. Bonneviaux.

– *Ah, mon petit Dominique, votre mère m'a dit que tout s'est bien passé, ....*

– *Oui, je voudrais vous demander une salle pour organiser une réunion syndicale.*

– *Une réunion syndicale, comment ça ?*

Le directeur de l'agence de bassin Loire-Bretagne ne comprend pas tout de suite, mais il met finalement une salle à la disposition de Dominique. Une trentaine de personnes sont présentes, c'est loin de représenter la totalité du personnel mais la section SNABE-CFDT de l'agence financière de bassin Loire-Bretagne est créée.

M. Bonneviaux s'est certainement souvenu de sa discussion avec le jeune ingénieur devant un buffet de mariage et a dû être troublé d'avoir lui-même – ingénieur du Génie rural des eaux et forêts, membre de la bonne société d'Orléans – sans le vouloir, fait entrer le loup dans la bergerie. Mais finalement, il n'en a pas gardé rancune à Dominique.

Le premier conseil national du SNABE est convoqué par Dominique le vendredi 22 juin 1973, dans la salle de réunion de l'UL CFDT du XV<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, où avait eu lieu la réunion de fondation. Dans chaque agence les sections SNABE ont élu deux représentants pour y participer. Xavier, en tant que trésorier, est chargé de leur rembourser les frais de déplacement.

Un tour d'horizon des sections du SNABE montre que le syndicat a déjà deux cent soixante-huit adhérents, c'est-à-dire une bonne moitié des agents contractuels des agences ! Dominique compare ce chiffre aux statistiques nationales qui indiquent qu'un cinquième des travailleurs français sont syndiqués. *C'est un signe du malaise et de l'inquiétude qui règne dans les agences et de la volonté du personnel d'améliorer sa situation*, conclut-il.

La quasi-totalité des sections a constitué des bureaux de huit à dix personnes qui se réunissent en général une fois par semaine. Dominique insiste sur la nécessité d'inviter l'ensemble des syndiqués à participer aux réunions, qu'ils soient membres ou non du bureau de section. *C'est la force de la CFDT*, dit-il, *que de rechercher le dialogue permanent avec les adhérents*.

Les relations avec les directeurs sont correctes dans la plupart des agences. Les sections disposent de locaux pour les réunions et de la possibilité de faire des tirages de documents.

Le conseil national prépare une demande d'audience à la direction de la prévention des pollutions et des nuisances (DPPN) du ministère de l'environnement. Il dresse la liste des problèmes à aborder : les méthodes d'embauche qui varient d'une agence à l'autre, les inégalités de traitement entre les agences pour des personnes effectuant le même travail, le blocage des avancements à cause de la règle injuste de la moyenne par catégorie, l'inquiétude au sujet de l'avenir des agences de bassin, l'insuffisance dramatique du régime des retraites et enfin l'absence de textes et de structures nécessaires au dialogue social.

Dominique et ses camarades se demandent comment former la délégation qui ira au ministère. Faut-il un représentant par agence ? Sept personnes en comptant aussi un représentant de la DPPN, n'est-ce pas un nombre trop important pour représenter un seul syndicat ? Finalement les délégués décident de limiter la délégation à la direction du syndicat.

Le mardi 21 août 1973, Dominique Gros arrive dans les locaux du ministère de l'environnement boulevard Haussman. Le lieu lui est familier puisqu'il y a travaillé pendant six mois. En franchissant la porte il sourit en pensant qu'il n'est plus un simple ingénieur chargé d'élaborer un barème de mesure des pollutions toxiques mais qu'il vient en tant que secrétaire général du SNABE-CFDT. Il est accompagné de son secrétaire général adjoint Zénon Wilczynski et du trésorier Xavier Basséras.

La délégation est reçue par Claude Lefrou, chef du service des problèmes de l'eau (SPE) qui assure la tutelle des agences à la DPPN. Ce dernier souhaite la bienvenue aux syndicalistes. Dominique le remercie puis présente le syndicat et explique les raisons qui ont conduit à le créer, dressant un rapide tableau de la situation des personnels dans les agences et à la DPPN. Les problèmes ne manquent pas et l'ordre du jour de cette première rencontre est chargé. On entre très vite dans le vif du sujet.

Le premier point abordé est le déblocage de la masse salariale. M. Lefrou est d'accord avec les syndicalistes. *Vous avez entièrement raison, ce système de moyenne par catégorie est complètement dépassé. Il faudra faire des propositions pour le remplacer.* Et il ajoute que *cela va nous prendre du temps, mais en attendant, le ministère des finances accepte des déblocages partiels là où c'est nécessaire, à partir du prochain budget en 1974.*

Zénon insiste sur la caractéristique des agences : le personnel est jeune dans l'ensemble—les agences n'ont que six ans—et la moyenne d'âge va croître dans les prochaines années. Il faudrait donc remplacer la règle de la moyenne par catégorie par une formule comportant un terme fixe qui serait la rémunération actuelle et un second terme, mobile, qui ferait intervenir l'ancienneté professionnelle.

M. Lefrou signale que, pour préparer l'élaboration d'un nouveau système de rémunération, la DPPN a ouvert auprès des agences une enquête qui permettra de faire le bilan de leur état financier actuel et prévisible à court et moyen terme. Dominique demande que le SNABE-CFDT soit associé à cette enquête aussi bien sur le plan local que national. Le chef de service accepte sans difficulté.

Les jeunes syndicalistes ont la sensation d'avoir en face d'eux un responsable attentif, ouvert et direct. Et surtout, pour la première fois, un interlocuteur situé au bon niveau pour discuter des sujets sur lesquels les directeurs d'agence ne peuvent pas s'engager individuellement.

Le second point à l'ordre du jour est l'harmonisation de la politique des agences concernant la gestion du personnel. Xavier rappelle à M. Lefrou qu'il n'existe souvent aucune politique d'embauche. Les contractuels des agences sont donc soumis à la loi de l'offre et de la demande, comme une quelconque marchandise. Les contrats diffèrent d'une agence à l'autre notamment en matière de période d'essai. Chaque agence a ses propres règles d'avancement. Chaque

agence a son système de représentation du personnel, en général provisoire et consultatif. Le tout dépendant beaucoup du style du directeur.

Sur toutes ces questions le SNABE-CFDT demande à M. Lefrou l'ouverture de négociations. L'idée est d'élaborer un règlement intérieur commun à toutes les agences, analogue à une convention collective, qui aborderait l'ensemble des problèmes relatifs au personnel. Le chef de service n'est pas opposé à cette proposition mais s'interroge. *Cela risque de faire perdre aux agences leur souplesse de fonctionnement, ce qui pourrait ne pas vous apporter que des avantages, à vous comme à l'ensemble du personnel. Pour nous la souplesse est souvent synonyme d'incertitude*, répond Dominique. *A tout prendre, le personnel préférerait des règles précises et des garanties sur son devenir; plutôt que des textes approximatifs dont l'application dépend des circonstances et des personnes.* Dominique ne résiste pas au plaisir de raconter les péripéties de la signature de son propre contrat d'embauche.

Dominique aborde alors le cas de la DPPN où il n'existe aucun système de prévoyance, ce qui laisse les personnes malades dans la misère. Il précise que dans les agences de bassin, en revanche, le régime de prévoyance mis en place avec les amicales du personnel fonctionne bien, d'après les agents.

La discussion se poursuit avec la question des retraites complémentaires. Le régime actuel, géré par l'IRCANTEC, revient à une cotisation totale de 7,8%, à comparer avec une cotisation de 16% dans le secteur privé. Cet écart du simple au double se retrouvera bien entendu au moment de la retraite. On voit ce qui attend le personnel à la fin d'une carrière dans les agences par rapport à ce qu'il aurait eu ailleurs. Les syndicalistes considèrent qu'il faut absolument trouver une solution pour augmenter la cotisation globale, en répartissant cette augmentation entre les employeurs et les employés. *Pour les modalités d'application, suggère Xavier, il faudra trouver une astuce comme celle utilisée pour les caisses de prévoyance, en se servant par exemple des amicales du personnel comme organisme tampon.*

Monsieur Lefrou reconnaît l'insuffisance des retraites et se déclare prêt à envisager toutes les hypothèses pour y porter remède en concertation avec les organisations syndicales. Les représentants du personnel n'en demandent pas plus pour cette première rencontre qui doit surtout servir à passer les problèmes en revue. Beaucoup de prolongements seront à prévoir et les sections SNABE-CFDT ont du travail de réflexion et de recherche en perspective.

Vient alors la question des carrières qui préoccupe particulièrement les trois jeunes cadres réunis dans la salle de réunion du ministère de l'environnement. Il est prévu, en théorie, que les agences de bassin aient une vie de dix à quinze ans et qu'elles disparaissent une fois la situation de l'eau en France suffisamment améliorée. Cinq ans après leur création, cette perspective semble s'éloigner. En faisant l'inventaire détaillé des problèmes dans chaque bassin, on découvre qu'on n'est pas prêt de voir le bout de la lutte contre la pollution. *De toutes*



*façons, se disent Dominique et ses camarades, les missions et tâches accomplies par les agences de bassin évolueront à coup sûr mais ne disparaîtront pas.*

Peut-on alors s'imaginer faire carrière dans les agences ? Le problème, c'est que tous les postes d'encadrement sont occupés par des fonctionnaires. Dominique répète souvent à propos des fonctionnaires qui travaillent dans les agences que *ce sont nos maîtres, c'est comme les ingénieurs dans l'usine où je travaillais dans le Cotentin, qui étaient les héritiers des Lords.*

M. Lefrou explique qu'à l'origine, les agences de bassin devaient fonctionner surtout avec des fonctionnaires détachés. On pensait qu'il y aurait quelques contractuels seulement, recrutés pour leurs capacités techniques. Mais, comme vous le savez, le rapport s'est complètement inversé. Aujourd'hui il y a 80% à 90% de contractuels dans les agences. C'est une situation de fait qui est irréversible. Le chef de service est bien conscient qu'il faudrait considérer la situation des contractuels de façon différente. *Il faut faire quelque chose, mais quoi ? Et comment ?*

*On nous a souvent dit qu'en tant que cadres et ingénieurs, remarque Xavier, notre temps de séjour dans les agences devrait être bref. De l'ordre de trois à cinq ans, après quoi on devrait retourner travailler dans le privé.* Cela reviendrait à perdre la technicité des agences qui repose sur un personnel qualifié ayant déjà acquis une certaine expérience. M. Lefrou pense lui aussi que cette façon de voir doit changer car les agences ont évolué. *Sans pouvoir promettre une carrière à tout le monde, j'estime que les contractuels doivent pouvoir faire carrière dans les agences et parvenir à des postes de responsabilité.* Les syndicalistes échangent des sourires de satisfaction. Leurs collègues seront ravis d'apprendre cette bonne nouvelle.

Dominique revient sur le cas de ses anciens collègues de la DPPN. *La multitude des types de contrats et l'absence totale de garanties qui en découle rend la gestion du personnel de cette direction complètement anarchique.* Cette situation, répond M. Lefrou, est le fruit de circonstances passées qui ont obligé les responsables à faire preuve d'imagination pour pouvoir embaucher du monde malgré les règlements administratifs ! Les représentants avertissent que, quoi qu'il en soit, il faut rapidement humaniser les conditions d'emploi des contractuels de la DPPN qui n'ont même pas les maigres garanties du personnel des agences... quand ils ont la chance de n'être pas loués à des sociétés extérieures.

Pour terminer les représentants du SNABE-CFDT indiquent à M. Lefrou que les directeurs et services du personnel appliquent de façon différente et souvent restrictive le contenu de la circulaire Chaban-Delmas de 1970 sur les droits syndicaux, l'argument le plus répandu étant : « nous n'avons pas reçu de consignes de la DPPN ».

Xavier souligne malicieusement que *c'est un exemple du bon usage par nos directeurs de la souplesse dans les agences. Al'agence Rhin-Meuse, complète Dominique, tout le monde a peur du directeur qui n'a pas admis la création de la section syndicale.* La délégation demande alors à M. Lefrou d'établir une note circulaire à l'attention de tous les directeurs rappelant les différents droits syndicaux. Sur ce point aussi le chef de service leur donne son accord.

En guise de conclusion, M. Lefrou rappelle quelles sont les revendications pour lesquelles il a des possibilités d'action : en premier lieu tous les aspects relevant directement de la tutelle des agences de bassin, ensuite tout ce qui nécessite une harmonisation au niveau des directeurs. A ce propos, il annonce que le ministère fera des propositions pour trouver une structure de discussion entre directeurs et syndicats et créer un Comité technique paritaire ministériel.

En sortant du bâtiment du ministère les syndicalistes se retrouvent autour d'un verre avant de prendre le métro. Dominique est très satisfait de la rencontre. *Lefrou est d'accord avec nous sur presque tout !* Leurs revendications sont somme toute relativement raisonnables. Les premiers militants du SNABE-CFDT ne font finalement rien d'autre que chercher à structurer les agences de bassin, ces organismes atypiques que l'État a créés sans vraiment se soucier de la façon dont ils allaient fonctionner.

Avant qu'ils ne se séparent, Zénon demande à ses camarades *Vous allez sur le Larzac ce week-end ?* En effet plusieurs militants du SNABE-CFDT préparent ce rassemblement, qui sera le moment culminant du mouvement de désobéissance civile non-violente contre l'extension d'un camp militaire sur le Causse.

Début octobre, le secrétaire général du SNABE-CFDT reçoit une lettre du chef du service des problèmes de l'eau, annonçant la création d'un groupe de travail paritaire entre les représentants des personnels et les directeurs des agences du ministère. Il relit plusieurs fois le courrier et se dit que *tout se passe comme nous l'avons espéré, le travail de de co-construction avec l'administration va pouvoir commencer.*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la Protection de la Nature et de l'Environnement

Direction  
de la Prévention des Pollutions  
et Nuisances

Paris, le - 5 OCT 1973



Le Chef du Service des Problèmes de l'Eau  
à

Monsieur GROS  
Agence financière de bassin RHIN-MEUSE  
Le Longeau - BP N° 36 à Moulins-les-Metz  
57160 - ROZERIEULLES

RÉFÉRENCE : N° 5399/SPE/D-JB/MM  
(A RAPPELER)

Monsieur,

Je vous informe que j'ai décidé de réunir un groupe de travail paritaire entre les représentants des personnels des agences financières de bassin et les services de l'administration du service des problèmes de l'eau et des agences financières de bassin.

En conséquence, je vous demande de faire désigner un représentant du syndicat auquel vous appartenez pour assister à la prochaine réunion du groupe de travail que je convoquerai.

A titre d'information, je vous indique que ce groupe de travail comprendra dix-huit personnes, c'est à dire :

- 1° - trois représentants des trois syndicats qui ont déjà sollicité un rendez-vous de ma part (un par syndicat),
- 2° - six personnes désignées chacune par les personnels des agences (une personne par agence désignée par exemple par le comité consultatif du personnel déjà créé, s'il existe) ;

Au titre de la représentation de l'administration :

- 1° - trois personnes désignées au sein du service des problèmes de l'eau,
- 2° - six personnes désignées par les directeurs des agences financières de bassin (une personne désignée par agence).

La réunion de ce groupe de travail ne préjuge en rien de la composition des commissions officielles qui se réuniront ultérieurement et elle a pour premier objectif de me permettre de disposer d'une meilleure information sur les problèmes généraux que vous avez déjà évoqués avec moi.

La lettre arrive à la veille d'une grande mobilisation dans les agences. Le 11 octobre est prévue une journée nationale d'action dans la fonction publique, en opposition à la politique salariale du gouvernement.

Le SNABE-CFDT appelle à un arrêt de travail d'une heure dans les agences de bassin, en signe de solidarité avec tous les fonctionnaires du pays. Cette journée de mobilisation s'annonce très suivie. Les militants du SNABE-CFDT redoublent leurs efforts pour en faire une démonstration de force dans la perspective des négociations qui vont s'ouvrir dans le groupe de travail paritaire.

Sous la conduite de Dominique, les neuf dixièmes du personnel de l'agence Rhin-Meuse se met en grève de onze heures à midi et se rassemble dans le hall d'entrée pour adopter une motion. Une petite équipe la remet au directeur. Le secrétaire général du syndicat se souvient des péripéties pour la signature de son contrat d'embauche avec ce même directeur. La seule chose qui fonctionne c'est le rapport de force.

Dans les autres agences de bassin aussi la mobilisation est importante pour cette première action revendicative organisée par le SNABE-CFDT. A Adour-Garonne, Xavier et Francis se joignent à leurs collègues de la section FO et obtiennent le même succès que Dominique.

A Seine-Normandie, Zénon et ses camarades se voient menacés de perdre une journée de salaire pour une heure de grève. Certains sont même réquisitionnés. Le service du personnel exerce toutes les pressions possibles pour tenter de réduire la volonté des agents. Pourtant, là comme dans les autres agences, la direction sait que cette journée de mobilisation n'est pas particulièrement dirigée contre elle puisque c'est une journée nationale d'action de la fonction publique. La section FO, qui avait d'abord donné un mot d'ordre de grève en suivant les consignes nationales, l'a annulé la veille. Malgré cela cinquante agents se mettent en grève pendant une heure. Une salle de réunion est refusée aux grévistes qui se réunissent dans un café voisin de l'agence et rédigent une motion.

A Rhône-Méditerranée-Corse et Artois-Picardie, plus des trois quarts du personnel se mobilise. Mais à Loire-Bretagne, moins de la moitié des agents cessent le travail à l'appel de la section SNABE-CFDT. Signe encourageant, un grand nombre de non-syndiqués se joignent au mouvement alors que FO et la CFTC avaient prôné l'abstention.

La première réunion du groupe de travail paritaire entre les représentants des personnels des agences et l'administration a lieu le lundi 12 novembre 1973 dans les locaux du ministère de la protection de la nature et de l'environnement. Ce groupe prend le nom de « Commission des dix-huit », du nombre de ses membres. Sa composition est paritaire c'est-à-dire comptant le même nombre de représentants du personnel que de représentants de l'administration. Du côté du personnel la logique de représentation est double : le personnel de chaque agence désigne un représentant ; par ailleurs, chacun des syndicats présents dans les agences (CFDT, FO et CFTEC) désigne un représentant.

Pour élire ces derniers un vote a été organisé dans les six agences. Des militants du SNABE-CFDT sont arrivés en tête de chacune de ces élections, ce qui permet finalement au syndicat de disposer de sept membres dans la Commission des dix-huit. Du côté de l'administration la commission est composée de trois représentants du Service des problèmes de l'eau, dont M Lefrou qui préside le groupe, et des directeurs des six agences.

Dominique savoure le début de victoire que constitue la tenue de cette première réunion. Il lit une déclaration préliminaire. *Depuis sa création en avril 1973, le SNABE-CFDT n'a cessé de revendiquer la réunion d'un tel groupe de travail. L'action syndicale, menée par les sections dans chacune des six agences, a rapidement montré que de nombreuses questions n'étaient pas du ressort des directeurs et que seules des instances nationales pouvaient prendre certaines décisions. Une concertation au niveau national était donc nécessaire, elle va pouvoir commencer aujourd'hui.*

Face au nombre et à la complexité des problèmes à régler dans les agences, les membres de la commission décident de constituer trois groupes de travail qui se réuniront de façon plus fréquente et présenteront leurs propositions à la Commission des dix-huit. Le premier concerne les structures de concertation et le droit syndical. Il est chargé de proposer des règles de fonctionnement des commissions du personnel dans les agences. Les discussions avancent vite car les représentants du SNABE-CFDT arrivent en réunion avec des propositions déjà bien établies et discutées dans les six sections syndicales. Les directeurs, de leur côté, ont maintenant bien compris que leur intérêt est d'avoir des structures de concertation qui fonctionnent.

Le second groupe de travail est chargé d'élaborer un règlement intérieur commun aux six agences. Les membres du groupe commencent par recueillir les informations concernant les conditions d'emploi dans chaque agence. Puis le groupe se divise en deux pour faire des propositions. Un sous-groupe va approfondir la question des retraites complémentaires, pour laquelle on part de zéro, l'autre va se pencher sur l'harmonisation entre les pratiques de

chaque agence : contrats, heures supplémentaires, formation permanente, etc. La question des horaires de travail et des congés provoque des discussions interminables car, d'une agence à l'autre, la durée hebdomadaire de travail et le nombre de jours de congés annuels diffèrent, sans compter les « ponts » pour lesquels le groupe renonce à harmoniser les pratiques et décide que chaque agence continuera à appliquer la coutume locale.

Le troisième groupe se penche sur le problème des salaires. Tout le monde est d'accord sur la nécessité de débloquer les salaires et trouver un nouveau mode de calcul. Le groupe de travail rédige une proposition tout en sachant qu'un accord du ministère des finances serait un vrai miracle. On est au début de l'année 1974 et les recettes de l'État ont subi l'effet du choc pétrolier avec la baisse du produit de la TVA.

La seconde réunion de la Commission des dix-huit a lieu le jeudi 14 mars 1974, dans les nouveaux locaux du ministère de la protection de la nature et de l'environnement, à Neuilly. Pour aller à Neuilly, les syndicalistes prennent la ligne un du métro jusqu'à son terminus<sup>12</sup>. Le ministère est le seul à être situé hors de Paris. En compensation, Dominique et ses collègues apprécient la localisation de l'immeuble en bord de Seine. Et surtout, le regroupement en un même lieu de tous les services retirés à d'autres ministères et restés jusqu'alors dans leurs locaux d'origine. Comme l'écrira Robert Poujade dans un livre publié un an plus tard<sup>13</sup>, *le ministère avait son existence, son administration, son autonomie et un toit*.

Dominique rappelle que cette réunion aurait dû se tenir en janvier et que le personnel des agences est impatient d'aboutir. M. Lefrou admet le retard et explique qu'il est dû à la relative lenteur de l'administration centrale. *Pour cette raison*, complète-il, *il vaut mieux régler localement avec les directions des agences tous les problèmes qui peuvent l'être*.

Le chef du Service des problèmes de l'eau aborde le premier point de l'ordre du jour. Il a envoyé au ministère de la fonction publique le projet de décision-type instituant une commission du personnel, préparé par le groupe de travail correspondant. La réponse du ministère en question est arrivée rapidement, sous la forme d'une note très sèche demandant que le texte soit corrigé sur la base de recommandations très restrictives pour les libertés des

---

<sup>12</sup> La ligne un se termine à la station Pont de Neuilly jusqu'en 1993, date à laquelle elle est prolongée jusqu'à La Défense.

<sup>13</sup> POUJADE, Robert. *Le Ministère de l'impossible*. Paris : Calmann-Levy, 1975.

personnels et surtout des syndicats. Par exemple ces derniers ne seront pas les seuls à pouvoir présenter des listes lors des élections, ce qui ouvre la porte à des candidatures dont le personnel ne connaîtra ni les idées ni les volontés. Par ailleurs les dispenses de service accordées aux membres des commissions du personnel seront fortement diminuées par rapport aux propositions du groupe de travail. Enfin un paragraphe concernant la possibilité pour les syndicats de réunir l'ensemble du personnel pendant les heures de travail devra être supprimé. Sur ce dernier point les directeurs affirment qu'ils continueront malgré tout à autoriser ce type de réunion, à la condition qu'elles obéissent aux règles définies par le texte initial du groupe de travail, c'est-à-dire trois réunions par an au maximum d'une durée d'une heure prise sur le temps de travail en fin de journée.

Le second point abordé est l'harmonisation entre les agences. Le groupe de travail correspondant n'a pas pu arriver à un accord concernant les congés et la discussion se poursuit entre les membres de la Commission des dix-huit. La question des contrats d'embauche pose également problème. Les militants du SNABE-CFDT contestent la clause du secret professionnel imposée par les directeurs, qui interdit à un agent de trouver un emploi lié à la pollution des eaux sur le territoire de son agence. Ce qui est d'autant plus incohérent que le ministère désire favoriser les échanges entre les personnels de l'administration et du privé et que par ailleurs, en tant que contractuels, ils sont « licenciables » à tout moment.

Le troisième point porte sur les salaires. Le groupe de travail a élaboré des propositions, mais a décidé de ne pas envoyer l'ensemble du projet au ministère des finances, pour éviter un blocage de la situation. Le Service des problèmes de l'eau a donc envoyé une lettre avec seulement une partie des propositions et attend un rendez-vous pour pouvoir en discuter.

Trois semaines plus tard l'actualité nationale vient bouleverser le calendrier des négociations. Le Président Georges Pompidou décède suite à une maladie dont il a jusqu'au bout caché la gravité. Une élection présidentielle anticipée est organisée. Les jeunes militants du SNABE-CFDT imaginent déjà la victoire de François Mitterrand, candidat de l'*Union de la gauche*. La mise en œuvre du *Programme commun de la gauche* permettrait vraiment de construire une nouvelle société. Ce programme de réformes, sur lequel se sont mis d'accord le Parti socialiste, le Parti communiste français et les radicaux de gauche, prévoit en effet un grand bouleversement dans les domaines économique, politique et militaire.

Au SNABE on parle aussi beaucoup de la candidature de René Dumont, premier candidat écologiste à une élection présidentielle. Son éternel pull rouge, ses déplacements en vélo et ses phrases provocatrices telles que « La voiture, ça pue, ça pollue et ça rend con... » ne laissent personne indifférent. Certains militants du syndicat font campagne pour lui, d'autres prennent bien soin de s'en démarquer. *Travailler au ministère de l'environnement et être écologiste, ce sont deux choses différentes.* Son score, moins de deux pour cent des voix, sera inférieur à ce à quoi beaucoup s'attendaient.

Le 19 mai, au second tour, avec quarante-neuf virgule dix-neuf pour cent des suffrages, il manque un peu plus de quatre cent mille voix à François Mitterrand pour permettre le retour de la gauche au pouvoir. Valéry Giscard d'Estaing est élu Président de la République et choisit Jacques Chirac comme Premier ministre.

Le mercredi 17 juillet 1974 la Commission des dix-huit se réunit pour la troisième fois. Il n'y a rien de nouveau concernant le blocage des salaires. *Le SPE, explique M. Lefrou, a envoyé des propositions au ministère des finances il y a six mois mais n'a toujours pas reçu de réponse, malgré plusieurs rappels téléphoniques.*

En revanche le chef du service des problèmes de l'eau donne aux représentants du personnel des précisions intéressantes sur le devenir des agences. Il considère que la remise en cause des agences – ou du moins celle de leur autonomie – est réelle. Il précise que plusieurs députés agissent en ce sens depuis 1972. Il explique que le système est anticonstitutionnel car il n'est pas normal, comme le font pourtant les agences, de prélever des fonds publics sans contrôle parlementaire. Un projet d'amendement risque donc d'être déposé en décembre pour que les redevances soient votées par le parlement. Il termine en soulignant que tout dépendra des discussions qui auront lieu avec le nouveau président de l'Association des maires de France, M. Alain Poher.

Le problème sera finalement résolu l'année suivante avec la décision de ne plus faire payer les redevances des agences de bassin aux communes, mais directement aux abonnés des réseaux d'eau potable.

La déception qui fait suite à l'annonce des résultats de l'élection présidentielle est vite passée et la lutte syndicale continue. Le SNABE



demande un rendez-vous avec le nouveau secrétaire d'État chargé de l'environnement, M. Perronet. La rencontre est prévue pour le 9 octobre. Mais le jour venu le secrétaire d'État n'est pas au rendez-vous et Dominique et trois de ses collègues devront se contenter de discuter avec le directeur de la prévention des pollutions et des nuisances, M. Saglio. Ce dernier se souvient de Dominique qu'il a connu lorsqu'il travaillait au ministère pour la mise en place du barème toxique.

M. Saglio accueille le petit groupe du SNABE et reçoit à cet instant un coup de téléphone. Il discute tourné vers la fenêtre pendant un quart d'heure, laissant ses visiteurs attendre sans rien dire. Lorsqu'enfin commence la réunion, le directeur répond aux questions des syndicalistes d'un ton qu'ils trouvent froid et hautain. Il leur donne l'impression de connaître très mal les sujets abordés et a négligé de se faire assister de M. Lefrou ou des autres interlocuteurs habituels du syndicat qui représentent l'administration à la Commission des dix-huit.

Dominique demande où en sont les négociations avec le ministère des finances à propos du déblocage de la masse salariale dans les agences de bassin. Il rappelle aussi que tous ses collègues sont en attente depuis plus d'un an et que beaucoup sont à bout de patience. M. Saglio, après de longues explications, admet que rien n'a avancé. En résumé, le ministère des finances demande à présent au SPE d'envoyer un dossier d'ensemble et non plus une somme d'exemples de situations particulières. Une fois ce dossier constitué, une nouvelle réunion sera organisée...

Le bilan de cette rencontre est maigre. Dominique et ses camarades sont déçus et commencent à se demander à quoi sert tout le travail de la Commission des dix-huit si le haut fonctionnaire censé défendre les intérêts du personnel des agences ne se sent pas plus concerné que cela. Ils prennent congé de M. Saglio et lui annoncent qu'ils vont demander à rencontrer le ministre.

L'hiver passe sans qu'une nouvelle réunion de la Commission des dix-huit ne soit convoquée. Un an et demi après la création du SNABE beaucoup de revendications ont avancé mais le blocage des salaires persiste. De nombreux adhérents commencent à perdre espoir en la capacité du syndicat à résoudre ce problème. Les équipes dirigeantes n'ont pas de solution miracle à apporter. Tous se sont rendus compte qu'au delà de leur ministère de tutelle, le vrai maître des grandes décisions est bien le ministère des finances et accessoirement celui de la fonction publique.

Le mercredi 30 avril 1975 la cinquième réunion de la Commission des dix-huit est enfin convoquée. Plusieurs sujets de négociation bloqués à l'échelon local continuent à avancer, comme la préparation d'un contrat-type commun à toutes les agences. En revanche la question des salaires reste toujours bloquée. Les propositions élaborées par le groupe paritaire ont été refusées par le ministère des finances, confirmant le peu de marge de manœuvre du ministère de l'environnement.

# Chapitre IV

-

## Parcs nationaux

Chambéry, mai 1968. Les agents du parc national de la Vanoise n'ont pas le droit de faire grève. Un chef de secteur s'adresse au directeur Maurice Bardel. *Je me sens mal dans ma peau. Pendant que le reste du monde est en train de faire une révolution dont je vais bénéficier, j'ai honte de ne rien faire pour y participer.* Ce dernier le regarde avec stupeur.

Le parc national de la Vanoise existe depuis cinq ans. C'est le premier parc naturel français. Sa création, en 1963, a été rendue possible par la loi du 22 juillet 1960 et le décret du 31 octobre 1961, après plusieurs projets de création de parcs tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle.

Maurice Bardel fait l'admiration des gardes pour son dévouement inlassable à la cause du parc : il faisait partie du petit groupe de fonctionnaires qui a su faire voter les vingt-et-un conseils municipaux des communes du parc en faveur de sa création. Dans le cas de Pralognan la création du parc signifiait que, désormais, il serait interdit de chasser sur soixante-dix pour cent de la commune, ce qui laisse imaginer les difficultés pour convaincre le conseil municipal.

Le directeur, Ingénieur en chef des eaux et forêts, est très paternaliste et tend à reproduire au parc de la Vanoise le mode de fonctionnement et le décorum de la vieille et très hiérarchisée institution de l'Office national des forêts. Il considère les agents du parc comme des exécutants, à la façon de la Troisième République.

Génolhac (au cœur des Cévennes), mai 1968. L'association Font-Vive, qui milite pour la création d'un parc national dans les Cévennes, fonctionne grâce à des objecteurs de conscience<sup>14</sup>. Elle accueille aussi

---

<sup>14</sup> Alternative au service militaire obligatoire, sous forme de service national civil destiné aux personnes opposées à l'usage des armes pour raisons de conscience.

des jeunes architectes amenés par *Études et Chantiers*<sup>15</sup> pour faire des inventaires photographiques de bâtiments anciens. Tous ces jeunes veulent faire la révolution et hissent le drapeau rouge sur l'ancienne bâtisse qui héberge l'association. Ils sont complètement en décalage par rapport à la société locale, ce qui crée une grande incompréhension dans le pays. Les responsables de Font-Vive se retrouvent en porte-à-faux. Les décideurs de Mende mettent fin aux subventions qui permettaient à l'association de vivre.

A la même époque, en banlieue de Paris, François Girard ne lance pas de pavés mais participe aux manifestations et discussions. Il partage profondément les critiques de la société moderne portées par le mouvement, au point de décider de rechercher une autre façon de vivre.

Il a fait des études de philosophie puis de géologie. Il a toujours eu l'envie et la possibilité de faire des études qui lui permettent de porter un point de vue aussi large que possible sur le monde. Il fréquente des militants du mouvement *Économie et Humanisme* qui lui font connaître l'association Font-Vive. Fin 1969 il décide de s'installer dans les Cévennes. Le projet de parc l'intéresse car il cherche un style de vie radicalement différent de son quotidien parisien. Il rêve d'une vie autarcique, autonome, au milieu de la nature.

Sur place François fait connaissance de gens étonnants, très différents des intellectuels auxquels il est habitué. Ils s'intéressent à la vie et à la culture locales. Ils aiment beaucoup leur terroir et militent pour la création d'un parc dans l'objectif de garder l'esprit d'un pays, d'une civilisation. Ils cherchent à éviter que les Cévennes deviennent une simple zone de loisir pour les touristes. On est à l'époque de l'aménagement du Bas-Rhône. La grande peur dans la région est qu'on construise de grands hôtels et des stations touristiques où le béton remplacera la nature.

Voilà qui correspond exactement à l'utopie que François poursuit. Son idée est pratiquement d'épouser les Cévennes, de comprendre la pensée du pays, d'y développer sa vie. Tout cela nécessite une implication physique et matérielle importante qui se concrétise pour lui et sa femme par l'achat, pour une bouchée de pain, d'une ruine pour en faire leur maison.

Dans les manifestations, l'association Font-Vive utilise des pancartes affichant *Parc National Culturel des Cévennes*. L'adjectif culturel est le résultat d'une longue réflexion : en comparant avec le parc de la Vanoise, les militants des Cévennes expliquent qu'ils ne veulent pas d'un parc d'interdiction, de vide humain. Ils pourraient parler de « parc habité » mais

---

<sup>15</sup> Association permettant à des jeunes bénévoles de tous pays de s'investir pendant leurs vacances sur des projets d'intérêt collectif.

ont préféré le concept de « parc culturel ». Ils pensent qu'un parc régional serait plus adapté. Mais plusieurs élus locaux militent pour un parc national pour bénéficier des subventions de l'État. Pour l'Association Font-Vive, aller à l'encontre du désir des élus locaux n'aurait pas de sens.

Le décret de création du parc national des Cévennes est publié au Journal officiel le premier septembre 1970. François et ses amis sont un peu déçus car le texte ressemble beaucoup aux décrets des autres parcs, privilégiant la protection de la nature au détriment du développement local. Pour surmonter les oppositions des communes et leur faire bénéficier dès le début de retombées économiques, priorité est donnée au recrutement local. François en profite et signe son premier contrat de travail comme garde-moniteur.

Il commence à s'investir, avec d'autres agents du parc, sur des expérimentations destinées à trouver des modes de développement permettant aux gens de vivre des ressources de leur pays de manière économiquement viable et compatible avec la protection de la nature. Des études et recherches innovantes, comme par exemple des essais de réintroduction de la vache Aubrac, sont engagées, car des métissages trop importants avaient été faits avec des vaches charolaises sans tenir compte des qualités nutritives des sols du Mont Lozère.

Le travail d'un agent de terrain implique de maîtriser les paramètres techniques de la question en même temps que d'être un intermédiaire entre le parc et les habitants. *Lui, je vois bien sa propriété – il a telle et telle difficulté – son fils veut reprendre l'affaire derrière lui. Est-ce qu'on ne peut pas repenser avec lui tout l'aménagement de sa propriété ? Quelles sont les aides qu'on peut trouver ?* Un aspect fondamental du travail consiste à prendre le temps de partager le café avec les paysans qui habitent le parc.

François Girard s'épanouit dans son travail, surtout à partir de l'arrivée en 1974 d'un nouveau directeur dont il partage profondément la conception de ce que doit être le parc. Emile Leynaud, administrateur civil et ethnologue, a vécu plusieurs années dans la brousse en Afrique Équatoriale Française<sup>16</sup>. Il est d'ordinaire très discret sur ses expériences passées. Mais un jour, en écoutant la radio en voiture, il entend parler d'une ethnie africaine et se tourne vers François. *C'est dans cette région que j'ai travaillé.*

---

<sup>16</sup> Devenue République Centrafricaine en 1958.

Sardières (Savoie), été 1974. Dominique Gros laisse de côté son travail à l'agence Rhin-Meuse et ses responsabilités syndicales pendant quelques semaines pour passer ses vacances dans la vallée de la Maurienne avec sa femme et leurs quatre enfants. Il découvre le parc national de la Vanoise et rencontre quelques gardes. Ils discutent longuement de leur travail dans ces montagnes magnifiques.

Les gardes expliquent à Dominique que la plus grande difficulté au moment de la création du parc a été la négociation avec les communes qui perdaient une grande partie de leur pouvoir de gestion des territoires au bénéfice de l'État. Il a donc fallu les convaincre qu'elles auraient plus d'avantages que d'inconvénients – notamment sur le plan économique – après la création du parc. Une des promesses qui leur a été faite est que le parc créerait des emplois. Ce fut un argument décisif dans des zones souvent fortement touchées par l'exode rural. Le personnel a donc été recruté parmi les habitants des communes intégrées au parc.

Pour cette raison, tous les gardes que Dominique rencontre en 1974 sont nés dans la région. Ils sont enchantés d'avoir trouvé un travail sans avoir besoin de quitter le pays. Ils n'ont pas spécialement de sensibilité écologique mais ils aiment la montagne. *Quelle chance, s'exclame Dominique, de pouvoir travailler comme fonctionnaire dans ces conditions. C'est vrai que nous aimons notre travail,* lui répond un garde, *mais nous sommes loin d'être des fonctionnaires.* Dominique est surpris. *Pourtant vous n'avez pas un pouvoir de police ?* Les gardes expliquent alors que leur employeur n'est pas l'État mais le parc national qui a un statut d'établissement public. Et bien qu'ils soient assermentés et commissionnés pour pouvoir exercer des missions de police, ils ont un statut de contractuels.

Dominique se rend compte que les gardes sont dans la même situation que lui et ses collègues des agences, c'est-à-dire contractuels d'un établissement public de l'État. Cette similitude excite sa curiosité et il cherche à savoir si tout le personnel des parcs nationaux a le même statut. Il apprend alors que les directeurs et sous-directeurs sont fonctionnaires et appartiennent au corps des Eaux et forêts.

Il explique alors aux gardes qu'il travaille dans une agence de bassin et qu'il est secrétaire du SNABE-CFDT, un syndicat qu'il a créé l'année précédente avec ses collègues des autres agences. Frappés par la coïncidence, ses interlocuteurs lui disent qu'une section syndicale CFDT vient aussi d'être créée au parc de la Vanoise.

Ils détaillent alors les motifs qui les ont amenés à se syndiquer. Ils ont beaucoup d'obligations et de devoirs mais quasiment aucun droit. Leur période d'essai est de deux ans et ils n'ont pas le droit de démissionner

pendant cinq ans sous peine de rembourser leur formation. Quand ils ne remplissent plus les conditions physiques pour exercer leur travail avec une efficacité suffisante, ils sont tout simplement licenciés ! Les gardes s'imaginent licenciés à cinquante ans parce qu'ils commencent à peiner pour faire des tournées à pied ou à ski à plus de trois mille mètres d'altitude.

Dominique se dit que, même au XIX<sup>ème</sup> siècle, le patronat le plus dur ne se comportait pas ainsi... En comparaison, la situation dans les agences n'est pas si mauvaise ! Il imagine aussitôt que les gardes des parcs nationaux pourraient rejoindre le SNABE, qui se transformerait ainsi en un syndicat de tous les contractuels du ministère de l'environnement. Il en parle aux gardes de la Vanoise qui sont intéressés car ils se sentent un peu perdus dans la fédération CFDT de l'agriculture à laquelle ils sont affiliés. Mais aucun d'eux ne connaît les agences de bassin et ils se demandent ce qu'ils pourraient avoir en commun. Dominique leur explique alors comment le SNABE-CFDT, en un peu plus d'un an d'existence, a réussi à améliorer le statut du personnel des agences, notamment en harmonisant les pratiques entre les différentes agences et en créant une structure de discussion au niveau national.

Deux gardes du parc de la Vanoise, Octave Martinet et Didier Jalabert, sont invités au conseil national du SNABE-CFDT le mardi 17 décembre 1974. La réunion est organisée dans le tout nouveau local syndical du ministère de l'environnement, à Neuilly. Les gardes sont accueillis chaleureusement par Dominique et présentent la situation dans les parcs nationaux. Leurs problèmes ressemblent à ceux de tous les contractuels employés à l'environnement. Ils ne disposent pas de droits syndicaux, n'ont pas de commission du personnel, pas de caisse de prévoyance (décès-invalidité) et ne bénéficient pas des augmentations de salaire catégorielles de la fonction publique. En plus de cela, les gardes précisent que le contrat de travail qu'on leur demande de signer prévoit leur renvoi en cas de fatigue due à l'âge.

Octave et Didier racontent comment ils ont créé, il y a peu, une section syndicale CFDT dans le parc de la Vanoise, section déjà composée de trente-huit membres. Ils décident rapidement de demander leur adhésion au SNABE en voyant à quel point leurs problèmes ressemblent à ceux des autres membres du syndicat. Ils expliquent aussi que le personnel des trois autres parcs nationaux pourrait également être intéressé. *Un collègue du parc des Cévennes, François Girard, a comparé nos salaires avec ceux de l'ONF et s'est rendu compte tout de suite qu'il y avait quelque chose qui ne collait pas. Il nous a dit que les gardes des Cévennes aimeraient bien se joindre à*

*nous*. Octave Martinet évoque aussi les gardes-chasse et gardes-pêche avec lesquels ils travaillent au quotidien. *Leur situation statutaire est encore plus précaire*, précise-t-il, mais il n'a pas entendu parler d'initiative de leur part pour se syndiquer.

Le conseil national du SNABE se prononce en faveur de l'accueil des nouveaux-venus. La réunion se poursuit avec la préparation du prochain congrès, au mois de mai. Les gardes sont impressionnés par l'organisation et le détail des discussions. Sans aucun doute la présence du SNABE dans les parcs sera essentielle pour que les personnels puissent enfin se faire entendre par leurs directeurs.

Parc national de la Vanoise, 1975. Peu après avoir créé une section syndicale, les agents font leur première grève à l'occasion d'une réunion du conseil d'administration. Ils se disposent en haie pour laisser passer les administrateurs et se rendent compte qu'un car de CRS les attend au coin de la rue.

Les responsables du syndicat informent le directeur qu'ils sont très choqués qu'il ait fait appel aux CRS. Il répond qu'il ne savait pas comment cela allait se passer, il craignait que les manifestants s'en prennent aux administrateurs ou aux locaux. M. Bardel a finalement compris que l'état d'esprit des agents n'était pas du tout celui de casseurs.

Le directeur finit par accepter l'existence de la section syndicale. Les réunions ont lieu dans les locaux de l'Union départementale de la CFDT à Aiguebelle. C'est au croisement des vallées de la Maurienne et de la Tarentaise, un endroit commode pour réunir les gardes de l'ensemble du parc. Elles durent en général une journée ou une demi-journée. On y parle des problèmes concrets qui se posent aux gardes : les salaires, les contrats de travail, les horaires, les logements de fonction auxquels seulement quelques privilégiés ont droit, les uniformes, l'armement... car sans armes, comment les gardes pourraient-ils être respectés par les chasseurs ? Une grande partie de leur travail consiste en effet à lutter contre le braconnage des chamois et des bouquetins.



# Chapitre V

-

## Le SNABE chez le ministre

A plusieurs reprises depuis sa création, le SNABE-CFDT a demandé à rencontrer le ministre en charge de l'environnement. Mais Robert Poujade, qui a créé le ministère en 1971, a été évincé en mars 1974 sans avoir eu le temps de rencontrer le seul syndicat de contractuels de son ministère. Il a été remplacé pour trois mois par Alain Peyrefitte et son secrétaire d'État Paul Dijoud jusqu'à l'élection de Valéry Giscard d'Estaing. André Jarrot est alors nommé ministre de la qualité de la vie du gouvernement de Jacques Chirac et Gabriel Perronet secrétaire d'État chargé de l'environnement. Après une première demande de rendez-vous avec ce dernier, qui avait abouti à la rencontre mémorable avec M. Saglio, Dominique Gros écrit directement au ministre Jarrot pour obtenir un rendez-vous. Celui-ci reçoit finalement le SNABE-CFDT le 18 avril 1975.

Le secrétaire général forme une délégation peu nombreuse mais reflétant la diversité du syndicat. Il est accompagné de deux membres du conseil national, l'un représentant l'administration centrale et l'autre le parc national de la Vanoise.

Le trio arrive le matin au bureau du ministre de la qualité de la vie, hébergé dans les locaux du ministère de la Marine. Le bâtiment est situé Place de la Concorde, à côté de l'ambassade des États-Unis. Le décor est de velours, on croise des marins en grande tenue dans les couloirs. Dominique et ses camarades échangent des regards moitié impressionnés, moitié amusés tandis qu'ils patientent avant d'être reçus par le ministre. Ils ont préparé tout un argumentaire pour faire comprendre au ministre à quel point la situation du personnel est catastrophique. Quand ils entrent dans le bureau, ils sont accueillis par une forte voix en même temps qu'ils aperçoivent un homme assez âgé, assis au fond. *Ah, c'est vous les syndicalistes ? Ah, ça me fait plaisir ! Mettez-vous là.*

M. Jarrot se lance dans un long discours avant qu'ils n'aient pu ouvrir la bouche. *Ah, ça alors ça me fait plaisir, parce que moi, je vais vous raconter ma vie. Moi, je suis de la partie, hein. Moi, je suis de la CGT. Mon frère et moi, on était deux. Au Creusot, que ça se passait. La CGT, c'était quelque*

*chose. On était à couteaux tirés avec les patrons. Et à un moment donné, on s'est fait virer. Tous les deux. C'est pour ça que j'ai été obligé de monter mon garage. Je pouvais plus bosser. J'étais interdit de travail dans toute la région. Tous les patrons s'étaient passé mon nom. Celui de mon frère, pareil. On a monté un garage parce qu'il fallait bien qu'on bouffe. Mon frère a été livré aux Allemands, il a été déporté et il est mort. Moi, je suis encore là. Je suis resté avec mon garage. Alors, inutile de vous dire que le syndicalisme, je connais.*

Les jeunes délégués du SNABE, qui n'ont toujours pas réussi à en placer une, se rendent compte qu'il n'est pas question de faire le coup de la veuve et de l'orphelin à ce ministre au parcours atypique.

Dominique le remercie de les recevoir, en soulignant qu'il avait demandé sans succès une telle entrevue depuis deux ans à ses prédécesseurs, alors que le SNABE est de très loin l'organisation la plus importante et la plus représentative dans tous les services de son ministère. Le ministre l'écoute d'un air distrait. Dominique termine rapidement son introduction et entre dans le vif du sujet.

Saisissant la perche tendue par le ministre, il aborde tout de suite le problème des droits syndicaux et déplore, par exemple, que plusieurs chefs de service fassent des difficultés pour autoriser le déplacement des délégués lors du prochain congrès du SNABE. Le ministre demande immédiatement à son directeur des affaires intérieures de faire en sorte que les délégués puissent aller au congrès.

Dominique le remercie et poursuit sur le même thème, en remarquant que le ministère de la qualité de la vie est le dernier ministère où la circulaire Chaban-Delmas concernant les droits syndicaux n'a pas reçu de textes d'application, malgré plusieurs demandes formulées par le SNABE auprès des services compétents. *Pas de problème*, répond le ministre. *Je suis prêt à signer tout de suite cette circulaire sur les droits syndicaux.*

Dominique détaille tout ce que cette circulaire devrait préciser en terme de décharges syndicales, locaux, etc. *Je suis d'accord avec vous*, l'interrompt M. Jarrot. *Mais vous expliquerez tout ça à mes collaborateurs.* Le directeur des affaires intérieures convoquera le SNABE trois semaines plus tard pour ouvrir les négociations sur les modalités de l'application de ces droits au ministère de la Qualité de la vie.

Les syndicalistes exposent alors les problèmes du personnel contractuel. *Aussi bien dans les parcs que dans les agences mais surtout dans les services centraux du ministère, quand une place occupée auparavant par un fonctionnaire est disponible, elle est très rarement proposée à un contractuel du service ayant la compétence requise. On y nomme en général*

*un fonctionnaire venu de l'extérieur. De même quand un poste occupé par un contractuel est disponible, on fait appel systématiquement à l'extérieur pour le pourvoir. Cette pratique retire à peu près tout espoir de promotion à une partie du personnel.* Le ministre répond qu'il comprend bien, car lui-même est contractuel et autodidacte, mais qu'il ne veut surtout pas se brouiller avec les grands corps de fonctionnaires de l'État. Il promet cependant qu'il veillera à ce que les possibilités de promotion soient ouvertes à tous.

Le représentant syndical des services de l'administration centrale aborde ensuite la situation des personnels embauchés sous contrats d'étude. Cette pratique de location plus ou moins temporaire de main d'œuvre, de la dactylo à l'ingénieur, est répandue depuis longtemps. Elle permet que le travail soit fait sans création de postes budgétaires. Il s'ensuit des conditions de sécurité d'emploi déplorables. M. Jarrot n'ignore pas le problème et regrette d'y avoir recours. Mais il ne peut faire autrement, explique-il, le ministère des finances n'accordant pas de poste. *C'est ça ou la porte.* Il s'efforcera d'en résorber une partie au prochain budget. Les représentants du SNABE-CFDT ne cachent pas leur indignation. *Pour nous, un travailleur est un travailleur. La logique du ministère des finances est inacceptable, il ne doit pas exister de sous-hommes. C'est une question de principe, un ministère qui embauche du personnel doit pouvoir au moins le faire ouvertement sans passer par le biais d'officines qui prennent leur bénéfice au passage.*

Dominique en vient alors à un des points qui tient le plus à cœur aux adhérents du SNABE : les négociations sur les salaires dans les agences de bassin. *Pendant deux ans, explique-t-il, le SNABE-CFDT et les représentants du personnel ont négocié avec les directeurs des agences et les responsables du ministère pour aboutir à un système de moyennes et de maxima par catégorie permettant de débloquent la situation actuelle. Ce système était inspiré des propositions faites par le ministère des finances lui-même. Or, brutalement, le ministère des finances a tout rejeté en bloc, n'accordant aucun déblocage avant deux ans. Et les responsables du ministère de l'environnement se sont inclinés.* Le ministre semble ignorer le problème. *Le SNABE-CFDT, poursuit Dominique, se fait l'interprète du personnel auprès de vous, pour exprimer le profond mécontentement qui existe dans les agences à propos des moyennes et des maxima par catégorie, d'autant plus que dans certaines agences les avancements sont bloqués.* M. Jarrot hoche la tête et demande à son directeur des affaires intérieures de lui faire une note sur la question.

Concluant la réunion, le ministre demande au même directeur de *mettre de l'huile partout où c'est possible* et à la délégation du SNABE-CFDT de revenir le voir chaque fois que c'est nécessaire, tous les six mois par exemple.

L'après-midi les militants se retrouvent avec tout le conseil national et essayent de tirer les conclusions pratiques de cette visite. Pour tout ce qui n'induit pas de dépense supplémentaire on peut espérer le déblocage de certaines situations. C'est le cas en particulier des droits syndicaux, des commissions du personnel, des caisses de prévoyance et de la promotion pour les contractuels. Il faudra voir avec le temps les résultats de ces promesses. Tous savent que l'évolution des choses dépendra de la pression que maintiendront les personnels.

Mais les syndicalistes constatent aussi que, pour les questions budgétaires comme les effectifs, la résorption des contrats d'études ou les négociations sur les salaires, le ministre se contente d'appliquer la politique d'austérité de l'ensemble du gouvernement.

# Chapitre VI

-

## Premier congrès : Francheville

Le premier congrès national du SNABE-CFDT est organisé à Francheville, tout près de Lyon, par la section de l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse. Les statuts du syndicat prévoient la participation, au minimum, de cinq représentants par section. En tout une quarantaine de délégués vont donc y participer.

En préparant son discours d'ouverture du congrès, Dominique Gros mesure le chemin parcouru depuis l'assemblée générale de constitution du syndicat, trois ans auparavant. Son souci n'a jamais été de faire du syndicalisme, ce qui l'intéresse c'est de mettre en place des outils. Au-delà des structures du syndicat, les commissions du personnel, par exemple, fonctionnent déjà depuis un an dans toutes les agences à la grande satisfaction de Dominique. Il pense alors à tous ceux qui se sont impliqués dans le syndicat et qui se sont formés en conséquence. C'est une force phénoménale qui a été mise en mouvement. *C'est comme ça que la démocratie avance*, se dit-il. Depuis peu des sections se créent aussi dans les parcs nationaux. Tout cela dans un ministère en pleine construction. Dominique se prend à imaginer ce que sera le syndicat dans cinq ans, dans dix ans. Il en a presque le tournis.

Le premier jour du congrès, vendredi 23 mai 1975, les délégués du Syndicat venus de toute la France arrivent à la maison Saint-Joseph, à Francheville. C'est l'ancien séminaire de Lyon. Être là, pour eux, c'est déjà une grande victoire. Il a fallu se battre pour que le congrès puisse avoir lieu normalement. Les directeurs des parcs et des agences avaient voulu en limiter le nombre de participants bien que la plus grande partie se déroule pendant le week-end. Ce n'est que lorsqu'ils ont été rappelés à l'ordre par le ministre à la demande du SNABE qu'ils ont été contraints de céder.

Avec émotion, Dominique commence la présentation de son rapport d'activité. *La variété des origines des adhérents nous impose maintenant de changer de nom. J'espère que, pour ce faire, l'imagination du congrès sera fertile.* Au-delà des agences, de la DPPN et des parcs, le syndicat a vocation à être représenté dans les autres services centraux du ministère, ainsi qu'à l'Office national de la chasse et au Conseil supérieur de la pêche. A l'issue du

congrès de Francheville, le SNABE s'appellera donc le Syndicat National de l'Environnement, SNE-CFDT, et ses statuts devront donc être révisés.

*La lutte est une des formes essentielles de la pédagogie syndicale, poursuit Dominique. Plus que des grands discours ou des textes bien rédigés, c'est elle qui enseigne le mieux le syndicalisme aux travailleurs à condition que le lien soit toujours fait entre les objectifs de court terme et ceux plus lointains qui sont la raison d'être plus profonde de nos luttes des classes. Pendant une demi-heure le secrétaire général énumère alors les luttes menées, les victoires remportées et, surtout, il rappelle l'ampleur de ce qui reste à faire.*

Les gardes des parcs nationaux commencent à se tortiller sur leurs chaises. Dominique parle surtout des agences, où la situation ne leur semble pas si terrible si on compare à ce qu'il se passe dans les parcs. Surtout ils sont beaucoup plus habitués à marcher en montagne qu'à rester assis dans des salles de réunion comme leurs camarades des agences et du ministère. Mais ils dressent l'oreille en écoutant Dominique annoncer le titre *Pour une vraie politique de l'environnement*.

Ce dernier prend sa respiration avant d'entamer la dernière partie de son discours. *Il est du devoir d'une organisation syndicale de réfléchir au type de travail que l'on fait accomplir aux salariés. Jusqu'à présent notre réflexion sur l'environnement et la qualité de la vie a été quasiment nulle. Depuis quelques mois certains de nos camarades se sont penchés sur la question : quel environnement voulons-nous ? Dans quel cadre de vie ? Dans quelle société ? Il nous faut avancer dans ce domaine avec la prudence que nous donne notre qualité de spécialistes de la question et notre volonté de construire une société socialiste qui ne soit pas basée sur le profit et le gaspillage.*

*Pour terminer, chers camarades, je vous parlerai, il le faut, de moi-même et de la démission que je remets entre vos mains. Il ne s'agit pas, vous vous en doutez, d'une fuite devant une charge que j'assume depuis deux ans et demi. Je suis en effet disposé à rester secrétaire de la section de l'agence Rhin-Meuse, si mes camarades le souhaitent. J'accepterai même, s'il le faut, une place au conseil national où je pourrai ainsi servir de temps en temps le syndicat à l'occasion d'une quelconque négociation ou délégation. Mais d'autres activités me prennent beaucoup de temps, j'ai des charges de famille que certains trouveront considérables et enfin il n'est pas sain de garder trop longtemps le même secrétaire général. Si nous voulons éviter la sclérose, il nous faut éviter les caciques et les professionnels du syndicalisme. Mais, Dieu merci, la relève potentielle est là et ma décision peut être sereine, la CFDT a de belles perspectives à l'environnement !*

L'examen du rapport général commence alors. Après une heure de

discussion, pendant que Dominique, Pierre Aplincourt, Xavier Basséras et quelques autres discutent de l'avenir des agences, leurs collègues des parcs sont déjà sortis de la salle depuis longtemps. C'est aussi le cas de Francis Lucas qui a du mal à supporter que le syndicat soit composé à quatre-vingt-dix pour cent de cadres. Dans les couloirs de la maison Saint-Joseph où se retrouvent ceux qui ne supportaient plus les réunions interminables, il sympathise avec Claude Jendrier.

Claude est venu d'Orléans avec trois autres collègues de l'agence Loire-Bretagne. En découvrant l'ensemble du SNE pour la première fois il se dit *qu'est-ce que c'est ce machin ?* Pour lui ce qui importe ce sont les hommes et les femmes, leur quotidien, leurs conditions de travail. Tout le reste n'est que théorie et n'a rien à voir avec la lutte syndicale.

Il faut dire que Claude, qui a été embauché à l'agence au plus bas niveau de l'échelle l'année précédente, a une expérience de vie bien différente des ingénieurs qui dominent le SNABE. Il en parle à Francis. *Tu sais, j'ai une autre expérience du syndicalisme. Avant d'entrer à l'agence, j'ai monté une section CFDT dans la boîte où je travaillais comme chauffeur de bus.*

Une rapide rétrospective permet de mieux comprendre qui est Claude Jendrier. Juste après les événements de mai 1968, Claude reçoit un coup de téléphone d'un copain. *Tu ne connaîtrais pas un endroit où quelqu'un pourrait venir se reposer pendant deux ou trois semaines ? Mais dans la discrétion complète car il a vraiment besoin de repos.*

Ce quelqu'un c'est Eugène Descamps, premier secrétaire général de la CFDT. Il vient de jouer un rôle politique de tout premier plan pour la discussion des accords de Grenelle et la conduite des manifestations. Claude connaît un presbytère inhabité dans un petit village proche d'Orléans, ce qui fait parfaitement l'affaire.

Pendant le séjour d'Eugène Descamps, personne ne sait qu'il est là avec sa femme et ses deux enfants. Au presbytère il n'y a pas de télé, pas de téléphone, pas de voiture. Ils ont chacun leur vélo et se baladent tous les quatre dans la campagne. Tous ceux qui veulent entrer en contact avec Eugène Descamps doivent passer par Claude.

Celui-ci apprend à connaître le secrétaire général, il est impressionné par sa personnalité. C'est quelqu'un d'extrêmement ouvert, très attentif à la vie des gens et aussi à l'aspect international du syndicalisme. Claude Jendrier restera marqué pendant toute sa vie par ce premier contact direct avec la CFDT.

En 1970 Claude est embauché comme chauffeur de car dans une entreprise de transport de voyageurs. Il a 41 ans, il vient de mettre un terme à vingt ans de vie religieuse et il a accepté le premier travail qui s'est présenté à lui.

A cause de son niveau de formation et de réflexion bien supérieur à tous les autres conducteurs, il est rapidement repéré par la CGT qui vient lui demander s'il accepterait d'être inscrit sur la liste présentée aux élections des représentants du personnel de l'entreprise, qui emploie environ quatre cent personnes. Claude commence par refuser, car il se sent beaucoup plus proche de la CFDT. Mais ce syndicat n'est pas représenté dans l'entreprise. Les délégués de la CGT insistent. *Tu ne t'engages à rien en étant sur la liste. Tu n'auras même pas besoin d'adhérer à la section CGT.* Claude en parle à un de ses amis, syndicaliste CFDT, militant de longue date qui a vécu le passage de la CFTC à la CFDT en 1964. Sur son conseil, il donne son accord à ses camarades de la CGT. *Mais vous prenez des risques,* leur précise-t-il. *S'il y en a l'occasion, je ne resterai pas chez vous.* Claude est élu délégué CGT.

A la première réunion des délégués du personnel, il arrive avec un exemplaire du code du travail et une copie de la convention collective... ça ne s'était jamais vu auparavant dans la maison et ça a complètement transformé la façon de fonctionner. Peu après il monte la section CFDT. Tout se passe très vite. Un samedi il signe un préavis de grève en tant que délégué syndical CGT. Le lundi le directeur reçoit le courrier recommandé annonçant qu'il était dorénavant représentant syndical CFDT. La CGT ne lui en fait pas reproche, elle avait été prévenue.

La CFDT correspond beaucoup mieux à sa conception de l'engagement syndical, consistant à être avant tout attentif et donner la priorité aux personnes, en laissant les idéologies au second plan.

Quelques chauffeurs de bus rejoignent Claude et une petite équipe dynamique se met en place, formant la section CFDT. Claude organise la grève : pas de cars pendant huit jours dans tout le département ! Il fait évoluer les objectifs de la grève, centrés exclusivement sur les salaires, vers une revendication plus générale d'amélioration des conditions de travail des chauffeurs. Ils ont le soutien des usagers et obtiennent gain de cause.

Claude commence à chercher un boulot moins fatigant. Il a des problèmes aux vertèbres parce qu'un buffet lui est tombé sur les reins pendant un bombardement en 1944. Dans le journal une offre d'emploi de l'agence financière de bassin Loire-Bretagne attire son attention. A l'entretien d'embauche on ne lui pose pas de questions sur son passé professionnel. L'agence ne demande pas non plus d'informations à son employeur précédent, car elle est en conflit avec cette entreprise à cause d'un contrat de transport



du personnel de l'agence. En mars 1974 l'ex-chauffeur de bus commence à travailler à l'agence de bassin. Il est sous classé à l'embauche mais cela lui est égal. Travailler au plus bas de l'échelle à l'agence est déjà une amélioration sensible de sa situation, notamment financière.

Trois semaines après son arrivée Claude participe à une réunion de la section syndicale du SNABE-CFDT pour préparer une journée de grève. Un an plus tard il est très impliqué dans la vie de la section et fait partie de la petite équipe qui participe au congrès de Francheville.

La matinée de la seconde journée du congrès de Francheville est consacrée à la question des droits syndicaux. Dominique présente la situation. *La première étape a été de nous faire reconnaître en tant que force organisée. Intellectuellement, à une ou deux exceptions près, les directeurs ou chefs de services sont tous d'accord avec l'existence du syndicat. Mais en pratique, il a fallu attendre la participation massive du personnel aux grèves de la fonction publique pour que les choses soient claires.* Il rappelle qu'après avoir attendu pendant deux ans, le SNABE vient enfin d'être reçu par le ministre de tutelle. Il n'existe pas encore de reconnaissance officielle du droit syndical au ministère de l'environnement car la circulaire d'application de l'instruction Chaban-Delmas de septembre 1970 n'est pas encore sortie, mais cela ne devrait plus tarder.

Dominique explique qu'il s'agit d'une question cruciale pour l'avenir du syndicat. La circulaire permettra en effet d'avoir droit à des dispenses syndicales et un plus grand nombre de militants pourra s'engager pour faire avancer les revendications. Le SNABE a demandé au ministre que les dispenses syndicales soient calculées globalement pour l'ensemble du syndicat et non pour chaque établissement. C'est une condition essentielle pour pouvoir soutenir les plus petites sections. Le ministre Jarrot y a semblé favorable.

Le secrétaire général souhaite également que le congrès décide de la répartition des décharges syndicales entre les sections, pour éviter leur concentration sur quelques individus. *Dans un esprit autogestionnaire, il faut rechercher les moyens d'éviter l'existence, à terme, de professionnels du syndicalisme. La solution est d'avoir des dispenses de service partielles et réparties.*

Les militants approuvent les propositions de Dominique et une motion est adoptée à l'unanimité :

23 - 24 - 25 mai 1975

DROITS SYNDICAUX

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT CFDT réuni en Congrès  
les 23, 24, 25 mai 1975 à FRANCHEVILLE :

DENONCE :

- le trop long délai qui a été nécessaire pour que s'engagent les négociations avec le Ministère de la Qualité de la Vie sur les droits syndicaux, et le fait que ce Ministère soit le dernier où les droits syndicaux n'aient pas encore reçu de circulaire d'application.
- la mauvaise volonté avec laquelle certains directeurs et chefs de service appliquent actuellement les droits syndicaux.

RAPPELLE :

- que le personnel de l'Environnement, du fait de sa diversité d'origine, de statut et de fonction, et du fait de sa dispersion, nécessite un travail syndical aussi important que dans des ministères au personnel plus nombreux.

DEMANDE :

- que le nombre de dispenses de service syndicales soit calculé globalement, à raison de un équivalent-permanent pour trois cents personnes.
- que la répartition entre les organisations syndicales représentatives se fasse sur la base des élections ayant déjà eu lieu notamment dans les Agences de Bassin.

MANDATE :

- le bureau national pour que les équivalents-permanents du syndicat CFDT de l'Environnement soient répartis entre toutes les sections, par fraction.

L'après-midi est consacrée au statut des personnels contractuels du ministère de l'environnement. Dominique lit le pré-rapport qu'il a rédigé et envoyé à toutes les sections plusieurs mois avant le congrès afin qu'elles puissent faire part de leurs observations. Il commence par une description détaillée de la situation actuelle dans les agences de bassin, au ministère de l'environnement et dans les parcs nationaux.

Dominique explique l'ambiguïté qui existe depuis la création des agences quant à la nature des contrats de travail, précisant que certains directeurs auraient désiré que leur personnel ait un statut privé. Dans l'ancien contrat-type il est même fait mention en toutes lettres du *caractère privé du contractant*. En fait il n'en est rien et il a fallu attendre un conflit du personnel et un procès pour que les Prud'hommes se déclarent incompétents car, les agences étant des établissements publics, elles relèvent du droit public et à ce titre les contractuels des agences aussi. Depuis, en cas de litige entre le personnel et la direction, les recours ne sont plus adressés aux Prud'hommes mais au Tribunal administratif.

Le secrétaire général poursuit sa description des statuts. *Au ministère de l'environnement l'anarchie la plus complète règne dans ce domaine. De très nombreuses « variétés » de personnels existent. En dehors des fonctionnaires détachés, en général installés aux postes de commande comme dans les agences et les parcs, on trouve des vrais contractuels avec des contrats à durée indéterminée, des contractuels embauchés à temps limité, des personnes sous-louées à d'autres organismes (EDF, agences, etc.) ou même recrutées spécialement par des sociétés capitalistes pour être sous-traitées au prix fort au ministère. Certains d'entre eux ne sont pas considérés comme faisant partie de l'effectif officiel puisqu'ils correspondent à des contrats d'études, alors qu'en réalité ils sont employés à plein temps au ministère depuis longtemps.*

Un exemple permet aux congressistes de mieux se rendre compte de la situation. *Le cas le plus incroyable est celui d'une association du type 1901 dont les membres du bureau sont des membres du ministère, hauts fonctionnaires et autres. Elle a été créée de toutes pièces à la naissance du Secrétariat permanent pour l'étude des problèmes d'eau (SPEPE), l'organisme de tutelle des agences de bassin, dans le but d'embaucher du personnel de bureau, secrétaires, dactylos, et de les louer au SPEPE. Inutile de préciser que les contrats de cette association ne donnent ni garantie d'emploi ni aucun avantage social, certains étant même établis pour des durées renouvelables d'un mois !*

Ce genre de gestion a en général pour origine la non-création de postes de contractuels dans un service nouveau à qui l'on demande un travail important, comme le ministère de l'environnement. Ce manque d'effectifs a obligé les responsables à se « débrouiller » et les a conduit à affecter des crédits d'étude à l'emploi du personnel indispensable. Là encore on s'aperçoit que la question des non-titulaires est le fruit de l'inconséquence du pouvoir qui ne veut pas se donner les moyens de sa politique en embauchant du personnel et oblige de ce fait les chefs de service à employer des artifices inadmissibles pour remplir leurs missions.

Abordant le cas des parcs nationaux, Dominique expose la situation que Didier Jalabert et Octave Martinet lui ont décrite dans la Vanoise, en soulignant l'interdiction de démissionner pendant cinq ans sous peine de rembourser leur formation et le risque d'être licencié à partir d'un certain âge pour manque d'efficacité dans les missions confiées.

Il conclut ainsi la présentation de la situation actuelle. *En résumé, la situation au ministère de l'environnement est une caricature aggravée de ce qui se passe dans toute la fonction publique. Dans ce ministère de création récente, on a fait face à un développement important en embauchant du personnel n'importe comment. Il faut savoir, par exemple, qu'il était prévu de n'embaucher que quelques contractuels pour des tâches très techniques. On en est maintenant à plus de quatre-vingt-dix pour cent de contractuels.*

La seconde partie du document préparé par Dominique aborde la stratégie syndicale à adopter face à cette situation. Il reprend la position de l'Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés (UFFA-CFDT) comme point de départ de la réflexion : *que tous les employés permanents de l'état qui en font la demande soient titularisés.*

Dominique explique que cette position, en apparence juste, simple et claire pose en fait de multiples problèmes. Lui, qui ne connaissait presque rien du fonctionnement de la fonction publique il y a quelques années, s'est rendu compte que, lorsqu'on titularise quelqu'un, il faut le faire entrer dans un corps de fonctionnaires. Ceux-ci ne sont pas toujours très satisfaits de voir arriver un concurrent qui n'a pas passé les mêmes examens ou suivi la même filière. La place que l'ex-contractuel va prendre aurait pu revenir à un fonctionnaire attendant une mutation géographique ou une promotion. D'un autre côté le titulaire risque lui-même d'être titularisé dans des conditions qui ne le satisferont pas, avec par exemple une perte de salaire ou l'obligation de changer de poste ou de fonction. Donc, au-delà de la position générale de l'UFFA, il faut examiner au cas par cas la situation des personnels sous tutelle du ministère de l'environnement.

En administration centrale la section du SNABE revendique que tout personnel employé au ministère devienne réellement contractuel sur poste budgétaire, avec disparition des emplois sur contrat d'études.

Dans les parcs, les représentants du personnel demandent la création d'un statut spécifique pour les gardes des parcs nationaux. Mais il reste encore à préciser les revendications et ébaucher le contenu du statut demandé.

Pour les agences il serait très difficile selon Dominique – voire dangereux – de revendiquer une titularisation dans la situation actuelle de la fonction publique. Il n'existe pas de corps de l'environnement et l'entrée du personnel dans les corps existants (Mines, Agriculture et Équipement) poserait des problèmes très délicats. Les salaires dans les agences sont plus élevés que les salaires de base des fonctionnaires détachés, c'est-à-dire en poste dans un ministère autre que leur ministère d'origine comme c'est le cas de tous ceux qui sont en poste à l'environnement. *Mais ne vous inquiétez pas pour eux*, précise Dominique, *ils se rattrapent largement grâce à leurs primes de détachement*. Certains salariés des agences sont attirés par cette titularisation à cause de la garantie de l'emploi qu'elle représente et des possibilités de mutation dans d'autres services administratifs. Encore faudrait-il définir les conditions minimales de titularisation.

Une autre voie à étudier est celle du statut. Elle consiste à en élaborer un à partir de la situation actuelle et à le faire évoluer ensuite. C'est ce que les actions récentes du SNABE ont déjà permis de faire dans certains domaines : préavis de licenciement, système de prévoyance, commissions du personnel, avantages sociaux, etc. Mais la question des grilles salariales n'est pas résolue, la mise en place d'un système de retraites décent n'a pas beaucoup avancé. Et surtout, il faudrait que les contractuels des agences puissent accéder à tous les postes de responsabilité sans être systématiquement supplantés par un fonctionnaire venu de l'extérieur.

Une fois terminée la présentation de son rapport, Dominique ouvre la discussion. Beaucoup de questions se posent et les militants présents ne parviennent pas à une conclusion précise. Mais il est clair qu'il y a chez la majorité des jeunes syndicalistes une réticence très forte à l'option de la titularisation. L'axe principal de revendication sera donc toujours de rechercher à obtenir les avantages sociaux des agents de la fonction publique, mais avec un statut de contractuel plutôt que de fonctionnaire. La quasi-totalité de la discussion porte sur le cas des agences, laissant un peu de côté les parcs et le ministère.

Le troisième et dernier jour du congrès, Francis Lucas propose une motion pour exclure les cadres du syndicat ! Bien entendu la motion n'est

pas adoptée mais elle recueille quand même quelques voix. Et sa discussion, très animée, débouche sur une proposition concrète. Les secrétariats de section, dans les deux ans, devront être confiés à des non-cadres qui devront également participer de façon systématique aux négociations avec la direction. Pour cela, il faudra mettre sur pied des stages de formation syndicale destinés en priorité à ces catégories de personnel. De cette manière, on peut espérer que les non-cadres prendront progressivement en charge la mise au point des revendications.

Quand il fait la connaissance de Claude Jendrier, Francis est content de voir arriver un non-cadre au syndicat. Autant à la section Adour-Garonne qu'au niveau national, il a de plus en plus de mal à supporter certains de ses collègues, ingénieurs pour la plupart, qu'il trouve arrogants envers ceux qui n'ont pas les mêmes diplômes.

Pendant ce congrès tous deux ont aussi beaucoup discuté avec les gardes des parcs nationaux, dont ils se sentent plus proches que de leurs collègues ingénieurs. Francis raconte les prélèvements d'eau dans les stations balnéaires en été. *Pas vraiment désagréable comme travail*, remarquent ses collègues. Mais il raconte aussi les prélèvements en hiver dans les stations d'épuration. *C'est même dangereux, plusieurs collègues sont tombés malades suite au contact avec des substances polluantes. Mais au syndicat la plupart des gens sont des cadres et n'ont jamais vu une station d'épuration.*

L'un des gardes du parc de la Vanoise, Octave Martinet, leur décrit alors son travail dans la montagne. Il leur raconte qu'il lui est arrivé plusieurs fois de passer sous une avalanche. Les syndicalistes de Toulouse et Orléans ouvrent des yeux tout ronds. Ils se réjouissent de l'arrivée des parcs nationaux. C'est comme une bouffée d'oxygène pour le syndicat, jusqu'à présent centré sur les agences de bassin avec une tendance à raisonner comme si c'était le centre du monde.

Le clivage entre cadres et non cadres n'est pas le seul à être discuté au congrès. L'égalité hommes-femmes est également abordée. Quelques années après mai 1968, à de rares exceptions près, les femmes qui travaillent dans les agences de bassin sont des dactylos. Celles qui sont présentes au congrès revendiquent un changement de leur situation, à commencer par une meilleure participation à la vie syndicale. Même s'ils ne savent pas bien quoi faire, les congressistes du SNABE-CFDT sont d'accord et votent la motion suivante :

PROBLEME DES FEMMES

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT C.F.D.T réuni en Congrès, les 23, 24 et 25 Mai 1975 à FRANCHEVILLE, sur proposition des femmes présentes :

CONSTATE :

- la faible représentation des femmes à ce Congrès

RAPPELLE :

- que les femmes en tant que salariées ont des revendications communes à celles des hommes.
- qu'elles ont des problèmes spécifiques liés à la structure sociale et économique actuelle.
- qu'un changement profond de leur condition de vie et de travail nécessite une prise de conscience de tous.
- que les femmes sont nombreuses dans les petites catégories et que les structures syndicales doivent favoriser leur accueil et leur donner les moyens de s'exprimer.

DEMANDE :

- qu'une discussion soit engagée dans chaque section sur ces problèmes et qu'elle débouche sur des actions concrètes.

La dernière journée se clôt par l'élection des nouveaux responsables du syndicat. Zénon Wilczynski, jusqu'alors secrétaire général adjoint, est élu secrétaire général du SNE-CFDT, prenant le relais de Dominique Gros. Francis Lucas devient trésorier en remplacement de Xavier Basséras. Claude Jendrier est élu Secrétaire de la branche agences et Octave Martinet Secrétaire de la branche parcs nationaux.

Quand le congrès se termine, les quarante participants du SNABE devenu SNE-CFDT ont le sentiment d'avoir vécu un moment très fort. Malgré les critiques de certains à propos des discussions interminables et les réclamations d'autres contre les conditions de vie beaucoup trop spartiates à leur goût, tous ont finalement gardé un bon souvenir de l'ambiance fraternelle de cette rencontre. Pour la première fois ils ont vraiment la sensation de participer à une aventure collective.

Quelques militants des agences de bassin ont su l'illustrer avec talent dans le compte-rendu du congrès.



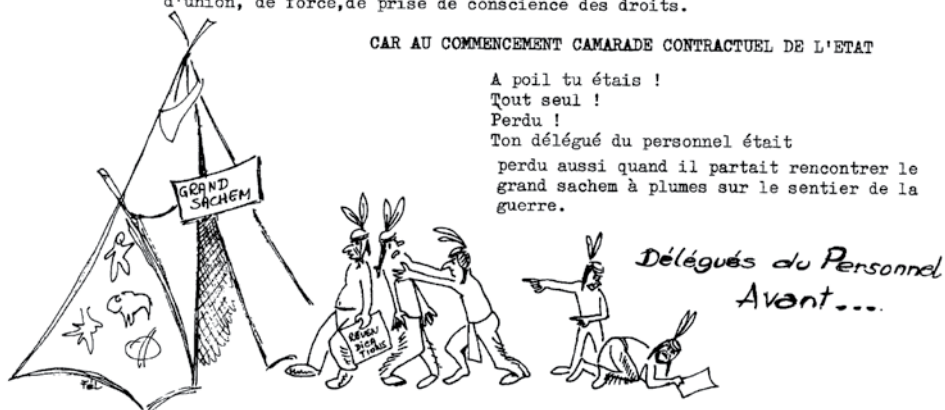
## UN RASSEMBLEMENT

C'est tout? diras-tu. Oui ! mais c'est beaucoup !  
40 personnes réunies pour la première fois pour définir leur situation de salarié de l'Environnement.

C'est un symbole aussi ! Un match de foot ou de volley, à Lyon ou à Orléans, tu comprends bien que c'est plus que 22 joueurs courant sur l'herbe... Pas besoin de faire de dessin. Bon ! Donc c'est un symbole d'union, de force, de prise de conscience des droits.

CAR AU COMMENCEMENT CAMARADE CONTRACTUEL DE L'ETAT

A poil tu étais !  
Tout seul !  
Perdu !  
Ton délégué du personnel était  
perdu aussi quand il partait rencontrer le  
grand sachem à plumes sur le sentier de la  
guerre.



Incapable de te définir tu  
ne savais pas te trouver...  
Travailleur d'aucune planète  
ni privée, ni publique tu  
étais contractuellement sous  
vide étatique.

contractuel  
sous vide  
étatique  
(collection  
du Musée de  
l'Environnement)



Avec ce CONGRES maintenant nous pouvons mieux savoir qui nous sommes puisque nous sommes rassemblés. C'est d'abord ça qui est important.

## UNE POLITIQUE DES REVENDICATIONS ?

Et le beefteack diras-u ? J'y viens ! Mais le beefteack çà ne pousse pas dans les arbres et çà ne tombe pas tout seul dans la bouche quand c'est mûr.

Le congrés a fait le point des PROGRES accomplis.

As-tu une petite idée de ces PROGRES camarade contractuel ? Si tu es nouveau sans doute pas ; si tu es déjà un vétéran de l'Agence non plus hélas ! Les choses se passent tellement comme çà ! Elles vont de soi... Elles coulent naturellement à petites gouttes sans doute, mais apparemment selon la loi naturelle de la pesanteur et tombent dans ton champ. Et tu les acceptes sans lever la tête pour voir quels vents gentils ont amené les nuages bienfaiteurs.

Pourtant camarade contractuel souviens-toi ! Je le dis une nouvelle fois ! A poil tu étais

# HIER



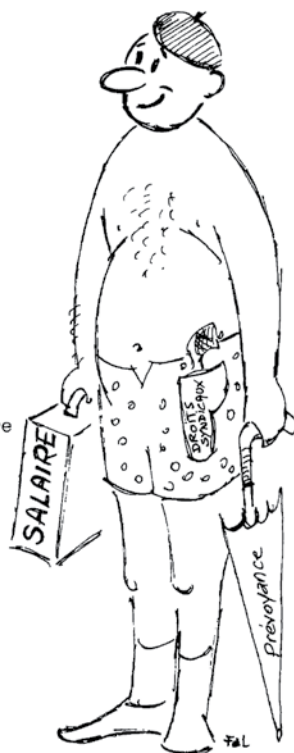
- Une simple lettre d'embauche
- Pas de prévoyance :
  - si tu étais malade plus d'un mois tu ne percevais plus de salaire ; si tu crevais ta famille te pleurait et t'enterrait et ne recevait pas un centime si ce n'est une aumône.
- Manque de protection contre l'arbitraire des directions
- Manque de connaissance et d'application des textes en vigueur
- Pas de prime, anarchie des salaires

# AUJOURD'HUI

Te voilà quelque peu habillé

Je te rappelle dans le désordre quelques progrès accomplis.

- Une mise en ordre des salaires par négociation d'une grille garantissant un avancement unique d'un échelon tous les deux ans
- Une prime répartie en pourcentage fixe du salaire et déhiérarchisée (8 % en cat. I, 13 à 14 % en cat. VI)
- Suppression de la notation, remplacée par une appréciation
- Durée des congés : 25 jours ouvrés, soit 5 semaines
- Contrat de travail permettant en cas de licenciement un préavis de 6 mois au lieu de 3
- Régime de prévoyance assurant au personnel un salaire complet en cas d'accident ou maladie professionnelle depuis le 1er jour de présence à l'Agence. Pour ceux de la vie courante, salaire complet après 3 mois de présence et pendant 3 ans puis 50 % du salaire
- Congés spéciaux pour garde d'enfants malades
- Horaire variable de travail
- Aide élargie pour les colonies de vacances
- Elargissement de la formation continue à toutes les catégories professionnelles
- Création des commissions du personnel
- Création de la "Commission Nationale des 18"
- Application aux catégories III des modifications intervenues pour les agents de cat. B de la fonction publique
- Relèvement des taux de déplacement pour certaines catégories 3
- Droits syndicaux ?



en 1975

## DE NOUVELLES REVENDICATIONS : COMMENT

Tu n'avais rien et tu as obtenu certaines choses.

Comment cela a-t-il pu se faire ?

Parce que certains d'entre nous se sont dévoués comme délégués, représentants syndicaux pour aller discuter ici ou là ?

NON !

Car ils n'ont aucune autorité par eux-mêmes et rencontrent toujours des personnes qui en ont une par les fonctions qu'elles occupent (Directeurs, Chefs de Service, Ministre...).

ALORS ?

Il faut donc CHANGER le rapport de force. Le syndicalisme le permet. A partir du moment où il est apparu dans les Agences de nouvelles formes de discussions sont nées et des avantages ont été acquis.

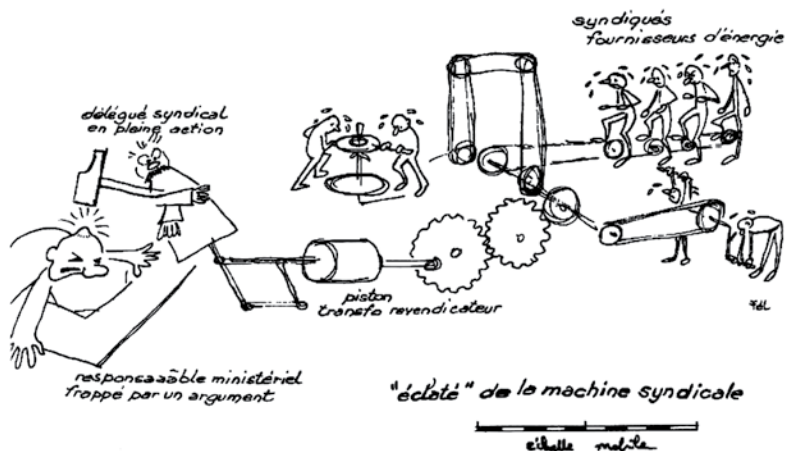
Le NOMBRE c'est-à-dire le taux de syndicalisation a permis de réaliser d'importants progrès, trop d'entre nous SONT ENCORE indifférents.

Mais tu as vu que le Congrès a adopté pour les deux prochaines années une politique qui consiste à négocier au mieux chaque avantage (notamment la grille des salaires). Pour négocier il faut être fort et déterminé. Il faudra que le NOMBRE montre sa détermination.

Dis-toi bien que dans les deux ans à venir des choses essentielles (grille des salaires définitive et généralisée à toutes les Agences, retraites...) PEUVENT et DOIVENT être obtenues. Mais dis-toi aussi que rien ne se fera, si derrière tes négociateurs, tu n'es pas présent avec les autres.

Il y va donc de ton intérêt le plus matériel.

Tu dois donc donner la pression aux simples organes que sont les représentants syndicaux.



## Chapitre VII

-

### **La Commission des dix-huit devient Commission des vingt**

Le ministre Jarrot ayant tenu la promesse faite aux représentants du SNABE-CFDT, la circulaire sur les droits syndicaux au ministère de la qualité de la vie est publiée au journal officiel le 22 août 1975. Ce texte permettra au syndicat de disposer de dispenses de services et donc d'avoir beaucoup plus de temps pour faire avancer les revendications. Le prochain congrès pourra même être organisé en semaine et non pas le week-end comme ce fut partiellement le cas pour Francheville.

Dans les agences l'application de la circulaire ne pose pas trop de problèmes. Les sections syndicales sont en place depuis deux ans déjà et les directeurs savent qu'ils doivent compter avec l'avis des syndicats. Dans les parcs nationaux, en revanche, certains directeurs font de la résistance et tardent à reconnaître officiellement les bénéficiaires des dispenses de service indiquées par le SNE. Il faudra finalement une intervention du ministre en 1977 pour que la situation se débloque.

La Commission des dix-huit se réunit à nouveau le mardi 2 décembre 1975. La veille les délégués SNE-CFDT des six agences, encore portés par l'enthousiasme du congrès de Francheville, s'étaient réunis pendant une journée pour préparer à fond la réunion, montrant ainsi l'unité du personnel des agences. C'est essentiel pour créer un rapport de force favorable face à l'administration.

Pendant cette réunion préparatoire Xavier Basséras soulève un grave problème. Le directeur de l'agence Adour-Garonne a décidé de supprimer le service Eaux Souterraines de l'agence et envisage de licencier les deux hydrogéologues qui y travaillent. Ses collègues des autres agences décrivent des situations du même type : à Rhône-Méditerranée-Corse, c'est le service hydrologie qui risque de disparaître ; à Artois-Picardie et à Seine-Normandie,

des pans entiers du travail de l'agence se retrouvent sous-traités à des entreprises privées, comme par exemple le service mesures.

Les représentants du SNE-CFDT décident alors de demander l'ajout d'un nouveau point à l'ordre du jour de la réunion du lendemain : *problème de la pérennité et de la mission des agences eu égard à la disparition de certains services techniques ; problème de la sous-traitance.*

La réunion de la Commission des dix-huit est présidée pour la première fois par le directeur de la DPPN, M. Saglio. Lorsque le nouveau point d'ordre du jour proposé par le SNE-CFDT est adopté, le directeur de l'agence Adour-Garonne, surpris qu'un conflit qu'il pensait propre à son agence se retrouve en discussion à Paris, demande que cette question ne soit pas débattue sous l'angle d'un cas particulier mais sur un plan général.

Xavier, grâce à la préparation de la veille, fait un exposé d'ensemble de la situation avant d'insister sur le sort de ses deux collègues hydrogéologues menacés de licenciement à Adour-Garonne qu'il compare à *des citrons dont on a pressé le jus avant de jeter l'écorce*. Il conclut en soulignant l'enjeu de la question pour l'avenir. *Si les agences abandonnent leurs compétences techniques, elles ne seront bientôt plus que des banques ayant perdu le potentiel d'intervention qui fait actuellement leur force et leur renommée.*

M. Saglio répond d'abord que les évolutions de structure et l'organisation des services au sein d'une agence relèvent du directeur de cet établissement et non pas de lui-même. Il expose alors sa conception du rôle des agences. *Elles doivent avoir une bonne connaissance de terrain, promouvoir les techniques nouvelles et diffuser des connaissances sur la ressource en eau. Mais la mission des agences, telle que définie par la loi, implique une certaine humilité. Cette mission n'est pas de gérer mais de faire prendre conscience puis d'aider et enfin, de « passer le flambeau » aux autres administrations quand le terrain est défriché.* Il conclut que c'est au vu de cette réflexion qu'il faut examiner le problème. *Mais si certaines actions doivent être abandonnées par les agences, ajoute-t-il, celles-ci peuvent avoir à prendre en charge d'autres actions dans de nouveaux domaines. Leur mission est d'avoir des idées qui ont vocation à être ensuite « récupérées par d'autres ». Cette souplesse implique une capacité d'action rapide.*

Dominique Gros intervient alors pour demander que la disparition d'un service ne dépende pas de l'humeur subite d'un directeur, annulant ainsi des années de compétence technique accumulée. Le directeur de l'agence Adour-Garonne, qui se sent visé par ses propos, lance un regard noir à Xavier. *Le SNE-CFDT, poursuit Dominique, demande que les emplois soient préservés dans tous les cas par des mesures de reconversion. Le personnel*

*des six agences est prêt à passer à l'action par tous les moyens pour défendre nos collègues d'Adour-Garonne, car le problème nous concerne tous.*

Le directeur de l'agence Seine-Normandie, M. Valiron, donne son avis sur la question. *Les agences doivent rester des organismes musclés et légers. Leur donner trop d'importance serait leur mort. La sous-traitance doit s'accompagner de contrôles importants avec des gens compétents. Pour cela il faut que les agents puissent rester à l'agence et donc avoir un plan de carrière.*

Les échanges se poursuivent un moment sur l'avenir des agences. Puis les délégués syndicaux observent que cette discussion, certes intéressante d'un point de vue théorique, ne répond pas exactement aux préoccupations concrètes des personnels.

M. Saglio déclare finalement que *la sous-traitance ne doit pas porter sur les missions spécifiques des agences. Elle ne doit pas entraîner de licenciements.* Le directeur de l'agence Adour-Garonne cherche à se défendre et déclare qu'*il n'y a plus aucun problème d'hydrogéologie dans le bassin Adour-Garonne. Tout a été fait et il n'y aura pas de sous-traitance dans ce domaine après la disparition du service. De toutes façons, conclut-il, l'hydrogéologie n'est pas un des domaines fondamentaux des agences.*

Les représentants du personnel sont scandalisés. Les cinq autres directeurs d'agences regardent leur collègue avec étonnement mais restent silencieux. M. Saglio reprend la parole. *Je demande instamment que les agences financières de bassin s'abstiennent de passer des contrats de sous-traitance qui entraîneraient des licenciements de personnels des agences ou qui porteraient sur des domaines nécessaires à l'exercice des responsabilités directes des agences. Je demande aussi une application rigoureuse de l'article 6 du règlement général adopté par l'ensemble des agences : en cas de vacance de poste, les places disponibles doivent être offertes au personnel des autres agences. Que ce soit dans leur agence ou dans une autre, il doit toujours y avoir des possibilités de reconversion des agents.*

Le soir Xavier retrouve son directeur dans l'avion de retour vers Toulouse. Celui-ci est à côté d'un de ses anciens collègues et lui dit avec une pointe d'humour qui dissimule mal sa contrariété. *Je te présente M. Basséras. D'habitude c'est un collaborateur, aujourd'hui c'est un adversaire.* Ce jour là, le directeur de l'agence Adour-Garonne a pris conscience de la capacité d'action du SNE-CFDT.

A l'ordre du jour de la même réunion de la Commission des dix-huit figure l'application des droits syndicaux dans les agences financières de bassin : mise à disposition de locaux syndicaux, affichage, dispenses de services, etc. M. Saglio demande s'il existe encore un problème après la diffusion de la circulaire du 22 août 1975 du ministère de la qualité de la vie. *Et si toutes les dispenses sont accordées à des personnes qui se trouvent dans la même agence, comment fera-t-on ?* s'inquiète M. Valiron, le directeur de l'agence Seine-Normandie.

Les délégués du SNE-CFDT tiennent au principe selon lequel les droits sont calculés pour l'ensemble du ministère et non pas établissement par établissement. Ils rappellent que ce principe a été accepté par le ministre. Il est convenu alors qu'une nouvelle réunion sera organisée lorsque les syndicats auront fait connaître la désignation des représentants et la répartition des autorisations d'absence, afin d'assurer une répartition équitable entre les agences. Les conseils d'administration en seront informés. Le ministère suivra la question avec attention et interviendra si un problème particulier se pose dans une agence.

Les représentants du personnel rappellent que la question des salaires traîne depuis maintenant deux ans. L'administration les informe qu'une nouvelle lettre vient d'être envoyée au ministère des finances, reprenant les propositions faites antérieurement et les actualisant. Dominique regrette qu'on n'ait pas fait part de ces dispositions au groupe de travail « salaires », qui ne s'est d'ailleurs pas réuni depuis presque un an. Le personnel a l'impression d'être maintenu sur la touche pendant que des courriers font la navette entre le ministère de la qualité de la vie et le ministère des finances, sans aboutir à quoi que ce soit.

M. Saglio annonce alors qu'une copie de la dernière lettre aux finances sera communiquée aux représentants du personnel et qu'il demandera une intervention du ministère pour débloquer le dossier, cette situation n'ayant que trop duré.

Après de nombreux autres sujets, le dernier point abordé est la question des retraites complémentaires dans les agences financières de bassin. Les représentants du personnel l'attendent avec impatience et espèrent que la présence de M. Saglio en personne va permettre d'avancer



rapidement, comme ce fut le cas pour la question de la sous-traitance. Dominique mesure le chemin parcouru depuis la première rencontre du SNABE avec le directeur de la DPPN, en octobre de l'année précédente, où il leur avait paru hautain et où rien n'avait pu avancer.

Depuis deux ans, trois délégués ont représenté le SNE-CFDT au sein du groupe de travail retraites de la Commission des dix-huit. Ils ont permis de présenter à l'administration un projet cohérent et bien étudié, appuyé sur plusieurs rapports qui démontrent qu'avec l'IRCANTEC les agents ne disposeront que d'une retraite de misère. Ils ont tenté jusqu'au bout une comparaison avec les fonctionnaires mais n'y ont pas réussi à cause du système des honoraires que reçoivent ces derniers, des âges de départ qui ne sont pas les mêmes et des systèmes de comptabilisation différents des points et annuités.

Enfin la revendication du personnel est de consacrer quatre pour cent de la masse salariale en plus à une retraite complémentaire pour pouvoir garantir des revenus décents, au delà des douze pour cent de cotisations versées à l'IRCANTEC à l'heure actuelle. Cela conduit à rejoindre une caisse de retraite par répartition affiliée à l'ARRCO qui regroupe l'ensemble des caisses de cadres du secteur privé. L'assurance transitera par les amicales du personnel, comme pour le régime de prévoyance. Les cotisations seront réparties avec effet rétroactif à trois pour cent pour l'agence et un pour cent pour le personnel, avec ristourne pendant quinze ans car la majorité des effectifs est très jeune.

Les directeurs et le ministère acceptent cette proposition. M. Saglio fera son affaire de l'accord du ministère des finances, avec l'argument que les cotisations proposées sont encore en deçà de celles des fonctionnaires.

Pour les délégués du SNE-CFDT c'est l'un des plus grands résultats concrets obtenus depuis la création du syndicat. Il montre que le personnel uni et décidé peut voir aboutir ses justes revendications. Une retraite complémentaire équivalente à celle du privé construite sur seize pour cent du salaire n'a rien de mirobolant, mais c'est un beau progrès pour des contractuels de l'État.

Le travail collectif porte ses fruits. Le SNE-CFDT, en se positionnant comme force de proposition, a réussi à construire une relation de confiance avec la plus grande partie des directeurs des agences, qui trouvent aussi leur intérêt dans l'amélioration des conditions de travail dans leurs établissements.

Quelques jours plus tard, à Metz, Dominique participe à l'organisation d'un meeting de Michel Rocard qui a été le candidat du PSU à l'élection présidentielle de l'année précédente et vient de se rallier au Parti Socialiste. Le soir Michel Rocard dîne chez Dominique, donne un coup de main à la vaisselle et dort dans la chambre d'amis de la famille Gros.

Les deux hommes se lèvent à cinq heures du matin et prennent ensemble l'avion pour Paris. *C'est dur la vie d'un homme politique*, pense Dominique. *Se coucher à une heure du matin avec les derniers participants au meeting, prendre l'avion à sept heures le lendemain, pour eux, c'est la routine.*

L'homme politique, dont la profession est inspecteur des finances, s'est vu confier un rapport d'évaluation des agences financières de bassin. Dans ce cadre il s'est déjà rendu dans plusieurs agences mais y a surtout rencontré les directeurs et la vision de terrain de Dominique est nouvelle pour lui. C'est en même temps la vision d'une personne passionnée par les agences qui partage les idées portées par le PSU. *C'est le meilleur exemple d'autogestion que je connaisse. Tous les acteurs sont autour de la table et prennent part aux décisions : les pêcheurs à la ligne, les associations de protection de l'environnement, les agriculteurs, les élus locaux, les industriels et les représentants de l'État qui sont les garants de l'intérêt général.*

Les décisions prises à la Commission des dix-huit entrent en application et les conditions de travail s'organisent dans les agences de bassin. Tout ne fait pas l'objet d'une harmonisation au niveau national et plusieurs points sont négociés localement au niveau de chaque agence.

C'est le cas par exemple du passage à l'horaire variable. A Adour-Garonne, on discute beaucoup sur le fait qu'il faille installer ou non une pointeuse pour contrôler le temps de travail des agents. Le directeur a un avis tranché. *Il n'y a pas besoin de pointeuse. Vous êtes grands, vous pouvez bien marquer l'heure à laquelle vous arrivez le matin et partez le soir.*

Au bout de trois ou quatre mois des bruits de couloir apparaissent. Deux ou trois agents, toujours les mêmes, ne sont pas là, font remplir les papiers par les autres, etc. Plusieurs personnes viennent se plaindre à Xavier qui convoque les personnes concernées. *Ecoutez les mecs, là ce n'est pas le patron qui vous parle, c'est le syndicat qui vous parle. Un truc pareil, où la confiance est totale, si vous trichez là-dessus, vous êtes des vrais salauds. Vous méritez de vous faire virer et je ne vous défendrai pas.* Les collègues de Xavier bafouillent quelques explications. *Ce n'est pas compliqué,*

commande-t-il, *vous reprenez tous vos bulletins, vous rectifiez tout. Et les heures qui vous manquent, vous les ferez.*

Depuis ce jour il n'y a plus eu de problème. Longtemps après, on a fini par mettre une pointeuse parce que la saisie de l'horaire variable était trop compliquée lorsque que tout le monde n'avait pas d'ordinateur. Le syndicat ne s'y est pas opposé. Selon Xavier la pointeuse était l'outil le plus efficace. Il la considérait comme un instrument d'aide au suivi beaucoup plus que de contrôle, car l'agent pouvait faire lui-même une correction manuelle.

A peu près à la même époque, à l'agence Adour-Garonne, la répartition des primes est faite par le directeur et ses sous-directeurs. En commission du personnel, le SNE-CFDT dénonce ce système de « primes de gueule » et revendique une prime uniforme entre tous les agents. Le directeur ne veut pas en entendre parler. La section syndicale propose alors à tous de remettre toutes les primes dans un pot commun. On déduit la part qui correspond aux impôts et le reste est reversé uniformément à tout le personnel, de façon indépendante des positions hiérarchiques.

La quasi-totalité du personnel de l'agence est alors syndiqué au SNE-CFDT et moins de dix personnes refusent de participer au système. Le directeur convoque les délégués du syndicat.

– *Monsieur Basséras, vous me ridiculisez.*

– *Pourquoi dites-vous ça?*

– *Parce que j'ai pris la décision de répartir les primes et vous avez fait une action auprès du personnel pour changer complètement ce que j'avais fait et organiser une action soi-disant sociale qui me ridiculise complètement.*

– *Mais Monsieur le Directeur, on vous en avait parlé, on vous avait fait d'autres propositions, vous n'avez pas voulu écouter. Vous avez pris vos responsabilités. On vous a laissé faire. Mais nous, maintenant, on fait autrement.*

– *C'est bon, vous avez gagné. Vous allez monter une commission Primes, vous en serez le président. Dans un mois je veux que vous me proposiez un nouveau système de répartition des primes qui tienne la route et que je puisse utiliser.*

La commission est constituée et soumet la proposition suivante au directeur : en modulant le taux des primes de rendement, les catégories les plus basses ont jusqu'à l'équivalent de 16 mois de salaire et les catégories les plus hautes ont au moins l'équivalent de treize mois de salaire. Une petite portion de la prime est également laissée à l'appréciation du directeur. Le système est socialement juste et permet de ne pas tout miser sur l'avis des chefs de services.

Lors de la mise en application du système, quand la répartition décidée par le directeur est connue, le personnel crie au scandale car son secrétaire personnel, qui dénonce tout le monde, a la meilleure prime !

Le système a ensuite fonctionné pendant des dizaines d'années. Plusieurs directeurs et chefs de service ont voulu le remettre en cause, de façon à récompenser en priorité ceux qu'ils estimaient faire un meilleur travail. Le SNE-CFDT répondait alors invariablement *Vous n'allez tout de même pas enlever la prime à des gens qui gagnent si peu ? Débrouillez-vous pour trouver d'autres primes ailleurs, mais ne prenez pas aux petits pour donner aux catégories un et deux !*

Des démarches comparables ont été menées par les équipes du SNE-CFDT dans d'autres agences. A Rhin Meuse le directeur avait institué une prime à géométrie variable mais à masse déterminée dont étaient privés les nouveaux venus pendant un an, ce qui revenait confisquer une prime pour la donner aux anciens. Par un système de péréquation et après déduction des impôts à payer, les militants du SNE ont décidé de verser aux nouveaux la prime dont ils étaient privés. Le système a fonctionné pendant plus d'un an. Devant cette générosité organisée les intéressés se syndiquaient. Face à cette organisation, le directeur a cédé et a fini par verser la prime à tout le monde.

Janvier 1976. Le Président Valéry Giscard d'Estaing effectue un remaniement contre l'avis de son ambitieux Premier ministre Jacques Chirac et réduit le nombre de gaullistes au gouvernement. André Jarrot est remplacé par André Fosset à la tête du ministère de la qualité de la vie. Les syndicalistes des agences perdent l'espoir de voir avancer les négociations sur les salaires.

Mais à leur surprise, une nouvelle réunion de la Commission des dix-huit est convoquée pour le 23 mars 1976, au cours de laquelle M. Lefrou leur annonce que le ministère des finances a répondu positivement à la lettre envoyée quelques mois auparavant. Dans cette réponse, le ministère des finances demande que l'on s'oriente vers un statut des personnels contractuels des agences comportant un régime nouveau de rémunérations. Les délégués du SNE étudient alors les différents statuts existants pour les contractuels de l'État et se rendent compte que s'ils étaient appliqués aux contractuels des agences, ils ne leur donneraient rien de plus que ce qu'ils ont déjà et qu'au contraire, ils risquaient d'y perdre.

Les représentants du personnel se retrouvent alors face à un

dilemme : refuser la proposition du ministère des finances conduirait à faire perdurer la situation de blocage qui existe depuis plusieurs années ; l'accepter conduirait à renoncer, probablement pour très longtemps, à ce que les contractuels des agences bénéficient des garanties statutaires les plus avantageuses. Plusieurs militants du SNE refusent d'accepter une solution au rabais. Ce n'est pas pour cela qu'ils se sont engagés à la CFDT.

La question est longuement discutée au conseil national où les délégués sont conscients de l'importance de la décision à prendre. La position du SNE-CFDT sera décisive pour la suite des événements, le syndicat étant ultra-majoritaire dans les agences. Les conseillers nationaux estiment que la proposition du ministère des finances ne permettra pas d'atteindre, comme le demandait le congrès de Francheville, « l'obtention de tous les avantages sociaux des agents de la fonction publique ». Ils décident donc de refuser cette proposition et de revendiquer pour le long terme la titularisation dans le statut général de la fonction publique. Pour le court terme, ils se mettent d'accord sur la nécessité de rester ouverts à la discussion, mais à condition de négocier uniquement une grille de salaires basée sur la valeur du point de la fonction publique.

Les conseillers nationaux votent finalement à l'unanimité la position qui s'appliquera aussi bien aux agences qu'aux parcs nationaux : *dans le cadre du droit public qui nous régit, le seul statut sur lequel nous désirons mener des négociations est le statut général de la fonction publique, impliquant la création de corps spécifiques de l'environnement.*

Paris, ministère de l'environnement, mardi 22 juin 1976. La Commission des dix-huit prend le nom de Commission des vingt car le Syndicat national des personnels de l'environnement CGT, qui vient d'être créé, a demandé à y participer. Cela nécessite l'entrée d'un participant supplémentaire au titre de la DPPN afin de conserver au groupe son caractère paritaire.

La principale question à l'ordre du jour est le principe de l'adoption d'un statut pour le personnel des agences. Dominique présente la position du SNE-CFDT. *Le seul statut admissible est le statut général de la fonction publique, avec titularisation de tous les contractuels des agences. En attendant cette intégration, il faut obtenir le déblocage des rémunérations et l'aboutissement de la retraite complémentaire. Si l'on doit obligatoirement passer par une grille de rémunération, celle-ci doit être appliquée pour tous les personnels, fonctionnaires ou non.*

Cette position est partagée par la CGT. En revanche, FO et la CFTC ne sont pas opposés à l'adoption d'un statut propre au personnel des agences, pourvu que cela permette de débloquent rapidement les négociations sur les salaires.

Les autres représentants du SNE-CFDT complètent la position exprimée par Dominique. Xavier explique que ce que souhaite d'abord le personnel, c'est la sécurité de l'emploi telle qu'elle existe dans la fonction publique. Il est inutile de chercher à obtenir un statut si l'on risque d'aboutir à une situation moins favorable que celle qui existe actuellement.

Claude Jendrier, en tant que secrétaire de la branche agences du syndicat, est porteur des longues discussions du conseil national. Face aux positions exprimées par FO et la CFTC, il juge nécessaire de bien affirmer la position du SNE-CFDT et répète que *le seul statut convenable est celui de la fonction publique.*

Un représentant de l'agence RMC relativise. *Les personnels ne sont pas mécontents, en définitive, des « dispositions générales » qui leur sont applicables. Il suffirait donc de trouver une solution au problème des rémunérations ainsi que des possibilités de franchissement des catégories.*

*Nous avons étudié divers statuts d'établissements publics, insiste Zénon. Leurs grilles de rémunération n'apporteraient aucune amélioration aux personnels des agences par rapport à la situation actuelle. Ce qu'il faut c'est un statut de la fonction publique.*

Les représentants du SNE-CFDT se rendent compte qu'en refusant a priori tout autre statut que celui de la fonction publique, ils vont aboutir au blocage complet de la situation qu'ils redoutaient. Ils proposent donc, comme cela avait été convenu au conseil national, de se limiter dans l'immédiat à la mise en place d'une grille de salaires rattachée aux indices de la fonction publique.

Cette proposition permet d'arriver à un consensus entre les membres de la Commission des vingt. La grille de rémunération adoptée devra s'appliquer à l'ensemble du personnel des agences, sur la base d'une nomenclature d'emplois théoriques. En revanche chaque agence disposera de sa propre pyramide d'emplois, comportant un certain nombre de postes de chaque catégorie, adaptée à sa politique particulière. Les effectifs seront donc, comme ils le sont actuellement, évalués par chaque agence et présentés dans son budget.

Le groupe de travail « salaires » est élargi pour élaborer la nouvelle grille. Il comprend un représentant de la commission du personnel de chaque agence et un représentant de chacune des quatre organisations syndicales qui participent à la Commission des vingt.

Lorsque ce nouveau groupe de travail se réunit en novembre 1976, les délégués du SNE-CFDT proposent une grille de salaires basée sur un salaire mensuel minimum de deux mille cinq cents francs nets. Cette proposition est le résultat de longs calculs pour essayer de construire une grille adaptée au cas spécifique des agences, en comparant chaque métier à des emplois similaires dans d'autres organismes publics, que ce soit avec un statut de contractuel ou de fonctionnaire. Pour y parvenir, il a aussi fallu de longues discussions entre les six sections, car la situation est très différente d'une agence à l'autre.

Les directeurs d'agences jugent cette proposition complètement irréaliste et la rejettent avec fracas. Il faut dire qu'entre-temps, un plan d'austérité a été mis en place par le premier ministre Raymond Barre pour lutter contre l'inflation et le chômage qui ont fait suite au choc pétrolier de 1973. Le « Plan Barre » consiste à freiner la hausse des salaires, geler pour trois mois les prix à la consommation, réduire la taxe à la consommation et augmenter l'impôt sur le revenu ainsi que les prix de l'alcool et de l'essence.

Une nouvelle réunion de la Commission des vingt a lieu le jeudi 5 mai 1977. Les directeurs d'agences présentent un nouveau projet de grille de salaire qu'ils ont élaboré après avoir rejeté la proposition du SNE-CFDT au sein du groupe de travail « salaires ». La grille est basée sur les rémunérations actuelles dans les agences, avec un système de primes qui permet de se référer aux indices de la fonction publique. Les représentants du personnel se disent qu'ils ne réussiront pas à obtenir mieux et donnent leur accord pour que ce projet soit envoyé au ministère des finances.





## Chapitre VIII

-

### Les ministres passent, le SNE grandit

27 Août 1976. Jacques Chirac démissionne et Raymond Barre est nommé Premier ministre. Vincent Ansquer devient ministre de la qualité de la vie. *Combien de temps celui-là tiendra-t-il*, se demandent les militants du SNE-CFDT qui déjà ont vu défiler quatre ministres et trois secrétaires d'État depuis que Poujade a quitté le ministère en mars 1974.

Les syndicalistes adressent aussitôt une demande de rendez-vous au ministre, qui accepte de les recevoir le mardi 25 janvier 1977. Le secrétaire général Zénon Wilczynski est accompagné de ses deux secrétaires de branche Claude Jendrier et Octave Martinet ainsi que de Pierre Guingamp de la section syndicale de l'administration centrale. La rencontre dure deux heures et se déroule dans un climat détendu.

Après avoir présenté le syndicat, Zénon informe le nouveau ministre qu'en 1975, le SNE-CFDT avait obtenu de M. Jarrot que les représentants du personnel puissent participer au conseil d'administration des agences de bassin quand des problèmes concernant le personnel y sont débattus. Cette participation s'est révélée très importante pour le personnel car elle lui a permis de faire connaître aux administrateurs la réalité de ses problèmes. Les syndicalistes demandent au ministre que cette mesure soit étendue aux parcs nationaux, ce qu'il accepte.

Claude, en tant que secrétaire de la branche agences, explique ensuite au ministre les problèmes de rémunération que les représentants du SNE avaient déjà exposé à chacun de ses prédécesseurs. *Les agences de bassin devaient initialement fonctionner avec une majorité de fonctionnaires détachés et une minorité de contractuels très mobiles recrutés selon les principes de l'offre et de la demande. Mais la situation réelle est exactement l'inverse. Les agences fonctionnent grâce à une majorité de contractuels qui y font carrière et seulement une minorité de fonctionnaires détachés. Les règles de gestion établies initialement pour le personnel contractuel, basées sur une moyenne par catégorie, ne sont plus adaptées car elles conduisent à un blocage des salaires.*

Claude précise que les discussions menées dans le cadre de la Commission des vingt n'ont abouti à aucun résultat pour l'instant, suite à des refus successifs

du ministère des finances. Il s'étend sur la situation des plus petites catégories et conclut que *ce qui compte pour le personnel c'est de recevoir une rémunération lui permettant de vivre correctement. Il faut coller à la réalité et non vouloir définir, par satisfaction intellectuelle, un système technocratique défavorisant ceux qui sont déjà les plus défavorisés.* Le syndicaliste signale finalement l'insuffisance chronique des effectifs dans les agences. *Pour concevoir et mettre en place les programmes de lutte contre la pollution, les Comités de bassin ont demandé au personnel d'étudier de nouveaux paramètres, d'affiner les recherches et les mises au point. En fait les tâches tant techniques qu'administratives augmentent constamment, mais les effectifs sont loin de suivre la même progression.*

Zénon cite alors le cas de l'agence Seine-Normandie. *En novembre 1976 le directeur a présenté au conseil d'administration une modification des structures de l'agence devant permettre l'application de la nouvelle politique basée sur les objectifs de qualité des cours d'eau. Cette modification entraînait la création de trois postes supplémentaires. Que s'est-il passé ? La modification de structure a été acceptée mais les trois postes ont été refusés par le contrôleur financier. Résultat, c'est le personnel qui est obligé d'en supporter les conséquences. Ou bien encore, comme on le voit souvent, l'administration est obligée de passer par des embauches de personnel sur des crédits de toute sorte : études, fonctionnement, etc... C'est ainsi que les gens se retrouvent dans une totale insécurité d'emploi.*

Le ministre répond qu'effectivement ce type de situation est malsain pour tout le monde. La mise en place d'une politique d'objectifs de qualité induit une gestion beaucoup plus fine de nos rivières, il faut donc que les agences de bassin disposent de moyens de fonctionnement adaptés. C'est un facteur déterminant de leur réussite.

Pierre Guingamp, conseiller national du SNE représentant l'administration centrale et resté silencieux jusqu'alors, rappelle la particularité du ministère de l'environnement. *Soixante-dix pour cent des quatre cent soixante-dix personnes gérées par l'administration centrale sont des non-titulaires. Il y a eu un grand pas en avant l'année dernière, poursuit-il, avec la titularisation de quarante-six personnes par voie de concours. Mais le nombre de non-titulaires reste très important. Ne pourrait-on pas envisager d'autres moyens de titularisation ? L'intégration de certaines personnes ne pourrait-elle pas se réaliser par la création de corps de fonctionnaires spécifiques de l'environnement ? N'est-il pas temps que notre ministère devienne comme les autres ?*

Le ministre approuve encore une fois. Il informe qu'il a justement prévu un gros effort de création de postes de fonctionnaires l'année suivante. Concernant la création de corps de l'environnement, il laisse la parole à son directeur des affaires générales. *Pour le personnel de l'administration centrale, assimilé aux catégories B et C de la fonction publique, le problème ne se pose pas car il existe des corps interministériels pour les fonctions correspondantes. Par contre il pourrait se poser pour le personnel technique de catégorie A, mais c'est un problème très complexe car le personnel est issu d'origines très différentes.*

Les délégués du SNE-CFDT savent qu'il est inutile de poursuivre la discussion car le directeur des affaires générales, comme la majorité des hauts fonctionnaires du ministère de l'environnement, appartient probablement au corps des Eaux et forêts ou à celui des Ponts et chaussées. Or ces deux corps d'ingénieurs entendent bien se charger des missions d'environnement et n'ont aucun intérêt à voir se créer un corps spécifique de l'environnement qui leur ferait concurrence.

Pierre, lui-même fonctionnaire d'un corps de l'agriculture, est arrivé au ministère de l'environnement par hasard. En tant qu'agent de l'État il considère qu'il doit travailler avant tout là où l'État a besoin de lui. Quand on lui a proposé une affectation à ce ministère l'année précédente, un autre poste lui était proposé au ministère de la Défense. Ce qui a orienté son choix est l'attrait de la nouveauté, l'idée de travailler dans un ministère encore en construction. Mais, de la même façon qu'il est arrivé au ministère, il peut en partir d'ici deux ans si on a besoin de lui ailleurs. Il est donc bien placé pour comprendre combien il est difficile de construire un ministère sur la base de personnels contractuels ou issus de corps de fonctionnaires gérés par d'autres ministères.

Octave Martinet présente alors la situation des parcs nationaux. Le SNE-CFDT est le seul syndicat à être présent dans quatre des cinq parcs existants, le parc des Écrins étant le seul où le personnel n'est pas encore syndiqué. Deux nouveaux parcs sont aussi en cours de création dans la Haute Ariège et le Mercantour. Les parcs ont du succès et leur fréquentation a considérablement augmenté depuis leur création. Il y a donc, pour le personnel, un travail d'animation de plus en plus important. Et pourtant les effectifs n'ont pas évolué.

En Vanoise le travail a changé depuis deux ans. Auparavant la surveillance d'un district était assurée par un chef de secteur et un garde-moniteur. Maintenant les chefs de secteur ont hérité de nouvelles attributions, ce qui ne leur permet

plus d'assurer les mêmes tâches sur le terrain. Le parc a donc besoin de six gardes supplémentaires.

Dans le parc de Port-Cros le personnel de terrain était constitué d'un chef de secteur, un garde-moniteur et deux gardes-moniteurs stagiaires. Mais ces derniers ont été rétrogradés et licenciés, ce qui fait qu'aujourd'hui la protection du milieu naturel est pratiquement illusoire.

Octave ajoute que dans les Pyrénées, selon les informations transmises par ses collègues, il manquerait deux agents de terrain. Le parc des Cévennes, quant à lui, compte vingt-trois agents de terrain alors que le plan d'aménagement du parc en prévoyait cinquante-deux.

Le syndicaliste rappelle au ministre que le contrat-type qui permet de gérer le personnel de terrain, dont certains articles ont une teneur particulièrement antisociale, est en révision depuis deux ans. Il rappelle aussi qu'il n'existe aucune structure légale et officielle de concertation avec le personnel, ce qui permet tous les abus de la part des directeurs, comme le montre le cas de Port-Cros.

Le SNE-CFDT ayant tenté tous les recours gracieux possibles sans succès, les personnels des parcs nationaux ont décidé de se mettre en grève avec deux revendications principales. La première est la reprise des négociations sur le contrat-type, bloquées depuis huit mois. Cette revendication a été acceptée et les discussions entre les représentants syndicaux et l'administration ont repris. La seconde revendication est l'annulation des sanctions à l'encontre des gardes-moniteurs de Port-Cros. Elle n'a pas abouti et le syndicat a déposé un recours devant le tribunal administratif de Nice pour excès de pouvoir. La sentence, qui sera connue quelques années plus tard, sera favorable au SNE et permettra la réintégration des gardes concernés accompagnée d'une indemnité conséquente.

Le ministre se montre compréhensif et promet aux représentants du SNE de répondre rapidement à leurs attentes. Mais deux mois plus tard, quand commence le second gouvernement de Raymond Barre le 31 mars 1977, il est remplacé par Michel d'Ornano, un proche du Président de la République jusqu'alors ministre de l'industrie et de la recherche. Ce dernier hérite d'un ministère dont le périmètre est élargi, regroupant la culture et l'environnement. Les militants du SNE savent que beaucoup de discussions repartiront de zéro, une fois de plus. Zénon écrit au nouveau ministre pour lui demander un rendez-vous.

# Chapitre IX

-

## Second congrès : Bruguières

Mardi 31 mai 1977. C'est la date retenue pour le second congrès du SNE-CFDT. Le trésorier Francis se porte volontaire avec l'ensemble de la section de l'agence Adour-Garonne pour l'organiser. Ils obtiennent une salle pour trois jours dans un centre tenu par de jeunes agriculteurs dans le village de Bruguières, à une dizaine de kilomètres au nord de Toulouse. Quelques mois avant le congrès, le trésorier annonce au conseil national que le budget du syndicat permettra de prendre en charge quatre délégués pour chaque section.

Le congrès s'ouvre avec la présentation du rapport d'activité par le secrétaire général. Zénon Wilczynski considère que les trois branches qui constituent le syndicat ont atteint leur régime de croisière. *Dans les agences, les six sections fonctionnent bien et l'année dernière nous avons obtenu soixante-dix-sept pour cent des suffrages aux élections des commissions du personnel. Au ministère, les élections du mois d'avril nous donnent aussi une représentativité de soixante-dix-sept pour cent. Dans les parcs, seul le SNE-CFDT existe actuellement en tant que syndicat représentatif.*

*Par contre, poursuit le secrétaire général, nous sommes absents dans des secteurs entiers de notre ministère. Depuis janvier des contacts ont été pris avec la section syndicale CFDT du parc naturel régional de Brotonne et nous pensions depuis cette date qu'elle intégrerait notre syndicat. Mais malgré plusieurs relances, le délégué syndical de ce parc n'a plus donné signe de vie depuis la mi-février. Idem pour le parc régional de Corse. Nous pensions aussi que notre développement s'étendrait à l'Office national de la chasse. Malheureusement une bonne partie des gardes-chasse se sont constitués depuis début mai en syndicat autonome.*

Zénon rappelle les engagements qui avaient été pris deux ans auparavant au congrès de Francheville et se réjouit que certains cadres aient été remplacés par des non-cadres aux postes de responsabilités dans le syndicat. Il précise que *cela s'est fait davantage par le fait de départs volontaires des cadres pour des raisons personnelles ou professionnelles que sous la pression d'une relève consciente et piaffante.* Faisant allusion

en particulier à la faible représentation des femmes, il avoue que *les autres souhaits relèvent un peu des vœux pieux énoncés en congrès. La prise d'initiative et de responsabilités ne peut être imposée. Elle passe d'abord par la coïncidence des aspirations individuelles avec les intérêts collectifs.* Pourtant la situation s'améliore dans plusieurs sections et sur les cinquante délégués présents au congrès, huit sont des femmes.

Le rapport d'activité se termine par une proposition de changement du mode d'organisation du syndicat. Zénon explique que l'expérience des deux années passées a montré que la charge de travail et les responsabilités sont concentrées sur un nombre très restreint de militants. Selon lui, la charge de secrétaire général à mi-temps est trop lourde. *Cela devient une course infernale contre la montre.* Ce problème a été discuté en conseil national et il a été décidé de proposer au congrès la constitution d'un bureau national qui puisse fonctionner efficacement et dont l'équipe serait formée par le secrétaire général, les secrétaires de branches et le trésorier. Et surtout l'ensemble des dispenses syndicales serait redistribué. Le secrétaire général deviendrait disponible à plein temps et les secrétaires de branche pourraient disposer d'un mi-temps. Zénon précise alors que lui-même ne sera candidat à aucun poste de responsabilité syndicale pour les deux années à venir.

Ce n'est un secret pour personne : le seul militant qui s'est porté volontaire pour se consacrer à plein temps au syndicat est Claude Jendrier. A l'issue du congrès il sera élu secrétaire général. Francis Lucas, satisfait que le syndicat ne soit plus gouverné par des cadres, conservera le poste de trésorier. Pierre Aplincourt deviendra secrétaire de la branche agences.

Pendant le débat qui suit la présentation du rapport d'activité, plusieurs militants se plaignent du fait que, depuis l'affiliation du SNE à la Fédération générale de l'agriculture, leur section ne reçoit plus le périodique « *Fonction Publique Information* », un outil de travail qu'ils considèrent indispensable. Zénon rappelle l'histoire que les plus jeunes adhérents ne connaissent pas.

*Juste après le dernier congrès il avait été demandé aux syndicats de la CFDT de repenser leur affiliation aux grandes fédérations dont les frontières allaient changer. La Fédération nationale de l'habitat, de l'équipement et des transports (FNHET), à laquelle était rattaché le SNE, a été dissoute et s'est retrouvée, en grande partie, dans une Union interfédérale des transports et de l'équipement. Le SNE a alors décidé de demander son affiliation à la Fédération générale de l'agriculture – FGA CFDT, où étaient affiliés au départ les syndicats des parcs nationaux. Pour une raison inconnue du SNE, la FGA refuse d'envoyer aux sections le périodique d'information auquel elles sont habituées.*

Cette attitude incompréhensible provoque un débat houleux à Bruguères. Les congressistes ne sont pas convaincus par les explications du représentant de la FGA et finissent par voter une motion demandant, au nom de la liberté d'information, de recevoir directement la publication. Ils estiment qu'ils peuvent se passer de la pré-digestion faite par la FGA d'une publication nationale de la CFDT.

La seconde journée du congrès est consacrée à la présentation et à la discussion de trois pré-rapports qui ont été envoyés aux sections un mois auparavant, pour qu'elles en discutent et transmettent leurs observations au congrès.

Le premier pré-rapport concerne la titularisation. Il est présenté par Claude Jendrier. Ce dernier rappelle aux congressistes qu'à Francheville l'axe principal des revendications, pour les parcs comme pour les agences, était l'obtention de tous les avantages sociaux des agents de la fonction publique, mais dans le cadre d'un statut particulier de contractuels. Entre-temps les discussions ont avancé au sujet du statut du personnel des agences dans le cadre de la Commission des dix-huit puis de la Commission des vingt. Le conseil national du SNE a adopté une nouvelle position, consistant à revendiquer la titularisation de tous les agents contractuels dépendant du ministère par la création de corps spécifiques de l'environnement.

Claude explique que cette nouvelle position a provoqué certaines réticences plus ou moins avouées de la part des conseillers nationaux et que tout le personnel concerné ne partage pas intégralement ce choix. *En devenant fonctionnaires, précise-t-il, certains redoutent de devoir subir certaines contraintes comme les risques de mutation. Mais de façon générale il sera difficile de maintenir tous les avantages acquis. Il est illusoire de vouloir cumuler tous les avantages des deux situations, contractuelle et titulaire. Il faut plutôt raisonner en considérant certains avantages acquis comme une monnaie négociable pour obtenir les nouvelles garanties auxquelles nous prétendons.*

Claude souligne qu'il est important de se préparer, car les résultats aux élections législatives de 1978 pourraient entraîner une vague de titularisation. Comme la plupart des militants du SNE-CFDT, le futur secrétaire général du SNE imagine que la gauche, qui vient d'être majoritaire aux élections cantonales et municipales de mars 1977, remportera aussi ces prochaines élections.

*Il faudra faire très attention au moment de négocier cette titularisation,*

poursuit-il. *L'expérience du ministère montre que lorsque des postes de titulaires sont créés, un concours est ouvert selon les règles de la fonction publique. Un certain nombre de postes sont pourvus par concours externe, les autres par concours interne. Le contractuel en place peut donc être supplanté par quelqu'un de l'extérieur. Pour l'instant il n'est pas question de licencier ceux qui ne sont pas sélectionnés ou qui ne passent pas le concours. Mais qu'en sera-t-il si ce processus se poursuit et si de nouveaux postes de contractuels ne sont pas créés mais sont transformés en postes de titulaires ?*

*Enfin, conclut le futur secrétaire général, la seule solution envisageable serait la titularisation globale, aussi bien au ministère que dans les établissements publics sous tutelle, de tous les contractuels en place qui l'acceptent et qui remplissent les conditions pour appartenir à la fonction publique, et cela sans concours et avec prise en compte de la totalité de l'ancienneté acquise.*

*Cette perspective de titularisation doit être envisagée à long terme. Dans la pratique, il faut surtout rechercher à réduire progressivement les disparités entre les différents statuts existant dans les parcs, les agences et au ministère. Il faut conquérir, un par un, les avantages et garanties qui nous rapprochent du statut général de la fonction publique.*

La discussion, animée, confirme la décision qui avait déjà été prise par le conseil national. Le lendemain l'article suivant est inscrit dans la résolution générale.

**8. Condamnant la disparité des statuts des travailleurs de l'Environnement qui sont tous des agents des services publics dépendant du droit public, nous demandons comme statut unique de tous les travailleurs de l'administration centrale du Ministère de l'Environnement, des établissements sous tutelle.... le statut général de la Fonction Publique.**

Zénon a préparé le second pré-rapport qui traite de la politique de l'environnement. Le document rappelle qu'une commission avait été créée au congrès de Francheville pour travailler sur la politique de l'environnement, mais qu'elle ne s'est jamais réunie. Il entre ensuite dans le vif du sujet avec une réflexion générale sur les contradictions de la société à propos de l'environnement. *Actuellement la planète entière est livrée à la logique de l'expansion et du saccage industriel. Nous sommes en présence d'un phénomène dévastateur et générateur de l'exploitation et de l'aliénation des travailleurs...*



Plus loin le pré-rapport précise que *jusqu'à ces dernières années rien ne semblait perturber la logique interne de la société industrielle. Or elle est arrivée à un stade où la pollution qu'elle engendre peut entraver son développement et où les conditions de vie de milliers de travailleurs, forcés de vivre dans un urbanisme concentrationnaire, deviennent de plus en plus insupportables. Ce sont notamment ces deux raisons qui ont obligé nos gouvernants à prendre des mesures :*

- *Créer des structures, les organismes de bassin, les plus aptes possibles pour permettre à la pollution de conserver un degré tolérable tant pour l'eau que pour l'air, le bruit, les déchets, etc.*
- *Créer un outil, les parcs nationaux, pour donner l'illusion d'évasion et de « vrai » contact avec la nature pendant quelques jours à des citoyens abrutis et coupés de la nature pendant tout le reste de l'année.*

Pierre Aplincourt intervient. *Il faut quand même souligner les points positifs des organismes de l'eau. L'ensemble des collègues des agences, il me semble, ont foi dans leur travail. Je vous rappelle que la création des Comités de bassin en 1964 reposait sur une idée simple qui était l'accompagnement des Trente glorieuses. Et ces Trente glorieuses, on y était tous. Il fallait protéger l'eau pour permettre le développement économique, humain, agricole et industriel de la France. Le principe pollueur-payeur est bien adapté, bien conçu. Il revient à faire payer les pollueurs pour répondre à des besoins d'eau de bonne qualité et en quantité suffisante pour tous ceux qui en ont besoin. C'est un système qui permet une solidarité entre l'amont et l'aval et aussi une solidarité entre les différents usagers. Je crois que là-dessus, tout le monde est d'accord. C'est quand même un miracle que les parlementaires de l'époque aient réussi à créer un système très décentralisé dans le contexte hyper-centralisé du gouvernement De Gaulle, où trois types décidaient à Paris de l'aménagement de la côte Languedocienne.*

L'assemblée écoute la voix forte de Pierre qui ne s'arrête plus. *C'était aussi un choix courageux, il faut le dire, de contrer un libéralisme qui était dans une optique de favoriser les profits immédiats sans s'intégrer dans une démarche de long terme. Il faut rendre hommage aux parlementaires de l'époque, qui ont imposé une démarche consistant à intégrer dès aujourd'hui les coûts de la préservation de la ressource, par rapport à une tendance libérale qui consisterait à exploiter au maximum à court terme, à faire un maximum de fric et à laisser derrière des situations complètement pourries. Et ça a marché parce que, parallèlement, on avait à l'époque des organisations telles que la DATAR et l'organisation du plan qui pouvaient mettre en musique les volontés politiques de ces élus. Il faut reconnaître le*

*rôle d'Olivier Guichard, le ministre de l'aménagement du territoire qui a créé les agences. Comme disait le général De Gaulle, ils considéraient que « la politique de la France ne se fait pas à la corbeille<sup>17</sup> ». Tout ça c'est la continuité du Conseil national de la résistance. C'est quand même ce type d'homme politique qui a posé les bases des agences et des parcs nationaux.*

Octave Martinet présente un document élaboré par la section du parc de la Vanoise et intitulé « *Parcs Nationaux, prétexte pour massacrer le reste ?* ». Xavier Basséras, toujours provocateur et grand adepte de courses en montagne dans le parc des Pyrénées, demande : *est-ce que les parcs nationaux eux-mêmes ne sont pas, par leur existence, des « massacreurs » de la nature ?* Quelqu'un évoque alors les destructions qu'entraîne l'afflux de visiteurs dans les parcs. *Le comportement des visiteurs des parcs, quel que soit leur milieu social, est destructeur*; lui répond un délégué du parc des Pyrénées. *Il y a là un problème d'éducation, c'est là un des nombreux défis qui se posent aux travailleurs des parcs.*

Un grand débat a lieu. Doit-on remettre en cause l'existence même des parcs nationaux et des agences de bassin, au motif que ce sont des instruments au service de la société capitaliste, ou doit-on proposer d'autres missions que ces organismes pourraient assurer dans le cadre d'une société différente ? Quel que soit le type de société il faudra toujours protéger la nature et lutter contre la pollution.

Mais dans ce cas, quelle société future pourrait-on prendre comme référence pour proposer de nouvelles missions pour le ministère de l'environnement et ses établissements publics ? Certains évoquent le Programme Commun de la gauche, mais il y a un problème car celui-ci, aux yeux de la plupart des militants, se situe dans la droite ligne du développement de et par l'économie industrielle. Zénon rappelle alors que le SNE-CFDT, lors de ses derniers congrès, s'est clairement prononcé pour un type de société différent. *Ne pas remplacer une logique productiviste actuelle par une autre logique productiviste, même si elle emprunte d'autres voies.* C'est sur cette base que les militants décident d'orienter les propositions du SNE-CFDT en matière de politique de l'environnement.

Comme pour le thème de la titularisation, c'est dans la résolution générale que la synthèse sera faite.

---

<sup>17</sup> C'est-à-dire à la bourse de Paris.

3. Mais nous constatons, dans l'exercice de notre travail, que les outils mis en place (parcs, agences, Etc..), loin d'assurer une réelle protection de la nature, une saine gestion de l'eau et une lutte efficace contre la pollution au service de tous, sont récupérés au service de la société capitaliste :

- . a) pour ne pas remettre en cause les méthodes industrielles et les règles du profit maximum, l'accent est mis exclusivement sur l'élimination de la pollution et tout l'effort financier est appliqué à cet objectif. Par contre, on refuse totalement de s'attaquer aux vraies causes et de chercher comment ne pas polluer ; car cela débouche sur la nécessité de bâtir une nouvelle organisation socio-économique ;
- . b) de même, l'Etat se donne un brevet d'auto-satisfaction en "protégeant" quelques îlots de nature sélectionnés. Il est vrai que cela est plus facile que de se soucier de l'ensemble de la nature et de notre environnement. Et, là encore, le capitalisme sait tirer profit de ces "réserves" protégées (tourisme ...) ;

Les congressistes décident finalement de créer une commission de travail sur la politique de l'environnement, afin de poursuivre et approfondir la réflexion de façon continue.

A la différence du congrès de Francheville, les discussions qui auraient pu être interminables sont interrompues par l'organisateur du congrès. Francis Lucas est opposé aux séances de nuit. Le soir le programme sera discothèque le long de la Garonne. Le dernier jour l'organisateur emmène les congressistes déguster un vrai cassoulet toulousain, considérant que le plaisir et la convivialité sont essentiels dans l'action syndicale.



# Chapitre X

-

## Négociations salariales dans les agences

Le ministre de la culture et de l'environnement, Michel d'Ornano, reçoit les organisations syndicales représentatives des personnels des services de l'environnement le mercredi 9 novembre 1977. La délégation du SNE-CFDT est conduite par le nouveau secrétaire général Claude Jendrier.

Cette rencontre est l'occasion de faire le point sur les négociations en cours. Les négociations sur les contrats-type dans les les parcs nationaux sont au point mort. On attend la position du ministère des finances sur la grille de salaires dans les agences de bassin proposée par la Commission des vingt. Quant au projet de retraite complémentaire, le même ministère l'a refusé et tout le travail doit être recommencé. Les militants du SNE ont crié victoire trop tôt.

En matière de dialogue social, Claude rappelle au ministre qu'il n'existe toujours pas de Commissions Paritaires pour le personnel des parcs nationaux. Ce dernier assure qu'elles seront mises en place rapidement au plan local. Il considère en revanche qu'il n'est pas possible de constituer un organisme national commun à l'ensemble des parcs, à cause de l'autonomie des établissements. Claude lui fait aussitôt remarquer qu'il existe pourtant un organisme de ce type pour les agences de bassin.

Au second tour des élections législatives, le 19 mars 1978, la droite remporte de peu la majorité. Le Premier ministre Raymond Barre est reconduit dans ses fonctions par le Président de la République et forme un nouveau gouvernement.

Pour la première fois des candidats écologistes se sont présentés lors d'un scrutin législatif. Ils ont obtenu à peine plus de deux pour cent des voix au premier tour en étant présents dans près de deux cent cinquante circonscriptions.

Un an après son regroupement avec la culture, le ministère de l'environnement en est à nouveau séparé et se retrouve cette fois regroupé avec

le ministère de l'équipement dans un grand ministère de l'environnement et du cadre de vie. M. d'Ornano reste à sa tête. Il reçoit les nombreux syndicats représentés au ministère dès le 10 mai, mais la rencontre ne dure que cinquante minutes, dont trente consacrées au discours du ministre. Il explique que la réorganisation ministérielle a pour but de lier les préoccupations « environnement » et « aménagement ». Ainsi la préoccupation de « cadre de vie – environnement » devrait être prise en compte dans les décisions au même titre que les préoccupations économiques. Au-delà de ces considérations générales, les militants du SNE-CFDT retiennent de cette réunion qu'il est inutile d'entretenir d'éventuels espoirs de concertation ou de négociation. Seules des actions fortes permettront d'espérer des résultats.

La Commission des vingt est finalement convoquée le mardi 23 mai 1978, un an après sa dernière réunion. Les négociations sur les grilles de salaires sont toujours au point mort en l'absence de réponse du ministère des finances.

Les interlocuteurs ont changé. M. Saglio a été remplacé par M. Thierry Chambolle, directeur de la prévention des pollutions et des nuisances. M. Lefrou, chef du service des problèmes de l'eau, est représenté par son subordonné M. Claude Truchot, chef du département de tutelle des agences de bassin. Plusieurs directeurs d'agences ont aussi changé. Chez les militants SNE-CFDT, Dominique Gros continue à participer, Pierre Aplincourt, Secrétaire de la branche agences, remplace Claude Jendrier et un nouveau représentant de Seine-Normandie remplace Zénon Wilczynski. Il s'appelle Yves Mérillon.

Revenons quelques années en arrière pour retrouver Yves à Tours, en mai 1968. Il a 16 ans, est en classe de première et ne participe que marginalement aux mobilisations. Mais comme beaucoup d'étudiants de cette génération très politisée, il sera marqué par les luttes sociales des années qui suivent les événements.

De 1971 à 1974 Yves suit des études d'ingénieur en hydraulique à Toulouse. Des manifestations ont lieu trois fois par semaine. Une fois c'est contre la guerre du Vietnam, une autre fois c'est contre Franco car il y a encore des exécutions en Espagne. Ensuite c'est la lutte pour la libéralisation de l'avortement. Les motifs ne manquent pas. Yves a l'impression de faire

la révolution tous les jours. En 1973 il participe aux manifestations sur le Causse du Larzac et commence à militer au PSU. Comme beaucoup d'étudiants de son époque il a une profonde envie de changer la société.

Après son service militaire Yves est embauché à la *Société des Tuyaux Bonna*, filiale de la *Générale des Eaux (future VEOLIA)*. Calculer le diamètre de tuyaux en béton armé ne le passionne pas et, pendant dix-huit mois, il cherche un travail qui l'intéresse vraiment. Il s'intéresse aux agences de bassin qu'il connaît depuis ses études à l'ENSEIHT, où des agents de l'agence Adour-Garonne venaient donner des cours. Il se souvient notamment d'un certain Xavier Basséras qui lui a donné ses premiers cours d'économie. Quand un poste s'ouvre à l'agence Seine-Normandie il pose sa candidature.

Avec un stage de fin d'année dans la société des Eaux de Toulouse pendant ses études d'ingénieur et une première expérience professionnelle, son profil intéresse l'agence. Il est embauché le premier janvier 1977. Il est impressionné par les moyens financiers à sa disposition. Son travail le passionne. Il s'agit de repenser la sécurité de l'alimentation en eau potable de la région parisienne en cas de pollution accidentelle de la Seine ou de la Marne. Étudier un problème dans son ensemble, dans la région où il vit, est infiniment plus motivant que les dimensionnements de tuyaux.

Yves prend sa carte au SNE-CFDT dès son arrivée à l'agence de bassin Seine-Normandie. A la section syndicale il est surpris de trouver aussi bien le secrétaire général de l'agence que des secrétaires de catégorie 5. Cela pose un problème car ces dernières n'osent pas s'exprimer en présence de leurs supérieurs hiérarchiques. On parle beaucoup de la négociation en cours concernant la nouvelle grille de salaires. Yves est élu représentant du personnel et, un peu plus d'un an après son embauche, il est désigné délégué à la Commission des vingt où les négociations sur les salaires entrent dans une phase cruciale.

Ce mardi 23 mai 1978 la séance de la Commission des vingt commence par une contestation du compte-rendu de la réunion précédente. Les représentants du personnel demandent que la phrase *Le projet de grille proposé recueille un consensus général* soit remplacée par *Le projet de grille proposé recueille l'approbation de la DPPN et des directeurs d'agences*. *Les représentants des syndicats et des commissions du personnel sont d'accord pour que ce projet serve de base à des négociations avec le ministère des finances, sans le cautionner.*

Avant que ne commence l'examen de l'ordre du jour, Pierre Aplincourt fait également remarquer les mauvaises conditions dans lesquelles va se dérouler la réunion. *Il n'y a aucun document préparatoire valable, j'ai seulement reçu hier un brouillon incompréhensible.* M. Chambolle lui répond que ce court délai résulte de la volonté de réunir la Commission des vingt le plus tôt possible, ce qui était un souhait des syndicats. Les délégués du personnel observent qu'il aura fallu exactement un an pour avoir un retour du ministère des finances sur le projet de grille élaboré en 1976 et 1977.

Les hauts fonctionnaires de la DPPN informent les représentants du personnel des résultats d'une entrevue qu'ils ont eue deux semaines auparavant avec le ministère des finances. Ils considèrent que les propositions sont assez positives. La principale modification demandée concerne la suppression des indemnités complémentaires, c'est-à-dire des primes qui permettaient, dans chaque catégorie, d'avoir des indices comparables à ceux des corps de fonctionnaires de même niveau. En compensation les salaires seront maintenus grâce à une majoration des indices de cinq à quarante pour cent selon les cas.

Pour Pierre et ses collègues du SNE-CFDT, cela signifie que ces nouveaux indices ne pourront plus correspondre à ceux de la fonction publique, ce qui rendra beaucoup plus difficile à l'avenir une éventuelle titularisation du personnel des agences. Avec cette transformation des primes en indices, le principe même de la grille n'est plus le même. Il faudra donc consulter le personnel.

Le directeur de l'agence Seine-Normandie, M. Valiron, considère que l'essentiel est le niveau des rémunérations. Le reste est secondaire. Les indices retenus seront des indices « agence de bassin », voilà tout.

Le représentant de la CGT considère que le système proposé est convenable car la question de la grille de salaire doit être dissociée du problème de l'intégration dans la fonction publique.

Dominique Gros s'étonne que les directeurs et la DPPN n'aient pas pu faire accepter le projet de 1977, qui n'était pourtant que la reconduction des grilles en vigueur dans les agences. Le directeur de l'agence Artois-Picardie intervient. *J'ai toujours dit que ce projet était utopique et je vous rappelle que je ne l'avais pas cautionné.* Les représentants du personnel sont outrés par cette réflexion. *Si c'est comme ça que vous avez présenté le projet aux Finances, on comprend qu'il n'ait pas été accepté !* M. Chambolle tente de les calmer et leur garantit que lui et les directeurs ont défendu de leur mieux la grille proposée en 1977.

Les discussions n'avanceront pas plus ce jour-là et la réunion se poursuit, avec dix autres points à l'ordre du jour. A la sortie les militants



du SNE-CFDT se retrouvent autour d'un verre. *C'est la réunion la plus déplorable de toutes celles tenues depuis la création du groupe des dix-huit*, déplore Dominique. Chacun en rajoute. *Les directeurs n'ont lâché sur aucun point. Quatre sur six ont quitté la réunion avant la fin. Tous les problèmes sont reportés à plus tard.* Le SNE-CFDT envoie une lettre de protestation au ministre pour dénoncer la façon dont s'est déroulée cette réunion.

La réunion suivante de la Commission des vingt a lieu le lundi 13 novembre 1978. Les participants reçoivent en séance une nouvelle version de la grille résultant d'une dernière discussion avec les Finances. Les représentants du SNE-CFDT et de la CGT annoncent qu'ils ne peuvent pas se prononcer sur ce document qui demande un examen détaillé. M. Chambolle comprend bien que les syndicats aient besoin de temps mais il propose malgré tout de l'examiner et d'en discuter tout de suite, pour maintenir l'objectif d'une application de cette nouvelle grille au premier janvier 1979. Pierre est d'accord. *Puisqu'on est là, profitons-en pour demander les éclaircissements nécessaires.*

Le chef du département de tutelle des agences de bassin au Service des problèmes de l'eau, M. Truchot, explique le contexte. *Nous avons eu une réunion le 8 novembre avec les représentants des Finances et de la Fonction publique. Ils estiment que les rémunérations retenues sont très avantageuses pour le personnel des agences de bassin comparées à d'autres établissements publics et ne souhaitent pas en donner une large publicité. On ne fera donc pas d'arrêté publié au Journal officiel, mais un texte signé conjointement par les trois ministères concernés.*

Pierre et ses collègues demandent des précisions sur le maintien des agents dans leur catégorie actuelle, la garantie d'une reconstitution des carrières, les conditions de changement de catégorie. De longues explications et discussions s'engagent sur chaque point.

Pour le SNE-CFDT, la question la plus délicate concerne le classement des agents dans la nouvelle catégorie 5b qui remplace l'ancienne catégorie 6. *Dans le document que vous venez de nous distribuer, remarque Pierre, je vois qu'un déroulement de carrière est prévu en catégorie 5b. A la réunion du groupe de travail « salaires » du 21 juin, les directeurs nous avaient pourtant garanti que la catégorie 5b n'était qu'une catégorie de recrutement et, qu'après cinq ans, les agents devraient passer automatiquement en catégorie 5a. Vous nous aviez dit aussi, insiste Yves, que cette catégorie ne concernerait que les nouvelles embauches et qu'il n'y aurait aucun agent classé en 5b en janvier 1979.*

*Ce n'est pas possible, se justifient les directeurs d'agences, si l'on ne met personne en catégorie 5b les Finances vont dire que notre projet n'est pas sérieux. Et puis ceux qui seront dans cette catégorie ne souffriront pas du tout puisqu'on leur assure la garantie du maintien du salaire et du déroulement de carrière. De toutes façons il y a certains agents qu'il n'est pas question de classer en catégorie 5a sinon ils auraient un avancement trop rapide par rapport à leur qualification et leur travail.*

Dominique intervient alors pour souligner que le classement de certains agents en catégorie 5b présente un aspect psychologique qu'on ne doit pas sous-estimer. *Si on compare avec le projet établi au mois de juin, ajoute Pierre, la catégorie 5 est celle qui a subi la diminution la plus importante. Les courbes des salaires sont à peu près les mêmes pour les catégories 1, 2, 3 et 4, par contre il y a une baisse importante pour la catégorie 5.*

Les directeurs confirment. *C'est pour cette catégorie qu'il y a eu le plus de difficultés avec les Finances. Ils ont refusé nos propositions à cause des écarts qu'il y aurait avec les agents de même niveau dans d'autres organismes, notamment le CNRS. Mais il sera toujours possible de verser des indemnités compensatoires en cas de difficultés particulières.*

Pierre reprend la parole au nom du SNE-CFDT. *Je considère que nous n'avons pas obtenu les garanties que le personnel exigeait et j'attire votre attention sur l'importance de ce problème de reclassement des personnels dans la catégorie 5.*

Les délégués du personnel demandent alors une suspension de séance d'un quart d'heure. Quand ils reviennent Yves lit la déclaration suivante : *les représentants des commissions du personnel et des organisations syndicales constatent que la nouvelle grille ne respecte pas la règle des avantages acquis et que dans ces conditions la poursuite de la discussion est inutile.*

Un silence pesant s'installe. M. Lefrou tourne son regard vers les directeurs des agences. Personne ne bouge. Il s'adresse alors aux délégués du personnel. *Je prends note de cette décision. Mais je pense que, dans l'intérêt des personnels, il serait souhaitable d'obtenir un document applicable au premier janvier 1979. Un nouveau projet sera donc adressé aux ministères concernés en même temps qu'à tous les participants à cette réunion.*

*A partir de maintenant, répond Pierre, le système est uniquement celui du ministère, imposé aux personnels.*

Sur ces paroles, les représentants du SNE-CFDT quittent la séance.

Décembre 1978. Lorsque les délégués syndicaux reçoivent les dernières propositions de grilles de salaires, ils constatent quelques améliorations.

Tout le monde y gagne en carrière cumulée par rapport à la situation actuelle, sauf les agents de catégorie 5 pour qui les problèmes soulevés par le SNE-CFDT en novembre demeurent. A l'agence Seine-Normandie les agents de cette catégorie, en grande partie des secrétaires, se mettent en grève pendant une semaine tandis que les autres catégories se cotisent pour compenser leurs pertes de salaire.

La nouvelle grille de salaire entre en vigueur au premier janvier 1979. Comme prévu, elle n'est pas publiée au Journal officiel mais est approuvée par lettre du 13 janvier 1979 du ministre de l'économie et des finances. Lors d'une nouvelle réunion de la Commission des vingt, en avril de la même année, Pierre demande à nouveau que la sous-catégorie 5b soit supprimée. *Le problème le plus urgent*, répond M. Chambolle, *n'est pas d'ouvrir de nouvelles discussions sur la grille de salaires. On pourra toujours s'en occuper dans l'avenir. Le plus urgent est de l'appliquer.* Il est tout de même convenu que seuls y seront classés les ouvriers qui travaillent encore dans certaines agences. Dans les faits, les modalités concrètes d'application de la grille sont décidées par chaque agence.

A Rhône-Méditerranée-Corse, un nouveau directeur, M. Jean-Marie Perrin, est arrivé un an avant la mise en place de la nouvelle grille. Comme son prédécesseur il fait partie du corps des Ponts et chaussées. Politiquement il est très à droite. Pierre et ses collègues le considèrent comme un manager de la vieille école qui ne supporte pas la discussion des ordres et encore moins la contestation. Il se trouve vite confronté à la section locale très structurée du SNE-CFDT, seul syndicat présent à l'agence.

Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de salaires, M. Perrin décide de placer une vingtaine de secrétaires en catégorie 5b. L'interprétation de Pierre est simple. *Le directeur pense qu'il va imposer sa solution de façon autoritaire en cassant l'action syndicale. Il sait que la section CFDT est dirigée en majorité par des cadres et il veut briser notre unité sur un sujet très sensible.*

La section, soutenue par l'ensemble du SNE-CFDT, décide alors d'une action de force. Toutes les secrétaires – même celles qui n'ont pas été classées en catégorie 5b – acceptent de se mettre en grève et le reste du personnel se cotise pour payer leurs salaires. Il n'y a donc pratiquement aucune perte de revenus, ni pour les secrétaires ni pour le reste du personnel. Mais pour l'agence le résultat est un blocage complet de tout le fonctionnement administratif car, à la fin des années soixante-dix, pas un papier ne peut entrer ni sortir d'une administration sans l'intervention des secrétaires. Et les cadres en rajoutent. *Ah, je n'ai pas de secrétaire, je ne peux rien faire.*

Une coordination de la grève se met en place à la cantine, une sono de deux fois cinq cents watts installée dans la cour passe des chants révolutionnaires. Rapidement le directeur ne le supporte plus et se rend à la cantine. Tout le monde tremble face à sa carrure de boxeur et sa taille d'un mètre quatre-vingt-quinze, mais il ne peut rien faire. Les leaders de la grève ne sont pas tous syndiqués (même si plusieurs le deviendront par la suite), mais ils s'appuient sur les compétences et le soutien de la section locale du SNE-CFDT. Depuis Marseille, Pierre, en tant que négociateur national de la grille de salaire, discute avec eux des stratégies à adopter.

La mairie communiste de Pierre-Bénite, où est installée l'agence, soutient les grévistes. Les sections syndicales de toutes les entreprises du voisinage viennent proposer leur appui. Des articles paraissent dans la presse locale avec des titres du type *Agence de bassin en grève contre les inégalités*. L'information remonte au niveau national et le ministère fait lui aussi pression. M. Perrin, bien que très attaché à son autonomie de gestion, finit par craquer. Après onze jours de grève il est obligé de revenir sur sa décision. Quelques agents seulement sont maintenus en catégorie 5b.

Le samedi 7 avril 1979, Dominique participe au congrès national du Parti Socialiste qui se tient au Palais des congrès de Metz. Michel Rocard, qui incarne le courant de la *Deuxième Gauche*, doit s'incliner face à François Mitterrand. Dominique assiste au duel entre les deux chefs. Il est alors secrétaire de la section de Metz du Parti Socialiste, chargée de l'organisation matérielle du congrès. Il fait passer un papier à Michel Rocard qui est à la tribune. *Je suis dans la salle, au 4<sup>ème</sup> rang sur la gauche. J'aimerais bien discuter avec toi à la fin de la session. Dominique Gros (de l'agence de bassin Rhin-Meuse)*. Michel Rocard fait un signe à Dominique, ils sortent de la salle et, trois ans et demi après leur première rencontre au meeting de 1975, discutent à nouveau du concept des agences de bassin.

Dominique est depuis devenu chef de division. Il a aussi commencé à assister aux réunions du conseil d'administration en tant que représentant du personnel, au grand dam de son directeur qui continue à considérer le fondateur du SNE comme une menace potentielle pour son autorité. Depuis que le ministre Jarrot a donné son accord pour la participation de représentants du personnel aux conseils d'administration des agences de

bassin, les six sections syndicales ont pu faire pression sur les directeurs pour faire valoir ce droit.

Michel Rocard, qui a entre-temps étudié les agences en détail dans le cadre de sa mission d'inspection, est entièrement d'accord avec Dominique. *Le mécanisme des agences de Bassin est vraiment extrêmement intéressant, c'est un système à développer dans d'autres secteurs. Tu vois, ça a été fait en 1964 par la droite et depuis on n'a jamais fait aussi bien, surtout dans des instances où on gère des budgets importants.*

Une nouvelle réunion de la Commission des vingt est convoquée le 11 mars 1980. Les délégués du SNE-CFDT demandent une fois de plus que les directeurs respectent leurs engagements et que la catégorie 5b ne soit qu'une catégorie de passage. Les directeurs soutiennent que cet engagement n'était pas définitif et que ceux qui l'ont pris n'étaient pas mandatés pour le faire. Les syndicalistes sont scandalisés par cette réponse et le font savoir. Un directeur, lassé par la ténacité des délégués du personnel, lâche *Je ne supporte plus les rictus de M. Mérillon.*

En fait chaque directeur a une interprétation différente de la catégorie 5b lors du passage à la nouvelle grille. Il faudra donc se battre agence par agence, comme ce fut le cas à Seine-Normandie et à Rhône Méditerranée-Corse, pour faire passer les agents en 5a. Les délégués ont la sensation que les directeurs ont roulé le personnel en recréant discrètement une catégorie 6 alors que celle-ci était déjà en extinction avant l'entrée en vigueur de la nouvelle grille.

A l'agence Rhône-Méditerranée-Corse M. Perrin, revanchard, bloque l'évolution de carrière de l'ensemble du personnel en refusant de faire des promotions. Sur le fond, pensent les militants du SNE-CFDT, le directeur considère que les contractuels, qui ne sont pas de vrais agents de la fonction publique, ne devraient pas avoir les promotions régulières que prévoit la nouvelle grille de salaires.

L'ambiance empire de mois en mois. Quand le directeur passe dans les couloirs tout le monde tremble. Les délégués du personnel font appel aux administrateurs de l'agence, aux députés de la région, puis demandent un rendez-vous au directeur de la prévention des pollutions, M. Chambolle.

Ce dernier convoque M. Perrin et la section du SNE-CFDT dans

son bureau pour qu'ils exposent leur point de vue dans ce conflit. Pierre, qui fait partie de la délégation, racontera le détail à ses collègues restés à l'agence. *M. Chambolle s'est tout de suite rendu compte que le directeur, manifestement, punissait le personnel sans motif. Mais la discussion commençait à s'éterniser et la tension montait de plus en plus. M. Perrin ne voulait rien lâcher. M. Chambolle s'impatientait vraiment et d'un seul coup, on l'a vu prendre tous ses papiers, il les a jetés sur la table en s'écriant : Jean-Marie, tu nous emmerdes !!! Et là, il est sorti du bureau en claquant la porte.*

Pierre fait des grands gestes pour accompagner son récit. *Nous, on s'est retrouvés face à M. Perrin, on se faisait tout petits. On aurait dit qu'il avait les cheveux qui se dressaient sur la tête tant cette situation était intolérable. Puis M. Chambolle est revenu et il a dit, cette fois très calmement : voilà Jean Marie, je te dis tu nous emmerdes. Je te donne quatre mois pour que tu nous fasses dix ou quinze changements de catégorie. On ne peut pas passer deux heures là dessus, tu rentres chez toi et tu te démerdes, tu règles ton problème, je ne veux plus en entendre parler. M. Perrin n'a pas dit un mot, a pris ses affaires et s'est barré.*

Le directeur fait quelques promotions. Mais pendant quelque temps, quand Pierre va à Lyon au siège de l'agence, il confie à ses collègues qu'il rase les murs de peur de le rencontrer.

Peu de temps après M. Perrin recrute un fonctionnaire de l'agriculture connu pour être militant de la CGT. Ce dernier monte une nouvelle section syndicale à l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse, mettant fin à la situation hégémonique qu'y occupait la section du SNE-CFDT.

# Chapitre XI

-

## Parcs naturels régionaux

Paris, mai 1968. Catherine Jenkins termine sa maîtrise en fac de biologie. Elle est syndiquée à l'UNEF et participe aux débats organisés par le syndicat étudiant. Mais dans les manifestations elle préfère se démarquer du mouvement et tient à garder son libre-arbitre, fidèle à la tradition libérale et protestante de sa famille. Un arrière grand-père pasteur, un autre médecin hospitalier et ses parents qui ont tous deux fait l'école des Beaux-arts lui ont appris par leur exemple à ne jamais faire les choses pour l'argent mais pour être utile aux autres.

Adolescente, Catherine était bergère durant l'été. Elle gardait les vaches dans les alpages en Haute Savoie, près du village où ses parents possèdent un chalet. Elle aurait aimé en faire son métier mais s'est vite rendu compte qu'avec la misogynie du monde paysan de l'époque, ses seules sorties seraient d'aller au marché ou à la messe le dimanche. Elle décide alors de faire *Agro* (Institut national d'agronomie).

Mais en septembre 1968, suite aux événements, il n'est plus possible d'entrer à l'Agro après la fac. Catherine se demande ce qu'elle pourrait faire d'autre. Elle aimerait une profession qui lui permette d'être utile. Elle adhère à l'association *L'Homme et son environnement - CIS (Centre interdisciplinaire de socio-écologie)*, dont le délégué, Christian Garnier, participe à la conférence de Stockholm en 1972.

Elle pense se lancer dans la recherche et décide de faire un DEA d'océanographie. Mais son inscription est refusée. *On ne prend pas de filles sur les bateaux*. Pourtant elle sait naviguer, elle est bretonne et possède un bateau.

Catherine suit finalement un DEA d'écologie animale mais cherche un sujet de thèse impliquant l'être humain. Après plusieurs idées, toujours interdisciplinaires et décalées par rapport aux études naturalistes classiques, elle propose à son directeur de recherche de tester l'utilisation des pigeons de Paris comme indicateurs de la pollution par le plomb tétra-éthyle du carburant automobile. Celui-ci finit par accepter, pour qu'elle le laisse en paix.

La jeune femme obtient les autorisations administratives nécessaires pour capturer des pigeons et apprend à faire des analyses très complexes. Elle est vacataire dans divers laboratoires de recherches puis à la fac de pharmacie en écotoxicologie, payée parfois comme secrétaire, parfois par l'intermédiaire d'une association, parfois pas du tout. Elle réussit à démontrer que les pigeons sont plus ou moins contaminés par le plomb, selon la densité du trafic automobile.

Son laboratoire touche des subventions d'une entreprise qui prendra par la suite le nom de *Péchiney*, pour détecter le saturnisme chez les ouvriers. Elle reçoit des tubes de sang et dose leur concentration en plomb. Quand les résultats des analyses sont mauvais, on les lui fait refaire dix fois car il ne faut surtout pas être alarmiste. Lorsque les réseaux associatifs se mobilisent contre l'implantation d'une usine qui fabriquerait du plomb tétra-éthyle, Catherine fait sortir clandestinement résultats et publications.

Elle tente d'obtenir un poste de chercheur mais le choc pétrolier est passé par là et on embauche peu, surtout en écotoxicologie. Un chercheur nommé Pierre Ramade avait une place à lui proposer. Malheureusement on lui retire le poste au dernier moment par mesure de rétorsion, à cause de ses activités militantes car il est président de la Société nationale de protection de la nature.

Catherine abandonne la recherche. Elle s'implique davantage dans l'association *L'Homme et son environnement - CIS* et trouve des petits contrats, alternant avec des périodes de chômage. En 1976, Dominique Bidou, l'un des responsables de l'association, lui apprend que la Fédération des parcs naturels régionaux cherche quelqu'un pour un contrat d'un mois.

Elle connaît bien les parcs nationaux mais, en revanche, elle n'a presque jamais entendu parler des parcs naturels régionaux. Quand elle découvre ce dont il s'agit, elle se rend compte que ça correspond exactement à ses convictions : vivre et travailler au pays, raccourcir les circuits de distribution alimentaire, promouvoir les économies d'énergie, développer la démocratie, mettre en valeur de la culture locale, etc. Son enthousiasme est total.

Le décret créant les parcs naturels régionaux (PNR) a été signé par le Général de Gaulle neuf ans auparavant, en 1967. Les premiers parcs ont été créés à partir de 1968. Ils ont été portés par la DATAR, organisme dynamique qui avait également mis en place les agences de bassin à la même époque. Huit ans plus tard il en existe déjà une quinzaine. Ils sont souvent le résultat



d'initiatives locales portées par des associations ou des élus locaux atypiques. Des chargés de mission enthousiastes travaillaient à leur création formant ensuite la première génération des directeurs de PNR.

Les premiers chargés de mission et directeurs des parcs naturels régionaux se sont organisés en association, la Conférence permanente des parcs (CPP), dans le but de développer des stratégies d'action et des outils techniques communs. Ils se sont vite rendu compte que, pour relayer efficacement la politique des parcs régionaux, il fallait impliquer leurs élus et ont suscité une Fédération des parcs créée fin 1971. Celle-ci regroupe les présidents des parcs régionaux (qui sont toujours des élus territoriaux) ainsi que les organismes nationaux représentant leurs partenaires, notamment agriculteurs, forestiers, PME, acteurs du tourisme, associations de randonnée, d'éducation populaire, gestionnaires des espaces protégés dont les parcs nationaux, etc.

Au début des années soixante-dix une dizaine d'ingénieurs et techniciens embauchés par la CPP ou par la fédération travaillaient comme un petit bureau d'études financé par des crédits attribués par la DATAR puis par les ministères de l'environnement, l'agriculture et la culture. En 1974, les subventions n'arrivant plus, tout le personnel a été licencié.

La fédération prend alors la décision de recréer une nouvelle cellule d'animation technique. Catherine, en 1976, est la première chargée de mission embauchée par la fédération. On est alors à l'époque de la première décentralisation administrative. Le gouvernement décide de ne plus financer les parcs régionaux et de les transférer aux régions.

Pendant son contrat d'un mois Catherine fait le tour de tous les parcs existants. Elle passe son temps dans les trains pendant une période de grèves successives à la SNCF. Elle repère les opérations exemplaires et réussit à démontrer que quand l'État met un franc, cela en rapporte cinquante. Elle rédige une plaquette qui est distribuée dans les boîtes aux lettres des parlementaires. De leur côté les présidents des parcs mobilisent les groupes parlementaires. Finalement le projet du gouvernement ne passe pas. Au contraire, une nouvelle ligne de crédits parcs est introduite dans la loi de finances !

La fédération embauche Catherine comme chargée de mission en CDI. Avec un statut associatif elle gagne une fois et demie le salaire minimum, à peu près ce qu'elle continuera à gagner toute sa vie dans la droite ligne de sa tradition familiale. *On ne travaille pas pour l'argent...*

Peu après est embauché un second chargé de mission, ingénieur *Agro*, qui se partage le travail avec Catherine. Lui est chargé de suivre les volets développement local, agriculture, relations avec les collectivités ;

elle s'occupe du reste : protection de la nature, pédagogie de l'environnement, muséologie, etc....

Tous deux sont chargés du secrétariat de la CPP et animent des groupes techniques thématiques qui alimentent les prises de position politiques de la fédération. Ils bénéficient d'une très grande autonomie.

Lorsqu'elle anticipe l'importance potentielle d'un nouveau sujet, Catherine trouve trois ou quatre techniciens intéressés dans les parcs et crée un groupe de travail. Dès qu'elle obtient des éléments un peu tangibles, elle cherche un ou deux élus motivés et leur propose de présider une commission sur le sujet. Puis il s'agit de diffuser idées et expérimentations dans les pratiques de tous les parcs, d'en trouver les financements et donc de convaincre cabinets et services ministériels.

En 1978, les journées nationales des parcs naturels régionaux sont organisées au PNR de Corse. Ce sont deux ou trois jours de rencontres, d'échanges d'expériences et de découverte des actions du parc accueillant. Bizarrement aucun membre de l'équipe locale n'y participe. Catherine apprend que le directeur le leur a interdit.

Avec l'aide de l'adjoint administratif du parc de Corse, elle organise le soir, discrètement, des réunions sans les directeurs. Les techniciens du parc de Corse se joignent à ceux de toute la France pour y parler de problèmes qui ne font pas partie du programme officiel de ces journées. Sont ainsi abordés les licenciements de certains chargés de mission embauchés pour créer de nouveaux parcs, mis à la porte et remplacés une fois le parc créé, pour avoir déplu à un élu important, un préfet, ou d'autres notables locaux.

Les inégalités sont aussi très fortes entre les agents des différents parcs. Bien qu'ils soient majoritairement cadres avec des niveaux de diplôme équivalents et fassent le même travail, les chargés de mission ont des salaires différents, des droits à congés différents, certains ont droit à un supplément familial et d'autres non, etc. Certains ont un statut associatif en CDD ou en CDI, d'autres un statut de contractuel des collectivités, d'autres sont contractuels au ministère de l'environnement, de l'agriculture ou à la DATAR avec des durées de contrat très variables, quelques-uns sont des titulaires, tantôt mis à disposition, tantôt détachés et payés par le parc.

Plusieurs salariés se sont syndiqués pour défendre leurs droits mais ils sont isolés dans des syndicats différents. Ils décident alors de rejoindre le Syndicat national de l'environnement, que plusieurs d'entre eux connaissent déjà car des agents des parcs nationaux leur en ont parlé.

Catherine se syndique aussi par solidarité. Avec son collègue et l'attachée de presse, elle crée la section syndicale de la fédération. Bien placée pour faire le lien entre tous les parcs régionaux et avec le ministère, elle ne se sent pas assez légitime pour représenter les équipes de terrain. C'est donc Gérard Franconie, le délégué syndical du parc du Vercors, qui est désigné représentant officiel de la branche au sein du SNE-CFDT. Ils participent tous les deux à son conseil national et se répartissent le travail. Lui se charge de l'animation de la branche et des questions de statut, elle intervient en appui sur la réflexion.



# Chapitre XII

-

## Office national de la chasse

Pons, Charente Maritime, mai 1968. Jannick Doignon a seize ans et demi. Il est en classe de seconde dans un lycée professionnel. Il s'implique dans les Comités d'Action Lycéens. Ce qui l'anime, lui et les militants lycéens qu'il fréquente, c'est une envie profonde de changer la société. Il est très informé sur ce qu'il se passe dans le monde car, tous les étés depuis l'âge de 11 ans, il vend des journaux pendant deux mois à Fouras-les-Bains, une petite station balnéaire près de Rochefort. Il lit tout ce qu'il peut.

Jannick et ses copains se retrouvent vite confrontés à l'administration du lycée. Le surveillant général, adjudant à la retraite, est complètement désorienté car il est habitué à donner des ordres et à être obéi. Mais cette année là les morveux n'obtempèrent pas. Ils passent des nuits à écouter la radio avec la sensation que la République est en train de vaciller.

Jannick a grandi avec la certitude d'un ordre établi depuis très longtemps, qui n'avait aucune raison d'être changé. Et tout d'un coup, il voit que tout peut être remis en cause. Pour lui c'est une véritable révélation la contestation non seulement est possible, mais elle en vaut la peine.

Puis très vite vient la période des désillusions. Jannick assiste à la reprise en main de l'Office de radiodiffusion-télévision française (ORTF) avec des journalistes, qu'il trouvait exceptionnels, écartés de l'antenne simplement parce qu'ils avaient transmis des informations objectives.

La radio et le journalisme d'investigation sont très importants à ses yeux. Il repense à un drame dont il a été témoin trois ans auparavant et qui l'a profondément marqué. L'événement date du 28 avril 1965. Jannick a 13 ans et demi. Il est seul chez lui car il a perdu sa mère trois ans plus tôt et son père, cheminot, n'est presque jamais à la maison. Il écoute, en direct à la radio, la prise par l'armée américaine de la tour de la radio et de la télévision dominicaine avec – il s'en rappellera toujours – le journaliste qui commente l'avancée des troupes, la porte qui vole en éclats, la fusillade et la voix qui s'est tue. Cette voix qui s'est tue dans cette radio l'a marqué et le marquera jusqu'à la fin de sa vie. A partir de ce moment-là il s'est dit que l'injustice est intolérable. Ou plutôt il l'a ressenti. Et depuis cela l'accompagne tout le temps.

Jannick commence à voyager en stop. En 1969 il décide de claquer la porte de l'école où il a l'impression de ne rien apprendre. Il ne se retrouve absolument plus dans le circuit scolaire traditionnel qu'il ressent comme étouffant. Il n'a pas son bac et, quand ses interlocuteurs s'en étonneront plus tard, il répondra qu'*en tant que charentais on a de la chance, pour aller d'une île à l'autre on doit passer nos trois bacs : celui de l'Île de Ré, de l'Île d'Aix et de l'Île d'Oléron...*

Cet été-là il assiste au festival de l'île de Wight qui est un peu le pendant européen de Woodstock<sup>18</sup>. Le hasard veut qu'il y croise le chemin d'Albert Raisner, qui animait l'émission « *Age tendre et tête de bois* » à l'ORTF. Jannick se fait longuement interviewer au festival de l'Île de Wight.

Il répond à des annonces d'offre d'emploi que les grandes entreprises parisiennes affichaient dans le lycée technique et, à la rentrée, il commence à travailler chez *Citroën* à Asnières sur Seine. Comme suiveur régleur, il supervise sept ou huit machines sur lesquelles travaillent des ouvriers immigrés. Il découvre ce qu'est l'usine. Le bloc patronal, pour imposer sa vision des choses, a créé un syndicat à son service, la Confédération française du travail (CFT). La nuit, des gardes armés sont sur les toits car ils ont peur d'une prise de l'usine. *De vrais fascistes*, se dit Jannick.

Un jour des responsables de ce syndicat viennent voir Jannick et lui expliquent que la grande famille a besoin de lui. Il les regarde un moment puis leur répond qu'il est désolé, mais qu'il ne se retrouve vraiment pas dans leurs idées. Ses interlocuteurs insistent et tentent de dissuader Jannick de rejoindre la CGT qui représente le camp opposé. Mais le jeune homme leur explique qu'il veut se faire une idée par lui-même. Pour aggraver encore les choses il a les cheveux longs et l'esprit contestataire.

Même les enfants de cadres regardent *Age tendre et tête de bois* à l'ORTF. Le lendemain de l'émission, le contremaître de Jannick l'interpelle. *M. Doignon, vous faites les festivals rock, c'est bien...* Les patrons de Jannick ont compris qu'il ne céderait pas à leurs méthodes.

Un matin avant même que les ouvriers ne prennent leur poste à la prise de quart, deux contrôleurs ont vérifié les pièces, toutes sont hors cote. C'est une faute grave. On fait passer Jannick au vestiaire, on l'amène dans le bureau des directeurs. S'y trouvent un bouledogue ainsi que tous ses chefs d'équipe et contremaîtres. On lui explique que sa place n'est pas ici. Pour Jannick c'est un moment très dur. Il a dix-sept ans et c'est sa première expérience professionnelle. Il craque, cherche à se défendre. Rien à faire :

---

<sup>18</sup> Le festival de Woodstock est un rassemblement emblématique de la culture hippie, qui a eu lieu en août 1969 aux États-Unis.

tout est organisé, une enveloppe est déjà prête sur le bureau avec sa paye, au centime près.

Passé le découragement, Jannick retrouve du travail comme sous-traitant dans une entreprise d'électronique. Puis il est appelé pour le service militaire dans l'infanterie de marine. Après la légion c'est ce qu'il y a de pire. Il commence une grève de la faim, qu'il interrompt au bout de dix-sept jours quand il apprend que sa copine est enceinte. Il passe tant bien que mal cette période et garde une grande reconnaissance envers les deux officiers qui lui ont permis d'éviter de se retrouver à la prison des Baumettes pour insoumission.

Jannick part alors à Montréal au moment du premier choc pétrolier. Le monde occidental est ébranlé, le chômage de masse fait irruption. On conseille au jeune homme de revenir très vite en France, au risque de ne plus y trouver de travail. Mais avant de rentrer il voyage pendant deux ans, en travaillant de façon intermittente dans la micromécanique pour l'aéronautique américaine et les abattoirs de Chicago.

A son retour son ancien patron dans l'électronique le réembauche, mais cette vie ne lui convient pas. Avec cinq ans d'expérience professionnelle, il peut tenter le concours de professeur d'enseignement général de collège (PEGC). Au moment de s'inscrire, il se rend compte qu'il allait sortir de quatre murs pour se retrouver à nouveau entre quatre murs. Il rêve de travailler dans la nature. Il pense aux grands espaces qu'il a connus au Canada. Il a découvert la nature avec son père, à la chasse. Il n'a jamais participé aux grandes battues qui se faisaient dans la région mais partait dans la nature avec son chien devant lui.

Il discute avec son beau-frère, un agriculteur qui gère l'hydraulique dans un marais et rencontre beaucoup de monde. Jannick lui raconte qu'il supporte de plus en plus mal son travail sédentaire. *J'ai vu deux gars qui passaient*, lui répond son beau-frère, *je ne sais pas très bien ce qu'ils font, je crois qu'ils sont gardes... je leur poserai la question quand je les reverrai*. Il s'agit en fait de gardes-chasse fédéraux. L'un deux explique à Jannick qu'il va y avoir des concours. *Tu devrais tenter ta chance, il va y avoir pas mal de départs à la retraite et plusieurs postes vont se libérer*. Il n'y a pas besoin d'avoir une formation particulière : lui, par exemple, était professeur de sport.

Jannick demande comment se passe le travail. *Si tu n'emmerdes pas les gens, on ne t'emmerdera pas*, lui répondent les gardes, *tu pourras te promener dans la nature*. La réponse lui convient. Jannick y perdrait en salaire. Mais, selon les gardes, ça pourrait s'améliorer dans les prochaines années car on attend un changement du statut des gardes-chasse.

Il s'inscrit. Quelques mois plus tard on l'appelle pour le concours : il y a une dictée, quelques opérations, une rédaction sur sa motivation et finalement un entretien avec un monsieur d'un certain âge, en uniforme. *J'ai lu votre rédaction sur la motivation, c'est intéressant*, dit celui-ci à Jannick. *Je pense que vous serez retenu*. Il reçoit en effet une réponse positive, on l'appellera dès qu'un poste se libérera.

Fin février 1976 Jannick reçoit une lettre lui disant qu'il commence le premier avril. Il signe un contrat de travail avec la Fédération départementale des chasseurs de Charente-Maritime. Comme il doit respecter un préavis de trois mois pour quitter son ancien travail, la prise de poste est reportée au premier juin.

Charente-Maritime, mardi premier juin 1976. Comme tous les nouveaux embauchés, Jannick doit faire un stage d'élevage d'oiseaux en entrant à la Fédération des chasseurs. La sécheresse est exceptionnelle. Il fait très chaud et, au bout de huit jours, il a une insolation. Lui et ses collègues demandent alors à embaucher très tôt le matin pour ne pas être dehors l'après-midi.

Le travail englobe à la fois la gestion de la chasse et la gestion de l'environnement. Pour Jannick les deux sont étroitement liés. Il se sent à sa place. Les gardes-chasse travaillent toujours en binôme et, sur le territoire qui leur est attribué, ils sont chargés de surveiller, contrôler et éventuellement verbaliser les atteintes à la faune sauvage et à l'environnement. Une fois embauchés par les fédérations, ils doivent faire pour cela un stage de commissionnement à l'Office national de la chasse (ONC). Le stage se déroule à l'école du Bouchet, située dans la campagne à vingt kilomètres d'Orléans.

L'ONC est un établissement public créé en 1972 par Robert Poujade, au sein du premier ministère de la protection de la nature et de l'environnement. Il a pour missions essentielles le conseil et le contrôle des Fédérations départementales des chasseurs. Mais il ne dispose que d'un petit nombre de techniciens en comparaison des fédérations et de leurs mille huit cent cinquante gardes-chasse répartis dans toute la France comme Jannick et ses collègues.

La loi de Finances pour 1975 crée le permis de chasser et instaure aussi une redevance cynégétique. Les Fédérations départementales des chasseurs obtiennent, en quelque sorte, un droit de lever l'impôt sur les chasseurs pour pouvoir rémunérer les gardes-chasse et réaliser un certain nombre d'opérations pour la préservation de l'environnement.



La loi sur la protection de la nature promulguée le 10 Juillet 1976 donne aux Fédérations départementales des chasseurs le statut d'associations de protection de la nature. Le monde de la protection de la nature étant alors très peu structuré, le pouvoir politique pense que les fédérations pourraient faire contrepoids aux politiques agricoles néfastes à la faune, comme par exemple les remembrements<sup>19</sup>.

Au fur et à mesure que paraissent les décrets et les arrêtés d'application de la loi de 1976, les chasseurs se rendent compte que, au nom de la protection de l'environnement, la période de temps de chasse se retrouve écourtée, ou bien encore que certaines espèces ne peuvent plus être chassées. Le conflit entre le monde de la chasse et le monde de l'environnement, encore relativement peu marqué, commence à prendre corps. C'est à la même période que se constitue le lobby des chasseurs, doté de moyens financiers faramineux suite à la loi de finances de 1975.

Les textes de lois n'ont pas prévu de garde-fous et l'argent prélevé commence à être utilisé par certaines fédérations pour des actions contraires à la protection de l'environnement. Bien souvent, les Fédérations des chasseurs ne se sont pas retrouvées aux côtés des naturalistes contre le monde agricole, mais aux côtés du monde agricole pour mettre en échec la loi sur la protection de la nature.

En 1977 les gardes-chasse, qui avaient un statut de droit privé, obtiennent un statut de droit public et deviennent des agents de l'Office national de la chasse. Ils sont cependant remis à disposition des Fédérations départementales des chasseurs et, dans la pratique, ce sont donc ces dernières qui continuent à verser leur salaire à partir des fonds que leur transfère l'ONC.

Pour Jannick ce changement s'accompagne d'une revalorisation salariale qui compense ce qu'il avait perdu en changeant de travail. Mais ce changement a aussi des conséquences d'une tout autre ampleur : les gardes-chasse, en tant qu'agents de droit public chargés de missions de service public, doivent exécuter les ordres venant de l'autorité supérieure, à savoir le ministre chargé de l'environnement. Or, de plus en plus souvent, les Fédérations départementales des chasseurs, auprès desquelles ils sont mis à disposition, rechignent à faire appliquer la loi sur la protection de la nature.

La situation devient vite intenable pour les gardes, provoquant des confrontations permanentes dans les fédérations. C'est de cette contradiction que naît le combat syndical à l'Office national de la chasse.

---

<sup>19</sup> Il s'agit du regroupement de parcelles agricoles en parcelles plus grandes pour faciliter leur exploitation mécanisée. Le remembrement intensif pendant la période 1960-1980 a entraîné la suppression de haies vives ou îlots de végétation dans les campagnes françaises.

Quand Jannick arrive en 1976, il n'existe pas d'organisation syndicale de gardes-chasse. Les seules structures de représentation et de défense des intérêts des travailleurs sont deux amicales de statut associatif qui ont un caractère beaucoup plus paternaliste que démocratique. L'une représente la vision traditionnelle du métier limitée à la police de la chasse et se contente de défendre les intérêts des gardes-chasse. Son président se nomme Jean-Robert Godineau. L'autre revendique une prise de position en faveur de la protection de l'environnement. Elle a à sa tête Jean-Armel Le Beller, issu du syndicalisme chrétien (CFTC puis CFDT). Entre les deux existe une lutte fratricide terrible. Bien entendu Jannick rejoint la seconde organisation.

Les gardes-chasse savent qu'au moment de leur entrée dans la fonction publique, la seule façon de pouvoir défendre efficacement leur évolution de carrière ou d'influer sur l'organisation de leur métier sera de créer un syndicat. Mais l'action syndicale dans l'esprit des gardes-chasse, c'est surtout fait pour les usines alors qu'eux constituent une profession essentiellement terrienne. Pour certains collègues de Jannick, le mot syndicat est synonyme de grève, de violence, d'illégalité. Pour éviter d'apparaître comme un gauchiste, Jean-Armel décide de créer un syndicat affilié à la Fédération générale autonome des fonctionnaires (FGAF), qui bannit toute orientation politique. Le 4 mai 1977, il crée le Syndicat national autonome des personnels de l'Office national de la chasse et des Fédérations départementales des chasseurs (SNAPONCFDC). Peu après, Jean-Robert Godineau crée le Syndicat des gardes de l'Office national de la chasse et de la protection de la nature (SGONCPN).

Les premières grandes manifestations de chasseurs hostiles aux nouvelles politiques de protection de la nature sont organisées en Dordogne et en Charente-Maritime. Un jour Jannick et ses collègues reçoivent une instruction inhabituelle du directeur de la Fédération départementale des chasseurs. *Vous devez encadrer la manifestation de chasseurs qui se tiendra à Rochefort.* D'autres manifestations de ce type ont déjà eu lieu auparavant et ils en connaissent parfaitement les objectifs et les slogans. En plus d'être utilisés comme forces de l'ordre, ce qui n'est absolument pas leur rôle, ils doivent à présent encadrer une manifestation dénonçant la politique de protection de l'environnement qu'ils sont justement chargés de faire appliquer !

Jannick en parle avec ses collègues. *Au cours de mes vingt-neuf ans d'existence, je n'ai jamais obéi à un ordre que je considérais injuste. Ce n'est pas aujourd'hui que je vais me soumettre à un directeur de fédération.* Beaucoup partagent son opinion. Il téléphone à Jean-Armel Le Beller et discute avec lui de la tactique à adopter pour affronter ce problème qui

se pose de façon plus ou moins aigüe dans la plupart des Fédérations des chasseurs. Il est chargé par ses collègues d'envoyer une lettre au directeur de la Fédération départementale des chasseurs. *Compte-tenu du droit de réserve imposé par notre statut d'agents publics, il ne nous est pas possible d'encadrer cette manifestation.* La guerre est déclarée entre les gardes-chasse et leurs employeurs, ou plus exactement leurs organismes d'affectation.

Heureusement pour Jannick et ses camarades du SNAPONCFDC, les élections présidentielles de 1981 approchent. Ils placent tous leurs espoirs dans une victoire de la gauche, persuadés que la protection de l'environnement deviendra enfin la priorité du gouvernement. Ils se disent aussi que les présidents de Fédérations départementales des chasseurs, qui sont souvent des notables, médecins ou châtelains, vont enfin être remis à leur juste place et se soumettre aux décisions de l'État.

Menton, mai 1968. Robert Corti est en classe de seconde. Ce sont surtout les classes de première et terminale qui se mobilisent, mais un camarade de classe de Robert, âgé d'un ou deux ans de plus et militant au PSU, fait la liaison. Robert participe à de petites actions, des grèves au lycée et surtout à beaucoup de discussions. Deux ou trois de ses copains et copines commencent à militer au PSU, mais lui préfère se tenir à l'écart. Son milieu familial est apolitique : on ne se mêle de rien. Son grand-père, immigré italien, avait vécu deux guerres. Lui et son père étaient recherchés par Mussolini qui voulait recruter tous les italiens. Robert a souvent entendu à la maison *Tu peux avoir tes idées mais il ne faut en parler à personne, même à tes meilleurs amis, car tu ne sais jamais comment ça peut tourner.*

Robert veut être guide de haute montagne mais il ne pratique pas assez. Sa volonté de travailler en montagne persiste et il pense faire de la glaciologie. Il entre en faculté de sciences à Nice. Parmi les six cents étudiants à la rentrée, explique le professeur principal, au mieux deux cent cinquante passeront en deuxième année. Robert est livré à lui-même. Ses parents n'ont pas fait d'études supérieures et ne peuvent pas l'aider dans ce domaine. Très vite il pense à s'inscrire dans une école de forestier. *Pourquoi ne pas donner un coup de collier pendant deux ans et commencer à travailler; plutôt qu'user mon froc sur les bancs de l'école pendant cinq ou six ans ?*

Il entre alors en BTS forestier à Poisy, à côté d'Annecy. On y fait beaucoup de pratique pendant le cursus de formation. Robert se régale. Lui et ses collègues de promotion forment un bon groupe. Ils travaillent, ils font la fête, ils font de la montagne.

Une fois sa formation terminée, Robert part en coopération comme volontaire du service national actif. Il travaille pendant deux ans en Algérie, dans un institut de technologie forestière près de Constantine. Il en garde d'excellents souvenirs, les gens qu'il y rencontre resteront parmi ses meilleurs amis.

Il découvre aussi le monde de la coopération internationale et ses absurdités. Tous les projets qu'il voit s'implanter tournent court. Avec d'autres coopérants, il recherche une approche alternative qui parte des besoins des gens plutôt que de transposer les idées et méthodes françaises. Ensemble, ils conçoivent l'idée d'un aménagement intégré impliquant les populations locales. Ils font venir un écologue spécialiste de phytosociologie qui élabore une carte de la végétation potentielle du point de vue des associations végétales et propose par exemple de planter du cèdre plutôt que du pin d'Alep, ou de faire pousser des arbres fruitiers avec des cultures dessous. Pour Robert c'est une découverte.

Enfin il prend conscience des relations nord-sud. L'Algérie en 1975, ce n'est plus la France, et pourtant il y a encore mille cinq cents à deux mille coopérants français. Très vite Robert trouve que, dans leur majorité, ils se comportent comme des colons et ne prêtent pas attention au point de vue des algériens.

Peu avant son retour en France, Robert écrit cent cinquante à deux cents lettres de demande d'emploi dans des administrations, espérant obtenir un premier contrat avant de passer un concours à la DDAF ou à l'ONF. Un collègue lui dit qu'il y a une offre d'emploi à Gap à l'Office national de la chasse. Il reçoit quatre ou cinq réponses positives, dont celle du conseiller cynégétique régional pour un poste à l'ONC. Il rentre en France le 22 décembre, le conseiller cynégétique de Gap le convoque pour un entretien entre Noël et le jour de l'an. Robert prend le train des Pignes de Nice jusqu'à Digne, puis le bus, puis à nouveau le train jusqu'à Gap. Il est embauché et, le temps que l'ONC fasse les papiers, il commence à travailler le 14 février 1977, dès sept heures du matin, pour aller dans la montagne voir des mouflons qui venaient d'être lâchés.

En France, sept conseillers cynégétiques régionaux ont chacun en charge une région cynégétique, regroupant chacune plusieurs régions administratives. Ils ont des missions d'appui aux fédérations des chasseurs, comme par exemple la mise au point des méthodes de comptage. Chaque conseiller cynégétique est en charge d'une petite unité de recherche dénommée section spécialisée. Celle de Gap porte sur la faune de montagne avec une compétence nationale, c'est dire qu'elle traite de ce sujet sur les Alpes, les Pyrénées, le Jura, les Vosges et le Massif Central.

C'est pour travailler dans cette section spécialisée que Robert a été recruté. Pour son stage de BTS il avait fait une petite étude sur le mouflon dans la vallée de l'Ubaye, c'est peut-être pour cela qu'il a été choisi.

Paris, mai 1968. Denis Reudet se prépare à passer son bac dans une école privée. Politiquement il se situe plutôt à droite, avec un parcours plus religieux que politique. Il lit la bible et l'Encyclique de Léon XIII. Il veut alors être curé ou garde-chasse.

Son père a été estimateur forestier en Allemagne puis négociant en bois à Paris. Il gérait un entrepôt d'un hectare et demi en plein Paris : un vrai terrain de jeu le samedi et le dimanche pour le jeune Denis. Le garçon passe aussi toutes ses vacances en forêt, car ses deux grands-pères étaient scieurs, l'un en Bourgogne, l'autre dans le Haut Doubs. Chaque année, Denis accompagne son père dans une chasse qu'il loue en forêt domaniale. Sa conception de la chasse est en avance pour l'époque et ils font des sentiers d'agrainage<sup>20</sup> toute l'année et pas seulement en période de chasse.

En septembre 1968 Denis entre en classe préparatoire aux écoles d'agronomie. Il y rencontre celle qui deviendra son épouse et qui le sort des griffes de l'extrême droite. Le virage idéologique est complet. Quand il entre à l'ENITA à Dijon en 1972, il y découvre le PSU et s'engage dans la vie associative locale où plusieurs de ses amis sont militants CFDT. En 1977, quelques mois après la fin de ses études, il est embauché à l'Office national de la chasse, à Gap. Il y fait la connaissance de Robert Corti.

Denis est adjoint au conseiller cynégétique de Gap, personnalité très difficile qui rend la vie impossible à ses subalternes. Au bout de quelques mois plusieurs techniciens qui ont été embauchés en même temps que Denis et Robert ne le supportent plus et démissionnent. Ceux qui restent décident de se syndiquer pour essayer de faire changer la situation.

Aux élections des délégués du personnel de 1978, un seul syndicat se présente pour le collège des techniciens. Il est dirigé par un conseiller cynégétique régional qui deviendra ensuite le chef du service technique. Les discussions y sont centrées sur des préoccupations d'organisation générale qui n'ont rien à voir avec les problèmes de Denis et de ses collègues. De plus il est à peu près impossible de savoir où et quand se tiennent les

---

<sup>20</sup> Pratique cynégétique consistant à nourrir des animaux sauvages dans leur environnement. Denis évoque ses souvenirs d'enfance. *On balayait les feuilles en forêt le long d'un cheminement afin d'y saupoudrer quelques grains de blé pour que les faisans restent sur place.*

réunions. Il y a bien les deux syndicats de gardes-chasse, le SPONC et le SNAPONCFDC, mais ils ne concernent pas les techniciens dont le statut est complètement indépendant de celui des gardes mis à disposition des Fédérations départementales des chasseurs.

Denis et ses collègues se rendent compte que la seule issue possible est de monter une nouvelle liste. Ils vont demander conseil à la bourse du travail à Gap. Ils y rencontrent d'abord un permanent de la CGT qui leur demande de quel ministère dépend l'ONC. *L'environnement ? Bon, je ne sais pas bien comment on va pouvoir vous aider.* Denis fait alors appel aux quelques personnes qu'il connaît à la CFDT. On le dirige vers le SNE dont lui et ses collègues entrent dans le champ de syndicalisation, étant contractuels d'un établissement public de l'État sous tutelle du ministère de l'environnement. C'est ainsi que les salariés de l'ONC font la connaissance de Claude Jendrier et Pierre Aplincourt qui les aident à monter une section.

Le premier objectif de la section SNE-CFDT à Gap se limite à la défense collective des techniciens au niveau local. C'est la première fois qu'une grande centrale syndicale entre à l'ONC et Denis et ses collègues espèrent que leur chef sera un peu intimidé. Grâce à la création de la section, ils ont enfin un certain nombre de droits que le conseiller cynégétique ne peut leur refuser, comme la représentation syndicale, les assemblées syndicales, etc. Mais les conditions de travail au quotidien ne s'améliorent pas.

Robert, Denis et ses collègues travaillent beaucoup avec les gardes-chasse car les agents techniques sont très peu nombreux et, pour les comptages ou d'autres opérations techniques, ils s'appuient sur les gardes. Ils travaillent aussi avec les Fédérations départementales des chasseurs de leur région. Ils sont, en quelque sorte, les agents techniques des fédérations. Un jour Robert téléphone au chef du service de garderie<sup>21</sup> des Alpes de Haute-Provence pour lui parler d'un dossier technique. Celui-ci lui répond, surpris:

– *Mais tu n'es pas encore à Briançon ?*

Le silence interloqué de Robert fait comprendre à son interlocuteur qu'il vient de mettre les pieds dans le plat. Il essaie de changer de sujet mais Robert insiste.

– *Tu es allé trop loin, maintenant tu dois m'en dire plus.*

– *Ce n'est pas possible que vous ne soyez pas au courant.*

– *Au courant de quoi ?*

– *On a reçu une note, une décision du directeur de l'Office par Intérim, qui dit que Léonard et toi vous êtes en poste à Briançon, Denis Reudet et un*

---

<sup>21</sup> Nom donné au service où travaillent les gardes-chasse.

*autre technicien sont à Manosque et Jean-Bernard Puchalat est sur l'île de Porquerolles.*

*– Ah bon ? Non, nous on n'est pas au courant.*

Denis et Robert se procurent la note que, bizarrement, ils n'avaient pas reçue. Ils téléphonent à Claude Jendrier et organisent une mobilisation de la section syndicale. Il en résulte la venue à Gap du directeur de l'ONC par intérim et du chef du service technique, pour interroger toutes les personnes impliquées dans le conflit. Les techniciens, en présence du conseiller cynégétique, expliquent en détail les conditions de travail qui leur sont imposées. Un mini-audit est réalisé et la décision de mutation est suspendue. C'est une vraie victoire pour la toute nouvelle section SNE-CFDT de l'ONC.

Claude Jendrier, intéressé par ce début de mobilisation à l'ONC, essaie d'organiser les choses pour que l'activité syndicale s'y développe. Il invite donc Denis et Robert à participer au conseil national.

Les jeunes techniciens expliquent ce qu'est l'ONC aux conseillers nationaux représentant la branche des agences de bassin, qui n'ont qu'une idée très vague de ce que représente cet organisme. Puis Robert raconte comment s'est créée la section syndicale. Il fait pour cela une longue description de son chef.

*Il n'est pas foncièrement méchant, mais c'est un incapable. Et surtout il est chiant, chiant, chiant. Il travaille sans arrêt. Mais ce qu'on fait en une demi-heure, il lui faut quatre heures pour le faire. Je ne sais pas si c'est de l'incompétence ou du perfectionnisme.*

*En général on ne le voit pas de la journée, puis il débarque à cinq heures du soir parce qu'il sait qu'on doit partir à six heures. Comme on commence à connaître le zèbre, on sort en catimini. Mais s'il nous appelle avant qu'on ait réussi à partir, on monte dans son bureau et en général on n'en ressort pas avant huit ou neuf heures du soir. Il dicte des lettres, la secrétaire les tape. Il relit les lettres et si une phrase ne lui plaît pas, il faut tout retaper.*

*Et puis on fait trente-cinq à quarante mille kilomètres par an avec nos vieilles 4L, on travaille un week-end sur deux, tout ça parce qu'il ne sait pas organiser le boulot. Le mois dernier, il s'est engagé à faire des panneaux pour l'exposition Chasse-expo à Marseille. C'est lui et sa femme – documentaliste à l'Office – qui devaient s'en occuper. Dix jours avant la date de l'expo rien n'était prêt. Résultat, on est restés enfermés jour et nuit pendant trois jours pour terminer le travail à temps. On a scié les panneaux, passé le rouleau pour faire la peinture, écrit le texte en peignant avec des pochoirs. Et après ça on a pris une fourgonnette pour aller à Marseille installer les panneaux.*

La nouvelle section syndicale de l'ONC compte sept ou huit adhérents. Robert est élu Secrétaire. Le conseiller cynégétique régional qui a provoqué la création de la section SNE-CFDT est finalement parti en 1983, il a été remplacé par une femme très appréciée par le personnel, avec des méthodes de management à l'extrême opposé de son prédécesseur.



# Chapitre XIII

-

## Troisième congrès : Lanslebourg

Le troisième congrès du SNE-CFDT débute le mercredi 6 juin 1979 à Lanslebourg, l'une des vingt-neuf communes du parc de la Vanoise. Depuis le congrès de Bruguières, le syndicat a beaucoup grossi. Il compte cinq cents adhérents et le nombre de sections est passé de onze à vingt-trois, avec l'arrivée de deux nouvelles branches, les parcs naturels régionaux et l'Office national de la chasse.

Sept représentants des parcs naturels régionaux participent au congrès. Ils viennent de Camargue, du Vercors, de Brotonne<sup>22</sup>, du Morvan et... de Paris, car Catherine Jenkins est venue représenter la Fédération des parcs naturels régionaux.

Leur arrivée au SNE date de l'année précédente. Tout a commencé avec une demande de la Fédération générale de l'agriculture CFDT à Claude. *Tu pourrais nous rendre service ? Il y a tout un petit domaine professionnel où des gens voudraient se syndiquer, mais il n'y a pas encore de syndicalisme dans ce secteur-là. Et nous on n'a personne à qui les rattacher. Il s'agit des parcs naturels régionaux. Est-ce que vous acceptez de les suivre, de faire quelque chose pour eux ?*

Claude Jendrier a participé à quelques réunions pour aider les sections du Vercors et du Morvan à s'organiser. C'est plus tard, à l'occasion des journées techniques en Corse, que les autres parcs ont décidé de se joindre au mouvement. Le secrétaire général du SNE-CFDT résume ainsi la situation du personnel des parcs naturels régionaux : *il y a presque autant de statuts différents que de personnes... Un vrai bazar.*

La branche de l'Office national de la chasse, quant à elle, ne compte qu'une section. Denis Reudet est chargé de la représenter à Lanslebourg.

---

<sup>22</sup> Qui deviendra plus tard le parc naturel régional des Boucles de la Seine normande.

Dans son rapport d'activité, Claude Jendrier fait le bilan de l'action du syndicat depuis le dernier congrès. Il rappelle tout d'abord que, dès son premier congrès, le SNE-CFDT s'était donné pour mission de réfléchir sur la politique de l'environnement en France. *Cette réflexion, poursuit-il, s'est surtout structurée à partir du congrès de Bruguières. La commission qui y avait été créée n'a pas bien fonctionné car la grande majorité de ses membres, et en particulier ses animateurs, n'appartenaient pas au conseil national. Ils ont dû attendre les retours des sections syndicales, mais la plupart n'ont pas envoyé de contribution. Et ça n'a pas été la première priorité du syndicat, qui a mobilisé la plus grande partie de son énergie à faire aboutir les négociations sur les statuts et à aider les sections nouvellement arrivées.*

Il explique alors que quelques sections ont tout de même élaboré des questionnaires pour faire remonter les problèmes de terrain. *Seule la section du ministère a abouti à un document complet qu'elle a diffusé à la veille des élections de 1978. La position critique, qui y est exprimée pour la première fois par ceux qui travaillent au ministère de l'environnement, a suscité beaucoup d'intérêt et a même valu de nouvelles adhésions à notre syndicat, notamment quelques agents du Conseil supérieur de la pêche.*

Claude aborde ensuite la question des négociations sur les statuts. Il rappelle que le syndicat a décidé de revendiquer, sur le long terme, le statut général de la fonction publique pour tous les contractuels dépendant du ministère de l'environnement. *Pour le SNE-CFDT, ce statut est le seul qui correspond à notre fonction et nous assure les garanties minimales nécessaires.* Mais il estime que l'action directe du syndicat sur ce thème s'est limitée à la réaffirmation de cette demande, sans réelle adhésion ni soutien des sections. *Est-ce dû à un manque de motivation réelle des adhérents ? A un manque d'information sur le contenu de cette revendication ? Ou à une volonté de retour en arrière sur une décision votée pourtant à l'unanimité ?* Interroge-t-il les congressistes. *Vos interventions permettront sans doute d'y voir plus clair.*

Claude aborde ensuite les objectifs revendicatifs immédiats pour lutter contre les disparités et améliorer les garanties des travailleurs de l'environnement. Le bilan est plus positif. *Au niveau du ministère notre action a permis une nette amélioration des contrats de travail des contractuels et une extension des compétences de la commission qui permet d'assurer une meilleure défense du personnel. Un gros travail de négociation a aussi été engagé pour élaborer de nouvelles grilles de salaire qui amélioreraient le sort*

*des plus basses catégories de salariés. Malheureusement la restructuration du ministère a interrompu ce chantier.*

Claude poursuit par un résumé des avancées obtenues dans les agences de bassin au terme de la longue négociation au sein de la Commission des vingt et des grèves à Seine-Normandie et Rhône-Méditerranée-Corse. Il rappelle que la plus grande avancée concerne l'adoption d'une grille de salaire qui, finalement, va offrir à tout le personnel une situation meilleure ou équivalente aux salaires actuels et surtout garantir des évolutions de carrière intéressantes dans les agences. En revanche la mise en place de retraites complémentaires est toujours bloquée. Il explique aussi que les nouvelles grilles incluent un supplément familial de traitement, au même titre que les fonctionnaires. Le syndicat a déposé un recours au tribunal administratif pour en faire bénéficier le personnel des parcs et obtenir, pour les agences, un rappel pour les années pendant lesquelles ce supplément n'a pas été versé.

Concernant les parcs nationaux, Claude indique qu'aucune négociation digne de ce nom n'a pu avoir lieu jusqu'à maintenant. Il en attribue la responsabilité à l'attitude de la direction de tutelle mais aussi à l'absence de création d'un véritable rapport de force. Il espère que les choses vont évoluer. *Une action est en cours, visant les conseils d'administration et appuyée par des arrêts de travail. Nos camarades du parc de la Vanoise ont déposé un préavis de grève de vingt-quatre heures pour après-demain, qui sera le dernier jour de notre congrès. Des actions de même type sont en cours dans l'ensemble des parcs et les revendications sont nombreuses : la garantie de l'emploi pour les gardes, l'augmentation des salaires avec un minimum de deux mille huit cents francs par mois, la réduction de la durée de travail à trente-cinq heures par semaine, l'attribution de logements pour nécessité de service ou d'une indemnité correspondante, etc.*

En écoutant Claude faire la liste des revendications de chaque branche, Catherine Jenkins a l'impression que l'énumération de ces avantages acquis ne s'arrêtera jamais. Elle a du mal à supporter ces revendications professionnelles des branches agences et parcs nationaux, qu'elle trouve déjà fortement privilégiées quand elle pense à la situation de ses collègues des parcs régionaux.

Claude en vient justement à la partie qui la concerne directement. *Au niveau des parcs naturels régionaux, la première étape a été de constater les disparités de situations et de statuts. Il y a vraiment beaucoup à faire mais on ne sait pas encore bien comment s'y prendre. Localement il est très difficile de créer un rapport de force dans de très petits établissements. On a essayé de mettre en place une action globale mais, contrairement aux parcs nationaux ou aux agences, il nous manque un interlocuteur commun pour*

*l'ensemble des parcs et la manière d'aborder le problème est différente, voire même totalement divergente d'un parc régional à un autre. On n'a pas encore réussi non plus à organiser une bonne concertation entre les différentes sections de la branche.*

Le lendemain les congressistes discutent longuement de la politique de l'environnement, à partir d'un rapport préparé par Georges Stockman, délégué de la section de l'agence de bassin Artois-Picardie.

Georges résume le document publié une année auparavant par la section de Neuilly. *En gros, nos collègues disent que le ministère de l'environnement est peu efficace car la plus grande partie de son personnel est composée de contractuels en situation de précarité totale. En même temps, les responsables sont des fonctionnaires détachés d'autres ministères, qui ne sont pas forcément nommés à l'environnement en fonction de leur compétence. Ils rappellent aussi l'instabilité chronique du ministère lui-même, avec cinq ministres différents et plusieurs changements de structure pendant les cinq dernières années. Ils critiquent enfin la conception de l'environnement comme un bien marchand et l'abandon des réflexions de long terme au profit d'actions spectaculaires, souvent à des fins électorales. La « Journée de l'Arbre » en est l'exemple le plus emblématique.*

Georges propose de faire de la réflexion sur la politique de l'environnement une des priorités du syndicat. *Je considère que ce travail est absolument essentiel. Il devra permettre de sensibiliser les travailleurs de l'environnement aux mécanismes, enjeux et buts de la politique mystificatrice du gouvernement dans ce domaine.* Pierre Aplincourt complète, en pensant aux débats passionnés à l'Union locale de la vallée de l'Huveaune : *il permettra aussi de fournir à la CFDT dans son ensemble des éléments de réflexion destinés à élargir la prise de conscience à l'ensemble des travailleurs.* Georges acquiesce et va plus loin. *Notre objectif doit être de rédiger un document pour positionner le SNE par rapport à la politique et aux problèmes actuels de l'environnement. Il devra déboucher sur des actions concrètes pour lutter contre la politique néfaste en matière d'environnement de ce gouvernement.*

C'est donc un grand chantier de réflexion et de discussion qui s'ouvre au SNE, dans le but de produire un document global sur la politique de l'environnement, transversal à toutes les branches. L'idée est de proposer des politiques qui pourront être mises en œuvre quand la gauche reviendra au pouvoir.

Lors de sa première participation à un conseil national, Denis Reudet a tout de suite sympathisé avec Francis Lucas, le dessinateur de l'agence de bassin Adour-Garonne. Au milieu de la séance sur la politique de l'environnement, ils sortent tous les deux pour aller déjeuner. Ils sont las des discours dont ils ne comprennent pas les enjeux : ils sont à la CFDT pour défendre les intérêts des travailleurs, un point c'est tout.

Alors qu'il avait été créé avant tout pour répondre aux problèmes très concrets du personnel, l'évolution du syndicat vers une réflexion de plus en plus poussée sur la politique de l'environnement paraît naturelle à la plupart des militants présents au congrès de Lanslebourg. Le ministère de l'environnement a été créé il y a six ans déjà, mais ils pensent qu'il faut continuer à lui donner un contenu bien au-delà de ce que les gouvernements de droite successifs ont fait jusqu'à présent.

Aux yeux de la majorité des délégués du SNE, défendre les intérêts des travailleurs et défendre la politique de l'environnement sont inséparables. Pierre répète aux nouveaux arrivants et à qui veut l'entendre que *ce n'est qu'avec une meilleure politique de l'environnement et une vraie reconnaissance de ce secteur de l'action publique que le personnel réussira à être reconnu et à conquérir de nouveaux droits.*

Les délégués des parcs nationaux sont venus nombreux à Lanslebourg. Ils sont treize représentants, comprenant les sections de la Vanoise, des Écrins, des Cévennes, de Port-Cros et des Pyrénées. Ils présentent leur vision de la situation en matière de politique de l'environnement, déjà esquissée à Bruguères deux ans auparavant. Dans la pratique les parcs sont surtout un prétexte pour le développement touristique. Au lieu d'essayer de freiner le mouvement de concentration des populations d'un côté et de désertification de l'autre, l'État se contente d'accompagner ce mouvement. La loi sur la création des parcs l'écrivait déjà en toutes lettres, en considérant qu'un de leurs objectifs était de *mettre à la disposition de tous les ressources scientifiques, l'air pur, le silence...*

Cette conception défensive de la protection de la nature n'est pas partagée par tout le monde à Lanslebourg. Catherine explique aux congressistes que l'idée des parcs naturels régionaux, justement, devrait permettre de faire la synthèse entre la nécessité de protection des richesses naturelles et la revitalisation économique des régions défavorisées. Elle ajoute qu'*en réalité ce qui se passe dans les parcs régionaux n'est pas très cohérent avec cette idée séduisante. Ils sont plutôt tiraillés entre deux positions : d'un côté le*

*sauvetage économique à n'importe quel prix, en général au détriment de l'écologie ; de l'autre côté la transformation des parcs en musées vivants à l'intention des citoyens.*

Au sein des parcs nationaux, les délégués de la section syndicale des Cévennes ont une vision des choses différente de celle de leurs collègues des autres parcs, notamment du fait qu'il s'agisse du seul parc national avec des habitants permanents dans la zone centrale. Quatre d'entre eux sont présents à Lanslebourg. Ils racontent leurs réunions hebdomadaires où ils réinventent en permanence l'action du parc. *Le parc, quand il a été créé, c'était une coquille vide. On essaye de la remplir à partir du décret de création et surtout à partir de ce qu'on a dans la tête et dans le cœur.* La présence de François Girard, parisien aux longs cheveux devenu cévenol, donne souvent aux discussions de la section une dimension qui dépasse largement le cadre habituel d'un syndicat. On s'essaie même à des expériences de société utopique, sous l'impulsion du syndicat et avec le soutien du directeur-ethnologue Émile Leynaud.

Les militants du SNE ont la même démarche en direction du ministère de l'environnement. Ils essaient, à l'occasion de rencontres comme celle de Lanslebourg, de donner un contenu à ce ministère encore en construction avec ce qu'ils ont dans la tête et dans le cœur. C'est-à-dire, en grande partie, de l'utopie. A la CFDT le mot d'ordre est l'autogestion. Au SNE on parle plutôt de gestion partagée. Il ne suffit pas de critiquer la politique de l'environnement menée par le gouvernement, il faut faire des propositions. Même s'il faut attendre le retour de la gauche au pouvoir pour espérer qu'elles soient mises en œuvre.

Le débat se poursuit sur le rôle des maires dans la protection de l'environnement. Quand les délégués des Cévennes expliquent qu'ils ont souvent des discussions constructives avec les élus locaux, surtout ceux qui siègent au conseil d'administration du parc, leurs collègues de la Vanoise sont surpris. Chez eux les élus pensent surtout à construire des hôtels et à installer des remontées mécaniques. Régulièrement, au conseil d'administration, ils font pression pour qu'on autorise ce type de constructions dans la zone centrale du parc. La situation est similaire dans les autres parcs, et la majorité des délégués pensent que la protection de l'environnement doit être l'affaire de l'État et pas des élus locaux.

Catherine Jenkins intervient dans le débat. *OK, il faut un ministère fort, mais jusqu'où va l'environnement ? Préserver la nature, lutter contre la pollution, et après ? Pour moi, le plus important ce n'est pas seulement les bouquetins et les edelweiss, mais la place de l'homme dans*

*l'environnement. Elle râle contre les naturalistes purs et durs et se tourne vers Pierre Aplincourt, le prenant à témoin.*

*Ce dernier saisit l'occasion pour prendre la parole, avec son accent du sud et son ton de sénateur. Il faut se rappeler que les parcs nationaux ont été créés pendant les Trente Glorieuses. Il fallait une protection forte, si on ne créait pas des sanctuaires on était cuit, les espèces disparaissaient. C'est pour cela qu'il y a des zones centrales dans les parcs où presque tout est interdit. Par contre dans les zones périphériques il faut vraiment travailler avec les élus des collectivités. Cette idée de zone périphérique, qui permet de profiter de la présence du parc pour favoriser le développement économique, ça a permis de mieux faire accepter les zones centrales.*

*Le problème, remarque un délégué de la branche parcs nationaux, ce sont justement les zones périphériques. On ne peut pas laisser les collectivités y faire tout ce qu'elles veulent. On sait très bien que les élus locaux ne pourront jamais gérer seuls les questions d'environnement à cause de la pression des lobbies. C'est pour cela qu'on a besoin d'un ministère de l'environnement suffisamment fort. Seul l'État peut vraiment être garant de l'intérêt général.*

*Il faut bien comprendre les choses, argumente Pierre. Cette position défensive des parcs ça marchait au début, tant qu'on était dans les Trente Glorieuses. Mais depuis 1974, avec la crise économique, la posture d'opposition ne suffit plus. Il faut absolument trouver un positionnement plus constructif, c'est la recherche d'une nouvelle forme de société. Une fois qu'on a constaté l'échec du modèle des Trente Glorieuses, il faut qu'on invente un nouveau modèle de développement. Et là on doit impérativement prendre en compte la protection de l'environnement. Mais on doit en même temps faire des compromis, pour ne pas empêcher la création d'emplois.*

L'après-midi, une commission se réunit pour préparer la désaffiliation du SNE de la Fédération générale de l'agriculture et son rattachement à la Fédération générale des transports et de l'équipement. La question se pose surtout en raison des modifications de structures survenues au ministère de la qualité de la Vie, rattaché depuis l'année précédente au « gros » ministère de l'environnement et du cadre de vie qui comprend également l'ancien ministère de l'équipement. Il s'agit, pour le syndicat, d'un retour dans la fédération qui a remplacé l'ancienne Fédération nationale de l'habitat, de l'équipement et des transports, quittée trois ans plus tôt.

Le changement fait l'unanimité au sein des congressistes et la discussion porte surtout sur le risque que cette nouvelle affiliation fédérale remette à l'ordre du jour la question de la dissolution du Syndicat national de l'environnement. Le problème soulevé lors de la création du SNABE en 1973 a été sans cesse repoussé depuis, mais les orientations et décisions des congrès confédéraux de la CFDT vont dans le sens d'une décentralisation de l'activité syndicale et de la disparition de tous les syndicats nationaux, pour les remplacer par des branches dans chaque fédération, elles-mêmes composées de syndicats locaux.

Pour le SNE, cette perspective signifierait la fin de la dynamique actuelle qui permet d'appuyer les nouvelles branches qui n'ont pas encore un nombre suffisant d'adhérents et de militants pour se structurer, en mutualisant les décharges syndicales de tous les établissements du ministère de l'environnement. Claude, pendant ses deux premières années de permanent syndical, a largement utilisé un temps de décharge venant des agences de bassin pour appuyer les nouvelles branches où le nombre d'adhérents était encore très faible, c'est-à-dire surtout les parcs régionaux et l'ONC.

A l'issue du congrès le conseil national se réunit pour désigner les membres du bureau national. Sur proposition de Pierre, les secrétaires de branche ne seront plus membres du bureau car leur tâche est trop lourde. En revanche, trois commissions thématiques seront créées au sein du conseil national et les secrétaires de ces commissions seront membres du bureau national.

Claude Jendrier est réélu secrétaire général. Francis Lucas reste trésorier, mettant à profit son temps laissé libre par le nouveau directeur de l'agence Adour-Garonne. Ce dernier l'a pris en grippe et lui a retiré la plus grande partie de ses missions à l'agence. Yves Mérillon, ingénieur à l'agence Seine-Normandie, séduit par l'excellente ambiance du congrès, est élu secrétaire adjoint chargé de la formation et de l'information. Pierre Aplincourt et Octave Martinet sont tous deux secrétaires adjoints chargés de l'action revendicative. Et Georges Stockman est secrétaire adjoint chargé de la politique de l'environnement.



# Chapitre XIV

-

## Conseils nationaux

Le conseil national du SNE-CFDT est constitué théoriquement par un représentant de chacune des trente-deux sections qui composent le syndicat. Mais certaines sections n'y envoient jamais de représentant et le groupe est très fluctuant en dehors de quelques membres fidèles qui participent à toutes les réunions. Le rôle du conseil national évolue aussi et ses membres s'attachent de moins en moins à défendre les intérêts de leurs établissements pour s'investir dans l'appui aux nouvelles sections qui en ont particulièrement besoin. Surtout, le syndicat regroupe à présent des représentants de la plupart des établissements qui dépendent du ministère de l'environnement et les discussions au conseil national concernent de plus en plus des questions transversales à l'ensemble du ministère.

Pour prendre en compte ces évolutions une modification des structures du syndicat s'impose peu à peu. De nouveaux statuts sont élaborés et seront adoptés le 6 mai 1982 par un congrès extraordinaire convoqué spécialement pour ce motif. Ils officialisent d'abord le regroupement des sections sous la forme de branches professionnelles, avec un secrétaire de branche et un conseil de branche qui seront chargés de faire avancer les revendications propres à chacune. Ils modifient ensuite la composition du conseil national, qui sera à présent constitué de vingt-trois membres élus par le congrès, sur la base de listes proposées à la fois par les branches ou les sections qui composent le syndicat et par le bureau national sortant.

Claude Jendrier prend l'habitude de réunir les membres du conseil national pendant deux jours à la Mission de France des prêtres ouvriers, dans la banlieue sud-est de Paris. Cela ne coûte pas cher au syndicat mais les conditions d'accueil sont très précaires. Quant à la nourriture, elle est du niveau d'un mauvais restaurant universitaire. A cette période, la Mission de France reçoit un financement du ministère de l'intérieur pour accueillir des réfugiés politiques dont beaucoup de Chiliens. *La France n'est pas tendre*

*envers ses immigrés*, se disent les militants du SNE qui, même s'ils sont tous jeunes, souffrent du manque de confort et de l'austérité des lieux. *C'est du pur Claude Jendrier*, ironisent certains d'entre eux : *austère et moralisateur*. Mais rien de tout cela n'empêche les syndicalistes de s'y retrouver avec plaisir.

En bonne logique, les six membres du bureau national sont les militants les plus actifs. Or cinq d'entre eux sont issus des agences de bassin. Quelques-uns ont de fortes personnalités. Pierre Aplincourt impressionne tout le monde par sa carrure de rugbyman et sa voix à la fois forte et posée. Il donne son avis sur presque tous les sujets. Son poste de secrétaire général adjoint chargé des actions revendicatives l'amène à travailler avec toutes les branches du syndicat. Lorsqu'il prend la parole il est parfois difficile de l'arrêter. Pierre n'est pas le seul grand orateur, Georges Stockman lui fait parfois concurrence.

A l'opposé, François Girard et Yves Mérillon sont les intellectuels du groupe. Tous deux s'engagent souvent dans de grandes discussions avec Pierre. François est beaucoup plus intéressé par les questions conceptuelles que par les questions matérielles comme la structuration des services. Il pose souvent des questions qui forcent tout le monde à réfléchir. C'est un peu le sage du syndicat. Il met onze heures pour monter à Paris avec le Cévenol, le train de nuit qui s'arrête à Génolhac. Yves est le plus jeune. Il écoute beaucoup mais n'hésite pas non plus à donner son avis, quitte à remettre en question les vérités affirmées par Pierre.

Les nouveaux arrivants apprennent à connaître le SNE au fil de leur participation au conseil national. Robert Corti en fait partie. Il est secrétaire de la seule section SNE-CFDT de l'ONC, qui regroupe la quinzaine de salariés qui ont adhéré au syndicat suite à la mobilisation née à Gap. Il est donc, de fait, secrétaire de la branche ONC et représente cette branche au conseil national. Il est donc automatiquement membre du conseil national, sans savoir vraiment ce qui l'attend.

Il prend le train de nuit Briançon-Paris, puis le RER, et arrive enfin dans les bâtiments de la Mission de France. La première fois il est impressionné par les lieux, *un truc de curés triste à mourir*, tout autant que par les discussions qui ont lieu entre les responsables du syndicat. Ses premières années de participation au conseil national sont assez difficiles. Il ne comprend pas grand chose aux discussions sur les statuts. Lorsqu'il y a un vote il s'abstient souvent. Ou bien il vote comme les autres, quand tout le monde a l'air d'accord.

Claude Jendrier est l'organisateur. Il est très rigoureux et incollable sur les questions juridiques qui concernent le droit du travail. En même

temps il paraît fragile, influençable. Il pose dix fois la même question. Une fois qu'une décision a été prise, il continue à demander *Qu'est-ce que tu en penses ? Si on faisait plutôt comme ça ?* Parfois Francis Lucas lui coupe la parole. *Ça suffit, je t'ai déjà répondu. Tu radotes.* Mais cette apparente fragilité n'empêche pas le secrétaire général de tenir le syndicat d'une main de fer.

Catherine Jenkins apprécie avant tout les conseils nationaux pour les échanges d'idées qui s'y déroulent. Son arrivée au SNE-CFDT ne l'a pas amenée à modifier ses positions, mais elle prend conscience qu'elle n'est pas la seule à défendre des conceptions de la vie et du travail radicalement différentes de celles que prône la société de consommation à la fin des années soixante-dix. Elle apprend beaucoup de choses en écoutant les militants des autres branches et, en même temps, se rend compte que ses propres idées sont partagées par d'autres, ce qui la conforte dans son travail quotidien. Par exemple elle représente la Fédération des parcs naturels régionaux lors des petits déjeuners associatifs que le ministre d'Ornano organise régulièrement. Grâce à sa participation au syndicat, elle apostrophe le ministre sur des questions plus larges que les seuls parcs naturels régionaux.

Dans les parcs naturels régionaux il n'existe toujours pas de droit syndical officiellement reconnu. Pour certains militants cela rend impossible toute implication sérieuse dans l'action syndicale. La branche du SNE-CFDT travaille essentiellement à la définition d'un statut-cadre qui soit applicable à l'ensemble des parcs, mais n'obtient pas de résultats concrets et, dans plusieurs sections, le personnel a tendance à se démobiliser. A Paris, la section syndicale de la Fédération des parcs ne compte que trois syndiqués mais mène quelques actions dans un excellent état d'esprit. En voici une petite illustration avec l'exemple d'une négociation sur les salaires un peu particulière.

L'équipe s'étoffe peu à peu et laisse apparaître des inégalités. Les nouveaux arrivés sont mieux payés que les anciens, les hommes mieux que les femmes. De plus, la seule secrétaire est débordée. Ils se réunissent tous, trois syndiqués et quatre non syndiqués, et décident que les deux personnes les mieux payées (des hommes) ne demanderont pas d'augmentation de salaire pendant trois ans, que les salaires des femmes seront réajustés et qu'elles travailleront à temps partiel, quatre jours sur cinq, pour permettre à la fédération d'embaucher une secrétaire à mi-temps.

Le directeur et le président ne peuvent pas refuser une solution où presque tous font un effort salarial pour améliorer la situation des autres, en dehors de toute logique institutionnelle.

Le parc national du Mercantour est créé en août 1979 par le gouvernement Raymond Barre, pour lequel l'environnement est pourtant loin d'être une priorité. Au conseil national du SNE, une discussion s'engage sur la meilleure façon de créer une section du syndicat dans ce nouveau parc. Les représentants de la branche des parcs informent leurs collègues que la première équipe de gardes vient d'être recrutée et participera à une session de formation initiale à l'école du Bouchet, école de formation initiale et continue des gardes-chasse. *Pourquoi ne pas profiter du regroupement de la future équipe lors de la formation pour leur présenter le syndicat ?*

Le SNE-CFDT demande officiellement à disposer d'un temps de parole pendant la formation, de façon à présenter aux futurs gardes l'unique syndicat existant dans les parcs nationaux. L'autorisation est accordée et Claude Jendrier est désigné pour s'y rendre car l'école est située à vingt kilomètres de chez lui. Son discours mobilisateur porte ses fruits et, lorsque la rencontre se termine, une nouvelle section syndicale du SNE est créée, avant même que le parc ne commence à fonctionner !

Pierre Guingamp représente la section syndicale de l'administration centrale au conseil national. Il fait part de la déprime de ses collègues, l'environnement leur semblant vraiment être la dernière des priorités du gouvernement. La fusion du ministère avec celui de l'équipement est effective en janvier 1980. Une direction du personnel commune est instaurée, et tous les contractuels « environnement » de l'administration centrale se voient appliquer un contrat de l'ex-ministère de l'équipement qui leur est défavorable. Les titulaires ne sont pas mieux lotis. La politique de la nouvelle direction du personnel se révèle néfaste pour leurs primes et le déroulement de leur carrière. Elle va globalement à l'encontre des intérêts des personnels à qui on veut faire perdre toute spécificité « environnement ». Les représentants du personnel dénoncent ces pratiques et attendent surtout les proches élections présidentielles, espérant qu'un retour de la gauche au pouvoir mettra un terme à cette détérioration des conditions de travail des salariés de l'environnement.

# Chapitre XV

-

## La gauche au pouvoir

Le 10 mai 1981 à 20 heures le portrait mosaïqué du nouveau Président de la République apparaît progressivement par le haut des écrans de télévision. Le candidat socialiste François Mitterrand est élu avec 51,76 % des suffrages exprimés, distançant de plus d'un million de voix le Président sortant, Valéry Giscard d'Estaing. C'est un moment d'euphorie pour la plupart des militants de la CFDT.

Le nouveau Président désigne Pierre Mauroy Premier ministre. Michel Crépeau, qui avait été candidat du Mouvement des radicaux de gauche à l'élection présidentielle, est nommé ministre de l'environnement. Il bénéficie d'un secrétaire d'État en la personne d'Alain Bombard, connu pour avoir traversé l'océan Atlantique en solitaire à bord d'un canot pneumatique au début des années cinquante.

Le nouveau ministre décide de s'installer avec son cabinet dans les locaux du ministère à Neuilly. Il marque ainsi le souhait d'être plus proche de son administration. Pour une meilleure collaboration, bien sûr, mais aussi, selon certains, afin de mieux la surveiller. Un vent de panique traverse les services car les nouveaux dirigeants nommés par Michel Crépeau pensent que tous les agents du ministère sont inféodés à la droite, jusqu'aux secrétaires.

Jannick Doignon et Jean-Armel Le Beller s'attendent à ce que les choses changent à l'Office national de la chasse, où la tension entre les gardes-chasse, qui cherchent à appliquer la loi de protection de la nature, et certaines fédérations de chasseurs, qui s'y opposent, n'a fait qu'augmenter ces dernières années. Le candidat du Parti socialiste avait inclus le thème de l'environnement dans sa campagne électorale, ce qui a vraisemblablement contribué à sa victoire. Le mouvement écologiste a fortement progressé depuis l'élection de 1974. Brice Lalonde, son candidat, a obtenu près de quatre pour cent des voix au premier tour.

Le limogeage d'Alain Bombard leur démontre rapidement que les chasseurs bénéficient d'un solide appui de l'Élysée. Un mois après sa prise de poste, le nouveau secrétaire d'État à l'environnement veut interdire la chasse à courre et fermer les chasses présidentielles. Des socialistes influents et le propre frère du Président, lui-même chasseur, s'y opposent. Bombard doit démissionner. De plus, au premier tour des élections législatives qui ont suivi la présidentielle, les écologistes ne totalisent guère plus de un pour cent des suffrages, moins de la moitié du score obtenu en 1978. Les gardes-chasse s'interrogent donc sur le soutien qu'ils pourront attendre du nouveau gouvernement et cherchent à rencontrer au plus vite le ministre de l'environnement.

Jean-Armel et Jannick téléphonent au cabinet ministériel et obtiennent rapidement un rendez-vous. Pour éviter un voyage à Paris ils proposent de rencontrer M. Crépeau dans son bureau de maire de la Rochelle. Le ministre les reçoit à l'américaine, dans un fauteuil très profond et les pieds sur le bureau.

Les deux syndicalistes présentent leurs principales revendications : renforcement d'une garderie nationale technique, préventive autant que répressive, permettant de contribuer au maximum à la protection de la nature, création d'un Comité technique paritaire à l'Office national de la chasse, représentation des gardes-chasse à son conseil d'administration et, surtout, titularisation des gardes-chasse. Le ministre leur dit être d'accord avec tout cela. Mais il ne s'engage sur rien de précis.

Enfin, Jannick fait part des difficultés quotidiennes qu'il rencontre avec ses collègues pour mener localement une politique publique de protection de l'environnement face aux pressions des fédérations de chasseurs. *Ne vous embêtez pas*, répond Michel Crépeau avec sa voix nasillarde, *tous ces hobereaux<sup>23</sup> du Nord on va s'en occuper !*

Les gardes-chasse ne sont pas vraiment rassurés par ces propos qui leur font surtout penser que le ministre a une vision très parcellaire du monde de la chasse. *Les hobereaux du nord ne vont jamais au charbon*, se disent-ils, *ceux qui y vont ce sont les ouvriers*. Quelques années plus tard un président de fédération, véritable hobereau de la Baie de Somme, dira à Jannick : *vous savez, M. Doignon, nos principaux alliés ce sont les communistes, ce ne sont pas les marquis et les comtes*.

---

<sup>23</sup> Ce nom d'un petit faucon désigne aussi, de façon péjorative, la petite noblesse campagnarde.

A la section syndicale de l'administration centrale la victoire de la gauche est fêtée avec enthousiasme, d'autant plus que le ministère de l'environnement redevient autonome par rapport au ministère de l'équipement. Logiquement, il devrait donc disposer de sa propre direction du personnel. Sans perdre de temps, les responsables syndicaux informent le cabinet du ministre puis le ministre lui-même des problèmes de son personnel et de leurs propositions pour y remédier.

Mais la réponse se fait attendre et, en juin, un tract du SNE-CFDT dénonce l'immobilisme du cabinet : attributions et moyens des directions non définis, absence de directives, manque d'information du personnel, etc. En septembre, une lettre est envoyée au directeur de cabinet. Après être passés successivement par l'espoir, l'interrogation et l'inquiétude, c'est finalement l'irritation qui domine à la section syndicale devant l'inertie du cabinet. En novembre les agents distribuent un tract intitulé « *Une espèce en voie de disparition : le personnel de l'environnement* ». Ils y dénoncent le fait que le ministre s'en tienne à l'ancienne politique de la direction du personnel, avec tous ses travers : le contrat environnement disparaît et les agents de l'environnement sont gérés par la direction du personnel du ministère de l'urbanisme et du logement commune à pas moins de quatre ministères. Le tract conclut que les choses iraient mieux si le ministre *daignait s'occuper un peu plus de son personnel*.

Le tract provoque enfin une réaction du cabinet qui se déclare prêt à étudier les problèmes du personnel. Commence alors une période intense de concertation et les réunions de la section syndicale avec le cabinet ministériel se succèdent. Mais les paroles ne sont pas suivies des actes attendus. Sur l'essentiel, la situation de précarité des personnels de l'environnement perdure. Il est beaucoup question de titularisation, mais c'est un sujet qui dépasse largement le secteur de l'environnement et les décisions politiques nécessaires se font attendre.

Si l'arrivée de la gauche au pouvoir n'a pas amené le tournant attendu par les militants du SNE-CFDT en matière de politique de l'environnement et de politique salariale, les choses avancent par contre en matière de droits syndicaux et de représentation. Plusieurs décrets sont adoptés le 28 mai 1982 pour définir les conditions d'exercice de ces droits dans la fonction publique. Sont ainsi garantis aux syndicats la mise à disposition de locaux dans l'enceinte des bâtiments administratifs, la possibilité d'organiser des heures mensuelles d'information, de disposer de panneaux d'affichage, et surtout

le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence et de décharges d'activité de service afin que les représentants syndicaux puissent exercer leurs fonctions.

Les dispenses de service sont comptabilisées globalement pour l'ensemble du ministère et non pour chaque établissement ou service, pérennisant ainsi la pratique instaurée en 1975 avec l'accord de M. Jarrot. Cette disposition est essentielle pour le SNE car les effectifs de l'administration centrale ou de chaque établissement public seraient insuffisants pour que le syndicat puisse disposer d'un permanent, comme c'est le cas de Claude Jendrier.

C'est pour les agences de bassin qu'un premier groupe de travail sur la titularisation est constitué, prolongeant en quelque sorte les travaux de la Commission des vingt. Il comprend six représentants des personnels (dont quatre du SNE-CFDT), deux représentants des directeurs d'agences de bassin et quatre représentants du ministère de l'environnement.

La première réunion a lieu le 25 mai 1982 à Neuilly. Les représentants de l'administration indiquent qu'il s'agit pour l'instant d'une discussion préliminaire, car le gouvernement n'a pas encore défini les orientations de la titularisation. Les éléments connus ne permettent pas de voir clairement quel sera le contenu de la négociation à engager avec le personnel des agences de bassin. Il n'est même pas certain que celles-ci soient concernées, car il est question d'exclure du champ de la titularisation certains établissements publics à caractère administratif.

Au nom du SNE-CFDT, Claude Jendrier demande la mise en place d'un groupe de travail prenant en compte le cas de tous les personnels du ministère et des établissements publics sous sa tutelle, soit environ quatre mille cinq cents personnes. Une autre revendication importante est la création de corps de fonctionnaires spécifiques pour le ministère de l'environnement.

La discussion s'engage sur le sujet des rémunérations. Claude Jendrier, Dominique Gros et Francis Lucas savent que, grâce à la grille de 1979 qu'ils ont âprement négociée pendant plusieurs années, le personnel des agences bénéficie de salaires plus élevés que ceux des fonctionnaires de niveau équivalent. Il faudrait donc prévoir une prime compensatrice « agences » pour garantir le maintien du niveau de rémunération. Mais cette solution ne serait pas suffisante pour le long terme car, en plus de salaires relativement élevés, la grille de 1979 prévoit des évolutions de carrières également plus rapides que pour la fonction publique.

Le groupe de travail sur la titularisation dans les agences de bassin se



réunit à nouveau le 27 septembre. L'administration présente le projet de loi de titularisation et de décret relatif aux conditions d'intégration des personnels des catégories C et D, tous deux en cours de finalisation par le gouvernement. On entre dans le vif du sujet.

Première déception pour les militants du SNE-CFDT, les choses iront moins vite que ce qu'ils espéraient. Pour les personnels du ministère de catégorie C et D, il est prévu que la titularisation soit engagée dès 1983. Mais pour les personnels des établissements publics des mêmes catégories, il faudra attendre l'année suivante. Quant aux catégories A et B, leur cas sera traité dans un troisième temps seulement.

Seconde déception, les conditions proposées pour l'intégration du personnel sont bien pires que tout ce que les syndicalistes imaginaient. En effet, chaque agent titularisé sera reclassé dans une grille de fonction équivalente de la fonction publique, mais une partie seulement de son ancienneté sera prise en considération. Et surtout, les agents qui bénéficient d'un salaire supérieur à celui de leur corps d'intégration bénéficieront d'une indemnité compensatrice, mais celle-ci sera résorbée au fur et à mesure des augmentations de salaire liées aux avancements successifs. Il y aura donc dans la pratique, au moment de l'intégration dans la fonction publique, un blocage de leur salaire qui pourra durer plusieurs années, c'est-à-dire jusqu'à ce que leur avancement atteigne la valeur qu'avait l'indemnité compensatrice, permettant ainsi de la supprimer.

Pour le reste c'est le flou complet. En particulier, il n'est pas encore décidé si les corps de fonctionnaires dans lesquels les agents pourraient être intégrés seraient des corps interministériels, des corps du ministère de l'environnement ou même des corps propres aux agences de bassin. On ne sait pas non plus si la gestion du personnel continuerait à être prise en charge par chaque agence pour son propre compte ou si elle serait centralisée au ministère.

Pour les militants du SNE-CFDT c'est une vraie douche froide. La titularisation attendue depuis des années n'a jamais été aussi proche, mais telle qu'elle s'annonce elle risque bien d'être une gigantesque régression sociale pour l'ensemble du ministère de l'environnement au lieu du grand pas en avant que les syndicalistes espéraient. Le conseil national se réunit et décide d'envoyer une lettre au ministre chargé de la fonction publique, M. Anicet Le Pors. Cette lettre, malgré sa longueur, est reproduite ci-après car elle résume bien la situation.



Orléans, le 21 octobre 1982

M. le Ministre chargé de la  
Fonction Publique

32, rue de Babylone

75700 PARIS

S.G. 82.04I

Monsieur le Ministre,

Notre syndicat a toujours revendiqué le droit à la titularisation pour les personnels de l'Environnement, qu'ils soient non-titulaires de l'Etat ou non-titulaires des Etablissements Publics sous tutelle : cela nous semble conforme tant à l'intérêt de ces personnels qu'à la qualité et à l'indépendance du service public rendu. L'Etat se doit d'assurer les mêmes droits et garanties à ses fonctionnaires et aux agents auxquels il confie la mise en oeuvre, de façon permanente, d'une politique voulue et définie par le gouvernement. Il se doit de protéger dans leur action tous ses agents contre les groupes de pression divers qui n'ont pas intérêt à une vraie protection de l'environnement habituellement en contradiction avec la recherche du profit capitaliste maximum, ou qui privilégient le court terme pour des intérêts corporatistes.

Aussi, nous nous sommes réjouis de la perspective ouverte d'une titularisation possible dans un proche avenir.

Notre déception n'en est que plus grande à la lecture des textes parus (décret et projet de loi sur la titularisation) : leur application stricte conduit à des impasses, à des situations inacceptables pour la majorité des personnels concernés à l'Environnement, qui pourraient se traduire par des refus massifs de titularisation.

En effet, quand l'Etat doit faire face à des besoins nouveaux, à des missions nouvelles à caractère spécifique, si les corps "traditionnels" de fonctionnaires ne permettent pas de répondre au besoin, il recrute, par souci d'efficacité immédiate, des non-titulaires dont il reconnaît la spécificité par un statut propre, par des rémunérations et des déroulements de carrières qui leur permette de choisir le service public sans être trop pénalisés par rapport à l'avenir qu'ils pourraient espérer dans le "privé".

De même, quand, en plus de cette spécificité, il faut faire face à des types de fonctionnement administratif pour lesquels les structures "traditionnelles" sont inadaptées, l'Etat crée des Etablissements Publics à caractère Administratif, pour obtenir la souplesse nécessaire à un moment donné ou dans un domaine nouveau.

Par voie de conséquence, les personnels dits "d'exécution" associés dans ces tâches bénéficient de certaines "retombées" de cette situation (garanties et rémunérations...), pour éviter des disparités anormales.

Maintenant, nous prenons connaissance progressivement des décisions et propositions gouvernementales sur la titularisation : ces personnels ne comprennent plus (je parle des personnels de l'environnement, mais je n'ignore pas que d'autres sont confrontés aux mêmes difficultés). En effet, nous attendions à bon droit qu'à cette occasion l'Etat reconnaisse le service rendu, qu'il reconnaisse et entérine la permanence de ces nouveaux besoins, de ces nouvelles pratiques administratives, et qu'il en tire les conséquences en les intégrant dans les règles générales de la Fonction Publique; nous attendions qu'il prenne en compte notre ancienneté alors que nous avons été recrutés comme non-titulaires parce qu'il n'existait pas de structure d'accueil adaptée lors de nos recrutements.

Or, décret et projet de loi ignorent l'Histoire. C'est le nivellement par le bas, le refus pratique de prendre en compte les situations particulières, l'annulation pure et simple par l'Etat de ce qu'il avait reconnu comme des besoins nouveaux. Il s'était engagé envers ces travailleurs par contrat, directement ou par l'intermédiaires des Directeurs d'Etablissements nommés par lui : il ne leur offre maintenant que de rentrer dans le rang des corps de fonctionnaires "traditionnels" dont il avait pourtant reconnu l'inadaptation !

Certes, la voie est "entrouverte" de création de corps nouveaux : cela nous semble important en matière d'environnement et pour la crédibilité de notre Ministère (mais quelles perspectives positives cela ouvre-t-il pour les C et D ?). Pourtant, si leur constitution doit se calquer sur les normes moyennes (sinon minimales) des corps existants, cette solution ne résoudra rien : elle ne permettra pas, en particulier, d'honorer les engagements pris lors du recrutement des agents concernés.

Quel choix leur reste-t-il ?

- Fuir vers le secteur privé, si la situation du marché de l'emploi le permet.
- Ou bien, devant la crise et les perspectives du marché de l'emploi, et pour obtenir au moins la garantie de leur emploi, se résoudre à la titularisation, par sécurité. Mais, quand ils constateront les conséquences à terme sur l'évolution de leur carrière et de leurs rémunérations par rapport à ce qu'on leur avait promis, ce sera le désenchantement, et l'impression d'avoir été trompés par le pouvoir !
- Ou bien, après avoir calculé les conséquences d'une titularisation sur leur avenir, la refuser massivement, au risque d'ailleurs d'autres inconvénients non négligeables mais difficilement appréciables aujourd'hui (problèmes de retraite, statut en extinction, marginalisation par rapport aux titulaires...) : mais ce sera le constat d'échec d'un choix gouvernemental qui se voulait un progrès social pour un nombre important d'agents de l'Etat !

Tout cela ne va pas sans risques pour la qualité du service public rendu ; certains Etablissements Publics Administratifs penseraient même déjà à chercher une transformation en Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial, pour un maintien immédiat du statut actuel du personnel et pour assurer une plus grande indépendance par rapport à l'administration classique de l'Etat. Mais, serait-ce un progrès dans la qualité du service public, dans l'indépendance vis-à-vis des "groupes de pression" et dans la mise en oeuvre d'une politique nationale de l'environnement répondant à l'intérêt général ?

En ce qui concerne les personnels de l'Environnement, au nom desquels je vous écris, ces problèmes liés à la mise en oeuvre de la titularisation ne se posent pas en termes de cas isolés (nous savons bien que tous les cas particuliers ne peuvent être prévus quand on promulgue des textes de portée générale); il s'agit d'un problème global qui concerne la quasi totalité des personnels (agents de l'Etat et des Etablissements Publics).

Aussi, nous tenons à entreprendre d'urgence avec vous l'étude des conséquences de l'application stricte des textes connus sur la titularisation pour les personnels de l'Environnement, conséquences que nous jugeons insupportables. Nous pensons qu'il est également indispensable d'étudier les conditions particulières qui pourraient être envisagées.

Vous avez donné un caractère de particulière urgence à certaines échéances, en demandant, par exemple, au Ministre de l'Environnement de vous faire part dans les jours qui viennent des orientations retenues concernant le sort des Etablissements Publics sous tutelle de l'Environnement : nous ne comprenons pas une telle hâte, alors que personne n'est capable de nous fournir les informations essentielles sur l'enjeu et ses conséquences collectives et individuelles, compte-tenu des remarques contenues dans cette lettre. Nous ne comprendrions pas que l'étude que nous proposons soit le moins du monde retardée, pour qu'elle puisse être menée à bien avant que des situations irréversibles soient créées : il y va, pour tous ces personnels, de la crédibilité de nos gouvernants.

Dans ces perspectives, nous sommes prêts à toutes discussions et concertations, avec la volonté d'aboutir à des résultats positifs.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments respectueux.



Claude JENDRIER  
secrétaire général du SNE-CFDT

# Chapitre XVI

-

## Délégations régionales à l'architecture et à l'environnement

En 1981 le SNE-CFDT est rejoint par six nouvelles sections regroupant les personnels mis à disposition des Délégués régionaux à l'architecture et à l'environnement (DRAE). Pour présenter ces nouveaux professionnels de l'environnement et retracer leur arrivée au SNE-CFDT, nous allons faire la connaissance d'un des responsables de la nouvelle branche DRAE et suivre quelques épisodes de son parcours professionnel et militant.

Caen, mai 1968. Gérard Clouet observe plutôt circonspect les mouvements étudiants maoïstes de l'université de géographie. Il les trouve complètement irréalistes et s'en fatigue vite. Par contre-coup, il se rapproche de Lutte ouvrière, plus ancrée dans la réalité militante et ouvrière. Cette fois c'est le côté sectaire qui le rebute. Quand il entrera dans la vie professionnelle, c'est vers la CFDT qu'il se tournera en y adhérant le jour même de son embauche.

Lorsqu'il termine ses études, Gérard, qui a déjà deux enfants, parvient à se faire reconnaître comme soutien de famille et échappe au service militaire. Il apprend que la Direction départementale de l'équipement (DDE) de l'Orne cherche un géographe. Il passe un entretien et est embauché comme contractuel le 4 novembre 1974. En participant aux réunions de la section syndicale, il découvre que tous ses collègues ont le statut de fonctionnaire. Il est le seul non-titulaire dans la Direction départementale. Il assiste aux réunions de section mais son engagement syndical ne va pas plus loin.

Son travail consiste à diriger une petite cellule d'études générales. Au fil des années il monte un atelier d'études paysagères qui permet d'assister les subdivisions de l'équipement dans ce domaine. Avec son équipe, il réfléchit à la façon de réaliser les études d'impact dans les services de l'équipement et aussi de prendre en compte l'environnement dans les Plans d'occupation des sols.

Si l'environnement apparaît comme une nouveauté, Gérard se sent depuis

longtemps proche de la nature dont il a été imprégné chez ses parents, petits agriculteurs dans l'Orne. En arrivant à la DDE, il a la chance d'avoir comme collaborateur un naturaliste ornithologue également passionné par les papillons. Lui s'intéresse à la botanique et à la géologie. Un autre collègue, dessinateur, partage leurs centres d'intérêt et tous les trois travaillent souvent ensemble.

Le ministère de l'environnement, encore en cours de construction, cherche des appuis dans les directions départementales des autres ministères. Gérard et son équipe pensent qu'effectivement les DDE ont un rôle à jouer. Dans leur travail à l'équipement, ils cherchent intuitivement à développer des activités qui pourraient accompagner le nouveau ministère. On les laisse faire car ils ne gênent pas. Du moins pas beaucoup. Leurs supérieurs les considèrent un peu comme des chargés de mission originaux qui tiennent des propos plutôt amusants.

Des liens se créent entre la petite équipe et le ministère de l'environnement, aussi bien au niveau national qu'au niveau régional. En 1980, le Délégué régional à l'architecture et à l'environnement de Basse-Normandie demande à Gérard s'il accepterait de venir travailler avec lui. Enchanté par cette proposition, le jeune géographe quitte la DDE le 4 novembre, six ans jour pour jour après y être arrivé.

Gérard vient alors de s'engager dans la fondation de l'Association Faune et Flore de l'Orne, dont plus d'un tiers des membres appartient à l'équipement. Lui et ses collègues ont réussi à élargir le petit noyau de gens qui s'intéressaient aux questions de nature à la DDE. Lorsqu'il arrive à la DRAE, Gérard reste adhérent mais démissionne de ses responsabilités associatives pour ne pas mélanger les genres. Cette association naturaliste a grandi et continue d'exister aujourd'hui.

Ces nouvelles délégations régionales sont de simples équipes constituées autour des Délégués régionaux à l'architecture et à l'environnement nommés à partir de 1979. Elles n'ont pas d'existence juridique en tant que structures du ministère et sont formées à partir d'agents venus d'horizons différents. Le premier Délégué régional à l'architecture et à l'environnement de Basse-Normandie est un ancien inspecteur des sites du ministère de la culture. Dans la délégation il est d'ailleurs très peu question de faune et de flore et c'est surtout la protection des sites et des paysages qui prédomine lors de la création de ces nouveaux services.

Gérard fait déjà partie de la seconde vague de recrutements. Pour renforcer les compétences dans le domaine de l'environnement il faut embaucher des biologistes, des géographes, des agronomes, etc. Peu à peu l'équipe s'étoffe.

La plupart des nouveaux arrivants ont entre vingt-cinq et trente ans et sont passionnés par l'environnement.

Lors de son arrivée à la DRAE, Gérard décide avec un de ses collègues de créer une section syndicale, car il n'en existe pas encore dans la toute jeune Délégation régionale et il n'imagine pas sa vie professionnelle sans être syndiqué. La section est d'abord rattachée à un syndicat CFDT de l'équipement. En raison de la proximité des champs syndicaux, les sections CFDT des DRAE sont rapidement amenées à rencontrer le SNE et à s'y rattacher. Une nouvelle branche du SNE-CFDT est ainsi créée en octobre 1981, avec six sections déjà constituées.

Deux mois plus tard les nouveaux représentants syndicaux rencontrent le ministre de l'environnement et participent à un groupe de travail ministériel destiné à recenser les problèmes des DRAE. Les réunions à Paris se multiplient pour chercher des solutions aux problèmes les plus urgents : statut précaire du personnel, en majorité contractuel ; manque de crédits et de moyens de fonctionnement ; manque de personnel et particulièrement de personnel spécialisé en matière d'environnement.

Les syndicalistes rencontrent à nouveau le ministre au mois de mai. Ils lui exposent les revendications de transformer les DRAE en véritables services extérieurs du ministère et de créer une direction du personnel propre au ministère de l'environnement, la gestion du personnel étant jusque-là assurée par le ministère de l'équipement. Déçus par les réponses de M. Crépeau, ils décident de se mettre en grève.

Les DRAE emploient, selon les régions, entre quinze et vingt-cinq personnes chargées de missions très variées pour le compte des ministères de l'environnement, de l'urbanisme et de la culture : promouvoir un urbanisme et une architecture de qualité, veiller à l'insertion des grands équipements dans leur environnement, conseiller les administrations et les élus en matière d'études d'impact, d'architecture, de protection des sites, etc.

Le 10 juin 1982, à l'appel du SNE-CFDT, soixante pour cent des personnels des DRAE cessent le travail et participent à une journée d'information. Deux nouvelles sections syndicales sont créées, portant leur nombre à huit. En plus de leurs conditions de travail précaires, ils dénoncent l'inefficacité de leur action en faveur de l'environnement. Un tract décrit : *Nous avons décidé de crier haut et fort que les sommes dérisoires qui nous sont allouées pour mener à bien les campagnes de sensibilisation tous azimuts ne peuvent constituer qu'une politique alibi et électoraliste. Citons pour seul exemple la campagne d'aménagement paysager des stations d'épuration, où les DRAE se sont vues dotées d'un crédit de dix mille francs en moyenne par département, même pas de quoi repeindre une station...*





## Chapitre XVII

-

### Quatrième congrès : le Pradet

Le quatrième congrès du SNE-CFDT se tient du 3 au 5 novembre 1982 dans un village de vacances du Pradet, à proximité de Toulon. Le syndicat compte six cents adhérents. Deux nouvelles branches ont vu le jour depuis le congrès de Lanslebourg. Elles concernent les personnels des DRAE et du Conseil supérieur de la pêche (CSP).

Le Conseil supérieur de la pêche emploie près de huit cents personnes, dont quatre-vingt-cinq pour cent de gardes-pêche mis à disposition des Fédérations de pêche. Une section du SNE-CFDT y a été créée fin 1981, elle constitue une nouvelle branche du SNE à elle toute seule. Ses représentants au congrès du Pradet la qualifient de *petite branche faiblement mobilisée exceptés quelques éléments, dans un organisme archaïque et figé, sous tutelle d'un ministère inconséquent*. En quelques mois d'activité syndicale, ils ont déjà obtenu quelques résultats, comme par exemple l'annulation du licenciement de trois de leurs collègues.

Catherine Jenkins apprécie beaucoup cette diversification du SNE-CFDT, d'autant plus que les nouvelles branches sont confrontées à des problèmes proches de ceux qu'elle rencontre avec ses collègues des parcs régionaux. Leur situation est très différente de celle des parcs nationaux et surtout des agences de bassin où le syndicat est implanté depuis longtemps. Sa bonne humeur et son franc-parler sont appréciés par ses collègues et, quand il faut trouver des slogans percutants, tous se tournent vers elle. Elle a un côté marrant et anticonformiste. Au Pradet, elle insiste pour qu'on trouve une sono et qu'on danse. *Les discussions sérieuses, il en faut, admet-elle. Mais on doit aussi rigoler.*

Catherine continue aussi à critiquer ce qu'elle considère comme une attitude corporatiste de certaines branches qui cherchent à accumuler des avantages, alors qu'elles ont déjà des conditions de travail bien meilleures que beaucoup d'autres. Lorsque les délégués des parcs nationaux revendiquent le

droit à la retraite anticipée pour pénibilité du travail, elle ne peut s'empêcher de réagir. *Vous voulez rire ! Vous pouvez revendiquer de ne plus être obligés de crapahuter dans les montagnes après 55 ans, mais la pénibilité du travail par rapport à d'autres professions... Franchement, vous n'avez pas honte ?* Beaucoup lui en voudront de ces critiques. *Certes, complète-t-elle, il y a des problèmes de sécurité, il est essentiel que vous exigiez de disposer du matériel nécessaire. Mais après un certain âge, les gardes qui le souhaitent ne pourraient-ils pas tout simplement travailler sur des missions sédentaires ?*

Une partie du congrès est consacrée à un débat sur la politique de l'environnement. Un texte de vingt-cinq pages a été envoyé à toutes les sections plusieurs mois avant le congrès, pour qu'il puisse y être discuté, amendé et adopté. Il a pour titre « *Éléments pour une politique de l'environnement : quels objectifs pour une action syndicale ?* ». Pour la première fois il regroupe en un seul document les positions des différentes branches qui composent le syndicat. C'est le résultat de plusieurs années de débats et de réflexions menés au sein du syndicat, sous la conduite du conseil national. Par exemple une discussion avait été organisée à Fontenay sur le thème de la décentralisation et de l'environnement, où des avis opposés s'étaient affrontés entre les partisans d'une politique centralisée définie par le ministère et ceux qui prônaient une politique de l'environnement placée entre les mains des élus locaux.

Les syndicalistes qui s'investissent dans ce travail considèrent qu'il est devenu fondamental depuis l'arrivée de la gauche au pouvoir. Pour le moment il n'y a pas eu de réelle inflexion de la politique de l'environnement, mais il n'est pas trop tard pour mettre en place une politique de gauche. Encore faut-il définir ce qu'est une politique de gauche dans le domaine de l'environnement. Et il est important que les salariés concernés s'expriment sur le sujet.

Les avis sont partagés sur la place qu'il faut donner à cette réflexion dans le travail du syndicat. Certains considèrent que trop de temps a déjà été consacré à des discussions philosophiques sur l'évolution des agences de bassin et des parcs nationaux. Un syndicat ne peut privilégier un travail sur la politique de l'environnement au détriment de la défense du personnel. D'autres, outre leur intérêt pour ces discussions, considèrent qu'elles consolident le syndicat et lui donnent plus de crédibilité vis-à-vis de ses interlocuteurs, que ce soit à l'intérieur de la CFDT ou au sein du ministère de l'environnement.

Le document comprend quatre chapitres. Le premier, de loin le plus important, présente une évaluation critique de la situation actuelle, en particulier en ce qui concerne les politiques de l'eau, des déchets et des zones naturelles protégées. Le second présente les propositions du syndicat pour réorienter la politique de l'environnement. Le troisième décrit les moyens nécessaires à cette politique. Le dernier, centré sur les objectifs que doit se donner l'action syndicale, est rédigé sous la forme d'une résolution soumise à l'approbation du congrès.

Dans le domaine de la politique de l'eau, le document rappelle que les comités de bassin, où sont représentés les élus et les usagers de l'eau, sont censés fournir le lieu de débat démocratique où les différents usagers de l'eau se concertent pour la bonne gestion de la ressource. *On observe en fait, explique le document, que ce sont le plus souvent les représentants des usagers industriels qui imposent leurs vues. Par des mécanismes de cooptation, ils appartiennent à de gros groupes industriels et sont issus du CNPF<sup>24</sup>. En conséquence, concluent les rédacteurs, les montants des redevances pour les usages de l'eau sont trop faibles pour que le principe pollueur-payeur soit réellement appliqué et il est plus intéressant financièrement de continuer à polluer que d'investir dans des installations de dépollution.*

Dans le domaine des zones protégées, le document s'inscrit dans la continuité des discussions des congrès de Bruguères et de Lanslebourg en dénonçant l'opération de *marketing politique* que représentent souvent les parcs nationaux ou les parcs naturels régionaux. Il parle ainsi de « parcs-vitrines », « parcs-gadgets », « parcs-alibis » et « parcs de complaisance », incitant à *consommer* l'espace rural.

La branche DRAE, qui n'a pu participer que marginalement au travail de rédaction, fait de nombreuses propositions pour corriger et compléter le document. Elle propose notamment de modifier les sous-titres du premier chapitre, remplaçant « *Politique de l'eau et des déchets* » par « *Les agences de bassin et l'ANRED (Agence nationale pour la récupération et l'élimination des déchets)* » et « *Politique des zones protégées* » par « *Les parcs naturels* ». En effet, Gérard et ses collègues font remarquer que la politique de l'eau serait traitée différemment si elle l'était par les DDA ou les DDE qui axeraient plus leur discours sur les rapports avec les élus. De même ils rappellent que les zones protégées ne sont pas limitées aux parcs naturels, mais incluent également les réserves, sites, monuments historiques, zones sensibles etc.

---

<sup>24</sup> Le CNPF est le Conseil national du patronat français, qui deviendra le Medef (Mouvement des entreprises de France) en 1998.

A l'issue de la discussion les congressistes approuvent le contenu du document avec les nombreuses contributions qui s'y sont ajoutées, en particulier venant de la branche DRAE. Mais ils s'accordent à constater qu'il s'agit encore d'une mosaïque juxtaposant les descriptifs des services, sans véritable réflexion transversale. Ils décident donc de poursuivre le chantier afin de disposer d'un document présentant une véritable prospective de ce que pourrait être le service public de l'environnement.

Ils décident également d'engager une réflexion suivie avec les autres secteurs de la CFDT concernés par les problèmes d'environnement, *pour que la prise en compte des divers points de vue complémentaires permette d'aboutir à une analyse plus globale et à une action concertée et efficace sur les conséquences qui en découlent.*

Le congrès du Pradet se termine par les élections des vingt-trois membres du conseil national, à partir des listes proposées par les branches et par le bureau national sortant. Les membres du nouveau conseil national se réunissent alors pour élire le bureau national. Claude Jendrier reste secrétaire général pour un troisième mandat sans que personne ne songe à lui disputer la place. Yves Mérillon est choisi comme secrétaire général adjoint et devient le second permanent syndical du SNE-CFDT.

Yves a alors 30 ans. Il a fait partie de l'équipe d'organisation du congrès et s'y est énormément impliqué. La première nuit, il n'est pas parvenu à fermer l'œil car son voisin de chambre ronflait trop fort. La seconde nuit, il était tellement fatigué qu'il s'est endormi immédiatement. Peu après le congrès le sous-directeur de l'agence de bassin Seine-Normandie lui propose un poste de catégorie I, qui représente une belle promotion. Lorsqu'il refuse au motif qu'il s'est déjà engagé auprès du syndicat, le supérieur hiérarchique le met en garde. *Faites attention M. Mérillon, l'histoire ne repasse pas les plats deux fois.*

Pour Yves le moment est stratégique. Il continue à militer au PSU et pour lui et ses amis politiques, l'arrivée de la gauche au pouvoir ouvre la perspective de mettre enfin en œuvre des politiques nouvelles, en particulier en matière d'environnement. Le SNE-CFDT, dont il est membre du bureau depuis trois ans, est à ses yeux le lieu idéal pour y contribuer.

# Chapitre XVIII

-

## La commission Preschez et les convergences syndicales

A la fin de l'année 1982 commence à être discuté au Parlement le projet de loi prévoyant la titularisation des agents contractuels occupant des fonctions permanentes de la fonction publique. En même temps des négociations sont lancées dans tous les ministères pour préparer la titularisation. A l'environnement le groupe correspondant s'appelle la commission Preschez, du nom de son président, chef de service au ministère de l'urbanisme et du logement. Le groupe a comme mission de discuter la création d'un corps d'agents techniques de l'environnement avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ce corps sera destiné à intégrer notamment les personnels des agences de bassin, des parcs nationaux, de l'ONC et du CSP.

Claude Jendrier, Yves Mérillon, Francis Lucas, François Girard, Robert Corti et leurs collègues se retrouvent autour d'une immense table dans les bureaux du ministère à Neuilly, représentant le personnel de leurs établissements respectifs. Deux syndicats représentent les gardes-chasse. Le premier est le Syndicat des gardes de l'Office national de la chasse et de la protection de la nature (SGONCPN), dont le secrétaire général est Jean-Robert Gaudineau. Le second est le Syndicat national autonome des personnels de l'Office national de la chasse et des Fédérations départementales des chasseurs (SNAPONCFDC), avec Jean-Armel Le Beller et Jannick Doignon.

Les réunions se succèdent à un rythme rapide. Il faut tout remettre à plat : les statuts, les missions et les revendications de tous les agents qui travaillent dans le domaine de l'environnement. Lors d'une rencontre où les statuts des futurs corps sont à l'ordre du jour, la discussion s'enflamme quand il s'agit de définir quelles seront les missions des futurs agents techniques de l'environnement. Jannick et Jean-Armel défendent leur vision d'une garderie nationale technique et préventive autant que répressive. Face à eux, Jean-Robert Gaudineau demande la création d'un corps de police uniquement répressif.

Robert, qui représente les techniciens de l'ONC, sait que cette dernière position est partagée par un grand nombre de gardes-chasse. Ce sont des restes d'une époque qu'il n'a pas connue, où les gardes-chasse avaient des fonctions d'officiers de police judiciaire. Ils pouvaient par exemple ouvrir des coffres de voiture pour vérifier s'ils contenaient du gibier. Certains à l'ONC voudraient revenir à cette époque-là. Ils ont même émis l'idée que les gardes-chasse fassent partie du ministère de l'intérieur et deviennent un corps de police à part entière.

A l'opposé, la position du SNAPONCFDC est en phase avec celle de la branche ONC du SNE-CFDT. Ces deux syndicats regroupent des agents souvent plus jeunes et favorables à l'évolution du métier de garde-chasse qui, selon eux, ne doit pas se limiter à la police de la chasse mais s'étendre à la police de l'environnement. Ils décident alors de diffuser un tract conjoint.

C.F.D.T. - Syndicat National  
de l'Environnement  
13, rue Branly  
45100 ORLEANS

F.G.A.F.  
Syndicat National Autonome des  
Personnels de l'ONC et des FDC  
Parc Guillou - LE SAINT  
56110 GOURIN

NEUILLY SUR SEINE, le 01/02/1983

Cher Camarade,

Nous tenons à te faire part de la position défendue par M. GAUDINEAU, Président du Syndicat des Gardes de l'ONC et de la Protection de la Nature, lors de la réunion du groupe de travail "Titularisation-Environnement" du 01/02/1983, position dont le sens était le suivant :

-----  
} Demande de création d'un corps exclusivement dirigé sur la répression  
} du braconnage, car il y aurait incompatibilité entre le développement  
} des missions techniques et des missions de police. }  
-----

La totalité des organisations syndicales présentes se sont élevées contre une telle déclaration.

Il est en effet inadmissible que, dans un groupe de concertation sur la titularisation au sein du Ministère de l'Environnement et de ses Etablissements Publics sous tutelle, un représentant d'association renie certaines des missions qui lui sont confiées. Une telle position ne peut que dévaloriser la Garderie Nationale de l'O.N.C. qui, en plus de ses missions indéniables de police, se voit aussi confier statutairement des actions techniques de vulgarisation, d'éducation, de prévention et de lutte contre les incendies de forêts ...(liste non exhaustive !), actions qui sont des missions d'intérêt national relevant d'un service public.

Une telle position ne peut que nuire à la reconnaissance d'un statut "Fonction Publique" des agents techniques et des techniciens de la Nature et de l'Environnement permettant la titularisation des Gardes Nationaux.

Au fil des réunions de la Commission Preschez, Jannick se reconnaît de plus en plus dans les prises de position du SNE-CFDT. Il admire certains de ses représentants – des personnes, comme lui et Jean-Armel, complètement investies pour mettre la dimension humaine au service du syndicalisme – qui possèdent énormément de connaissances, en particulier juridiques, qui font parfois défaut aux gardes-chasse.

Jannick, alors secrétaire-adjoint du SNAPONCFDC, dit à son collègue *Tu sais, c'est pas possible... On n'arrive pas à faire décoller les choses au niveau du syndicat autonome, on a du mal à dépasser la centaine d'adhérents.* Lui, venant du monde ouvrier, aurait largement préféré créer directement un syndicat CFDT. Il avait accepté de participer au syndicat autonome car c'était la seule possibilité concrète à l'époque et, surtout, parce que Jean-Armel était à sa tête. Mais il n'a jamais vraiment accepté ce refus de s'engager dans le débat politique. La frilosité ne fait pas partie de son caractère.

Les deux hommes en tirent immédiatement les conclusions et décident de demander des entrevues aux grandes centrales syndicales pour envisager leur rattachement. Jannick ne cache pas son penchant pour la CFDT mais, pour ne pas être accusé de trop influencer la décision, il laisse Jean-Armel et un autre collègue mener les négociations avec le SNE. Lui se charge des négociations avec la CGT. Il est reçu en grande pompe à Montreuil, au siège national de la confédération où il se rend à trois reprises. Les responsables nationaux de l'équipement sont très intéressés par sa demande et lui répondent qu'ils sont prêts à donner aux gardes-chasse tous les moyens dont ils auraient besoin. Mais Jannick sait qu'il devra travailler avec les syndicats CGT déjà existants au ministère de l'environnement et décide de ne poursuivre la négociation qu'en présence de ces derniers. L'antagonisme avec le discours national est total. Les syndicats CGT de l'environnement n'acceptent l'intégration du SNAPONCFDC qu'à la condition qu'il se soumette à leurs positions ! La conclusion du rapport de Jannick est sans ambiguïté : *vous faites ce que vous voulez, mais si vous voulez aller à la CGT, ce sera sans moi...*

Le choix se porte définitivement sur la CFDT. Un congrès extraordinaire est organisé à Châlons-sur-Marne<sup>25</sup>, conduisant à la fusion du SNE-CFDT et du SNAPONCFDC. Les discussions sont particulièrement houleuses, notamment sur l'aspect financier. L'adhésion au syndicat autonome consistait en une cotisation annuelle d'un montant modique et les gardes-chasse ne veulent pas entendre parler de la cotisation CFDT calculée à hauteur de 0,75% de leur salaire net. Il est décidé de faire des tranches. On calcule les

---

<sup>25</sup> Qui deviendra Châlons-en-Champagne en 1995.



cotisations en fonction de l'indice sans prendre en compte les primes, ce qui revient en moyenne à une réduction de moitié. Certains gardes refusent aussi d'adhérer au SNE-CFDT à cause de son orientation politique. Finalement une centaine de gardes-chasse viennent rejoindre la branche ONC du syndicat.

Jean-Armel étant malade, Jannick est choisi comme nouveau secrétaire de branche. Il est automatiquement intégré au bureau national et au conseil national avec trois de ses collègues, aux côtés de Robert qui y représente déjà la branche ONC. Un soutien des instances nationales est prévu et il est convenu que Claude sera plus particulièrement chargé d'aider à la restructuration de la branche dont les effectifs ont décuplé avec l'intégration du syndicat autonome.



# Chapitre XIX

-

## Huguette Bouchardeau et la Vallée de Chevreuse

Le 24 mars 1983 le Premier ministre Pierre Mauroy annonce un remaniement ministériel qui restera dans l'histoire comme le *tournant de la rigueur*. Le gouvernement change radicalement sa politique économique, renonçant aux ambitieux projets de réforme de la société inspirés par le *Programme commun de la gauche*.

Michel Crépeau devient ministre du commerce et de l'artisanat. Avant de quitter son poste à l'environnement, le ministre fait savoir à Claude qu'il souhaite le décorer de l'ordre du mérite, au titre de son engagement syndical. Ce dernier lui répond qu'il n'en a rien à faire. Il ne fait pas du syndicalisme pour recevoir les honneurs mais parce qu'il veut défendre à tout prix la dignité humaine. Et il craint qu'accepter la médaille lui fasse perdre sa liberté de parole.

Huguette Bouchardeau, secrétaire nationale du PSU et ex-candidate à l'élection présidentielle<sup>26</sup>, est nommée secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'environnement et de la Qualité de la vie. Ses premiers discours séduisent les militants du SNE. Elle ne définit pas la politique de l'environnement comme un gadget à l'usage d'une société en pleine croissance, comme le faisaient ses prédécesseurs<sup>27</sup>, mais comme un élément fondamental devant être intégré dans toutes les autres politiques. Elle bénéficie aussi de l'image d'une femme engagée et volontaire. Son parti, même s'il n'a plus la vigueur qu'il avait dix ans auparavant, a le mérite d'avoir porté un véritable projet de société, démarche qui va dans le même sens que celle de la CFDT.

L'arrivée de la nouvelle ministre a été l'occasion d'un débat interne au PSU quant à la participation de ce parti au gouvernement. Pour certains,

---

<sup>26</sup> Elle avait obtenu 1,11 % des voix au premier tour en 1981, arrivant ainsi en dernière position parmi les dix candidats.

<sup>27</sup> A l'exception du premier d'entre eux, Robert Poujade, dont les militants du SNE-CFDT reconnaissent l'engagement exemplaire.

il n'est pas question de cautionner un programme politique qui n'a plus grand chose à voir avec celui qu'ils avaient espéré lors du retour de la gauche au pouvoir. C'est l'avis de Gérard, fondateur de la branche DRAE, adhérent au PSU depuis plusieurs années et qui a été membre de son conseil national. Pour lui il est clair que la nouvelle ministre, malgré ses convictions et qualités personnelles, n'aura pas une marge de manœuvre suffisante au sein du gouvernement pour mener une politique en phase avec le projet de société porté par le PSU.

Le 11 juin 1983 est adoptée la loi n°83-481, définissant *les conditions dans lesquelles doivent être pourvus les emplois civils permanents de l'État et de ses établissements publics et autorisant l'intégration des agents non titulaires occupant de tels emplois*. La loi dit clairement que les emplois permanents des administrations, services et établissements publics de l'État doivent être occupés par des fonctionnaires.

Comme le laissaient craindre les versions préparatoires présentées au SNE-CFDT neuf mois auparavant, la loi est très restrictive concernant les conditions de titularisation des personnels en place et se traduira probablement par des baisses de salaire pour les contractuels qui l'accepteront. Malgré ces conditions peu réjouissantes pour le personnel en place, la loi ouvre la voie à une normalisation de la situation du ministère de l'environnement, affaibli depuis son origine par le statut contractuel précaire d'une majorité de ses agents.

Mais la première conséquence pratique du vote de la loi est qu'il n'est désormais plus possible de recruter des agents contractuels dans les agences de bassin. Lorsqu'un décret en Conseil d'État précisera six mois plus tard la liste des établissements publics de l'État bénéficiant d'une dérogation aux lois sur la titularisation, aucun des établissements sous tutelle du ministère de l'environnement n'y figurera. Le nombre de postes vacants commence à y augmenter, sans qu'il soit possible de les pourvoir autrement qu'en accueillant des fonctionnaires détachés des autres ministères.

Même si les conditions prévues pour la titularisation ne sont pas du goût du SNE, il semble exister des marges de manœuvre et les négociations au sein de la Commission Preschez avancent bien, avec une bonne écoute de la part de l'administration dirigée par Huguette Bouchardeau. Les membres de

la commission ont parfois l'impression que les discussions ne se termineront jamais tellement il y a de détails à discuter pour préparer les futurs statuts. Le président, M. Preschez, agrmente son discours de citations en latin. Les participants reconnaissent ses qualités littéraires, mais certains se demandent s'il est vraiment fait pour ce type de travail. Sa citation favorite est *perinde ac cadaver*<sup>28</sup>.

Trois projets de décrets sont finalement élaborés, proposant la création de corps de *techniciens* de l'environnement, d'*agents techniques* de l'environnement et d'*ouvriers professionnels* de l'environnement. Ces projets sont envoyés à l'automne à M. Le Pors, Secrétariat d'État auprès du Premier ministre chargé de la fonction publique et des réformes administratives. La réponse de ce dernier arrive début 1984. Il rejette, sans possibilité de discussion, plusieurs aspects du projet que les salariés de l'environnement considèrent comme fondamentaux.

En premier lieu les contractuels qui avaient été recrutés avec un niveau de rémunération reconnu comme insuffisant au regard de leurs compétences et de leurs fonctions devront être intégrés à ce niveau, sans pouvoir bénéficier d'un reclassement. La titularisation, dans ces conditions, figerait donc de façon définitive les injustices et les inégalités héritées du passé.

Ensuite l'ancienneté acquise par les contractuels ne sera pas reprise de manière intégrale, comme cela avait pourtant été promis aux participants du groupe Preschez.

Finalement le classement en service actif d'une partie des agents est refusé, l'administration considérant qu'il est hors de question d'étendre le quota de fonctionnaires qui bénéficient déjà de ces dispositions. Pas question non plus de reconsidérer les critères qui donnent droit à ce privilège, le statu-quo sera maintenu.

Les négociateurs du SNE-CFDT se réunissent pour définir la conduite à tenir. Ils envoient un courrier à M. Preschez pour dénoncer ces décisions et clarifier une fois de plus les positions du syndicat. *Rappelons une nouvelle fois l'importance politique que revêt pour nous la création de corps de fonctionnaires de l'environnement. C'est pour nous l'un des moyens privilégiés, non seulement de faire reconnaître les missions et la spécificité des métiers de l'environnement, mais également de donner au ministère chargé de l'environnement l'importance et le poids politique qu'il devrait avoir dans l'appareil d'État français. Or on ne donne pas un poids politique à un département ministériel quel qu'il soit par des demi-mesures.*

---

<sup>28</sup> Cette situation latine, qui est aussi la devise des Jésuites, signifie ici : on continuera jusqu'à ce que mort s'ensuive (littéralement : obéir comme un cadavre).

Yves Mérillon et ses collègues savent que cette situation dépasse largement le secteur de l'environnement et qu'ils sont soumis comme tout le monde à la politique de rigueur du gouvernement. Mais ils savent aussi que certains autres secteurs professionnels où les contractuels sont également nombreux, comme par exemple celui de la recherche, ont réussi à obtenir de bonnes conditions de titularisation. Et pourquoi pas l'environnement ?

Depuis le départ de M. Crépeau l'ambiance a changé au ministère de l'environnement. La ministre et son cabinet sont particulièrement actifs et une nouvelle période s'est ouverte, où les thèmes liés à l'environnement semblent gagner peu à peu du terrain. La loi du 12 juillet 1983 relative à la démocratisation des enquêtes publiques et à la protection de l'environnement, qui sera connue par la suite sous le nom de loi Bouchardeau, en est un exemple.

Les militants du SNE apprécient la nouvelle ministre de façon unanime. En plus d'être sérieuse et compétente, elle dispose d'une grande disponibilité envers ses personnels, ce dont aucun de ses prédécesseurs n'avait fait preuve. Dès sa première rencontre avec les syndicats, elle a précisé que son bureau leur était toujours ouvert en cas de problème.

Certains membres de son cabinet sont proches des militants du SNE, ce qui permet au syndicat de signaler rapidement les abus de certains directeurs ou chefs de service. Mais rapidement, ces mêmes conseillers ministériels se plaignent de toute l'énergie qu'il faut dépenser, le plus souvent en vain, pour faire entendre la voix du ministère de l'environnement dans le gouvernement de Pierre Mauroy (puis plus tard de Laurent Fabius). Les plus idéalistes sortiront écœurés de cette période proche des lieux de pouvoir.

Au conseil national du SNE on discute de plus en plus de la conduite à tenir face à ce gouvernement et de la meilleure façon de faire pression pour défendre les intérêts des personnels. Les enjeux sont énormes, notamment sur le chantier de la titularisation où les perspectives ne sont pas bonnes. La proximité de vue avec la ministre, au lieu d'être un atout, est en train de devenir un problème aux yeux de certains militants. *Mme Bouchardeau est bien l'interlocutrice du SNE au niveau du gouvernement, mais comment l'affronter puisqu'elle est à 90% d'accord avec nous ?*

Au moment où les militants du SNE cherchent tous les moyens de mettre la pression sur la ministre dans la perspective de la création des corps de l'environnement, Catherine Jenkins apprend que la ministre prépare une journée festive « nature 84 » en Vallée de Chevreuse, où un parc naturel régional va être créé. L'événement est prévu pour le mardi 12 juin 1984.

La salariée de la Fédération des parcs naturels régionaux est scandalisée. *Elle va quand-même pas claquer le fric du ministère pour une garden-party, avec des feux d'artifice au moment où on essaie de nous fourguer des statuts au rabais sous prétexte que l'État n'a plus de sous ? Quelques militants ont une idée : il y aura sûrement beaucoup de beau monde ce jour-là. Et si on profitait de l'occasion pour se faire entendre ?* Mais Catherine leur apprend qu'à partir du parking, le transport jusqu'à la fête se fera par des navettes de limousines. Ceux qui n'auront pas d'invitation ne pourront pas y accéder et le syndicat en aura probablement trois ou quatre au maximum.

Petit à petit prend forme le projet d'une *opération commando* : faire de fausses invitations, entrer en douce et mettre la pagaille pendant la fête organisée par la ministre. Certains conseillers nationaux hésitent. *Vous ne pouvez pas lui faire ça ! D'autres argumentent D'accord on est ses alliés, mais il ne faut pas lui laisser faire n'importe quoi. Il faut lui faire comprendre que sa fête, c'est ridicule, insiste Catherine. On va tous mettre des nez rouges !*

La proposition est finalement soumise au vote du conseil national. Yves Mérillon, alors secrétaire général adjoint du syndicat (qui, rappelons-le, vient de quitter le PSU), vote contre. Il pense que l'action, trop dirigée vers la ministre, risque de l'affaiblir au moment où elle a besoin au contraire d'être soutenue. Mais le oui l'emporte et il se plie à l'avis majoritaire en participant à l'organisation de l'opération.

Les cartons d'invitation reçus par des responsables du syndicat sont photocopiés en plusieurs dizaines d'exemplaires distribués à quelques volontaires pour des travaux manuels. Les syndicalistes ne bénéficient bien sûr pas des moyens informatiques du XXI<sup>ème</sup> siècle et il faut colorier à la main, avec le plus grand soin, le liseré bleu et la fleur rose qui y figurent. Francis Lucas (le dessinateur d'Adour-Garonne) y passe tout son dimanche en mettant à contribution sa femme et ses deux enfants. Gilles Odic, nouveau militant particulièrement dynamique de la branche CSP, s'y met aussi. Les fausses invitations sont très réussies, si on ne les regarde pas de trop près on peut facilement les prendre pour des vraies.

Le week-end précédant l'opération, Yves et Catherine se rendent sur les lieux de la fête. Ils identifient les lieux où pourront être garées les voitures, imaginent comment introduire un mégaphone et des pancartes sans se faire remarquer et repèrent l'endroit où ils pourront rester cachés en contrebas avant le signal de l'intervention surprise.

Le jour J l'ambiance est surchauffée dans le bus qui amène les militants du Conseil supérieur de la pêche et des parcs régionaux, venus particulièrement nombreux. Gilles fait éclater un pétard si près de sa propre oreille qu'il l'entend bourdonner pendant le reste de la journée.

Il a été convenu que Pierre Aplincourt, le moment venu, prendrait la parole au nom du SNE. Pour être sûr qu'il ne soit pas retenu à l'entrée par le service de sécurité, c'est un de ses collègues informaticien, militant de base du syndicat, qui transporte le mégaphone dans un gros sac pas discret du tout. Le pauvre est blanc de trouille.

Pour ne pas trop attirer l'attention, les syndicalistes arrivent par petits groupes de deux ou trois. M. Chambolle, toujours directeur de la prévention des pollutions, en connaît la plus grande partie et commence à s'étonner. *Tiens, vous aussi vous êtes invités ?*

Quand la ministre arrive les banderoles du SNE-CFDT apparaissent d'un seul coup, portées par des salariés de l'environnement avec des nez de clown que Catherine avait achetés la veille dans un magasin de farces et attrapes. Pierre prend la parole face à Huguette Bouchardeau. *Mme la Ministre, nous arrivons de nos lointaines provinces pour vous dire...* Immédiatement, les quelques gendarmes présents cernent Pierre et ses collègues. *Restez où vous êtes, ordonne la ministre, ils ne sont pas dangereux. Laissez-les terminer ce qu'ils ont à dire.* Le mégaphone cesse de fonctionner mais la forte voix de Pierre est suffisante pour faire passer le message du syndicat.

M. Chambolle n'en croit pas ses yeux. *Comment vous-êtes rentrés, nom de Dieu ? Mérillon, je ne vous croyais pas capable de ça.* Le directeur de cabinet, à côté de la ministre, est vert de rage. *C'est la première fois que vous vous comportez en opposants politiques, assène-t-il aux militants.* A ses yeux c'est une trahison car la CFDT est considérée comme une alliée par le gouvernement de gauche. *On n'est pas des opposants politiques, riposte Yves, on est le syndicat et on se bat pour défendre notre outil de travail.*

La ministre invite tout le monde à discuter autour du buffet, que les syndicalistes n'hésitent pas à investir après tant d'émotions. Gilles, en voulant servir du jus d'orange au Préfet des Yvelines, renverse la moitié de la bouteille sur le costume tout neuf du haut fonctionnaire.

Il n'y a quasiment aucune répercussion médiatique car Huguette Bouchardeau n'était elle-même pas parvenue à assurer la promotion des festivités. Les militants du SNE-CFDT sont déçus. Il a fallu une sacrée énergie pour organiser tout ça mais, arrivés sur place, ils constatent qu'il n'y a presque personne. Le bilan, pour le syndicat, c'est surtout beaucoup d'anecdotes à raconter dans les mois et les années qui suivent *l'opération commando à la Vallée de Chevreuse.*



# Chapitre XX

-

## Le Petit livre vert

Suite au congrès du Pradet toutes les branches du SNE-CFDT reprennent en profondeur le travail de réflexion proposé dans le document *Éléments pour une politique de l'Environnement*. Et surtout, dans un effort de synthèse qui avait manqué à la première version, les branches mettent leurs idées en commun et en discutent lors des conseils nationaux pour aboutir à une vision plus cohérente de la question.

C'est un travail difficile. La branche DRAE fait office de poil à gratter. *Comment rédiger un document de synthèse*, questionne-t-elle sur un ton faussement naïf, *qui soit à l'aune des réflexions de chacune des branches, où chacun soit capable de se retrouver, le tout sans avoir défini une vision prospective qui permettrait à chacun de s'y identifier ?*

La vision qui se construit est celle d'un ministère de l'environnement fort, doté de moyens déconcentrés<sup>29</sup>. On pourra lire dans le document final que *même avec la décentralisation l'État conserve un rôle important à jouer en matière d'environnement. Un ministère de l'environnement « fort », écouté par les autres départements ministériels, doit exister. Il doit être doté de moyens déconcentrés proches du terrain ; il doit disposer d'un personnel très qualifié. Le ministère de l'environnement doit être suffisamment puissant pour pouvoir se faire entendre à côté des ministères dits « aménageurs », au moment des arbitrages.*

Cette conception ne fait pas l'unanimité au sein du SNE-CFDT. En particulier, François Girard ne voit pas les choses de cette façon. Ce dont il rêve, c'est d'une politique de l'environnement qui ne soit pas à dominante protectrice et sous la responsabilité de spécialistes, mais qui soit synonyme de développement équilibré. Une participation réelle partout et pour tous. Il rêve de fonctionnaires vivant avec les gens, qui fassent des propositions en

---

<sup>29</sup> A ne pas confondre avec décentralisés. La *décentralisation* consiste à transférer des pouvoirs de décision aux instances locales élues ou à des établissements publics locaux, tandis que la *déconcentration* consiste à déléguer les attributions d'un ministère à des services locaux de l'État, le plus souvent régionaux ou départementaux.

tant que techniciens mais soient aussi pédagogues pour faire partager leurs convictions. Plutôt que le centralisme démocratique, il défend l'autogestion : les gens qui habitent et travaillent quelque part sont les mieux placés pour avoir d'excellentes idées sur la façon de gérer leur territoire.

Catherine Jenkins et Pierre Aplincourt, tout en étant moins idéalistes, partagent son avis. Ils pensent que l'environnement doit être protégé par des lois, que ce soit au niveau national ou européen. Mais selon eux, la loi doit simplement fixer un cadre général et la mise en œuvre concrète de la protection de l'environnement doit être du *cousu main* en fonction des territoires.

Tous trois, en mettant l'homme et les élus locaux au centre des politiques de l'environnement, sont minoritaires au sein du SNE-CFDT. La position dominante est celle des naturalistes protectionnistes. Certains revendiquent même que les élus locaux ne soient plus représentés dans les conseils d'administration des parcs nationaux.

Les discussions sont souvent passionnantes et passionnées. En mars 1985, un document de synthèse d'un peu plus de cent pages est enfin finalisé et tiré à plus de mille exemplaires sous le nom de *Petit livre vert*<sup>30</sup>.

La rédaction du *Petit livre vert* est restée dans le souvenir de Gérard Clouet, Yves Mérillon ou François Girard comme un grand moment de vie syndicale. Pour d'autres, comme Francis Lucas, c'est surtout une perte de temps. *Ceux qui croient qu'on va avoir une quelconque influence sur la politique de l'environnement sont de doux rêveurs*, dit-il sur un ton volontairement provocateur. Son opinion est partagée par une grande partie des adhérents du syndicat, en particulier ceux qui ne sont pas cadres. Mais comme Francis le dénonçait déjà en 1975, les cadres sont majoritaires dans les instances de décision du SNE-CFDT, alors qu'ils sont beaucoup moins nombreux dans les sections syndicales. Au début des années quatre-vingt, l'informatique occupe encore une place marginale dans le travail de l'administration et dans les services. On compte souvent pour chaque ingénieur une dizaine de techniciens, dactylos et autres agents d'exécution.

---

<sup>30</sup> Le Petit livre vert peut être téléchargé à l'adresse suivante : <http://www.sne-fsu.org/sne/spip.php?article417>

**CFDT**

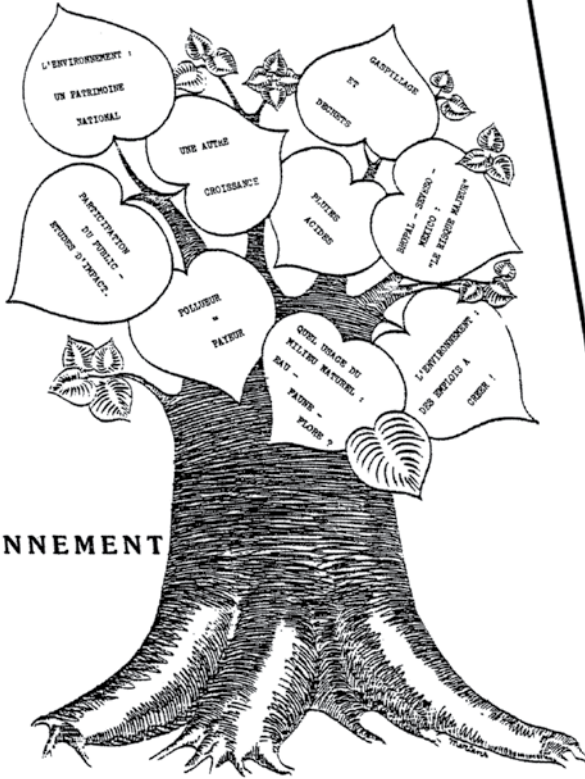
- 0 -

**SYNDICAT**

**NATIONAL**

**DE**

**L'ENVIRONNEMENT**



**ELEMENTS POUR UNE POLITIQUE  
DE L'ENVIRONNEMENT**

**Mars 1985**

Mais, qu'ils y soient favorables ou non, les adhérents savent que ce comportement syndical un peu atypique caractérise le SNE depuis son origine. En complément de la défense des conditions de travail, une forte proportion de l'activité du syndicat porte sur des thèmes politiques. Dans le domaine de l'environnement, le SNE est le seul syndicat à se conduire de la sorte et il n'aura pas d'équivalent par la suite. Le contexte est porteur, on veut rassembler toutes les compétences, faire un ministère coordonné, cohérent. Ceux qui s'y investissent ont conscience de contribuer à la professionnalisation de l'environnement, à la construction d'un ministère de plein exercice.

*Le Petit livre vert*, comme la version précédente des *Éléments pour une politique de l'environnement*, présente un diagnostic critique de la situation actuelle et des propositions du syndicat pour l'avenir. Une des propositions est directement liée au chantier de titularisation.

*... Le ministère de l'environnement doit disposer d'un personnel qualifié et qui lui soit propre.*

*Aujourd'hui, le ministère ne gère pas son propre personnel mais doit faire appel en permanence à la Direction du personnel du ministère de l'urbanisme, du logement et des transports. Il en résulte une mise sous tutelle permanente et le passage de fonctionnaires d'autres administrations pour ce qui n'est qu'une étape dans une carrière destinée à retourner au plus vite dans le giron des maisons-mères ou à partir pour une retraite heureuse. La spécificité des métiers de l'environnement n'est pas reconnue.*

Pour ces raisons, le SNE-CFDT revendique la création d'une « filière environnement » au sein de la fonction publique d'État qui serait relayée par une autre « filière environnement » au sein de la fonction publique territoriale.

*La Recherche, l'Agriculture, l'Industrie... ont su créer, pour assurer leur présence et leur légitimité, des corps de fonctionnaires qui leur sont spécifiques. Il faut qu'il en soit de même à l'environnement et qu'un corps unique de fonctionnaires soit créé à chaque niveau hiérarchique, ces fonctionnaires pouvant servir tant à l'administration centrale que dans les services extérieurs ou dans les établissements publics sous tutelle. Des passerelles devront être prévues avec les services correspondants des collectivités territoriales comme par exemple les parcs naturels régionaux.*

*La création d'une telle filière est l'une des conditions qui permettra à l'administration de l'environnement de devenir majeure.*

Dès sa publication le document est diffusé tous azimuts, aussi bien en interne auprès des sections du syndicat qu'à l'extérieur à ses principaux interlocuteurs au sein de l'administration. Dès qu'il y a une nomination, les responsables du SNE se présentent au nouveau responsable en lui remettant un exemplaire du *Petit livre vert*.

Le document permet aussi de faire connaître le SNE, de diffuser ses idées et de les faire avancer à l'intérieur de la confédération CFDT. Jusqu'alors cette dernière s'intéressait à l'environnement principalement au travers de thèmes tels que le nucléaire ou les risques professionnels et industriels. Les nouvelles questions posées par le *Petit livre vert* ont contribué à élargir le champ de réflexion de la CFDT bien au-delà de ces thèmes et le SNE devient peu à peu l'un des acteurs des prises de décision de la confédération dans ce domaine.

Yves s'implique particulièrement dans les échanges avec la confédération. Il représente la CFDT au Haut comité de l'environnement (HCE)<sup>31</sup> et n'hésite pas à mettre les sections du SNE à contribution quand un dossier concernant leur secteur y est discuté. Il travaille aussi avec la Fédération de la chimie sur des thèmes comme l'essence sans plomb ou les pluies acides, sujets prégnants à l'époque. Il anime avec des syndicats de routiers une table-ronde au Forum des comités d'Entreprises sur le transport des matières dangereuses.

En 1983 et 1984 Yves participe également, avec quelques collègues des agences de bassin, à un groupe de réflexion associant des syndicats de l'agriculture et des services de distribution d'eau sur les réformes qui pourraient être proposées dans les domaines de la gestion des ressources en eau, de la gestion des services de distribution d'eau, etc. Ces échanges débouchent sur l'organisation d'une session de travail de trois jours, organisée en mars 1984 sous l'égide de l'organisation de consommateurs CFDT (ASSECO-CFDT), au cours de laquelle le groupe présente ses premières conclusions à l'ensemble des organisations syndicales concernées par les problèmes de l'eau.

Yves travaille avec un conseiller national et un permanent de la confédération pour que la CFDT dans son ensemble s'intéresse davantage à l'environnement. Ces efforts portent leurs fruits et le secrétaire général, Edmond Maire, demande à rencontrer Huguette Bouchardeau. Yves relaie la demande auprès du cabinet de la ministre et un déjeuner de discussion est organisé. *La CFDT est le syndicat majoritaire à l'environnement, donc c'est logique qu'on se rencontre*, considère Edmond Maire.

---

<sup>31</sup> Conseil consultatif placé auprès du Premier ministre, chargé de dégager des orientations pour la politique de l'environnement. En 1993 le HCE sera remplacé par le Conseil pour les droits des générations futures.

Yves a grand plaisir à faire la connaissance d'Edmond Maire, dont il se souviendra comme d'une personne exceptionnelle. Il rencontre aussi, pour la troisième fois, Huguette Bouchardeau qu'il a déjà eu l'occasion d'apprécier lors des réunions entre le syndicat et l'administration. Et surtout, à ses yeux, cette rencontre permet de montrer au ministère que les propositions ambitieuses du Syndicat national de l'environnement ne sont pas seulement le fait de quelques militants isolés dans les agences de bassin et les parcs nationaux, mais qu'elles sont relayées par la confédération CFDT.

Yves a conscience que ce travail avec la confédération n'est pas porté par l'ensemble du syndicat. Il participe lui-même à la plus grande partie des réunions et en rend compte au bureau national. Il en parle souvent avec François Girard et Pierre Aplincourt, qui le poussent à s'y impliquer mais ne sont pas suffisamment disponibles pour pouvoir l'accompagner. Pierre se souvient de grandes discussions sur le nucléaire avec la Fédération chimie-énergie au sein de l'Union locale CFDT de l'Huveaune. Il est convaincu de l'importance de ces échanges avec les autres fédérations. Cependant il rappelle souvent à Yves qu'il ne doit pas oublier de maintenir l'équilibre entre son implication confédérale sur des thèmes comme la politique de l'environnement et les combats plus quotidiens de la défense du personnel.

# Chapitre XXI

-

## Comités, conseils et cogestion

Le jeudi 11 juillet 1985 la salle du rez-de-chaussée du ministère de l'environnement réunit un grand nombre de protagonistes du livre que vous tenez entre vos mains.

Sont présents Francis Lucas (de l'agence Adour-Garonne), Yves Mérillon (secrétaire-adjoint du SNE-CFDT, de l'agence Seine-Normandie), Robert Corti (de l'ONC), François Girard (du parc des Cévennes) et six autres militants du syndicat, représentant les branches agences de bassin, parcs nationaux, DRAE, administration centrale et CSP. A leurs côtés sont assis cinq représentants du SGONCPN dont son président Jean-Robert Gaudineau, deux représentants de la CGT et un représentant de la CGT-FO.

En face d'eux se tiennent le Délégué à la qualité de la vie, le directeur de la prévention des pollutions (M. Chambolle, que nous connaissons depuis son arrivée à la Commission des vingt en 1978), le directeur de la protection de la nature, le directeur de l'administration générale du ministère de l'équipement, les directeurs des agences de bassin Loire-Bretagne, Seine-Normandie et Rhin-Meuse, les directeurs des parcs nationaux de Port-Cros et des Cévennes, le secrétaire général du Conseil supérieur de la pêche, l'adjoint au directeur de l'Office national de la chasse, le directeur du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres et Mme Vignier, correspondante de la direction du personnel de l'équipement au ministère de l'environnement.

La réunion est présidée par la ministre Huguette Bouchardeau. Il s'agit de la première réunion du Comité technique paritaire ministériel (CTPM) du ministère de l'environnement, instance de consultation entre l'administration et les représentants du personnel créée par arrêté interministériel le mois précédent. Son rôle principal est de donner des avis sur les modifications de l'organisation des services.

Les premiers Comités techniques paritaires (CTP) ont été créés en France après la Seconde Guerre Mondiale et réunissent de façon paritaire les représentants des personnels et de l'administration d'État. Ils ont connu un nouveau souffle au début des années quatre-vingt avec l'arrivée de la gauche au pouvoir. Par un décret de mai 1982, ils sont dotés de nouvelles prérogatives et règles de fonctionnement qui en font un outil de première importance pour le dialogue social dans la fonction publique.

Par exemple leur consultation, auparavant facultative, devient obligatoire, en particulier pour les projets qui ont un impact sur le statut ou les conditions de travail des personnels. Un autre changement, de première importance pour le SNE-CFDT, est la possibilité pour les organisations syndicales de désigner des représentants aussi bien fonctionnaires que non titulaires. Il devient également obligatoire de désigner un secrétaire adjoint parmi les représentants du personnel qui aura la responsabilité de contresigner le procès-verbal établi par le secrétaire qui est un représentant de l'administration. Une copie des avis émis par les CTP est adressée au ministre concerné dans le cas des établissements publics ou des administrations déconcentrées et au Premier ministre dans le cas des CTP ministériels.

Le nombre de représentants de chaque organisation syndicale dans les CTP est calculé en fonction de sa représentativité dans les organismes concernés. Au CTPM de l'environnement, le SNE-CFDT dispose de sept sièges de titulaires sur les quinze attribués aux représentants du personnel. C'est aussi le seul syndicat représenté dans toutes les structures du ministère. C'est donc en son sein que sera choisi comme secrétaire adjoint du CTPM un jeune militant de l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse. Il s'appelle Jean-Jacques Maynard<sup>32</sup>.

La ministre ouvre la séance en se félicitant de la création de ce CTPM qui matérialise l'unité et la cohésion de son ministère. Elle rappelle qu'il parachève la pyramide des CTP : ceux de chacune des six agences de bassin et de chacun des six parcs nationaux, celui de l'ONC, celui du CSP, et enfin celui du Ministère. S'y ajoutent également trois Comités techniques paritaires spéciaux (CTPS) communs à plusieurs établissements : le CTPS interDRAE, le CTPS interagences et le CTPS interparcs.

Les représentants du SNE-CFDT qui écoutent cette énumération

---

<sup>32</sup>Nous ferons mieux connaissance avec Jean-Jacques au début du tome II.



savent combien la création de ces instances paritaires, loin d'avoir été un processus automatique, a résulté de conquêtes parfois laborieuses.

La section du SNE-CFDT de l'administration centrale a demandé sans relâche la création d'un CTPS, contre l'avis de la CGT. Lorsque cette instance a enfin été créée, le SNE-CFDT y a obtenu trois sièges sur sept. La première réunion a permis aux représentants du personnel de soulever un nombre considérable de problèmes, mais le temps a passé et très peu ont fait l'objet d'un début de commencement de solution.

La création des CTP dans les agences de bassin s'est faite assez rapidement, en particulier là où il y avait des conflits. Dans la mesure où il y avait un cadre défini par l'État pour traiter formellement des litiges, les directeurs ont considéré normal de l'utiliser pour cela.

Le CTPS interagences réunit les représentants du personnel et les directeurs des six agences de bassin pour traiter des questions qui leurs sont communes. Son rôle et sa composition ressemblent donc beaucoup à ce qu'était la Commission des vingt. Les directeurs d'agences n'ont pas été particulièrement enchantés à l'idée que cette instance informelle acquière un caractère officiel, mais ils ont joué le jeu.

Chez les directeurs des parcs nationaux ce fut l'étonnement. *Nous, on est concernés par cette histoire de CTP ?* Même lors des conflits sérieux, ils ont en général considéré que le personnel des parcs constitue une grande famille, du directeur au dernier des contractuels sur contrat précaire. La création des CTP a été bien plus difficile que dans les agences. La présence hégémonique du SNE-CFDT a été essentielle pour faire pression sur les directeurs les plus récalcitrants.

Le CTPS interparcs est vite apparu comme une nécessité pour les représentants du personnel. C'était en effet le seul lieu possible pour régler les litiges qui, dépassant la compétence des directeurs, relevaient de l'échelon central. Par exemple lorsqu'une directive du ministère ou une décision du contrôleur financier en était à l'origine.

Pour les directeurs des parcs nationaux, en général ingénieurs du Génie rural des eaux et forêts, discuter de façon paritaire avec les représentants du personnel nécessite une petite révolution intérieure. Au début des années quatre-vingt, ils ont une conception du management un peu plus moderne que le premier directeur du parc de la Vanoise. Mais leur sens de la hiérarchie reste très particulier et mettra du temps à évoluer. Dans les années quatre-vingt-dix, les militants du SNE apprendront par exemple que l'Office national des forêts refuse d'appliquer les nouveaux textes unifiant les taux de remboursements de frais de déplacements entre les différentes catégories d'agents. Lorsqu'ils en parlent en conseil national,

les militants du SNE ont en tête la situation dans les agences de bassin au début des années soixante-dix.

Les DRAE sont des structures trop petites pour qu'il soit question d'y créer des CTP. En revanche le SNE-CFDT a tenu à ce que soit créé un CTPS commun aux DRAE. C'était, aux yeux du syndicat, le seul lieu où pourraient être discutés les problèmes du personnel en dehors des cadres informels. Les militants se souviennent par exemple des résultats décevants du groupe interministériel qui s'était réuni en 1982 peu après la création de la branche DRAE du SNE. Cependant, même après la création officielle du CTPS interDRAE, il a souvent fallu que le syndicat insiste pour que l'administration accepte de le réunir et le prenne au sérieux. Aux premières élections des représentants du personnel en novembre 1984, le SNE-CFDT obtient la majorité absolue des suffrages et y dispose de sept sièges sur dix.

Quant au CTPM du ministère de l'environnement, sa création a été le résultat d'une année entière de pressions. Sa nécessité qui allait de soi pour les organisations syndicales n'était pas évidente aux yeux de l'administration. *Un CTPM à l'environnement, pour discuter de quoi ? On est un petit ministère, les problèmes peuvent se régler de façon informelle.*

A l'ordre du jour de ce premier CTPM figurent l'approbation de son règlement intérieur, l'examen des projets de décrets de titularisation et l'examen d'un projet de décret sur la coordination interministérielle dans le domaine de l'eau.

Dans son allocution d'ouverture la ministre présente les projets de décrets de titularisation des personnels de tous les établissements publics sous tutelle du ministère de l'environnement (ONC, CSP, parcs et agences). Elle précise qu'il s'agit de textes provisoires, car certains arbitrages doivent encore être réalisés par le ministère des finances. Elle souligne aussi que c'est un point de départ pour le chantier de titularisation qu'il faudra compléter et améliorer dans les prochaines années.

Sur un ton solennel, Yves lit alors une déclaration au nom du SNE-CFDT dénonçant la façon dont s'est déroulé le processus de titularisation. *Après une longue période de discussions avec les organisations syndicales, c'est dans le secret des cabinets ministériels qu'ont été pris les arbitrages. Le SNE-CFDT a ainsi découvert des textes qui n'avaient plus grand chose à voir avec ce qui avait été négocié.*

Yves critique ensuite les conditions de titularisation proposées par le gouvernement. Les agents de l'administration centrale et des DRAE

sont par exemple exclus du processus. Ensuite, les conditions d'intégration du personnel dans les nouveaux corps ne sont acceptables que pour les gardes-pêche et les gardes-chasse, qui sont parmi les plus mal payés du secteur public. Il était donc difficile de leur proposer moins.

En résumé, pour le SNE-CFDT, la titularisation telle qu'elle est annoncée constitue un échec politique majeur pour le ministère de l'environnement. L'idée de mettre en place une filière environnement, que Michel Crépeau et Huguette Bouchardeau avaient pourtant reprise à leur compte, semble être abandonnée.

Après une réponse rapide la ministre se retire, cédant la présidence de la séance à son Délégué à la qualité de la vie. La réunion se poursuit avec l'examen d'un projet de règlement intérieur proposé par l'administration. Le SNE-CFDT critique ce projet, car il est en retrait par rapport au règlement-type qui prévoit que les CTPM se réunissent au moins deux fois par an alors que le texte proposé ne retient que le minimum d'une séance par an. L'Administration justifie cette disposition par l'existence de plusieurs CTPS au niveau du ministère, permettant d'éviter de multiplier les réunions de cet organisme lourd.

Vient ensuite l'examen des projets de décrets sur la titularisation. Les représentants de l'administration expliquent notamment que c'est pour des motifs budgétaires (refus d'un troisième niveau de grade par le ministère des finances) que les projets de titularisation dans des corps techniques n'ont pas été étendus aux agents de l'administration centrale et des DRAE. Ils indiquent que le ministère de l'environnement ne renonce pas pour autant à la grande filière de l'environnement dont le SNE-CFDT a fait mention. La discussion avance peu et les participants conviennent de se retrouver pour une réunion de travail informelle trois semaines plus tard, une fois que le ministère disposera de plus d'éléments d'information sur les arbitrages financiers. Cette réunion devrait permettre de préparer une prochaine réunion du CTPM prévue en septembre.

La séance se poursuit avec la présentation par M. Chambolle d'un projet de décret relatif à la coordination interministérielle et à l'organisation des services extérieurs de l'État dans le domaine de l'eau. Les représentants du SNE-CFDT expriment plusieurs réflexions de fond, en citant les propositions qui figurent dans le *Petit livre vert* dont tous les membres du CTPM ont été destinataires. Après une discussion constructive le projet est mis au vote et adopté à l'unanimité.

Dans les jours qui suivent la réunion, Jean-Jacques attend le projet de compte-rendu que l'administration doit lui envoyer afin qu'il y fasse les corrections qu'il juge nécessaires et que le document cosigné par les deux secrétaires soit envoyé aux membres du CTPM dans le délai prévu par les textes. Mais ce n'est que plus d'un mois plus tard qu'il reçoit enfin le compte-rendu. Sur plusieurs points importants, celui-ci ne traduit pas fidèlement les discussions. Il fait des corrections manuscrites et renvoie le tout au ministère.

Lorsqu'il reçoit son invitation pour la seconde réunion du CTPM, Jean-Jacques constate à nouveau qu'une partie seulement de ses corrections a été prise en compte. Plus qu'une marque de mauvaise volonté, il se rend compte que c'est le résultat du manque de compétences et de moyens du ministère de l'environnement. Et surtout, l'administration et le SNE-CFDT ont chacun une interprétation différente des textes officiels qui déterminent le fonctionnement des CTP. Lorsque Jean-Jacques demande à ce qu'il fonctionne selon sa conception d'une institution paritaire démocratique, ses interlocuteurs le regardent avec de grands yeux.

Le CTPM se réunit de nouveau le jeudi 17 octobre. Le principal point à l'ordre du jour est l'examen des décrets et arrêtés de titularisation, cette fois sous leur forme définitive. La réunion avait été une première fois convoquée pour le 3 octobre mais n'avait pas pu se tenir faute de quorum, car le SNE-CFDT avait refusé de siéger, considérant que trop de questions posées étaient restées sans réponse pour pouvoir prendre position au nom des personnels sur un sujet si important.

La ministre n'est pas présente à cette seconde réunion et plusieurs directeurs n'y participent que partiellement. La discussion est complexe et laborieuse. Les textes sont issus de compromis entre les positions parfois opposées des différents syndicats et les contraintes budgétaires imposées par les ministères des finances et de la fonction publique. Les articles des décrets et arrêtés sont présentés, discutés et votés un à un.

L'architecture des corps de fonctionnaires proposés donne lieu à une opposition entre le SGONCPN qui souhaite une autonomie complète des quatre branches (chasse, pêche, milieu naturel et ressources en eau) et le SNE-CFDT, qui souhaite une plus grande intégration entre elles.

Le SGONCPN vote contre les attributions des corps devant accueillir les gardes-chasse, car il considère que les missions de police n'y sont pas assez développées.

Le SNE-CFDT demande que le vote soit prononcé séparément sur la création des corps et sur les dispositions transitoires. Cette demande étant rejetée, il refuse de se prononcer car cela revient à confondre le sort fait au personnel en place et celui des futurs recrutés. Il n'est pas question d'accepter les conditions transitoires, car elles officialisent une déqualification et un déclassement des personnels par rapport à leur situation actuelle.

L'ensemble du décret sur la création de corps techniques de l'environnement est alors approuvé, avec abstention du SNE-CFDT.

Les projets d'arrêtés sur les régimes indemnitaires, qui détermineront les salaires des agents, sont en revanche presque tous refusés par l'ensemble des représentants du personnel.

Dans le cas de la branche *pêche et hydrobiologie* du futur corps d'agents et adjoints techniques, même le secrétaire général du CSP vote contre, déclarant que face à des inégalités flagrantes et inadmissibles entre les rémunérations dans son organisme et celles prévues à l'ONC, il ne lui est pas possible de respecter la discipline de vote qui devrait le conduire à voter pour les projets présentés par le ministère.

En résumé, les votes démontrent que les représentants des personnels sont d'accord sur les principes de titularisation, mais qu'ils en refusent les modalités. Le représentant du cabinet de la ministre chargé des problèmes du personnel, présent à titre d'expert, annonce alors que, dans ces conditions, le projet sera abandonné. Il ne sera pas porté par le ministère contre l'avis des personnels. Il faudra donc reconstruire un nouveau projet sur des bases nouvelles. En attendant, pour que les établissements publics puissent à nouveau recruter des contractuels, il faudra demander leur inscription sur liste dérogatoire.

Les syndicats dénoncent immédiatement l'attitude du ministère qui renvoie sur le personnel la responsabilité d'un échec de la titularisation tout en faisant des propositions inacceptables jusqu'à l'obtention de votes négatifs. Pour le SNE-CFDT, le cabinet ministériel prépare la capitulation du gouvernement devant les groupes de pression les plus conservateurs, en particulier les fédérations de chasseurs qui voient avant tout dans la titularisation un obstacle au contrôle qu'elles exercent sur les gardes-chasse. *C'est une couleuvre de très gros calibre et de nombreux ministres ont démissionné pour moins que ça*, conclut un militant.

Le lendemain du CTPM, le syndicat publie une lettre ouverte à l'attention de Mme Bouchardeau. Il souligne l'incohérence entre les discours de l'ex-secrétaire du PSU affirmant l'importance de donner le pouvoir de décision aux citoyens et son action au ministère de l'environnement, où elle cède aux inerties de l'administration et aux groupes de pression.

Dans les mois qui suivent, le SNE-CFDT engage des actions auprès des parlementaires, du gouvernement et de l'Élysée pour essayer, sans trop d'espoir, d'arracher une titularisation acceptable avant la fin de la législature en mars 1986.

Jean-Jacques Maynard a été surpris quand ses collègues du syndicat lui ont demandé d'être secrétaire adjoint du CTPM. Il n'a ni plus ni moins d'expérience en la matière que les autres car la plupart des CTP viennent de se créer. Mais il est disponible et, en ces premières années du gouvernement de gauche, les militants prêts à s'engager et disposant d'un peu de temps libre sont très rares. Ceux qui sont engagés dans des mouvements associatifs et syndicaux se retrouvent sollicités par les multiples instances de concertation ou dans des projets en lien avec le gouvernement, quand ils ne sont pas directement embauchés dans des cabinets ministériels. Par ailleurs quelques militants, notamment les plus âgés, commencent aussi à être découragés par les espoirs déçus depuis le retour de la gauche au pouvoir et laissent volontiers leur place à des plus jeunes.

Le SNE met en place des formations spécialisées pour préparer ses adhérents à participer aux CTP. Jean-Jacques s'y inscrit. La première session est organisée par Pierre, qui travaille toujours à la délégation de Marseille de l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse. Il a quitté l'équipe dirigeante du syndicat au congrès du Pradet, mais continue à rendre des services au SNE au niveau national, en particulier dans le domaine de la formation. Le lieu qu'il a choisi pour la session est Carry-le-Rouet, une petite ville du bord de mer à proximité de Marseille. Le petit groupe des participants arrive en train et se rend sur la place du village où Pierre se lance dans une grande dissertation sur le paysage méditerranéen. Les syndicalistes vont ensuite sur la plage de galets et... mettent les pieds dans le goudron qui s'y est déposé. Beaucoup de déchets en plastique jonchent la plage, ça sent mauvais.

En entrant dans la salle de formation, Jean-Jacques apprend, sans en avoir été averti à l'avance, que ce sera lui le formateur. *En tant que secrétaire adjoint du CTPM, n'es-tu pas le militant qui connaît le mieux le sujet ?* Malgré le caractère improvisé de la situation, le jeune conseiller national du syndicat est largement à la hauteur de la tâche qui lui est confiée. En particulier, il connaît par cœur les décrets et circulaires qui définissent ce que devrait être le fonctionnement des CTP.

Bien avant que les CTP ne soient implantés dans les agences de bassin et les parcs nationaux, les représentants du personnel avaient demandé à participer aux conseils d'administration. Ils ont commencé à être acceptés dans ceux des agences à partir de 1975 grâce à l'intervention du ministre Jarrot.

Pierre Aplincourt représente le personnel au conseil d'administration de l'agence de bassin Rhône-Méditerranée-Corse. Il a droit à une chaise située derrière les administrateurs, à l'écart du comité de direction de l'agence et sans droit de parole. De temps en temps le président du conseil d'administration lui permet de s'exprimer, exclusivement sur des questions qui ont trait à la gestion du personnel.

Pierre souffre de ce positionnement. Mais il sait que les patrons, du moins jusqu'en 1981, ne savent vraiment pas comment gérer la présence de syndicalistes dans ces instances où se prennent les principales décisions concernant la marche des établissements. De façon générale ils ont affaire soit à la CGT (qui, selon l'expression de Pierre, *reçoit ses instructions directement de Moscou*), soit à la CFDT (qui prône une organisation de la société autogestionnaire).

Les représentants du personnel, pour être écoutés dans les conseils d'administration, doivent y faire eux-même leur place. Comme Pierre à l'agence Rhône-Méditerranée-Corse, Yves Mérillon y est parvenu à l'agence Seine-Normandie. Tous les deux profitent largement de leur expérience de responsables nationaux du SNE-CFDT, qui leur permet d'avoir accès à des informations ou de donner des avis qui intéressent les autres membres du conseil d'administration.

Un sujet délicat est à l'ordre du jour du conseil d'administration du 14 juin 1984 de l'agence de bassin Seine-Normandie. Il concerne deux techniciens qui s'occupent de mesures du débit des cours d'eau, payés par l'agence et mis à disposition du ministère de l'environnement qui s'est engagé à rembourser leurs salaires. Mais ce remboursement n'a pas eu lieu depuis trois ans et le contrôleur financier refuse que l'agence continue à les payer dans ces conditions. Ils seront donc licenciés si le conseil d'administration ne trouve pas de solution.

Ce jour-là Yves doit participer à une réunion importante en tant que secrétaire général adjoint du SNE-CFDT. Il demande donc à sa suppléante Véronique Jovy de représenter le personnel. La jeune femme, âgée de trente ans, participe au conseil d'administration pour la première fois. Elle en a souvent entendu parler, à la fois par les récits d'Yves et par ceux de son père M. Tenaillon, administrateur de l'agence représentant le Conseil général des Yvelines.

La réunion a lieu dans une salle prestigieuse du Conseil régional d'Île de France. Beaucoup de monde est assis autour des tables en bois. Véronique est assise en bout de table, à l'écart des autres administrateurs. Ce jour là son père est absent. Au moment où la situation des techniciens arrive à l'ordre du jour, Véronique fait un signe pour demander la parole au président du CA qui n'est autre que le Préfet de Région.

*Je crois que Mlle Tenaillon veut dire quelque chose*, déclare celui-ci. On entend quelques ricanements du côté des sous-directeurs et chefs de service de l'agence. *Je suis aussi Mme Jovy, représentant le personnel de l'agence*, répond la jeune femme. *Ah, excusez-moi*, corrige le Préfet. *On m'avait dit...*

Véronique sait parfaitement que ce petit jeu est destiné à l'affaiblir, à la fois comme représentante du personnel et en tant que femme. A l'agence, tout le monde la connaît sous le nom de Mme Jovy et elle n'a jamais fait état de sa relation de parenté avec M. Tenaillon. Mais elle a trouvé la bonne répartie et continue son intervention pour défendre les droits du personnel. Après une assez longue discussion, le conseil d'administration vote l'annulation des trois années de dette de l'État et demande que la situation soit régularisée dans l'avenir grâce à la titularisation des agents concernés.

La loi modifiant la composition des conseils d'administration des agences de bassin paraît au Journal officiel le 13 juillet 1984. Les représentants du personnel en deviennent membres de plein droit. Mais, dans un premier temps, il n'est prévu qu'un seul représentant titulaire, sans possibilité de nommer un suppléant.

Au conseil d'administration de l'agence Rhône-Méditerranée-Corse du 6 juillet 1985, sont à l'ordre du jour les mesures d'accompagnement dont bénéficiera le personnel lors du déménagement de l'agence du site de Pierre-Bénite, où elle est implantée depuis une quinzaine d'années, vers le quartier de Gerland. De nombreux agents devront désormais traverser le Rhône au sud de Lyon pour se rendre au travail, ce qui n'est pas simple en matière de transports. Il est donc prévu, entre autres mesures, un assouplissement des horaires de travail et des prêts à taux préférentiels pour l'achat de logements. Le directeur, M. Perrin, est en conflit avec le personnel sur le sujet et le conseil d'administration doit trancher la question.

Or à cette date, Pierre, toujours représentant du personnel au conseil d'administration, sera en plein milieu de la grande traversée des Alpes,



randonnée prévue avec un groupe d'amis. Ses collègues de l'agence le préviennent : *tu te débrouilles comme tu veux, mais il faut que tu sois là.*

La solution est trouvée. La veille du conseil d'administration, un collègue de Pierre s'arrange pour avoir un déplacement professionnel dans la région où il randonne et le récupère le soir au fin fond des Alpes avec son sac à dos et ses chaussures de marche. Il le dépose à l'Hôtel de l'Europe, où il prend une bonne douche après quatre jours sans s'être lavé. Avant son départ, Pierre avait confié une valise au délégué de Marseille qui participe aussi au conseil d'administration. Le lendemain, à neuf heures du matin, il arrive au conseil d'administration avec son costume et sa cravate.

A cinq heures du soir les mesures d'accompagnement n'ont toujours pas été discutées. Pierre commence à s'inquiéter car il est censé reprendre le train pour remonter au fin fond de la vallée et retrouver ses amis au refuge après leur journée de marche. Quand la question arrive enfin à l'ordre du jour, les administrateurs sont fatigués et adoptent les propositions en faveur du personnel sans aucune discussion. Pierre se change dans la voiture qui l'amène à la gare et attrape son train in-extremis. Arrivé dans les Alpes il fait du stop et retrouve ses amis. Il n'a raté qu'une seule journée de marche.

Un an plus tard un décret en Conseil d'État garantit la participation d'un représentant du personnel suppléant aux conseils d'administration des agences.

Le SNE-CFDT remporte les élections des représentants du personnel aux conseils d'administration des six agences de bassin. Les représentants organisent des réunions nationales où ils échangent des informations et établissent des stratégies communes. Ils discutent aussi de leur rôle et de leur positionnement dans leurs conseils d'administration respectifs. D'une agence à l'autre, la situation est très différente selon le profil du conseil d'administration et la personnalité du représentant du personnel. Certains ont beaucoup de mal à se faire reconnaître comme administrateur à part entière et n'interviennent que lorsqu'un point de l'ordre du jour concerne le personnel de façon spécifique. D'autres, comme Pierre, interviennent sur l'ensemble des sujets, au même titre que les autres administrateurs de l'agence, pour contribuer à la marche générale de l'établissement autant que défendre les intérêts du personnel. Selon lui, avoir un représentant capable d'intervenir sur l'ensemble des questions permet au SNE-CFDT d'être crédible et écouté quand il s'agit de discuter de la gestion du personnel.

A la fin des années soixante-dix les représentants du personnel commencent à être autorisés à assister aux conseils d'administration des parcs nationaux. De façon générale les directeurs y sont réticents et il faut une pression du ministère pour garantir l'application de ce que les syndicats considèrent comme un droit légitime. En revanche, une fois dans la place, les militants du SNE-CFDT sont bien accueillis par les autres administrateurs.

François Girard représente le personnel au conseil d'administration du parc des Cévennes pendant une longue période. Rapidement le directeur commence à le consulter pour toutes les décisions importantes, comme il le fait avec cinq ou six autres administrateurs. Certains, au SNE-CFDT, l'accusent de cautionner ainsi des choix qui ne correspondent pas toujours aux orientations du syndicat. Mais François a toujours considéré que critiquer c'est bien, mais contribuer c'est encore mieux. Dans la même logique, en 1982 il est élu conseiller municipal de la commune des Cévennes où il a construit sa maison, dont il deviendra maire en 1988.

Il faudra attendre 1990 pour qu'un décret permette aux représentants du personnel d'être membres à part entière du conseil d'administration des parcs nationaux.

# Chapitre XXII

-

## Cinquième congrès : Vigy

Les militants du SNE se retrouvent du 12 au 16 novembre 1985 à Vigy, près de Metz, pour le cinquième congrès du syndicat. La section syndicale de l'agence de bassin Rhin-Meuse, organisatrice du congrès, a choisi comme local le centre d'accueil de l'Association Départementale d'Éducation Populaire et de Plein Air (ADEPPA) de Moselle, situé en pleine nature. Mais les syndicalistes profitent peu de ce cadre de verdure exceptionnel car il fait très froid.

Pierre Aplincourt se rappelle de ses années passées à l'agence de bassin Rhin-Meuse et plus encore quand il se réveille avec trente centimètres de neige au petit matin. Déjà quinze années se sont écoulées ! Ses collègues le tirent de ses pensées en lui rappelant son fameux discours de la vallée de Chevreuse l'année précédente. *Mme la Ministre, nous arrivons de nos lointaines provinces pour vous dire...* Ce jour-là, les militants syndicaux s'étaient beaucoup amusés.

Ce cinquième congrès du SNE marque le départ de la branche des parcs naturels régionaux, qui quitte le SNE pour rejoindre une autre fédération de la CFDT. Aucun de ses représentants n'est présent à Vigy mais Claude Jendrier lit une lettre du secrétaire de branche. *Après quelques années de parcours commun, cela fait un petit pincement au cœur de se séparer en bons copains, mais je crois nécessaire, maintenant, pour les quelques sections parcs naturels régionaux qui se maintiennent encore, de quitter le giron du SNE pour rejoindre INTERCO<sup>33</sup> avec qui nous avons désormais davantage d'affinités, du moins en ce qui concerne les statuts.*

Lors des négociations sur la titularisation, les parcs naturels régionaux n'ont pas été intégrés dans le groupe Preschez mais se sont engagés dans des

---

<sup>33</sup> La fédération CFDT INTERCO (INTER pour «intérieur» et CO pour «collectivités locales») regroupe en particulier les personnels des communes et des syndicats intercommunaux, employeurs des agents des parcs régionaux.

négociations individuelles dans chaque parc pour obtenir leur titularisation dans la fonction publique territoriale lorsqu'elle a été créée en janvier 1984. C'est ce processus qui a amené les militants de la branche parcs régionaux à s'éloigner du SNE et à se rapprocher de la fédération INTERCO.

*Je souhaite néanmoins, dit Claude en poursuivant sa lecture, que nous puissions conserver des liens avec le SNE, notamment pour la réflexion sur la politique de l'environnement à laquelle nous continuerons volontiers d'apporter une contribution. Je termine en remerciant le SNE d'avoir bien voulu accueillir et soutenir les parcs régionaux pendant plusieurs années. Vous souhaitant un bilan positif du congrès et une bonne réussite des actions du SNE, je vous adresse toute mes amitiés.*

A la fin de la lecture certains congressistes ont les larmes aux yeux. Pierre Aplincourt et François Girard appréciaient particulièrement les contributions de Catherine Jenkins et de ses collègues des parcs régionaux. Au-delà des liens d'amitié qui se sont créés, ils y trouvaient souvent des alliés qui partageaient leur vision d'une politique de l'environnement avant tout au service des hommes qui vivent sur les territoires concernés.

Le congrès de Vigy marque aussi l'arrivée des gardes-chasse au SNE-CFDT, suite à sa fusion avec le SNAPONCFDC de Jean-Armel Le Beller. Ce dernier est accompagné de Jannick Doignon et d'une dizaine de leurs collègues représentant les cinq sections régionales qui constituent la branche ONC. L'un des nouveaux militants de la branche CSP ne passe pas non plus inaperçu. Il s'agit de Gilles Odic, avec son look crooner, un mètre quatre-vingt-quinze et cent kilos de muscles. Ceux qui étaient présents à la Vallée de Chevreuse se souviennent du jus d'orange renversé sur le costume du Préfet. Les nouveaux arrivants se sentent perçus par les autres branches comme des gens mal dégrossis qui arrivent dans un monde de gens civilisés (les agences de bassin, les DRAE, etc).

Mais en découvrant le fonctionnement du congrès, Jannick retrouve l'impression de sérieux et de compétence que lui avaient laissée les représentants du SNE-CFDT lors des réunions du groupe Preschez. Il admire l'organisation irréprochable de l'équipe de l'agence de bassin Rhin-Meuse. *Une organisation de gens de l'Est*, se dit-il. Il n'y a pas une fausse note et l'ambiance est très chaleureuse. Il y a là tous les ingrédients pour que les nouveaux arrivants se sentent bien dans le Syndicat national de l'environnement.

La venue des gardes-chasse rappelle à Claude Jendrier et à Francis Lucas l'arrivée des représentants des parcs nationaux au congrès de Francheville.

*Ça permet d'avoir du sang neuf*, se réjouissent-ils. Tous les deux apprécient aussi le franc-parler de Jannick et l'énergie avec laquelle il s'emploie à lutter contre les injustices. Quand il souhaite exprimer quelque chose, il ne fait pas de détour.

Au début du congrès la commission des mandats fait le point sur les droits de vote détenus par chaque section syndicale, c'est-à-dire le nombre d'adhérents à jour de leurs cotisations. Les six sections des agences de bassin représentent toujours le plus gros contingent, avec plus de deux cent trente mandats. Les six sections des parcs nationaux arrivent ensuite, avec cent soixante douze mandats. Les cinq sections nouvellement arrivées de l'ONC totalisent soixante mandats. Les six sections DRAE rassemblent quarante-quatre mandats. La section CSP détient vingt-sept mandats, celle de l'administration centrale dix-neuf seulement. En ajoutant trois mandats du parc naturel régional des Landes de Gascognes, absents du congrès et deux mandats de l'ANRED (Agence nationale pour la récupération et l'élimination des déchets), l'effectif total du SNE-CFDT s'établit à près de cinq cent soixante adhérents.

Yves Mérillon présente le rapport d'activité. Il dresse un premier bilan du chantier de titularisation qui a été l'axe central de l'activité du syndicat depuis le dernier congrès. Les négociations ne sont pas encore terminées, mais il est déjà très probable qu'elles se solderont par un échec et que les établissements publics sous la tutelle du ministère de l'environnement seront tout simplement exclus de la titularisation.

Pour l'équipe dirigeante du SNE-CFDT, le gouvernement est le premier responsable de cet échec, en particulier avec la politique de rigueur budgétaire mise en œuvre à partir de 1983. Les syndicats autonomes de l'ONC et du CSP, par leur attitude corporatiste, ont également pesé dans la balance. Mais Yves et ses collègues cherchent aussi à évaluer leur propre part de responsabilité. N'ont-ils pas contribué à l'échec de la titularisation en plaçant la barre trop haut dans leurs exigences ? N'ont-ils pas trop souvent cru naïvement les promesses qui leur étaient faites, au lieu de tenter de mobiliser massivement le personnel pour peser sur les décisions ? Tous reconnaissent en tous cas qu'ils ont mal évalué le rapport de force entre le ministère de l'environnement et le ministère des finances.

Les congressistes discutent surtout des nouvelles priorités de l'action syndicale, puisque la revendication centrale sur laquelle le SNE avait concentré ses efforts semble hors de portée, du moins à court terme.

D'autres volets du rapport d'activité sont nettement plus positifs. La mise en place des Comités techniques paritaires à tous les niveaux est un succès dans lequel le SNE a joué un rôle déterminant, alors que souvent l'administration freinait des quatre fers. Toutes les sections du syndicat se sont mobilisées et ont très vite appris à se servir de ce nouvel outil.

Les branches DRAE et CSP ont également mené une action de longue haleine en faveur de ce que les militants syndicaux ont décidé d'appeler les *clandestins*. Il s'agit des agents recrutés par des biais divers (par exemple un contrat d'étude confié à une association...) mais sans statut ni reconnaissance officielle. Même si tous ne disposent pas encore de contrat à durée indéterminée, plusieurs licenciements ont pu être évités grâce à l'action des équipes SNE-CFDT.

A l'issue du congrès Claude Jendrier ne se représente pas au poste de secrétaire général. Il considère qu'après trois mandats le renouvellement est nécessaire pour l'avenir du syndicat et souhaite quitter l'équipe dirigeante. Yves, secrétaire général adjoint depuis le congrès du Pradet, est d'accord pour prendre sa suite. Mais il ne promet pas qu'il restera à ce poste jusqu'au prochain congrès.

Les membres du bureau national demandent à Claude s'il veut reprendre son travail à l'agence de bassin Loire-Bretagne ou s'il préfère rester permanent du syndicat. Le travail ne manque pas, son expérience et ses compétences seront les bienvenues, notamment sur les questions juridiques. Claude décide de rester permanent. Il aura la fonction de secrétaire administratif du syndicat. Il ne participera plus au bureau national mais continuera à assister aux réunions du conseil national.

Yves propose à Jean-Jacques Maynard d'être secrétaire-adjoint. Ce dernier s'est illustré dans les luttes syndicales nationales comme secrétaire-adjoint du CTPM. En plus d'être sérieux et volontaire, le jeune homme est particulièrement jovial.

Jean-Jacques accepte. La perspective de devenir secrétaire général en cours de mandat, au cas où Yves voudrait passer la main, comme il en a évoqué la possibilité, l'effraie un peu. Mais il aime les défis et se dit qu'il a le temps de se préparer à cette idée.

## Chapitre XXIII

-

### Derniers jours avant le retour de la droite

Le 16 mars 1986 les élections législatives se déroulent intégralement au scrutin proportionnel à un seul tour, pour la première fois sous la Cinquième République. La droite arrive en tête et le Front National fait une entrée fracassante à l'Assemblée Nationale, avec trente-cinq députés. Les candidats écologistes dépassent à peine un pour cent des voix. Le 22 mars Jacques Chirac devient Premier ministre du gouvernement de cohabitation et Alain Carignon est nommé ministre délégué chargé de l'environnement.

Deux jours avant les élections Huguette Bouchardeau signe un décret excluant les agences de bassin, l'Office national de la chasse et le Conseil supérieur de la pêche de la loi de titularisation en les inscrivant sur la liste dérogatoire.

Dans le cas des agences de bassin un premier décret avait été pris un mois auparavant, excluant déjà les cadres de catégorie A. L'exclusion de la totalité du personnel n'est une surprise pour personne, car ni les directeurs des agences ni le personnel n'étaient demandeurs de la titularisation telle qu'elle s'annonçait. Les premiers en raison de la perte d'autonomie que cela aurait représenté pour eux dans le recrutement et la gestion du personnel, les seconds en raison des conditions d'intégration financièrement moins intéressantes que leur statut actuel.

Yves Ménilon reproche aux directeurs des agences de bassin d'avoir eu une vision de court terme. La possibilité de recruter des contractuels a permis aux premiers directeurs des agences de bassin de former des équipes soudées autour d'un objectif fort, ce qui a été très positif, y compris en créant un terreau favorable au développement du SNE-CFDT ! Mais à plus long terme cela constitue une entrave à la mobilité du personnel, fondamentale à plusieurs points de vue. Pour renouveler les équipes et ouvrir des horizons aux

agents, il faut permettre au personnel des agences de travailler par exemple dans des DRAE ou dans des parcs nationaux. Il faut éviter que les mêmes personnes restent pendant vingt ou trente ans au même poste. Pour Yves cette attitude des directeurs d'agence est d'autant plus paradoxale qu'eux-mêmes sont fonctionnaires, donc astreints à la mobilité pour l'évolution de leur carrière.

L'avis du secrétaire général du SNE-CFDT n'est pas partagé par tous. La plupart de ses collègues, même les militants les plus actifs de la branche agences, n'ont jamais vraiment été enchantés par la perspective de devenir fonctionnaires. Beaucoup considèrent que ce statut ne permet pas la diversité et le dynamisme dont les agences ont besoin. Les plus anciens se rappellent la position que M. Saglio avait exprimée dix ans auparavant. *La mission des agences n'est pas de gérer mais de faire prendre conscience, puis d'aider et, enfin, de « passer le flambeau » aux autres administrations quand le terrain est défriché.*

Pierre Aplincourt approuve le principe de la position du SNE-CFDT décrite dans le *Petit livre vert* qui prévoit la création d'une *filière environnement* avec des corps de catégorie A, B et C. Mais, en cohérence avec sa vision d'une politique de l'environnement qu'il faut confier le plus possible aux acteurs locaux, il ne souhaite pas pour autant que cette politique soit mise en œuvre exclusivement par des fonctionnaires. Il pense que dans le cas des parcs nationaux et de l'ONC, où les missions de police sont des missions de l'État, les agents qui en ont la charge doivent être protégés par un statut de fonctionnaire. Mais dans le cas des agences, dont la mission principale est l'appui aux collectivités locales pour accompagner la décentralisation, être fonctionnaire serait au contraire un obstacle dans le contexte d'un État visiblement incapable de se réformer.

Ce débat n'a pas vraiment eu lieu au sein du SNE-CFDT car la titularisation du personnel des agences de bassin n'a été à l'ordre du jour que pour les catégories B et C. Pour ces catégories une consultation, menée dans les agences au printemps 1985, avait montré qu'environ cinquante personnes seulement sur trois cents concernées étaient intéressées par la titularisation. Les simulations réalisées laissaient penser que financièrement, la titularisation était surtout intéressante pour les personnels ayant moins de dix ans d'ancienneté. Mais, là encore, Yves considère que les comparaisons n'ont pas été menées de façon complètement objective par les directeurs, ce qui a pu inciter le personnel à refuser la titularisation.



Dans le cas du CSP et de l'ONC, les présidents de Fédérations de pêcheurs et de chasseurs ont exercé une forte pression politique car ils craignaient de perdre le contrôle qu'ils avaient sur les gardes-pêche et les gardes-chasse. Ils sont finalement intervenus auprès d'un ami personnel du Président de la République, lui-même chasseur. De l'aveu même de Mme Bouchardeau, l'ordre d'exclure de la titularisation les agents de l'ONC et du CSP est venu directement de l'Élysée.

Au sein des représentants du personnel la situation était complexe avec des demandes contradictoires. A l'ONC, le SGONCPN représentait la majorité des gardes-chasse mais revendiquait avant tout une titularisation dans des corps de police qui n'avaient pas grand-chose à voir avec la protection de l'environnement. De leur côté, le SNAPONCFDC puis le SNE revendiquaient clairement la titularisation dans des corps de l'environnement mais représentaient une minorité des gardes-chasse.

C'est donc probablement l'action conjuguée des présidents de fédérations et les divergences entre les organisations représentatives des personnels à l'ONC et au CSP qui ont abouti à la décision d'exclure ces établissements du champ de titularisation.

La ministre signe deux décrets en même temps que les décrets d'exclusion, pour définir un statut de contractuels pour les gardes-pêche et les gardes-chasse. Dans les grandes lignes, les nouveaux statuts reprennent ceux déjà en vigueur dans ces établissements.

Pour Jannick Doignon l'exclusion de l'ONC est une énorme désillusion. Il a le sentiment d'une trahison qui dépasse largement le cadre de l'environnement. A ses yeux la perspective de titularisation représentait le principal espoir de voir cesser l'inféodation des gardes-chasse aux fédérations, avec tous les abus dont elle était porteuse, du collage d'affiches à des fins strictement politiques jusqu'au travail de nuit.

Puisque la loi sur la titularisation stipule que ceux qui travaillent pour l'État doivent être fonctionnaires, Jannick ne comprend pas pourquoi les gardes-chasse y feraient exception. Il raisonne dans une logique de service public et a l'impression d'avoir été trahi par ses collègues du SGONCPN, pris au piège de leur dévotion aux fédérations de chasseurs.

Avec du recul Jannick considère que l'échec de la titularisation a surtout montré la nécessité de sensibiliser les agents. *L'espoir suscité par l'arrivée de la gauche en 1981 nous a fait oublier les fondamentaux. Tu ne peux pas faire un travail en profondeur s'il n'y a pas un gros travail d'information des gens concernés.* La loi du 10 juillet 1976 relative à la protection de la nature citait déjà les personnels de l'ONC comme des personnels de la protection de l'environnement, qui devaient être *commissionnés à cet effet par le ministre*

*chargé de la protection de la nature et assermentés*. Mais les gardes-chasse, mis à disposition des fédérations de chasseurs, avaient beaucoup plus de relations avec le monde de la chasse qu'avec le ministère de l'environnement. Le SNE avait peu d'audience et les gardes écoutaient surtout le SGONCPN qui leur expliquait que l'avenir des gardes-chasse était du côté de la police, donc du ministère de l'intérieur plutôt que de celui de l'environnement. A l'ONC, la majorité des agents n'avait finalement aucune idée de ce qu'ils auraient à gagner à devenir fonctionnaires du ministère de l'environnement.

Toujours à la même date du 14 mars 1986, Huguette Bouchardeau signe trois derniers décrets, qui déterminent la titularisation des personnels des parcs nationaux par la création de corps techniques de catégorie B et C. La titularisation était unanimement attendue par les agents, représentés par le seul SNE-CFDT, et n'a pas fait l'objet d'opposition politique comme cela avait été le cas pour l'ONC et le CSP.

Les conditions financières d'intégration des agents des parcs sont finalement plus intéressantes que ne le prévoyaient les régimes indemnitaires annoncés au CTPM du 17 octobre. Sur le plan des rémunérations autant que des avantages matériels, les agents des parcs nationaux sont largement gagnants.

En revanche les nouveaux corps de fonctionnaires ne sont pas des corps d'agents techniques et de techniciens de l'environnement, qui auraient pu être l'ébauche d'une filière environnement comme le revendiquait le SNE-CFDT. Ce sont des corps d'agents techniques et de techniciens des parcs nationaux à vocation d'accueil du personnel technique de ces seuls établissements, sans possibilité d'échanges avec d'autres organismes.

Même si les militants du SNE-CFDT s'y attendaient, cette nouvelle de l'abandon du processus de titularisation pour la grande majorité des agents de l'environnement a un impact énorme sur ceux qui s'étaient engagés dans ce chantier. Ce qui vole en éclats, c'est le grand projet d'avoir des corps de l'environnement avec des agents techniques qui pourraient travailler dans l'ensemble des services du ministère. Aux yeux de certains c'est la confirmation définitive que le gouvernement de gauche a abandonné le projet de société qu'il portait en arrivant au pouvoir. La déception est à la mesure de

l'espoir qu'avaient suscité à l'époque, le programme commun de la gauche puis l'annonce de la loi de titularisation.

Pour les responsables du SNE-CFDT, avoir des corps de fonctionnaires spécifiques allait de pair avec la reconnaissance de l'importance du ministère de l'environnement. Mais les militants syndicaux se sont rendus compte qu'ils étaient les seuls à porter le projet de titularisation face à une coalition des autres ministères comme la fonction publique, le budget, etc. Les corps de fonctionnaires déjà en place s'y sont également opposés, qu'il s'agisse des grands corps techniques de l'État ou des corps administratifs.

Pour le corps du Génie rural des eaux et forêts et le corps des Ponts et chaussées (et également, dans une moindre mesure, le corps des Mines), l'environnement représente un nouveau champ de compétences sur lequel ils sont déjà en concurrence entre eux. Ces trois corps détiennent tous les postes de direction au ministère de l'environnement et dans ses établissements publics, et ne sont pas du tout disposés à s'en priver.

Des fonctionnaires du corps des attachés d'administration ont pu aussi apostropher leurs collègues contractuels de l'environnement. *Vous êtes fous de demander la titularisation, ça va aboutir au partage de nos primes.* Beaucoup de fonctionnaires se sont par ailleurs opposés à la reprise de l'ancienneté des contractuels, au prétexte qu'eux avaient passé des concours et qu'il n'y avait pas de raison que ceux qui n'en avaient pas passé se retrouvent au même niveau.

A posteriori, pour certains militants du SNE, la création d'une filière de l'environnement n'avait aucune chance d'aboutir.

Au moment où la droite revient au pouvoir sur la scène politique nationale, Yves Mérillon annonce au conseil national qu'il souhaite se retirer de la direction du syndicat. Après avoir dépensé une énergie colossale pour essayer de faire aboutir la titularisation, il a l'impression d'avoir passé sa vie à se battre, à foncer dans des murs et à perdre neuf fois sur dix.

Jean-Jacques Maynard est quelque peu pris de court. Il n'avait pas imaginé que les choses iraient si vite. Si Yves reste officiellement secrétaire général jusqu'en septembre, il doit assurer transition et intérim dès début juillet. La charge de travail ne sera pas bien importante durant cette période, non pas à cause des vacances estivales, mais bien par l'absence totale de dialogue social de la part du nouveau gouvernement.



# Postface

En 1986 on peut considérer que la phase de construction du SNE-CFDT est achevée. L'arrivée des branches DRAE puis ONC<sup>34</sup> donne au syndicat la composition qui restera globalement la sienne pendant les vingt années suivantes.

La doctrine du syndicat en matière de politique de l'environnement est également définie et formulée dans le Petit livre vert. Elle sera ensuite approfondie pendant la période 1988-1992 mais, là encore, pour l'essentiel le syndicat a déjà construit le socle qui lui servira par la suite de référence constante.

Des défis importants se présentent au syndicat au moment où Jean-Jacques Maynard devient secrétaire général. L'échec de la première tentative de titularisation du personnel du ministère de l'environnement aura des conséquences majeures pour la suite de l'histoire du SNE-CFDT. Comme cela avait été évoqué au congrès de Vigy, il faudra d'abord repenser toute l'action revendicative du syndicat concentrée jusqu'alors sur le processus de titularisation.

Les décrets du 14 mars 1986 posent aussi le cadre dans lequel va se poursuivre la lente et laborieuse professionnalisation du service public de l'environnement. Ce ne sera qu'en 2001 et sur décision du Conseil d'État que des corps B et C de l'environnement seront enfin créés par extension des corps des parcs nationaux pour accueillir les personnels de l'Office national de la chasse et du Conseil supérieur de la pêche.

En 1986 le Petit livre vert à peine achevé semble déjà dépassé aux yeux de certains. En effet les lois Deferre sur la décentralisation viennent d'être votées et personne ne sait comment réorganiser les politiques publiques dans ce nouveau contexte. Les réflexions sur le sujet au Syndicat national de l'environnement ne font que commencer, et dès le congrès de Vigy, la branche DRAE apportait une forte contribution en présentant une motion intitulée « *Pour de véritables services régionaux de l'environnement* ». Comme les débats qui en ont résulté nous amènent bien après 1986, ils seront traités dans le second tome.

Enfin le ministre qui arrive en mars 1986 restera dans la mémoire des personnels comme le pire que le ministère de l'environnement ait connu tout au long de son histoire. Le tome II de l'histoire du Syndicat national de l'environnement commencera par des émotions fortes et des luttes syndicales homériques.

---

<sup>34</sup> Il faudrait y ajouter la section ANRED, qui ne rassemblait encore que quelques personnes mais a contribué à l'élaboration du Petit livre vert.



# Sigles

**ANRED** – Agence nationale pour la récupération et l'élimination des déchets (qui fusionnera en 1990 avec l'AFME – Agence française pour la maîtrise de l'énergie et l'AQA – Agence pour la qualité de l'air pour constituer l'ADEME – Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie)

**ARRCO** – Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (caisse de retraite complémentaire)

**ASSECO** – Association études et consommation de la CFDT

**CFDT** – Confédération française démocratique du travail

**CFTC** – Confédération française des travailleurs chrétiens

**CGC** – Confédération générale des cadres

**CGT** – Confédération générale du travail

**CNPF** – Conseil national du patronat français (qui deviendra le Medef en 1998)

**CSP** – Conseil supérieur de la pêche

**CTP** – Comité technique paritaire

**CTPM** – Comité technique paritaire ministériel

**CTPS** – Comité technique paritaire spécial

**DATAR** – Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale

**DPPN** – Direction de la prévention des pollutions et des nuisances du ministère de l'environnement

**DBO** – Demande biologique en oxygène (paramètre indicateur de la pollution de l'eau)

**DCO** – Demande chimique en oxygène (paramètre indicateur de la pollution de l'eau)

**DRAE** – Délégation régionale à l'architecture et à l'environnement ou Délégué régional à l'architecture et à l'environnement

**ECOTOX** – Équivalent toxique (unité de mesure de la pollution de l'eau par des produits toxiques)

**FGA** – Fédération générale de l'agriculture de la CFDT

**FGAF** – Fédération générale autonome des fonctionnaires

**FNHET** – Fédération nationale de l'habitat, de l'équipement et des transports de la CFDT

**FO** – Force ouvrière

**HCE** – Haut comité de l'environnement

**INTERCO** – Fédération CFDT regroupant de nombreux services au public (INTER pour «intérieur» et CO pour «collectivités locales»)

**IRCANTEC** – Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

**ONC** – Office national de la chasse

**ONEMA** – Office national de l'eau et des milieux aquatiques

**PNR** – Parc naturel régional

**PSU** – Parti socialiste unifié

**SNABE** – Syndicat national des agences de bassin et de l'environnement, affilié à la CFDT

**SNAPONCFDC** – Syndicat national autonome des personnels de l'Office national de la chasse et des Fédérations départementales des chasseurs, affilié à la FGAF

**SNE** – Syndicat national de l'environnement, affilié à la CFDT

**SNEL** – Syndicat national de l'équipement et du logement, affilié à la CFDT

**SGONCPN** – Syndicat des gardes de l'Office national de la chasse et de la protection de la nature

**SPE** – Service des problèmes de l'eau (du ministère de l'environnement)

**SRAE** – Service régional de l'aménagement des eaux (du ministère de l'agriculture)

**SYGMA** – Syndicat général des services déconcentrés du ministère de l'agriculture, affilié à la CFDT

**UFFA** – Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés de la CFDT

**UL** – Union locale (d'un syndicat)

**UNEF** – Union nationale des étudiants de France





**Edité par le Syndicat national de l'environnement SNE-FSU**

104, rue Romain Rolland

93260 Les Lilas

[www.sne-fsu.org](http://www.sne-fsu.org)

Imprimé par SCOPIE à Toulouse

IMPRIMERIE  
**SCOPIE**

[imprimerie@scopie.net](mailto:imprimerie@scopie.net)

avec encres végétales sur papier 100% recyclé

 **IMPRIM'VERT**®

Maquette intérieure et couvertures : Guillaume de CROP

N° ISBN 978-2-9548482-0-4

Dépôt légal : 2<sup>ème</sup> trimestre 2014



# Le Syndicat National de l'Environnement

Tome I : 1973-1986

*Les pionniers de l'environnement cherchent leur place  
dans l'administration française*

Patrick Laigneau a pris ce pari fou, celui d'écrire une histoire qui n'avait jamais été écrite, l'histoire de celles et ceux chargés de mettre en œuvre des politiques publiques de l'environnement dont l'existence même n'était pas concevable dans la France de la reconstruction après-guerre.

Tout était à inventer, tout était à construire, et ces militants de champs professionnels émergents se sont regroupés dans l'organisation syndicale que sera le Syndicat national de l'environnement, affilié à la CFDT autogestionnaire des années soixante-dix et à l'idéal de construction d'un monde plus juste qu'elle pouvait représenter.

S'appuyant sur les réalités quotidiennes telles qu'elles furent vécues et dans le contexte de l'époque, ce livre pose les bases d'une histoire institutionnelle de l'environnement du point de vue de ceux qui sont sur le terrain. Il montre comment ceux-ci ont contribué à construire les institutions que nous connaissons aujourd'hui à travers leur engagement syndical.

Ancien militant du Syndicat national de l'environnement, Patrick Laigneau vit à Porto Alegre au Brésil où il termine des études d'anthropologie à l'université fédérale du Rio Grande do Sul.



Syndicat National de l'Environnement

Prix de vente en France : 10€

ISBN 978-2-95-484820-4



9 782954 848204