

# Synergie Environnement

N°65 - PRINTEMPS 2024

## Agents publics jetables

Ni écologique ni responsable



@ Christophe Béchu : ne les jeter pas sur la voie publique

### DOSSIER :

« Quasi-statut », des personnels « quasi-  
considérés »

*Petite rétrospective et projection :  
le Sne-FSU revendique la révision des quasi-statuts  
Agences de l'eau et Environnement*

Sne

Syndicat national de  
l'environnement



## SOMMAIRE

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

22 rue Malmaison  
93170 Bagnolet  
Tél : 01-40-81-22-28

*Directrice de la publication :*  
Véronique Caraco-Giordano

*Comité de rédaction :*  
Véronique Caraco-Giordano  
Maxime Caillon  
Sandrine Descaves  
Bruno Desjardins  
Jean-Luc Girard  
Jean-Noël Gautier  
Pascal Gerin  
Guillaume Girard  
Ruven Gonzalez  
Pascal Wanhem  
Anne-Typhaine Zangelmi

*Maquettage :*  
Nicolas Krautberger

*Contactez le Sne-FSU :*  
[sne@fsu.fr](mailto:sne@fsu.fr)

*Le site internet :*  
[www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

*Facebook :*  
-> Sne Fsu Biodiversite

*X :*  
-> @snefsuOFB

<i><b>Le mot de la Secrétaire générale</b></i>	<b>2</b>
<i><b>Actus de la fonction publique de l'environnement</b></i>	<b>4</b>
<i><b>DOSSIER : QUASI-STATUT</b></i>	<b>9</b>
<i><b>Infos juridiques</b></i>	<b>22</b>
<i><b>Pour aller plus loin...</b></i>	<b>24</b>
<i><b>Tête de Sne</b></i>	<b>29</b>



**Sne**

**Syndicat national de  
l'environnement**



## Un premier trimestre 2024 mouvementé !

Les annonces et les réponses à court terme gouvernementales à la crise agricole impactent fortement les politiques environnementales.

La baisse drastique de plus de 10 milliards d'euros du budget de l'Etat dont plus de 2 milliards pour notre seul pôle ministériel mettent à mal l'environnement et les agents publics qui œuvrent à sa protection biodiversité et à la sauvegarde de la nature, de l'eau et de la biodiversité.

La crise agricole n'a pas épargné les services déconcentrés et les établissements publics chargés des contrôles. L'OFB, a été et est toujours particulièrement concerné par les exactions d'agriculteurs productivistes et pollueurs. Le Premier Ministre en jetant l'OFB en pâture à ces syndicats agricole majoritaires l'a désigné comme bouc émissaire en légitimant ces exactions.

Depuis le début de la crise, le Sne-FSU, par ses prises de position, est devenu un acteur incontournable que ce soit dans les media ou auprès de l'Administration.

Nous avons réaffirmé nos positions et revendications à travers une tribune dans le journal le Monde mais aussi à travers des communiqués de presse, les réseaux sociaux...

Nous avons rappelé que les politiques publiques ne doivent pas renoncer à la transition agroécologique, qu'elles doivent l'accompagner et ne pas opposer agriculture et protection de l'environnement.

Nous sommes responsables de nos actes pour les générations à venir.

Et dans un fort contexte d'inflation, les plus vulnérables seront encore une fois les victimes de ces politiques privilégiant les lobbies. L'accès à l'eau, à la santé y compris la santé alimentaire risquent de ne plus être accessibles au plus grand nombre au détriment des plus riches qui s'enrichissent encore et encore malgré les crises.

Véronique Caraco-Giordano

Secrétaire générale du Sne-FSU



## Le Baromètre social a été présenté en octobre 2023 par le SG du pôle ministériel

*Estelle LABBE-BOURDON*

Pour le Sne-FSU, le baromètre social du ministère est un véritable outil qui permet, à l'administration et à nous les représentant.es du personnel, de construire les plans de prévention des risques professionnels, dont les risques psycho-sociaux.

Voici les éléments importants portés à la connaissance du SG :

Le baromètre social révèle que la reconnaissance au travail est très nettement en deçà du Bench mark de la fonction publique. Les agent.es des DIRM et des DIR semblent en plus grandes difficultés.

Cette enquête doit donner lieu à des actions pour viser une amélioration qui permettrait de progresser, car 53 % d'agent.es ont selon le sondage l'esprit négatif. Ceci est une alerte forte, notamment pour l'attractivité de notre pôle ministériel.

Pour les DIRM et les DIR, quelles actions pensez-vous entreprendre ? Dans les lycées maritimes notamment, où des difficultés ont été signalées des derniers mois, et dans les DIR la question des moyens humains n'est-elle pas au cœur des difficultés ?

Cette enquête doit être menée rapidement dans les DDT(M) et dans les établissements publics de notre pôle ministériel. Sans remettre en question l'autonomie de gestion des établissements publics, il est urgent de mesurer la pression dans ces structures qui mettent en œuvre les politiques du pôle ministériel. C'est avec ce

baromètre que la pression peut être mesurée !

En, effet la pression est bel et bien là. Nous souhaitons ici alerter sur la pression dans les Parcs nationaux ! L'autonomie de gestion semble faire partir les managers « en vrille », oubliant ou bafouant les règles du dialogue social et conduisant à du mal-être au travail :

- Des difficultés d'échange avec la hiérarchie qui exerce également un surcontrôle, créant un malaise au travail explosif au Parc national des Pyrénées ; la mise en place du protocole RPS est urgente et le dialogue social doit être repris dans les bonnes formes ;

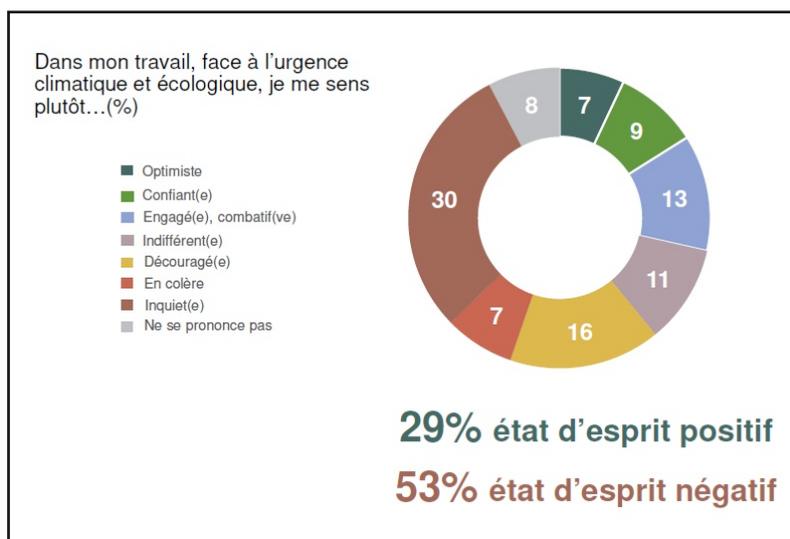
- Une pétition signée par les agents au Parc national de Port-Cros pour demander l'application de la note sur les RPS ;

- Une dissonance cognitive entre les missions de protection et l'assouplissement récent (depuis 2010) du cadre réglementaire, en plus des lectures juridiques « assouplissantes » par les directions des Parcs nationaux, exemples aux Parcs nationaux des Cévennes, Ecrins, Vanoise, etc. ;

- Des alertes RPS liées au manque de repères, aux

instructions dures de l'encadrement et à la faible écoute des besoins des personnels par la Direction du Parc national de la Réunion ;

- Des alertes RPS liées à l'absence de dialogue social au Parc national de Guadeloupe et dans la suite de la réorganisation de 2020, notamment sur le projet de déménagement sur un site à risques atmosphériques liés à la proximité de la plus grosse cimenterie de l'île, du stockage des algues sargasses, et en éloignant les agents de leur résidence familiale, les exposant à des temps de trajets très élevés dans une dense circulation automobile...



- Des alertes RPS liées au turn-over très marqué et aux vacances de postes au Parc Amazonien de Guyane, aux méthodes d'encadrement que l'on pourrait qualifier de malsaines, au risque alcool au travail et aux problèmes de sécurité au travail dans un exercice des missions très exposé ;
- Plusieurs situations inquiétantes d'agents en burn-out ou en mal-être liées aux sous-effectifs, et à l'insuffisante compétence de l'encadrement au Parc national de la Vanoise ;
- De nombreux arrêts de travail au Parc national du Mercantour ;
- Difficultés de gestion RH et sous-effectifs, en

particulier dans les Parcs nationaux des Forêts et des Calanques...

Notre dernier propos prend encore plus d'ampleur avec les mouvements du monde agricole de ce début d'année. Nous écrivions en fin 2023 : « la pression à l'OFB existe aussi... Les agents de l'OFB sont toujours en difficulté ; des signalements nous arrivent. Il est temps que le bien-être des agents au travail soit une priorité, partagée et transparente. »

En 2024, nous continuerons à réclamer l'extension de ce baromètre social à toutes les DDT à tous les établissements publics, dont l'OFB.

#### Annexes : Les conclusions du baromètre social – pôle ministériel oct 2023

- Une participation légèrement meilleure qu'en 2021 et un dispositif récurrent → **importance de communiquer en retour sur les résultats-clés et les actions qui vont en découler.**
- Une satisfaction au travail toujours sous-tendue par **les bonnes relations au travail et la fierté** d'œuvrer pour ce pôle ministériel, fierté qui tend néanmoins à baisser comparé à 2021. Une minorité se sent en capacité d'agir dans son travail face à l'urgence climatique et écologique.
- Les difficultés résident avant tout dans **la charge de travail**, corrélée (au-delà des ressources) au **manque d'efficacité d'un fonctionnement** perçu comme très vertical et **peu collaboratif.**
- La disparité des résultats au sein de mêmes univers engage à partager et à harmoniser les bonnes pratiques.
- **Leviers d'action** pour développer les agents et engager les équipes :
  - Au niveau des Directions, **clarifier les rôles et responsabilités** où nécessaire, (re)partager les objectifs (en lien avec la planification écologique) et les attendus pour y parvenir, **informer régulièrement l'ensemble des agents** sur les projets en cours, promouvoir la **transversalité**
  - Au niveau des Managers, **(re)poser le 'modèle managérial' pour renforcer les pratiques** (favoriser les initiatives, donner du feedback régulier, échanger davantage – descente et remontée des informations) et **l'appartenance au collectif** (partage des objectifs, attention portée aux équipes)
  - Au niveau RH, **renforcer l'offre de formation** pour répondre aux besoins et mieux informer sur les possibilités d'évolution professionnelle / visibilité des parcours.

33

## « Fonds vert » – deux milliards d'euros en 2023, une aubaine !?

*Estelle LABBE-BOURDON (Dreal), Pierre-Louis CAZAUZ (Ademe), Delphine JACONO (Agences de l'eau)*

### Qu'est-ce-que le FONDS VERT ?

C'est une enveloppe financière annuelle prise sur le budget de l'État pour accélérer la mise en œuvre de la transition écologique dans les territoires. Mise en place en 2023, elle est reconduite en 2024, avec un fonctionnement légèrement modifié.

Annoncé le 27 août 2022 par la Première Ministre Élisabeth Borne, ce fonds a été doté de deux milliards d'euros de crédits dans la loi de finances 2023, afin d'aider les collectivités territoriales à accélérer leur transition écologique. Une circulaire en date du 14 décembre 2022 fixe les détails de son déploiement.

Le Fonds vert vise à aider les projets portés par les collectivités territoriales, et par extension leurs partenaires publics et privés, dans trois domaines : performance environnementale, adaptation du territoire au changement climatique et amélioration du cadre de vie. Ce programme s'inscrit dans la durée, au moins sur la renaturation (100 M€ pendant 5 ans).

Il comporte trois axes d'intervention, déclinés en quatorze mesures : Renforcer la performance environnementale, adapter les territoires au changement climatique, améliorer le cadre de vie.

Les crédits alloués sont entièrement **déconcentrés au niveau des préfets de région ou de département** (en fonction de la mesure concernée), qui peuvent ainsi adapter les critères d'éligibilité du fonds et les modalités d'implication des acteurs et des opérateurs. Le préfet s'appuie sur l'expertise des services et établissements publics de l'environnement pour choisir les projets et attribuer les aides.

### Qu'en pense Le Sne-FSU ?

Aucun bilan consolidé ne semble exister. Nous proposons donc un bilan qualitatif et subjectif alimenté par nos échanges avec les collègues de l'Ademe et des Agences de l'eau qui instruisent les dossiers de financement, et par les quelques documents trouvés sur le sujet (PV de CSA, notes aux comités de direction...).

Après l'effervescence des annonces gouvernementales, en phase de découverte des fameux cahiers techniques et de mise en œuvre progressive de la comitologie dédiée sous l'autorité des préfets, le conseil national du Sne-FSU a organisé un premier échange à chaud en avril 2023 entre les différentes branches concernées : services de l'État, Agences de l'eau, Ademe.

En étaient ressorties des alertes et des inquiétudes partagées :

- Une ambition environnementale floue, plus proche du greenwashing que d'une véritable stratégie, voire contradictoire avec d'autres planifications dites écologiques comme les Sdage. Nous notons d'ailleurs l'absence criante d'indicateurs de résultats autres que budgétaires.
- Des objectifs de consommation budgétaire rapide arrosant le plus grand nombre de bénéficiaires possibles, plutôt que l'accompagnement de projets ambitieux répondant aux politiques environnementales préexistantes (DCE, SNB, PNACC...).
- Une politique du « déshabiller Paul pour rha-

billier Jacques » qui niait nos spécificités respectives en confiant par exemple des dossiers « création de nouvelles zones de protection forte à caractère géologique en Normandie » aux agences de l'eau plutôt qu'aux Dreal compétentes.

- Une organisation hétérogène sur le territoire national, en fonction des choix des préfets de région et de département de confier la gestion du fonds à telle ou telle instance.

Lors de la mise en place de ce Fonds vert, les directeurs généraux se félicitaient pourtant que les agences de l'eau soient ainsi « reconnues comme des opérateurs connaissant les acteurs locaux et leurs besoins et disposant des compétences nécessaires à l'émergence, au financement et au suivi de projets vertueux » (sic ; note au CA Seine Normandie mars 2023).

### Des effectifs dédiés au Fonds vert... vraiment ?

A l'Ademe comme dans les Agences de l'eau, les créations officielles de postes dédiés ont relevé de contrats d'intérim de 18 mois maximum ou par CDD, et ont été consacrées à l'instruction technique, sans anticiper la gestion administrative induite par la durée des conventions financières. Des difficultés de paiement ont pourtant été identifiées dans certaines agences de l'eau lors de l'épisode « Plan de relance » en 2021, elles avaient de même conduit à des montages en urgence. L'affichage est de 25 postes créés à l'Ademe pour gérer 100 M€ d'euros de subventions, nombre total impossible à obtenir pour les six agences de l'eau mais par exemple cinq postes pour 40 M€ ou deux pour 4 M€ selon les bassins.

Tous ça sans comptabiliser le nombre d'ETP réellement mobilisés par le fonds vert dans les agences, c'est-à-dire la coordination, l'instruction et le suivi de ces dossiers venant s'ajouter aux missions habituelles de chaque agent concerné (à l'agence Seine-Normandie 52 agents soit 14% des effectifs).

Lorsque les contrats (CDD, intérim) arrivent à terme, les dossiers restent en souffrance car personne ne prend le relais. Outre une précarisa-

tion croissante des emplois dans les établissements publics, avec des collègues qui ne bénéficient pas des mêmes avantages sociaux que les autres agents (pas d'amicale par exemple, accompagnement difficile par les RP...), cela reporte sur le personnel permanent la charge mentale et matérielle de l'accueil des intérimaires et de la reprise des dossiers orphelins.

La question du coût se pose également : en première approche, on évalue à environ 30 000 € le surcoût annuel d'un ingénieur débutant en intérim par rapport à un CDD.

### Des interrogations sur la plus-value environnementale du Fonds Vert

En Dreal on constate que le Fonds vert constitue effectivement une enveloppe supplémentaire exceptionnelle qui a permis d'abonder les projets par exemple des réserves naturelles régionales ou des parcs naturels régionaux.

À l'Ademe de nombreux projets jusqu'alors éligibles aux subventions classiques (Fonds friches, Fonds économie circulaire) sont finalement financés par le Fonds vert. Cela entraîne au mieux de nombreuses interrogations sur sa plus-value, au pire il favoriserait l'apparition de règles plus sévères de sélection des projets que celles des fonds existants.

Dans les agences de l'eau, on instruit des aides pour des projets moins ambitieux car « sur étagères » ou « montés dans l'urgence », loin de leur vocation de monter des projets contribuant à l'atteinte du bon état des masses d'eau. Sur le volet « renaturation des villes et villages » par exemple, des actions de désimperméabilisation, non éligibles techniquement aux aides du 11ème Programme classiques (surfaces déconnectées insuffisantes, épaisseur de sol trop faible...), ont pu être financées sur le Fonds vert... Et par la force des choses par les mêmes agents instructeurs de la même agence de l'eau ! Un cas d'école de dissonance cognitive pour les personnes concernées.

On a pu aussi voire instruits des projets complètement hors champs de compétence des agences de l'eau tels que la création d'un réseau de sites protégés pour raisons géologiques, le changement des bacs à fleurs d'un cimetière...

Le suivi technique des dossiers aidés n'est pas

épargné. Pas pris en compte dans les charges de travail, ni mis en œuvre au-delà de l'exigeant pilotage financier sous la houlette des préfetures, il disparaît des bilans annuels de l'engagement de l'État pour la transition écologique.

Enfin, le Sne-FSU s'inquiète du développement de cette gestion de dotations annuelles de l'État par ses opérateurs (plan de relance, fonds de rénovation eau potable, France 2030, fonds vert...). Une entorse dangereuse au système de la gestion par bassin et de l'autonomie financière des agences de l'eau, basée sur un équilibre entre redevances et subventions, avec une vision pluriannuelle des priorités inscrites dans des programmes d'interventions de six ans adoptés par les Comités de Bassin.

En Normandie, le fond vert a permis de financer une embarcation de l'OFB pour la surveillance et le contrôle des aires marines protégées de la Manche. L'intérêt de doter l'OFB de moyens nautiques est évident. Mais pourquoi cela n'est-il pas pris en charge par le budget de l'établissement ?... On atteint quand même des sommets d'aberration : l'État ne dote pas un établissement public des moyens techniques nécessaires à ses missions, et les agents consacrent du temps de travail à remplir une demande de subvention adressée au Préfet de région, avec avis technique de la région, et à la DDTM pour qu'ensuite l'agence l'instruise...

### Une procédure d'attribution des aides complexe

Comme l'ensemble des budgets de l'État dont la gestion est confiée à l'Ademe, une procédure ad-hoc a été créée pour le Fonds vert. L'Ademe a signé une convention différente avec chaque préfet de région. Fait nouveau, les préfets de départements ont un droit de regard sur ses aides. Ordres et contre-ordres se sont succédé quant aux procédures, si bien que fin septembre 2023 seuls 20% du budget étaient engagés.

Dans les agences de l'eau, échaudées par l'expérience du plan de relance, les conseils d'administration ont réussi à conserver des modalités d'aides conformes aux programmes en vigueur (permettant par exemple de ne pas multiplier des aides de très faibles montants). Mais les agents en charge du pilotage soulignent la complexité de la comitologie mise en place, avec validation

préalable par les préfets d'aides signées par les directeurs généraux d'agences de l'eau, ainsi que la mécanique infernale des demandes d'avis d'experts dans les services compétents mais non instructeurs (OFB, Dreal...).

*Le bilan de ce premier Fonds vert est donc pour le moins mitigé, pour les agents, pour les services et établissements, pour l'environnement. C'est surtout un signe inquiétant pour l'avenir des politiques publiques de notre ministère.*

### Et en 2024, c'est 2,5 milliards d'euros !

Après une mise en place dans l'urgence et la douleur, le gouvernement transforme l'essai en 2024 puisque le principe du Fonds vert est reconduit, tout comme l'intervention de ses opérateurs dans le dispositif, avec quelques ajustements concernant notamment la réattribution de trois-quart des fonds biodiversité aux Dreal, cette fois intégrés dans leurs lignes budgétaires.

Et les moyens humains alors ? Les responsables de service en Dreal bataillent auprès de leurs directions pour expliquer qu'il n'est pas possible d'absorber ce nouveau surcroît de travail sans effectifs supplémentaires... Un nouvel épisode du « puisqu'on ne peut pas tout faire, il faudrait nous dire ce qu'on ne fait plus », dont on connaît d'avance l'issue.

## Reconfiguration du corps des personnels d'exploitation cherche cohérence et modalités de mise en œuvre

Maxime CAILLON

L'année 2024 sera celle du changement pour le corps des personnels d'exploitation. En effet, fin décembre, le corps a été scindé en deux : les PE VNF et les PE TPE (Travaux publics de l'État) pour le reste du ministère. Revoyant se jouer le scénario des TE-ATE à l'OFB, la FSU Ecologie s'est bien sûr opposée à cette scission qui conduit à une autonomisation accrue de VNF en

lui cédant la gestion des ressources humaines. Nos collègues craignent notamment de rencontrer des difficultés dans leurs futures mobilités, sans compter le nouveau régime indemnitaire, trop proche du Rifseep, inadapté et source d'inégalité. Ainsi le ministère continue de se débarrasser de la gestion de ses personnels lorsqu'ils ne sont pas dans l'un de ses services, les enfermant dans des zones de moindre droit, les soumettant à l'arbitraire de directeurs généraux.

A cette séparation du corps en deux, s'ajoute la création d'un emploi fonctionnel de chef.fe d'équipe divisionnaire pour les chef.fes d'équipe d'exploitation exerçant des fonctions d'encadrement. Elle s'accompagne d'un plan de requalification vers le grade de TSDD sur trois ans. Ainsi la moitié des CEE encadrants deviendront technicien.nes et les autres accéderont à l'emploi fonctionnel. Comme dans ce dernier cas, il s'agit d'un détachement de dix ans maximum. L'administration a affirmé qu'elle mettrait en place un dispositif pérenne permettant aux divisionnaires de passer technicien.nes dans ce laps de temps.

De nombreuses questions restent en suspens : sur quels critères va-t-on décider si un chef d'équipe deviendra technicien plus que divisionnaire ? Quelle répartition entre les différentes Directions territoriales de VNF et les Directions interdépartementales des routes ? Nos camarades de la branche VNF ont pris les devants en demandant une audience auprès de la direction.

De plus, considérant que l'emploi fonctionnel, aberrant en catégorie C, n'est qu'une sorte de purgatoire vers la catégorie B, la FSU Ecologie a demandé l'engagement sans délai des discussions sur les modalités de mise en œuvre du plan de requalification et, au-delà, du dispositif pérenne d'accès des CEE divisionnaires au corps des TSDD.

# **DOSSIER** **« QUASI-STATUT »,** **DES PERSONNELS « QUASI-CONSIDÉRÉS »**

## **Petite rétrospective et projection : le Sne-FSU revendique la révision des quasi-statuts Agences de l'eau et Environnement**

*Sandrine DESCAVES & Delphine JACONO*

### **1 – Les différents quasi-statuts, coup d'œil dans le rétroviseur**

1.1 – Qui sont les personnels sous quasi-statut ? Où sont-ils ?

1.2 – Naissance du Quasi-statut des Agences de l'Eau : une victoire du Sne-FSU

1.3 – Le difficile accouchement du Quasi-statut de l'Environnement, une victoire amère pour le Sne-FSU

### **2 – Quasi-statuts Agences de l'eau et Environnement, qu'est-ce qui ne va pas ?**

2.1 – Des conditions d'accueil dégradées

2.2 – Des grilles indiciaires de plus en plus décalées par rapport à la fonction publique

2.3 – Des taux de promotion et d'avancement ridiculement faibles et bloquants

2.4 – Un régime indemnitaire figé et spécieux

2.5 – Le carcan de la mobilité

2.6 – Un débouché rare et étroit : la titularisation

### **3 – Revendiquer la révision des quasi-statuts : un sujet plus que jamais d'actualité**

3.1 – Les quasi-statuts sont dans le collimateur de Bercy et du ministère.

3.2 – Des remparts imparfaits mais salvateurs

3.3 – En résumé, c'est le moment !

Les quasi-statuts ont d'abord été mis en œuvre pour cadrer les conditions d'emploi et de carrière de personnels non-titulaires embauchés, afin de pallier l'absence de corps spécialisés dans les missions du tout jeune ministère de l'Environnement. Les orientations politiques suivantes, libérales, austéritaires et « de dégraissage de la fonction publique », n'ont pas permis de corriger les choses, bien au contraire. Ni la création de nouveaux corps techniques dans la fonction publique d'État, ni même l'élargissement des spécialités des corps C et B de l'Environnement n'ont été envisagés, encore moins un débouché sur corps A. Au contraire, mises à part de ponctuelles et peu intéressantes opérations de résorption par voie de titularisation (« concours de déprécarisation »), ces politiques ont installé durablement la situation et les quasi-statuts ont perduré sans jamais être réévalués, entraînant des écarts croissants et préjudiciables entre les situations d'agents non-titulaires sous quasi-statut et d'agents fonctionnaires.

Le maintien d'embauches sous quasi-statut a permis dans les agences de l'eau de limiter le turnover et de préserver les compétences, notamment dans un contexte compliqué de réductions incessantes d'effectifs à partir de 2012. Depuis la sortie en 2018 de ces établissements du dispositif du décret-liste dérogatoire, les postes sont ouverts sans distinction en CDI aux agent·e·s sous quasi-statut ou aux fonctionnaires du MTE en position normale d'activité. Plus récemment, l'élargissement du panel des missions et la multiplication de besoins ponctuels liés par exemple à la gestion de fonds spéciaux (plan de relance, fond vert...), parfois hors de leurs champs de compétences premières, ont provoqué la multiplication de contrats plus précaires : CDD, contrats de projets pluriannuels, et même intérimaires.

La Loi de transformation de la fonction publique de 2019 (LTFP) officialise pleinement le débridage des règles d'emploi dans le service public, supprimant toute priorité d'embauche des fonctionnaires par les chef·fe·s d'établissements publics, entraînant une pernicieuse confusion dans les esprits entre contractuel·le·s sous quasi-statut et contractuel·le·s de droit commun, ou entre contractuel·le·s en CDI et en contrats précaires.

Si la valeur des personnels n'est jamais remise en question ici, et s'il est indispensable de pouvoir recruter dans des qualifications que les corps de la fonction publique ne possèdent pas, ces modifications néolibérales engendrent une augmentation massive du nombre de personnels non-titulaires y compris sur des missions régaliennes – 80 % des personnels au Parc amazonien de Guyane sont sous quasi-statut par exemple – et ces personnels sont « quasi-considérés » malgré les emplois permanents qu'ils occupent et le service rendu aux citoyen·ne·s qu'ils accomplissent.

Laissés pour compte des rares politiques salariales mises en place pour les corps du MTECT/SM, les quasi-statuts présentent aujourd'hui des inconvénients aux conséquences de plus en plus lourdes pour les personnels : reprise partielle des années de travail effectif préalables à l'embauche ; absence de revalorisation des grilles de salaires et stagnation des primes versées (en euros constants) en comparaison des fonctionnaires sur les mêmes emplois ; blocage des carrières

par des taux de promotions ridicules ; difficulté de mobilité entre établissements ou services du MTECT/SM... Encore plus que pour les fonctionnaires, les gouvernements successifs ont tellement laissé dériver les rémunérations que ces quasi-statuts non revalorisés peuvent aussi devenir des obstacles à l'attractivité des services publics concernés, spécialement pour les emplois qualifiés. Non rénovés, non revalorisés, pour tout dire abandonnés, les conditions des quasi-statuts ne sont plus adaptées pour attirer et recruter. Le turn-over augmente, avec une perte de compétences pour les établissements quand les jeunes embauché·e·s repartent au bout de quelques années.

Convaincu du besoin de stabilité et de reconnaissance pour les agent·e·s et pour la qualité du service public de l'Écologie, le Sne-FSU porte deux revendications devant les ministres et le CSA ministériel : le maintien et la consolidation du fonctionnariat et, en parallèle, le besoin de révision et revalorisation du quasi-statut de l'Environnement, mal né, et du quasi-statut des agences de l'eau, vieillissant. Aujourd'hui la négociation sur le QSE a fini par être inscrite à l'agenda social du MTECT/SM et, pour les agences de l'eau, la tutelle entrouvrirait officiellement la porte pour une négociation. Mais pour quel futur pour les quasi-statuts ?

## 1 – Les différents quasi-statuts, coup d'œil dans le rétroviseur

Un quasi-statut est un cadre de gestion. Il a pour objectif d'organiser la gestion et le déroulement de carrière des personnels, d'harmoniser les conditions de gestion et de favoriser la mobilité entre établissements. C'est un ensemble de règles communes de recrutement, de rémunération, d'évolution professionnelle et de mobilité régies par des décrets propres aux contractuel·le·s de droit public (CDD ou CDI). Des quasi-statuts ont été constitués dans la fonction publique de l'État et plusieurs ministères (Bercy, Armées...).

Au pôle ministériel de l'Écologie, on recense une petite dizaine de quasi-statuts, majoritairement représentés, en nombre d'agent·e·s, dans les éta-

blissements publics.

### 1.1 – Qui sont les personnels sous quasi-statut ? Où sont-ils ?

Il s'agit de personnels contractuels en CDD ou CDI, employés par :

- Les agences de l'eau : **quasi-statut Agences de l'Eau (QSAE)** ;
- L'Office français de la biodiversité, les Parcs nationaux, l'Établissement Public du Marais poitevin, le Conservatoire du littoral et des rivages lacustres : **quasi-statut de l'Environnement (QSE)**.

Chez ces opérateurs de l'État, tous les recrutements en CDD ou CDI sur des postes permanents sont sur contrats quasi-statut, y compris lorsqu'il s'agit d'un temps incomplet, quand ce ne sont pas des fonctionnaires qui y sont recrutés. Les contrats d'accroissement d'activité, les vacations et remplacements au sein des agences de l'eau sont également sous quasi-statut, mais pas dans les autres établissements publics sous QSE (cf. encadré n° 2).

Ces contrats sont donc encadrés par les textes spécifiques du quasi-statut dont ils dépendent (cf. encadré n° 4), et, pour tout ce qui n'y figure pas, s'appliquent le code général de la fonction publique et le décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales pour les contractuel·le·s non-titulaires de l'État. Ce cadre commun garantit une équité de traitement à l'échelle de chaque établissement employeur ou à l'échelle de chaque quasi-statut.

Outre ces établissements, certains services du pôle ministériel, qu'ils soient déconcentrés ou centraux, emploient encore des personnels non-titulaires dépendant d'autres quasi-statuts :

- dit HN68, des personnels contractuels techniques et administratifs du ministère de l'Équipement et du Logement, chargés d'études de haut niveau au service des affaires économiques et internationales et au service d'études techniques des routes et autoroutes, créé en 1968 ;
- des agent·e·s contractuel·le·s d'études d'urbanisme (DAFU), datant de 1969 ;
- des agent·e·s du laboratoire central des ponts et chaussées et des centres d'études techniques

de l'équipement (CETE) de 1973 ;

- des agent·e·s soumis au Règlement intérieur national (RIN) de 1992, qui vient d'être placé en voie d'extinction ;

- des contractuel·le·s dit·e·s Berkani de 1996, statut tout récemment supprimé (cf. encadré n°1) au sein du ministère. Bercy refusait de le réévaluer. La fin de ce QS s'est traduite le 1er janvier dernier, par la signature d'un avenant au contrat de chaque agent·e en contrepartie d'une augmentation de rémunération ;

- des agentes du service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA) de 2006.

D'autres types de contrats de droit public, hors du corpus spécial des textes de quasi-statut, existent dans les services de l'État ou chez les opérateurs : cf. encadré n°2.

### Encadré 1 – Les personnels Berkani (tribunal des conflits, 25 mars 1996, préfet de la région Rhône-Alpes contre Berkani)

Un certain nombre de personnels employés par la fonction publique étaient jusque-là embauchés par un contrat paraissant relever du droit privé. Le juge a considéré qu'employés par le public, ils étaient bel et bien de droit public. Depuis le rendu Berkani, « les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi ». Les autres – par exemple, les agents des services publics industriels et commerciaux (sauf exception), ou ceux des caisses locales de sécurité sociale – relèvent du droit privé. Au ministère de l'Écologie, des quasi-statuts ont ainsi été entièrement bâtis pour les personnels non-titulaires sous contrat de droit privé à l'époque du rendu.

### 1.2 – Naissance du Quasi-statut des Agences de l'Eau : une victoire du Sne-FSU

Le QSAE a été obtenu après quatre années de bras de fer avec l'administration, de 2002 à 2006. Grâce à une forte implication des personnels et un gros travail du Sne-FSU, il est rendu effectif au 1er janvier 2007, après un arbitrage favorable au petit ministère de l'Environnement, contre l'avis de Bercy !

Les agences de l'eau étaient régies depuis 1979 par une lettre de cadrage ministérielle antérieure au statut de la fonction publique. Ces dispositions étaient très peu intéressantes pour les personnels embauchés. Devant cette situation, le Sne-FSU se lance, au début des années 2000, dans l'écriture d'une « v0 » d'un quasi-statut et la diffuse largement aux agent·e·s des six établissements.

La mobilisation s'enclenche et permet l'ouverture d'une négociation avec le ministère. La version martyre du Sne-FSU, génératrice d'espoir pour tou·te·s les contractuel·le·s des agences, sert alors de base de discussion et se conclura par une belle victoire ! Le Sne-FSU arrive même à démontrer la nécessité de reclasser les agent·e·s au « bon endroit », après tant d'années d'embauches décalées par rapport à la réalité des missions. Ainsi 240 repyramidages – un·e agent·e accède à une catégorie d'emploi supérieure au vu des missions réellement effectuées – sont obtenus à la création du QSAE, et l'État s'engage alors à revaloriser les primes en euros régulièrement.

Les agences de l'eau comptent au total 1 352 agent·e·s sous quasi-statut (élections CSA ministériel 2022). Depuis 2018 les agences de l'eau ne sont plus sur la liste du décret déroga-toire au recrutement de fonctionnaires... Les fonctionnaires y sont donc accueillis en PNA, mais la possibilité de recruter aussi des CDI sous quasi-statut a été maintenue. Les postes sont donc systématiquement ouverts aux deux types de contrats, sans privilégier l'un ou l'autre (les représentants du Sne-FSU y veillent en CSA via un bilan annuel des candidatures et des embauches). À l'agence Seine-Normandie, ce changement a quand même entraîné une augmentation lente mais certaine de la part des

## Encadré 2 – Les autres types de contrats hors quasi-statuts

L'administration centrale et les services de l'État, une fois le recrutement d'un fonctionnaire sans résultat, recrutent des CDD et CDI, désormais essentiellement sur emplois permanents par contrat de gré à gré, sur la base exclusive du droit commun du CGFP et des textes liés. Il s'agit de recrutements dits *sui generis*, donc sans statut particulier. Pour les opérateurs de l'État, les candidatures des fonctionnaires et des contractuels (CDI sous quasi-statut, CDD sous quasi-statut, voire *sui generis*) sont considérées sans préalable ni priorité. Les modifications législatives de ces dernières années (règles de recrutement, clause de réexamen de la rémunération, mobilité et portabilité du CDI) donnent à ce type de contrat, pour certains juristes libéraux, des airs de quasi-statut, largement basés toutefois sur la négociation individuelle de gré à gré et la souplesse de recrutement versus la précarité d'embauche.

D'autres recrutements ne relèvent pas du QSE. Il en va ainsi, naturellement, dans tout le pôle ministériel, opérateurs compris, pour les contrats de remplacement, d'accroissement temporaire d'activité, d'emplois saisonniers, de vacations. Les grilles des QS servent parfois de référence pour ces contrats, mais sans application des règles les régissant. Dans les agences de l'eau au contraire, grâce aux revendications obtenues par le Sne-FSU, ces contrats sont en CDD sur le QSAE.

Sont en revanche exclus des quasi-statuts, les contrats de projets, créés par la LTFP pour donner encore davantage de souplesse au recrutement, hors plafond d'emploi, sur des missions spécifiques ou une opération identifiée assez longue (durées supérieures à 1 an, jusqu'à 3 ans voire 6 ans) et sans obligation de CDisation. Avec le contrat de projet l'Etat a imaginé une catégorie de contractuel·le·s « non titularisables ».

On voit également chez certains opérateurs des agent·e·s sous contrats d'intérim, qui ne sont pas des contractuel·le·s directement embauché·e·s. Il s'agit d'une prestation rémunérée sur une ligne budgétaire de fonctionnement, et les postes sont hors plafond d'emplois. Initié avec le plan de relance post COVID, cet usage se développe au sein des agences de l'eau pour la gestion du fonds vert.

Hors des contrats de droit public, les personnels de l'Ademe (établissement public industriel et commercial) et certains autres personnels, tel·le·s les apprenti·e·s, des services administratifs centraux ou des autres établissements publics sont régis par le droit privé.

titulaires dans les effectifs : 15 % en 2018, 20 % aujourd'hui. Pour les six agences, les contractuel·le·s sous quasi-statut restent cependant très majoritaires et occupent les neuf dixièmes des postes.

### 1.3– Le difficile accouchement du Quasi-statut de l'Environnement, une victoire amère pour le Sne-FSU

Le contexte est bien différent quelques années plus tard. L'ère du « petit » ministère de l'Environnement est révolue et c'est l'Équipement qui a pris les rênes. La négociation opérée par les services va se heurter au ministère des Finances publiques. Le QSE mettra plus de dix ans à sortir, après la promesse en 2007 de la ministre de l'Environnement, Nelly Olin, dans sa lettre ouverte aux agent·e·s de l'Office national de l'Eau et des

Milieux aquatiques (Onema), nouvel établissement en cours de création : « Au Conseil Supérieur de la Pêche (CSP) le quasi-statut n'a pas été réévalué mais je garantis aux agent·e·s de l'Onema le QSAE ».

En parallèle, la grande majorité des agent.es sous statut de 1998 à l'ONCFS ont obtenu la fonctionnarisation en 2001 : création des corps d'Agent.es techniques de l'environnement (ATE) et Technicien.nes de l'environnement (TE). De ce fait, le Sne-FSU a voulu un vrai projet pour les contractuel.les de l'établissement, en proposant à l'administration de les intégrer dans le quasi-statut des agences de l'eau.

Plusieurs phases de discussion et de retour à zéro vont se succéder, au rythme d'arbitrages interministériels négatifs, mais aussi de changements de gouvernement, parfois favorables à la relance du projet de quasi-statut. Les personnels

du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres, qui avaient un quasi-statut très dégradé, sont rattachés au projet, ainsi que les contractuel·le·s des établissements publics des Parcs nationaux, de l'agence des aires marines protégées, du Groupement d'intérêt public Atelier technique des espaces naturels, l'établissement public « Parcs nationaux de France » et de l'Établissement public du Marais poitevin.

Ce sont les services du ministère de l'Équipement qui vont négocier à Bercy. On est loin des modalités précédentes pour le QSAE. D'une part, Bercy pose ses conditions et restreint le périmètre des variables négociables. D'autre part, en l'absence de contractuel·le·s au ministère, les services connaissent mal la situation des personnels non-titulaires. Ils ne sont pas en position d'argumenter, malgré l'appui du Sne-FSU, et sont mis à rude épreuve par Bercy. La première mouture présente uniquement l'intégration des contractuel·le·s en CDI déjà sous quasi-statut dans les établissements, oubliant 50 % des personnels non-titulaires ! La suite, heureusement, permettra d'y inclure tous les contractuel·le·s sur missions permanentes y compris en CDD.

Le QSE naît finalement le 1er janvier 2017, avec la création de l'Agence française de la biodiversité (AFB), bénéficiant à près de 900 agent·e·s contractuel·le·s (941 lors des élections professionnelles de 2022), mais les reclassements individuels ont été bridés et certains dysfonctionnements majeurs ont encore des conséquences aujourd'hui...

## 2– Quasi-statuts Agences de l'eau et Environnement, qu'est-ce qui ne va pas ?

Intéressant pour les personnels à sa création, le QSAE permettait au moins de retrouver un déroulement de carrière, alors que les agent·e·s étaient jusque-là bloqué·e·s dans leurs contrats d'embauche sans cadre collectif. Pour les personnels sur QSE, il en a été tout autrement et ce dès la création. En effet, n'ayant pas pu bénéficier de mesures transitoires, certaines agent·e·s virent leur déroulement de carrière bloqué·s dès sa création. Cependant, QSAE et QSE restaient prometteurs de stabilité professionnelle et de

considération de l'État pour les personnels non-titulaires. Aujourd'hui, les QSAE et QSE, oubliés et délaissés, ont besoin d'une rénovation et d'une revalorisation de fond.

### 2.1 – Des conditions d'accueil dégradées

#### 2.1.1 – Des services antérieurs déconsidérés

Les règles du QSE, à l'origine calquées sur la FPE, se sont avérées très rétrogrades pour les contractuel·le·s des établissements publics de l'OFB, des parcs nationaux, du Conservatoire du littoral et des rivages lacustres et du Marais poitevin : « les activités professionnelles, qu'elles aient été exercées dans le secteur public ou privé, précédemment exercées après l'obtention du diplôme ou du titre exigé, dans des fonctions d'un niveau correspondant à celle pour laquelle ils ont été recrutés, sont prises en compte dans la limite maximale de sept ans. » Le temps de travail antérieur est ainsi mal considéré, ce qui pose de gros problèmes pour le recrutement d'experts, notamment avec des années d'expérience dans le privé.

De son côté, le QSAE tient davantage compte des services effectifs précédemment accomplis dans des fonctions de niveau au moins équivalent à celles relevant de la catégorie d'emplois dans laquelle s'effectue le recrutement :

- pour la totalité de leur durée en qualité d'agent·e public·que ;
- pour la totalité de leur durée jusqu'à douze ans, et pour les deux tiers de leur durée au-delà de douze ans en qualité de salarié·e de droit privé.

Les années antérieures dans un emploi de niveau inférieur sont en revanche complètement ignorées par les deux quasi-statuts.

#### 2.1.2 – Reclassement aveugle

Les grilles indiciaires du QSE ont été bricolées à partir de celles de la Fonction publique d'État. Le très faible nombre d'agent·e·s contractuel·le·s de catégorie C concerné·e·s à l'époque, a justifié aux yeux du ministère l'établissement d'une

grille sur deux catégories au lieu de trois grades.

Les conditions de reclassement, véritable dentelle, quasiment individualisées, basées sur la situation des agent·e·s au jour de l'intégration, allant jusqu'à créer des échelons temporaires plus bas que les plus bas de la grille, ont fait abstraction du fait que leur statut n'avait pas été réévalué depuis 20 ans ou plus ! À l'époque, contrairement à ce qui avait été obtenu, notamment pour les catégories 1 et 2 des agences de l'eau en 2007, Bercy n'a pas voulu entendre parler de taux exceptionnels de promotion ou d'avancement en compensation.

Au Conservatoire du littoral et des rivages lacustres, les catégories C sur les onze premiers échelons ont été reclassées au 1er échelon de QSE ; à l'ONCFS les sept premiers échelons ont tous été replacés au 1er échelon du QSE...

Ce quasi-statut n'a pas permis de débloquent de manière satisfaisante la situation des agents·e·s ayant atteint les échelons sommitaux de leurs précédents statuts. De ce fait le quasi-statut a été « quasi-obsolète » dès sa parution.

### 2.2- Des grilles indiciaires de plus en plus décalées par rapport à la fonction publique

Jamais revues, ou quasi, les grilles indiciaires des QSE et QSAE sont aujourd'hui inadaptées en début comme en fin de carrière :

- à l'embauche les indices sont souvent plus bas que ceux des corps de fonctionnaires de responsabilité équivalente, de manière particulièrement flagrante pour la catégorie II du QSAE ;
- des recrutements n'aboutissent pas en raison de conditions d'embauche jugées insuffisantes par des candidats expérimentés qui subiraient une perte de rémunération ;
- en fin de carrière, la progression est trop vite bloquée par des indices sommitaux trop courts.

Une agent·e en témoigne : elle entre en tant que contractuelle sous quasi-statut dans les parcs nationaux et s'étonne de la perte de salaire avec son précédent emploi dans le privé (bureau d'étude), alors qu'elle y avait moins de responsabilités. Titularisée, suite à un concours, elle est surprise de constater que pour des fonctions identiques, sur le même poste, son salaire men-

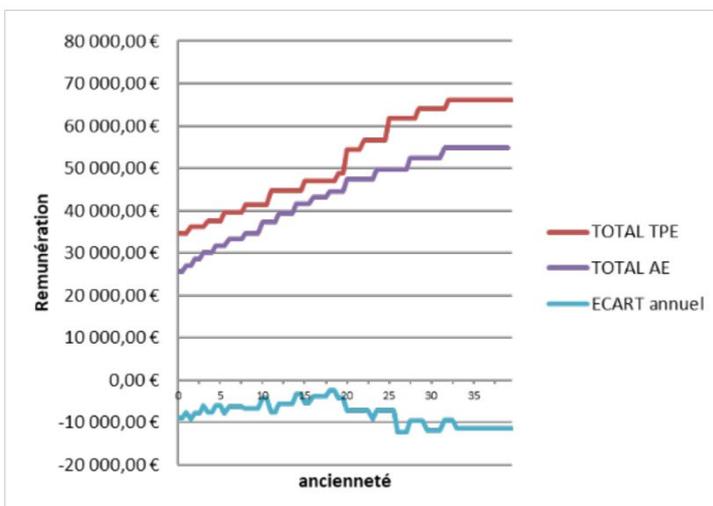
suel bondit de plus de 400 € !

Dans une agence de l'eau, ce sont deux jeunes ingénieur·e·s embauché·e·s en 2021 sur les mêmes postes dans le même service qui comparent leurs rémunérations :

	Agent A	Agent B
Date embauche	01/10/2020	17/01/2022
Ancienneté	1 an (années d'école)	Aucune
Statut	Fonctionnaire	Quasi-statut Agences de l'eau
Échelon d'embauche	ITPE échelon 1	Cat II niveau 1 échelon 1
IM embauche	390	349
Date changement échelon	01/04/2021	17/01/2023
Changement 1	Nouvel échelon	Cat II niveau 1 échelon 2
	Nouvel IM	371
	Rémunération annuelle imposable 2022	21 226 €
Changement 2	Date changement échelon	17/01/2024
	Nouvel échelon	Cat II niveau 1 échelon 3
	Nouvel IM	390

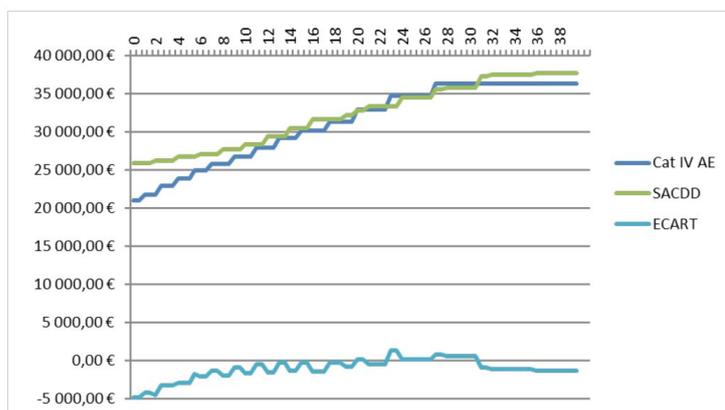
Ainsi, le QSAE est défavorable dès l'embauche (écart indiciaire à l'embauche de 41 points pour l'exemple ci-dessus, soit 2 386 € bruts annuels) et le déséquilibre se creuse rapidement (écart indiciaire de 55 points au bout de 18 mois, soit un écart sur la rémunération annuelle de 3 201 € bruts) ! Sur une carrière entière, un·e ingénieur·e de catégorie II sous QSAE touchera au moins 340 000 € de moins qu'un·e ITPE ou un·e IAE.

Exemple de carrière-type ingénieur·e : 20 ans au 1er grade d'ITPE ou de la catégorie 2 du QSAE puis 20 ans au grade d'IDTPE ou au 2eme niveau de la catégorie 2 du QSAE (évaluation effectuée avant le passage des corps techniques de l'environnement au RIFSEEP).



## DOSSIER QUASI-STATUTS

Entre un·e agent·e de catégorie IV sous QSAE (emplois de technicien·ne administratif) et un·e SACDD, le déficit sur une carrière complète s'élève à 48 000 € avec un début de carrière particulièrement défavorable.



Ce décalage se cumule à la dérive des rémunérations du fait de l'inaction des gouvernements successifs en matière de revalorisation de la valeur du point d'indice, aussi subie par les titulaires. Plutôt qu'une rénovation des grilles pour gommer les inégalités accumulées, les contractuel·le·s sous quasi-statut bénéficient comme les fonctionnaires de primes exceptionnelles pour pallier la dégradation de leurs rémunérations. À l'Agence de l'eau Seine-Normandie (80 % de quasi-statuts), le nombre de bénéficiaires de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat a doublé depuis 2017 ! Pour mémoire, un·e agent·e peut en bénéficier si l'évolution de son [traitement indiciaire](#) est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation... Ainsi 30 % des agent·e·s ont bénéficié de la prime exceptionnelle forfaitaire de pouvoir d'achat en 2023 (cf. encadré n°3).

Pour garantir une égalité de traitement entre contractuel·le·s et fonctionnaires à missions équivalentes, le Sne-FSU a obtenu, en novembre 2022, que les groupes de fonction du RIFSEEP dans les agences de l'eau soient calés sur les emplois-types du QSAE.

Malgré cela, les recrutements suivants, CDI ou fonctionnaires, à fonctions et périmètres comparables, ont fait apparaître de manière criante le décalage de rémunérations.

### 2.3– Des taux de promotion et d'avancement ridiculement faibles et bloquants

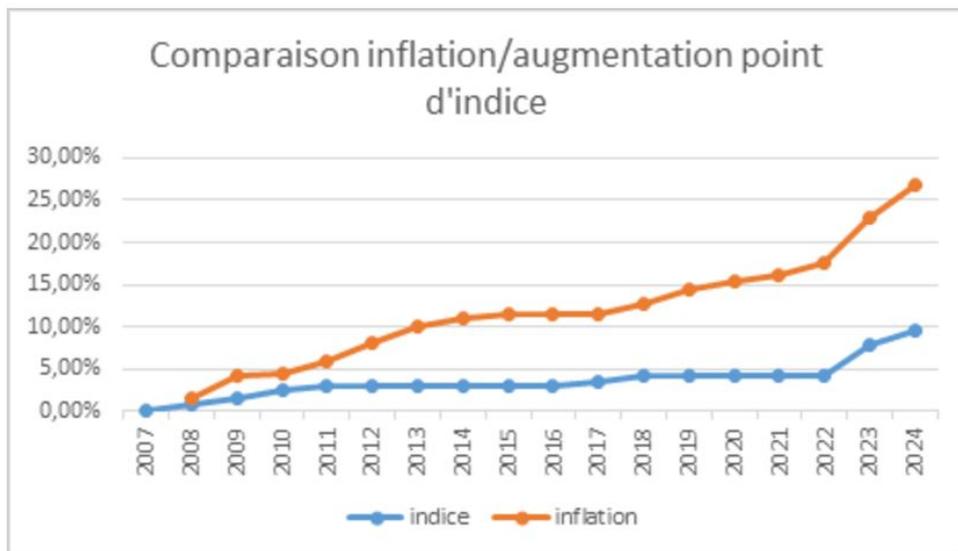
Pour le QSAE et le QSE, comme classiquement dans la fonction publique, il existe des critères bien précis de conditions que doivent remplir les agent·es pour être promouvables (durée dans l'échelon, ...). Ensuite, son nom doit être proposé par sa hiérarchie pour être promu, après le filtre de calculs plus généraux, selon la « générosité de Bercy, après entente entre directeur·rices (QSE) et finalement avec la petite marge d'examen en Commission consultative paritaire (CCP). Pour le QSE, c'est la CCP ministérielle qui examine l'ensemble des propositions et décide in fine des promotions.

Au final, tout ça pour ça : Les conditions de promotions de catégories et les avancements d'échelons sont intenables et amoindrissent les promotions annuelles. D'une part, les ratios d'agent·e·s promus par rapport au nombre d'agent·e·s promouvables, repris du modèle initial et très peu réévalués, sont inférieurs à ceux utilisés pour des corps de fonctionnaires. D'autre part, les corps de fonctionnaires comptent un grand nombre d'agent·e·s, alors que le nombre d'agent·e·s contractuel·le·s d'une catégorie est bien plus faible, empêchant l'atteinte d'un nombre de promotions suffisant, ce qui réduit très fortement les déroulements de carrière. Aujourd'hui totalement inadaptés, ces ratios et modes de calculs doivent être fortement révisés.

Pour mieux comprendre, regardons plus précisément ces calculs au QSE :

- 3 recrutements d'experts (A+) sur QSE pour 1 promotion la même année d'un·e spécialiste vers la catégorie expert.
- 4 recrutements de spécialistes (A) et 1 % des spécialistes présents au 31/12 de l'année n-1 pour 1 promotion d'un·e personnel d'application (B).
- L'accès à la catégorie de personnel d'application (B) pour les personnels d'exécution (C) s'affranchit du nombre d'entrée de primo recruté·es. La promotion est calculée sur 2 % de l'effectif des personnels d'application présents au 31/12 de l'année n-1.

Ainsi, en 2023, 2 agent·es expert·es QSE ayant



Encadré n° 3 : Presque 30 % des agent-e-s de l'AESN, composée à 80 % de contractuel-le-s sous quasi-statut, ont bénéficié de la « prime pouvoir d'achat » en 2023 (rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).

été recruté-es (1 à l'OFB et 1 dans les Parcs nationaux), il n'y a donc eu aucune promotion de niveau spécialiste (A) à expert (A+) ! En poussant la démonstration un peu plus loin, sur les 110 agent-es spécialistes promouvables de niveau 2 (photographie en 2023), sur les six dernières années, années d'existence du QSE, seulement 9 ont été promus au niveau expert soit aux alentours de 1 % par an... Cette situation est à dénoncer car elle participe du très faible nombre d'avancements et de promotions, dans toute catégorie. En conséquence, et malgré l'appréciation de Bercy sur ce point, le Sne-FSU affirme qu'un nombre croissant d'agent-e-s sous quasi-statut sont bel et bien bloqué-e-s en haut de leur catégorie d'emplois, et pour certain-es depuis la création du QS.

### 2.4– Un régime indemnitaire figé et spécieux

Comme pour les fonctionnaires, le point d'indice n'a pas été revalorisé suffisamment pour gommer les effets de l'inflation, mais l'impact sur les rémunérations est plus fort encore car les primes du QSAE, en euros constants et non en pourcentages, n'ont connu aucune revalorisation depuis 2007. Les régimes indemnitaires restent figés alors que l'inflation explose.

Déjà, à la création du QSE, malgré tout le conséquent travail fourni pour faire aboutir ce quasi-statut, le Sne-FSU vote contre la version finale du QSE au CTM (ex CSAM), car celle-

ci est amputée de la moitié des éléments de revendication concernant le régime indemnitaire.

Une note de cadrage viendra le compléter plus tard mais demeurera très largement inférieure à ce qui avait été négocié pendant la première phase, notamment pour la catégorie A et A+. Le Sne-FSU a également pu intervenir pour revoir (pas autant que souhaité) le régime des catégo-

	Taux d'avancement comparés entre des corps techniques de la fonction publique et le QSAE (appliqués chaque année à la population d'agent-e-s promouvables)							
	corps A et eq.			corps B et eq.				
	Au 2eme niveau de la catégorie I	Au 2eme niveau de la catégorie II	FP filière technique IJPE --> IDIPE	De catégorie III en II	Au 2eme niveau de la catégorie III	FP filière technique Cat.B TSD --> TSPDD	De catégorie IV en III	De catégorie V en IV
2012	10%	10%		5%	10%		5%	5%
2013	9%	9%		5%	9%		5%	5%
2014	8%	8%		5%	8%		5%	5%
2015	7%	7%	11%	5%	7%		5%	5%
2016	6%	6%	11%	5%	7%	14%	5%	5%
2017	6%	6%	11%	5%	7%	14%	5%	5%
2018	6%	6%	11%	4,50%	7%	14%	5%	5%
2019	6%	6%	11%	4,50%	7%	10%	5%	5%
2020	6%	6%	11%	4,50%	7%	9%	5%	5%
2021	6%	6%	11%	4,50%	7%	8%	5%	5%
2022	6%	6%	11%	4,50%	7%	18%	5%	5%
2023	8%	6%	11%	4,5%	7%	18%	5%	20%
2024	8%	6%	11%	4,5%	7%	18%	5%	20%

FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS QSE	
A+ : IPEF	20% (2021)	A+ : Experts	6% (2021)
A : ITPE	11% (2021)	A : Spécialistes	6% (2021)
B 2 <sup>ème</sup> grade : TSPDD	18% (2022)	B : Applications	7% (2021)
B 3 <sup>ème</sup> grade : TSCDD	14% (2022)		
C 2 <sup>ème</sup> grade : AAP2	28% (2022)	C : Exécutions	12% (2021)
C 3 <sup>ème</sup> grade : AAP1	16,5% (2022)		

ries C et B dans le cadre de la mise en place de la « Prime de fonction et de résultat » (PFR).

### 2.5– Le carcan de la mobilité

L'ensemble des opérateurs de l'État sont des établissements publics administratifs autonomes. Chaque agent·e non-titulaire est en contrat à durée déterminée ou indéterminée, signé avec son établissement employeur. Il n'y a pas d'examen préférentiel des candidatures en cas de changement d'établissement, y compris au sein des onze parcs nationaux ou parmi les six agences de l'eau.

Si le QSAE prévoit bien des conditions spécifiques de mobilité entre agences, sécurisantes pour les agent·e·s une fois le recrutement effectué (période d'adaptation de 3 mois avant la démission de son agence de départ), les mobilités vers d'autres services ou établissements du MTECT/SM sont complexes (mises à disposition très exceptionnelles entre agences de l'eau et autres opérateurs, sinon congés pour convenue personnelle) ou nécessitent un abandon du QSAE.

Le QSE, commun à plusieurs établissements publics, avait bien pour ambition de favoriser la mobilité des agent·e·s contractuel·le·s au sein des établissements publics, et il y a très faiblement contribué. Ainsi le décret principal de ce quasi-statut particulier évoque la voie de « recrutement interne à équivalence de niveau et de catégorie ouvert aux agent·e·s contractuel·le·s d'un autre des établissements publics (...), afin d'occuper des fonctions relevant du même niveau et de la même catégorie d'emplois que leur catégorie d'origine » ou lors de « promotions sur listes d'aptitudes ». Cependant la LTFP est passée par là, détruisant le rôle des Commissions consultatives paritaires ministérielles en la matière ! La mobilité des agent·e·s contractuel·le·s de l'environnement peut finalement s'effectuer vers les services de l'État et ses établissements publics soit dans le cadre de la clause de portabilité du CDI, soit par le biais d'un congé mobilité, selon les règles générales (sui generis).

La portabilité du CDI, mise en avant par certain·e·s directeur·trice·s comme une solution alternative, n'est cependant ni plus ni moins qu'un

abandon du cadre du quasi-statut au profit de négociations individuelles de gré à gré.

### 2.6– Un débouché rare et étroit : la titularisation

Quatre plans de titularisation des agent·e·s contractuel·le·s employé·e·s par l'État ont été organisés depuis 1983. Le dernier en date, prévu par la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 (président du comité de bassin Seine-Normandie auprès duquel le Sne-FSU a œuvré !), n'a rencontré qu'un succès mitigé puisque, sur 125 500 agent·e·s éligibles, seul·e·s 53 940 (43 %) étaient titularisé·e·s fin 2017 au niveau national. Il en a aussi été ainsi au ministère de l'Écologie pour les 409 agent·e·s éligibles à la titularisation en administration centrale ou en services déconcentrés (197 C, 32 B, 180 A et les 257 éligibles à la titularisation affecté·e·s en établissements publics hors lycées maritimes et sous QSAE ou QSE (69 C, 25 B, 163 A).

Peu d'agent·e·s sous QSAE ont choisi la titularisation du fait des pertes de rémunération cumulées sur une carrière (reprise partielle de l'ancienneté pénalisant fortement les agent·e·s en poste depuis longtemps dans les agences, reclassement uniquement dans les premiers grades...) et de fortes incertitudes concernant la pension de retraite (poly-pension et déclassement et blocages dans la grille indiciaire). Une autre raison est la perte de la prime de performance collective et de la participation employeur au système de prévoyance. Le Sne-FSU avait pourtant réussi à négocier pour la grande majorité des cas la stabilité du salaire immédiat via un indice individuel de rémunération plus élevé que l'indice de reclassement dans les grilles de déroulé de carrière mais la reprise partielle de l'ancienneté se traduisait par une longue période sans augmentation de la rémunération, dans l'attente que l'indice majoré de rémunération de l'agent·e « rattrape » son indice individuel majoré de rémunération.

Par ces conditions non optimales et l'application de règles de « déprécarisation » à des agents non précaires, l'État n'a pas franchement œuvré pour résorber la situation. Aujourd'hui une majorité des personnels des agences de l'eau continue à être régie par le quasi-statut et beaucoup se sont maintenus dans les autres établisse-

ments.

L'époque de la [loi Sauvadet](#) où les employeur·se·s public·que·s ont été incités à titulariser leurs contractuel·le·s est bien révolue. Voici l'analyse qu'en faisait, en 2020, la Cour des comptes au début de la LTFP : « il apparaît que la titularisation se trouve de plus en plus concurrencée par la transformation de contrats à durée déterminée (...) en CDI. Ce type de contrat, pour certains emplois, se révèle en effet plus attractif que la titularisation car il n'implique pas certaines sujétions, comme l'obligation de mobilité. Symétriquement, la multiplication des CDI expose l'employeur public au risque de placer sa gestion des ressources humaines sous de plus fortes contraintes ».

### 3– Revendiquer la révision des quasi-statuts : un sujet plus que jamais d'actualité

Fait rare, les directeurs généraux des six agences de l'eau, eux-mêmes, ont signalé dans leurs rapports respectifs de performance 2023

adressés à la tutelle que « ce quasi-statut figé complique les mobilités et les recrutements, et les faibles taux de promotion accordés réduisent considérablement les perspectives d'évolution des agents. ».

En s'assurant que les lectures des causes et des solutions restent proches, entre eux et le Sne-FSU, syndicat majoritaire dans les établissements publics, cette analyse partagée pourrait constituer une bonne base de négociation pour aller chercher la révision du QSAE et dans la foulée du QSE.

#### 3.1 – Les quasi-statuts sont dans le collimateur de Bercy et du ministère.

Rien ne va plus pour les contractuel·le·s sous quasi-statuts. On l'a vu, une revalorisation d'envergure du QSAE et du QSE est devenue indispensable.

De même, mais avec de toutes autres motivations, rien ne va plus pour Bercy qui, aujourd'hui, ne comprend pas leur existence : « si on est

## Encadré n°4 – Les textes fondateurs

### Quasi-statut des Agences de l'Eau

[Décret n° 2007-832 du 11 mai 2007 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau.](#)

[Décret n°2007-834 du 11 mai 2007 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau.](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 portant définition et classification des emplois types des agences de l'eau.](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 fixant les échelonnements indiciaires applicables aux agents non titulaires des agences de l'eau](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau et portant sur la prime de performance collective](#)

[Arrêté du 11 mai 2007 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires des agences de l'eau et portant sur la prime de fonction et de résultats](#)

### Quasi-statut de l'Environnement

[Décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement](#)

[Décret n° 2016-1699 du 12 décembre 2016 relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement](#)

[Arrêté du 8 février 2023 fixant les taux de promotion prévus à l'article 25 du décret n° 2016-1697 du 12 décembre 2016 fixant les dispositions particulières applicables aux agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement au titre des années 2023 et 2024](#)

### Sui generis

[Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat](#)

[L.322-2, L.332-1 et suivants CGFP](#)

contractuel·le, c'est pour ne pas avoir de statut » et rêve peut-être de les supprimer.

Le ministère, aujourd'hui capable de recruter la plupart des agent·e·s dont il a besoin dans les corps de fonctionnaires, porte peu d'intérêt au quasi-statut. On compte en 2022 4,8 % de contractuel·le·s sur emplois permanents au ministère (hors opérateurs), mais ils comptent presque pour la moitié des recrutements désormais et cette proportion est en augmentation constante. Le MTECT/SM recrute les contractuel·le·s sui generis, avec validation par le contrôleur budgétaire de grands principes non opposables. Des rails de rémunérations sont donnés.

### 3.2– Des remparts imparfaits mais salvateurs

Malgré l'imperfection des quasi-statuts Agences de l'eau et Environnement, les handicaps d'une extinction seraient plus nombreux sur le plan individuel comme collectif.

#### 3.2.1 – Intérêt individuel

Pour les agent·e·s d'abord, avec les rails de rémunération, seulement indicatifs qui ne permettront pas à l'agent·e de se pourvoir en justice en cas de non-respect. La négociation est totalement individuelle, l'agent·e seul·e face à l'administration pour négocier ses conditions d'embauche. Concernant la revalorisation de la rémunération, la réglementation impose une discussion au moins tous les 3 ans ce que les services des ressources humaines traduisent par une discussion, au plus tôt, tous les 3 ans... et sans obligation de modification. De plus si l'ancien salaire est le minimum garanti à l'embauche, l'agent·e ne pourra être embauché·e qu'avec une majoration de 10 % de ce précédent salaire, sachant que toute augmentation au-delà de 4 % sera à justifier (4 % qu'est-ce aujourd'hui... ?). La progression de la rémunération d'un contractuel sui generis, en CDD ou CDI sans QS, sera donc très faible et sans garantie, par exemple s'il n'y pas de revalorisation lors d'un changement de contrat.

Aucun déroulement de carrière ne sera possible, sauf à ce que chacun·e le construise en jouant des coudes. Il est illusoire d'espérer l'équité en la matière.

Il est également impossible sans le quasi-statut de faire reconnaître une validation des acquis de son expérience professionnelle par un changement de grade ou de catégorie, toute prise de responsabilités nouvelles étant soumise à la négociation d'un nouveau contrat de travail.

Sans quasi-statut c'est la jungle ! Négociation salariale individuelle de gré à gré avec l'établissement employeur, pas de sécurisation des conditions d'embauche, pas de vrai déroulement de carrière au sein du pôle ministériel, disparité de rémunération pour des missions équivalentes au sein du collectif de travail qui sera ainsi mis à mal.

#### 3.2.1 – Intérêt général

Ensuite, et avant tout peut-être, pour l'intérêt général, comme en témoignent les analyses des groupes de travail sur l'attractivité des services publics : les taux de vacance de postes et de turn-over (20 % dans certains parcs nationaux) ne se résoudront pas avec une stratégie d'embauche ultra décomplexée et insécurisante, quand bien même les nouvelles dispositions du CDI de la fonction publique depuis la LTFP sont vues par certain·e·s comme un « quasi-statut ». Il est bien loin de l'intérêt qu'offrent le QSAE et le QSE, même imparfaits, aux agent·e·s public·que·s contractuel·le·s.

L'efficacité du service public de l'Environnement, sa solidité dans le temps mais aussi sa réactivité et son adaptabilité pourraient très justement s'appuyer sur les deux forces que sont, d'une part, le fonctionariat – pour la stabilité, l'historique, la transmission, la continuité de l'action publique et de l'intérêt général – et, d'autre part, le quasi-statut de la Transition écologique – adaptabilité, souplesse, besoins nouveaux en compétences hyper spécialisées, réactivité. L'un ne va pas sans l'autre. Les établissements publics du ministère de l'Écologie l'expérimentent de manière efficace depuis plusieurs années et démontrent tous les avantages de cette situation, tant qu'elle reste équilibrée entre ces deux forces.

### 3.3- Les quasi-statuts sont et resteront

Nos quasi-statuts sont en fait très jeunes (moins de dix ans pour le QSE). Pour le Sne-FSU, le

temps est venu de les faire entrer dans l'âge adulte pas de les tuer !

De plus en plus éloigné de ses établissements (ce n'est pas nouveau), le ministère n'en a que « quasi-saisi » l'intérêt. Rétrogradé à l'avant-dernière place dans la hiérarchie des ministères par le dernier remaniement de janvier 2024, il est aussi loin d'être suffisamment fort, seul, pour aller défendre le dossier devant un Bercy tout puissant. La solution de facilité pour l'administration risque alors d'être la disparition des quasi-statuts.

Pour défendre nos établissements publics et leurs missions au sein du pôle ministériel du MTECT/SM, et pour redonner un avenir aux quasi-statuts, dignes d'intérêt à plus d'un titre, mais aussi afin d'éviter l'individualisation (déjà tellement engagée par ailleurs), pour sécuriser les conditions d'embauche et travailler à un vrai déroulement de carrière au sein du pôle, nous avons pris la seule option possible : la mobilisation des 2 300 contractuel·e·s sous QSAE et QSE et de leurs collègues titulaires !

### 3.4- En résumé, c'est le moment !

Les griefs sont lourds contre les QSAE et QSE,

et pesants pour les personnels non-titulaires, « quasi-déconsidérés » depuis de nombreuses années...

- Aucune revalorisation depuis leur création (2007 pour le QSAE !), ni indiciaire, ni indemnitaire. Les rémunérations décrochent par rapport à l'inflation ;
- Augmentation des rémunérations uniquement par des mesures « exceptionnelles » nationales (prime exceptionnelle forfaitaire du pouvoir d'achat, garantie individuelle du pouvoir d'achat) qui ont abouti à la baisse des aides sociales des personnels avec les plus bas salaires !
- Trop grande inégalité salariale avec les agent·e·s fonctionnaires, occupant des métiers, postes, fonctions similaires ;
- Trop de carrières bloquées : taux de promotions deux fois plus faibles que ceux de la fonction publique, grilles indiciaires trop courtes ;
- Immobilisation plutôt que mobilité facilitée au sein du pôle ministériel et entre établissements

Pour autant, ce cadre de gestion complète efficacement celui des titulaires et donne de la force au service public de la Transition écologique.

Le Sne-FSU revendique la révision-revalorisation urgente des décrets des quasi-statuts pour consolider un modèle de fonctionnement du service public de la Transition écologique, qui fait ses preuves dans les établissements publics concernés au plus près des territoires. Et pour obtenir enfin une vraie reconnaissance des personnels en termes de rémunérations et de carrières.

## NOUS DEMANDONS :

- la revalorisation des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires pour rattraper le blocage salarial et prévoir une progression à l'avenir ;
- le reclassement des agent·e·s en poste en cas d'écart constaté ;
- un allongement des grilles indiciaires pour réduire les blocages de carrières ;
- l'instauration de nouveaux taux de promotion au moins similaires à ceux des corps de la FPE et garantissant un nombre minimum de promotions chaque année ;
- des conditions égales d'emplois, notamment concernant la reprise d'ancienneté à l'embauche ;
- des mobilités facilitées entre services et opérateurs au sein du pôle ministériel.

Laurent Faure

## Le tribunal suspend l'abattage des requins dans les réserves

21/09/2023

Par une [ordonnance du 14 septembre 2023](#), le tribunal a suspendu l'arrêté de la présidente de la province Sud n° 1469-2023/ARR/DDDT du 17 avril 2023 portant autorisation pour la commune de Nouméa d'exercer une activité de pêche de requins au sein des aires de gestion durable des ressources de l'îlot Maître, de l'îlot Canard et de la Pointe du Kuendu, à titre dérogatoire.

Le juge des référés a tout d'abord estimé que l'urgence était constituée, dès lors que neuf campagnes de prélèvement étaient prévues d'ici la fin de l'année 2023, dont une débutant quelques jours après l'audience du 14 septembre 2023.

Il a ensuite retenu l'absence d'études scientifiques portant sur les conséquences d'une telle opération, tant pour les populations de requins que pour l'environnement, et a enfin considéré que l'argument selon lequel ces campagnes ne discriminaient pas selon la taille des individus et entre espèces prélevées était de nature à faire naître un doute sérieux sur la légalité de l'arrêté attaqué.

## Indicateurs des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans la fonction publique

21/12/2023

Deux décrets du 5 décembre 2023 définissent comment mesurer et réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans la fonction publique de l'État et prévoient des sanctions



financières en cas de non-respect des objectifs fixés pour réduire ces écarts.

La [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) a été adoptée pour renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'État et ses établissements publics, à l'exclusion des établissements publics industriels et commerciaux.

Son article 9 prévoit que lorsqu'ils comptent au moins 50 agents en gestion, les départements ministériels, les établissements publics de l'État, les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants publient chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Le [décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État](#) définit ces indicateurs.

Pour ce qui concerne les départements ministériels, doivent être mesurés et publiés par exemple :

i) l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents et pour les

agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;

ii) l'écart de taux de promotion de corps et de grade entre les femmes et les hommes ;

iii) le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Le [décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023](#) en fixe les modalités de calcul, établit des barèmes et indique comment prendre en compte dans les indicateurs les périodes de référence, les agents et les éléments de rémunération. Sont notamment pris en compte les traitements indiciaires et accessoires, les primes et indemnités. Ne sont pas prises en compte les indemnités liées à un exercice à l'étranger et les indemnités spécifiques à l'outre-mer.

Les résultats obtenus au titre de l'année civile précédente sont publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque administration et l'ensemble des résultats est publié, au plus tard le 31 décembre de chaque année, sur le site internet du ministère de la fonction publique.

En cas de non-respect de la publication, une contribution forfaitaire est due : 90 000 euros pour un département ministériel et 45 000 euros pour un établissement public. Le décret fixe aussi une cible à atteindre. Si elle ne l'est pas au bout de trois ans, l'employeur se verra appliquer une pénalité financière dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cid-Texte=JORFTEXT000047862217&categorieLien=cid>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000048514563>



## Notes de lecture

Nicolas Krautberger



### NOUS SOMMES L'ÉTINCELLE

Vincent Villeminot

C'était il y a longtemps. Avant qu'on interdise la Forêt, avant les braconniers, les cannibales, les commandos...

En 2025. Antigone et Xavier, puis Paul, Jay, La Houle avaient vingt ans. Ils sont partis dans la Forêt. Ils ont cru à ce rêve, à cette révolution. Comme des milliers d'autres. Utopie engagée et politique, ce livre raconte l'histoire de jeunes adultes qui, fatigués d'être des pions dans une société de plus en plus oppressive, décide qu'on ne comptera plus sur eux et partent fonder une société dans les bois. Leurs seules règles ? Liberté et entraide.

Et maintenant, trente-six ans plus tard, parmi les arbres, il en reste seulement quelques-uns. Des survivants. Presque des enfants.

Un peu difficile de faire le pitch de ce romans de SF post-ap sans en trahir trop les principaux ressorts. Par un récit bâti sur des aller-retour entre 3 périodes successives et un style d'une finesse remarquable, l'auteur pose une réflexion sur nos manières de faire société. Pour nous, adhérents au Sne, ce livre est d'autant plus intéressant que l'auteur nous met en face d'une distopie dans laquelle, le grand service public de l'environnement que nous défendons aurait eu son moment de gloire...



## Un choix de lectures qui nous ont interpellés. À vous de piocher !

Jean-Luc GIRARD

### « L'inaction publique est un combat »

Comment empêcher sans décider ? Cet article permet d'y voir plus clair, surtout qu'il affirme que les évolutions ne se font pas par de grandes décisions et que ce n'est pas le manque de moyens qui est déterminant. Il ne vous échappera pas que le sujet porte aussi sur les politiques de l'environnement. Voici quelques repères pour vous donner l'envie de lire l'article.

L'auteur distingue trois mécanismes généraux avant de

s'intéresser au dernier : Le « refoulement » consiste à ne pas faire émerger la question, par exemple en ne permettant pas sa discussion, en ne les mettant pas à l'agenda de dialogue social par exemple. Si on n'a pas pu laisser la question sous le boisseau, il s'agit de l'enfermer dans un no mans land, un cordon sanitaire, toujours pour éviter qu'elle ne surgisse dans l'espace public. Enfin, lorsque que la question est connue et qu'il faut bien y répondre, il faut faire preuve de patience et manœuvrer pour que le sujet, le débat, les

énergies s'appauvrissent et même disparaissent. À moins que le sujet trop prégnant ne réémerge périodiquement, nécessitant une réaction « forte », la mode est aux Grenelle, Grand Débat ou Assises, pour, c'est juré, relancer une politique, qui au final aura bien peu d'effets ; jusqu'au prochain épisode. Est-ce dû à l'absence de décisions fortes et d'un portage politique puissant ? Pas si simple, plusieurs phénomènes interviennent. Les domaines de la non-décision ne sont pas n'importe lesquels.

## POUR ALLER PLUS LOIN...

Parmi les exemples retenus par l'auteur, les prisons et l'hôpital public.

Les prisonniers forment une population dévalorisée dans la société, elle est coupable, elle coûte cher, elle ne rapporte rien. Ainsi il devient insidieusement acceptable que la sanction de justice, la seule privation de liberté, soit assortie d'une punition supplémentaire non-dite, des conditions de vie indignes. Malgré les alertes récurrentes rien ne bouge significativement. Le secteur carcéral est un domaine de non-décision politique.

Dans le domaine de la santé, tout l'effort porte sur le soin et la mise en œuvre d'outils techniques très élaborés et soumis à une rationalisation à l'acte. C'est la partie la plus visible et la plus valorisée dans cette politique publique. La prévention, la prise en charge à la sortie de l'hôpital, le suivi social sont par contre plus difficiles à appréhender, à quantifier, à traiter. Or l'organisation institutionnelle n'est pas adaptée à ces domaines « secondaires » car fonctionnant en silos, avec des cultures administratives et techniques, des relations avec les acteurs différentes. La rationalisation technique et comptable à court terme plus facile que le retour à long terme de l'investissement dans la prévention, et a fortiori la prise en charge de la dimension humaine et sociale. Ces domaines, relevant pleinement de la politique de santé publique, forment une zone de non-décision.

Autre mécanisme qui nous intéresse, l'érosion professionnelle par la défection. Au vu des difficultés croissantes faute de décision, les acteurs du domaine concerné qui le

peuvent (souvent ceux qui en ont les moyens et les réseaux), cherchent à trouver une situation plus favorable. C'est le cas des soignants et des enseignants, qui visent des conditions professionnelles plus épanouissantes, plus valorisées, mieux soutenues. La non-décision contribue ainsi aux inégalités, à la dégradation du service public et des services du privé. Il en est de même pour les agents publics, les difficultés de recrutement le montrent effectivement. Cette stratégie est individualiste. Il en est une autre qui consiste, c'est la vocation des syndicats, à se rassembler pour agir collectivement.

Et en France ? Pour l'auteur ce n'est pas tant le manque de moyens mais leur affectation qui pose problème. Le néolibéralisme a ceci de particulier en France qu'il renforce les élites dirigeantes (formatage grandes écoles, carrière de haut fonctionnaire et pantouflage...) et professionnelles (classes préparatoires, technicité, prestige professionnel, réussite économique...) au nom du mérite. Cela favorise une vision de la société, des hiérarchies qui la traversent, des actions valorisantes de celles qui ne le sont pas ; avec pour conséquence l'extension des espaces de non-décision...

<https://laviedesidees.fr/La-non-decision-part-d-ombre-des-politiques>

## Ne pas se laisser enfumés

Si l'on n'y prend garde, la résilience conduit à l'acceptabilité d'une situation inacceptable. Comment la résilience à la catastrophe instille dans les esprits

l'acceptation du nucléaire et de la reconstruction de territoires contaminés, non seulement possibles mais nécessaires pour un avenir meilleur. « La résilience participe à rendre cette politique de l'expositio possible, grâce au « formidable retournement » qu'elle promeut : l'incitation à faire du malheur une chance, et à exiger des populations qu'elles participent activement et dans un élan positif à la reconstruction d'un avenir meilleur en zone contaminée, bien que celui-ci puisse impliquer des « sacrifices » personnels ».

<https://journals.openedition.org/sdt/44499?lang=fr>

Même raisonnement dans un autre registre, construire l'acceptation de la militarisation de la société, en commençant par les jeunes avec le service national universel. « Chez de nombreux jeunes et moins jeunes, l'abondance inhérente à la société de consommation a fait oublier la possibilité du manque matériel ; l'habitude du confort a fait perdre l'aptitude à la rusticité ». Un raisonnement que le gouvernement se garde bien d'utiliser pour la crise écologique ; la militarisation plus porteuse qu'une société écologiquement tenable ; sans doute une zone de non-décision...

<https://reporterre.net/Macron-prone-une-militarisation-des-esprits-Le-rearmement-civique-de-Macron-nous-prepare>

Le pantouflage dans les hautes sphères des hauts fonctionnaires. Le phénomène est connu mais on ne soupçonne pas son ampleur ! ; aussi ses graves effets sur les politiques publiques, l'indépendance des fonctionnaires, la démocratie, notre modèle social.

<https://multinationales.org/fr/enquetes>

[/les-portes-tournantes/](#)

La « gouvernance » est un mot à la mode et nous le pratiquons. C'est en fait un terme néolibéral qui brouille les repères pour imposer une vision économique mondialisée où le marché régule l'État.

<https://lundi.am/Le-gouvernement-a-l-ere-de-la-gouvernance>

La politique de secours aux migrants naufragés est à revoir pour de nombreuses raisons. L'article explique pourquoi. Notamment qu'elle consiste scandaleusement « à ne pas aider et à entraver ceux qui aident ».

<https://theconversation.com/sauvetage-des-migrants-naufrages-en-mediterranee-comment-lapolitique-de-lue-doit-evoluer-222453>

## La crise écologique

Comment répondre aux idées reçues et aux injonctions cherchant à remettre en question la possibilité, la faisabilité du changement de mode de vie nécessaire face à la crise écologique.

<https://bonpote.com/10-idees-recues-sur-la-sobriete-des-modes-de-vie/>

Des données issues d'une vaste enquête récente montre que l'écologie exacerbe les clivages dans la société et la politique. Nous sommes toujours loin du consensus nécessaire pour agir pendant qu'il en est encore temps.

<https://legrandcontinent.eu/fr/2023/11/07/comprendre-le-nouveau-clivage-ecologique-donnees-inedites/>

L'écologie et la santé sont liées, et même, l'approche de l'écologie par la santé ouvre de nouvelles pistes d'action.

<https://bonpote.com/tout-ce-qui-est-bon-ou-presque-pour-le-climat-est-bon-pour-la-sante/>

L'eau dans le conflit israélo-palestinien, une donnée

stratégique majeure, ancienne, permanente, inégale, dégradée.

<https://www.eauxglacees.com/L-eau-ans-le-conflit-israelo-palestinien-par-Julie-Trottier>

## L'agriculture

Il existe un productivisme à la française, on découvre qu'il ne date pas d'aujourd'hui, son discours est remarquable pas sa constance, ou plutôt sa répétitivité.

<https://theconversation.com/agriculture-comment-napoleon-iii-a-permis-le-productivisme-a-la-francaise-222775>

L'agriculture productiviste est en bout de course. Mais peut-on gagner autant ou plus en produisant moins ? Oui répond cet article en donnant un exemple chiffré qui permet de mieux comprendre.

<https://alaingrandjean.fr/2024/02/08/course-volume-favorable-aux-agriculteurs/>

À force de productivisme, l'agriculture impose ses choix à toute la société, au point qu'il devient très difficile de revenir en arrière. Le cas de l'Argentine.

<https://theconversation.com/comment-largentine-est-entierement-faconnee-autour-desogm-220481>

On ne rendra jamais assez hommage aux pionniers de l'agriculture biologique. Cette dernière a su résister à l'hégémonie productiviste en nouant des liens avec la société. L'histoire de cette mouvance éclaire les enjeux d'aujourd'hui.

<https://laviedesidees.fr/Martin-Des-paysans-ecologistes>

L'agriculture peut-elle nourrir dix milliards de terriens ? A priori oui, mais avec des changements importants, différents au nord et au sud, et les décisions politiques coordonnées indispensables.

<https://theothereconomy.com/fr/fiches/comment-nourrir-10-milliards-de-personnes-en-2050/>

## La technologie

Google transforme l'espace public et la perception que nous en avons. L'espace réel disparaît derrière une structuration d'un monde numérique imposé et manipulateur. Une main-mise insidieuse sur nos vies, une forme de totalitarisme.

<https://www.visionscarto.net/espace-public-vs-google>

Les logiciels libres dans les administrations où des "geeks" militants du libre agissent, notamment dans l'exemplaire gendarmerie, aussi dans la désastreuse éducation nationale. Long développement sur OpenStreetMap.

[https://www.raisonsdagir-editions.org/wp-content/uploads/2022/02/Privatisation-numerique\\_site\\_115-138couv.pdf](https://www.raisonsdagir-editions.org/wp-content/uploads/2022/02/Privatisation-numerique_site_115-138couv.pdf)

Réindustrialisation : le haut de gamme et la technologie ne remplaceront pas la production de produits de base, seule à même de créer un nombre important d'emplois et de réduire enfin nos importations.

<https://lvsl.fr/reindustrialisation-tout-miser-sur-les-industries-du-futur-est-une-erreur/>

## Le néolibéralisme

Le capitalisme fait de la technique un moyen d'asservissement. Article de 2016, depuis, les développements accélérés de l'intelligence artificielle ne font que confirmer ces propos d'un anthropologue, ex-trader.

<https://sciences-critiques.fr/paul-jorion-se-debarrasser-du-capitalisme-est-une-question-de-survie/>

Le secteur de l'aide à la personne, associatif et attentif aux personnes, transformé par le néolibéralisme. Le mécanisme et ses effets sont connus mais l'article est très clair et des

rappels sont toujours utiles.  
<https://laviedesidees.fr/Le-marche-des-services-a-la-personne>

## Le travail

Des éléments d'une conférence données par une psychologue sur la santé et le stress au travail. Le propos est accessible et concret.

<https://www.souffrance-et-travail.com/wp-content/uploads/2023/12/violence-au-travail-marie-peze.pdf>

## Des raisons d'espérer

Comment réhabiliter le contre-pouvoir des syndicats. Une bonne mise en perspective.  
<https://interetgeneral.net/publications/28.html>

A Mirecourt, dans les Vosges, les habitants entrent en transition en reconstruisant des communs à des fins alimentaires.

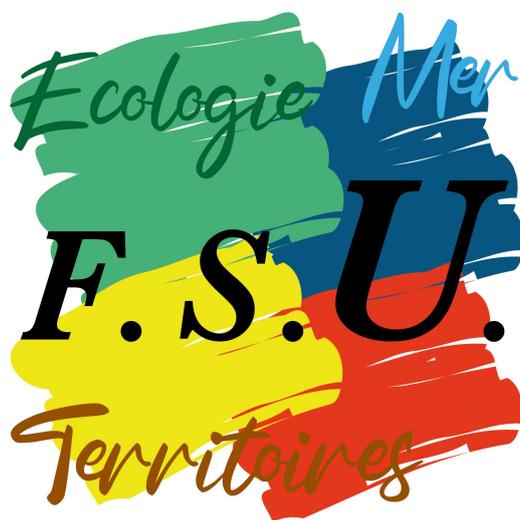
<https://www.visionscarto.net/mirecourt>

Des rappels utiles, ça ne fait pas de mal. Une fonction publique est indispensable.

<https://institut-rousseau.fr/une-fonction-publique-solide-revalorisee-et-plus-diverse-pour-vivre-bien/>

Dans un secteur très concurrentiel, aux bénéfices très juteux, dans un contexte politique très délétère, il y en a qui résistent encore.

<https://dialectik-football.info/les-clubs-argentins-refusent-toujours-de-devenir-des-societes-anonymes/>



**BRANCHE EAU ET  
MILIEUX AQUATIQUES**

Secrétaire

Vincent Aizin :

03.87.34.48.07

vincent.aizin@eau-rhin-meuse.fr

**BRANCHE  
SERVICES DE L'ETAT**

Co-secrétaires

Anne-Typhaine Zangelmi

06.02.09.55.00

atz.fsu@gmail.com

Nicolas Krautberger

06.73.40.76.80

sne-fsu.ddt-38@i-carre.net

**BRANCHE  
ESPACES PROTEGES**

Co-secrétaires

Frédéric Goulet :

06.67.68.49.13

frederic.goulet@ecrins-parcnational.fr

Sandrine Descaves :

06.74.37.37.67

sandrine.descaves@cevennes-  
parcnational.fr



Syndicat national de  
l'environnement



**BRANCHE  
BIODIVERSITE**

Co-secrétaires

Isabelle Heba :

06.07.24.06.82

isabelle.heba@gmail.com

Pascal Wanhem :

06.20.99.91.84

wanhem.sne@gmail.com

**BRANCHE VOIES  
NAVIGABLES DE FRANCE**

Secrétaire

Eric Potdevin :

06.26.20.34.65

eric.potdevin@vnf.fr

**BRANCHE ADEME**

Secrétaire

Pierre-Louis Cazaux :

02.38.24.03.16

pierre-louis.cazaux@ademe.fr

# TÊTE DE Sne

Histoire de faire un peu connaissance, voilà une nouvelle rubrique dans le Synergie : quelques questions à un.e adhérent.e du Sne-FSU

Propos recueillis par Barbara Martin

A la rencontre de Théo JEAN

J'utilisais même un de mes coins de pêche comme image mentale lors de moments de stress.

## Professionnellement je suis :

chargé d'interventions restauration milieux naturels Alpes-de-Haute-Provence (04) et Hautes-Alpes (05), Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse.

## Ce que j'apprécie le plus dans mon métier :

contribuer à l'amélioration de l'état des milieux aquatiques ! Vraiment, j'adore les rivières, les zones humides et la pêche me permet d'être en lien avec ces milieux régulièrement.

## Ce que j'apprécie le moins dans mon métier :

le manque de terrain.

## Depuis quand je suis adhérent du Sne-FSU :

depuis septembre 2023.

## Une (bonne) raison de mon adhésion au Sne-FSU :

faire valoir les droits de nombreux emplois qui ont un sens et qui sont indispensables pour un futur durable.

## Un son, un bruit que j'aime :

l'ambiance sonore d'une rivière, j'aime vraiment ça...

## Un son, un bruit que je déteste :

le bruit du trafic routier, je n'aime pas la ville.

## Mon rêve de bonheur :

avoir une ferme et vivre dans un système durable et écologique.

## Mon plus grand malheur :

l'inaction climatique de moi et de mon pays.

## Quelle personne de la vie réelle pour le prix Nobel de la Paix :

ma conjointe, un modèle de conciliation et une hantise du conflit.

## La plante, l'arbre ou l'animal dans lequel j'aimerais être réincarné :

un buffle d'eau, c'était mon animal totem durant mes études car je suis un peu brut physiquement et que j'étais passionné de rivières...

## Le métier que je n'aurais pas aimé

## faire :

Dans la branche que j'ai suivie, n'importe quel métier d'une industrie agroalimentaire basée sur l'enrichissement.

## Ma couleur préférée :

le vert...

## Le lieu où j'aimerais vivre :

proche de ma famille, avec un climat clément.

## Mon plat préféré :

la fondue savoyarde.

## Mon personnage de fiction préféré :

le personnage principal d'Into the Wild ?

## Homme ou femme pour illustrer un nouveau billet de banque :

une monnaie alternative plutôt ?

## Un héros ou une héroïne dans la vie réelle :

ma mère car elle franchit tous les obstacles de la vie avec brio et est inspirante.

## Ce que je déteste le plus :

le capitalisme.

## Mon état d'esprit actuel :

bien-être à court terme, anxieux pour le futur.

## Mon proverbe ou ma devise favorite :

je sème donc je suis.

## Un.e peintre ou photographe dont j'apprécie le travail :

Julian Beever (ce n'est ni un peintre ni un photographe) mais un artiste qui fait des œuvres d'art en trompe l'œil à la craie dans la rue.

## Ce dont je suis particulièrement fier.e au Sne-FSU :

les valeurs d'égalité qui sont les miennes.

## Ce qui m'agace au Sne-FSU :

je n'ai pas encore vu ce qui m'agaçait en quelques mois.



Syndicat national de l'environnement

