

Synergie Environnement

N°66 - PRINTEMPS 2025



[Emprunt bienveillant à A. Pignocchi]



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
Delphine Jacono
Jean-Luc Girard
Barbara Martin

Maquettage :
Nicolas Krautberger

Contacter le Sne-FSU :
sne@fsu.fr

Le site internet :
www.snefsu.org

Facebook :
-> Sne Fsu Biodiversite

<i>Le mot de la Secrétaire générale</i>	3
<i>Actus de la fonction publique de l'environnement</i>	4
<i>Vie des branches</i>	16
<i>Actualités</i>	25
<i>Fédération</i>	34
<i>Politiques de l'environnement</i>	37
<i>Pour aller plus loin...</i>	41

Sne

**Syndicat national de
l'environnement**



Une rentrée active et engagée

Chères adhérentes et chers adhérents,

Vous avez probablement remarqué que notre magazine, Synergie, se fait plus rare.

Ce précieux outil d'information rencontre actuellement des difficultés de bouclage. La rédaction repose sur un petit groupe de militantes et militants qui, en raison de leurs engagements professionnels et personnels, ne sont pas toujours disponibles.

La participation de chacun est cruciale pour assurer la pérennité de Synergie et renforcer notre collectif. Nous comptons sur vous pour que Synergie continue à vous informer sur l'actualité du Sne-FSU et au-delà.

Le contexte politique et social, tant au niveau national qu'international, exige que nous restions plus que jamais mobilisés.

Nous devons défendre le service public et ses agents contre les régressions sociales et faire de la protection de l'environnement une priorité.

Notre militantisme est essentiel pour un dialogue social de qualité avec l'Administration.

Lors de notre 18ème congrès, du 16 au 20 juin à Montagnac (34), nous adopterons la nouvelle résolution qui guidera le Sne-FSU pour les quatre prochaines années. Votre participation est essentielle pour rédiger cette résolution et faire de ce congrès un succès, tout en partageant des moments conviviaux.

Véronique Caraco-Giordano

Secrétaire générale du Sne-FSU

ACTUALITES DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ENVIRONNEMENT

Les capacités physiques des technicien·nes de l'environnement sont désormais scrutées de près

Sandrine DESCAVES

Un décret et un arrêté vont préciser les conditions d'aptitude et de santé attendues sur les fonctions occupées par des technicien·nes de l'environnement (TE). À marche forcée, l'Administration prévoyait de passer les textes au prochain CSA de l'OFB du 25 mars prochain.

Ces textes sont commandés par un cadre supérieur. Cela devenait urgent, après deux ans de retard...

Le Sne-FSU n'a pas accepté que le sort de certaines d'agent·es soit réglé en une seule réunion de travail de « dialogue social » en janvier dernier. Une deuxième réunion a donc été programmée par l'Administration le 13 mars mais sans contenir vos représentant·es car sans aucun effet sur les projets de textes. Quel est vraiment l'objectif de ces textes ?

En effet, la fixation de conditions de santé précises et exigeantes, attendues par l'Administration, à travers ces textes, ouvrent de nombreuses questions dont celles qui devraient présider « Quelles sont les réelles conditions physiques nécessaires aux missions ? Et, en cas d'incapacité il se passe quoi ? ».

Chaque agent·e exerçant les missions de TE sera contrôlé·e au moment du concours d'entrée ou d'intégration dans le corps, puis régulièrement en cours de carrière (5 ans ?), ou à chaque mobilité

impliquant un changement de contexte, de fonction ou de missions qui appelleraient de nouvelles conditions de santé, ou à tout moment à la demande de l'Administration.

Dans cette phrase, déjà une salve de questions.

Les lauréat·es au concours de TE et celles et ceux déjà en poste, les détaché·es sur corps et les contractuel·les sur les mêmes fonctions seront toutes concerné·es par ces conditions : directement par ces textes pour les fonctionnaires et indirectement pour les autres.

Pour ces dernier·ères, agent·es sous quasi-statut de l'environnement, les employeurs s'appuieront sur les mêmes textes. Leur recrutement, sur des fonctions habituellement réalisées par des TE, aujourd'hui, est réalisé par chaque parc national et à l'OFB, très majoritairement sur la base unique d'un entretien préalable, assis, devant une table et répondant à des questions, lesquelles peuvent évidemment s'intéresser aux capacités physiques.

Qu'en sera-t-il dans quelques mois après le passage de ce décret en Conseil d'État ? Car ces agent·es devront répondre aux mêmes exigences physiologiques, physiques et mentales. Il ne s'entendrait pas à l'avenir que les recrutements soient plus exigeants pour les mêmes métiers pour les personnels de certains établissements et d'autres non.

Pour les autres corps de fonctionnaires, occupant les mêmes fonctions, en position normale d'activité (PNA), les établissements ne pourront que se référer aux critères de santé de leurs propres corps quand ceux-ci existent.

Pour celles et ceux qui réussissent le concours, au moins, la question sera plus simple. Toutes

ÉLÉMENTS QUE L'ADMINISTRATION COMPTAIT METTRE EN ANNEXE DE L'ARRÊTÉ LE 13 MARS 2025, CONCERNANT LES CONDITIONS DE SANTÉ PARTICULIÈRES REQUISES AU SEIN DU CORPS DES TECHNICIEN·NES DE L'ENVIRONNEMENT LORS DU RECRUTEMENT ET CONTRÔLÉES EN COURS DE CARRIÈRE.

Évaluation des capacités médicales de l'agent

L'évaluation des capacités médicales de l'agent ou du candidat repose sur des critères physiques, physiologiques et sensoriels. Elle est complétée d'une appréciation de critères mesurables, physiques et sensoriels.

Elle comprend également une appréciation de la personnalité et du comportement.

L'évaluation de ces capacités médicales tient compte des difficultés, des risques et des sujétions attachés à la fonction.

L'altération ou la réduction de l'une ou plusieurs de ces capacités se traduit dans l'appréciation par le médecin du respect des conditions de santé.

Capacités physiques et physiologiques

Les capacités physiques et physiologiques sont appréciées sur la base des éléments suivants :

- Robustesse et l'équilibre staturo-pondéral ;
- Développement musculaire ;
- Intégrité et mobilité des grosses articulations ;
- Intégrité des membres et de leurs extrémités ;
- Intégrité du système cardio-vasculaire et de son adaptation à l'effort intense et prolongé ;
- Intégrité du système broncho-pulmonaire et oto-rhino-laryngologique et, en particulier, son adaptation à l'effort intense et prolongé.

Capacités sensorielles

Les capacités sensorielles sont appréciées sur la base des éléments suivants :

- Intégrité du système nerveux central et périphérique ;
- Intégrité de l'appareil auditif et vestibulaire ;
- Performance de la fonction auditive ;
- Intégrité des globes oculaires et de leurs annexes ;
- Performance de la fonction visuelle.

Prise en compte des traitements

L'évaluation des capacités médicales de l'agent ou du candidat prend également en considération :

- La prise d'un traitement médicamenteux prescrit par un praticien et ses effets secondaires possibles notamment sur l'adaptation cardiovasculaire et pulmonaire à l'effort, l'humeur, le comportement, la vigilance et la réactivité ;
- Le suivi d'un protocole de soins prescrit par un praticien et ses effets sur la disponibilité du sujet et sa

capacité d'adaptation aux sollicitations professionnelles et notamment aux changements de rythme et d'horaires de travail ;

- Le recours à une prothèse, orthèse, ou tout autre dispositif destiné à compenser une déficience fonctionnelle, sensorielle ou métabolique.

Ces dispositions doivent être adaptées en fonction de la situation de l'agent, notamment dans le cadre de la compensation d'un handicap.

État général

Il est constitué notamment par les éléments suivants :

- une constitution robuste, un développement musculaire harmonieux et un bon équilibre staturopondéral ;
- une bonne statique rachidienne et pelvienne ;
- une intégrité clinique du rachis, des ceintures, des articulations, des membres et des extrémités ;
- une bonne mobilité des articulations avec une exigence particulière pour les mains et les doigts ;
- une capacité cardio-vasculaire adaptée à l'effort ; une attention particulière est accordée à l'état du réseau artériel et du réseau veineux ;
- une capacité respiratoire adaptée à l'effort ;
- l'intégrité du système nerveux central et périphérique ; une attention particulière est accordée au sens de l'équilibre statique et dynamique.

Acuité visuelle

Sa mesure, effectuée au moyen d'une échelle optométrique ou d'un dispositif de projection, doit être compatible avec les exigences suivantes :

- acuité visuelle de loin sans correction de 1/10 pour chaque œil ;
- acuité visuelle de loin avec correction de 6/10 pour chaque œil ou 7/10 et 5/10 ou 8/10 et 4/10.

La mesure de l'acuité visuelle est complétée par la mesure de la réfraction avec une amétropie maximale tolérée de -6 dioptries (myopie) ou +6 dioptries (hypermétropie).

Si besoin, la mesure de l'acuité visuelle et de l'amétropie est complétée par l'évaluation du sens lumineux, du champ visuel, de la vision binoculaire et de la vision du relief.

Acuité auditive

Elle est mesurée par l'audiométrie tonale et en l'absence de prothèse ; le déficit maximal toléré pour chaque oreille est de :

- 25 db entre les fréquences de 250 à 2 000 Hz ;
- 45 db sur la fréquence 4 000 Hz ;
- 50 db sur la fréquence 6 000 Hz ;
- 55 db sur la fréquence 8 000 Hz.

Comportement et personnalité

A l'occasion de l'entretien et de l'examen, le médecin apprécie le comportement du candidat, son attitude, sa connaissance des contraintes et des risques du milieu professionnel, ses attentes et sa capacité à se projeter dans un collectif de travail. Si besoin, le médecin peut demander l'avis d'un médecin agréé spécialiste. En cours de carrière, le médecin agréé prend en considération l'existence d'éventuels événements personnels ou liés au service, susceptibles d'altérer le comportement ou l'humeur de l'agent, le traitement et le suivi qui s'y attachent ainsi que leurs conséquences sur ses capacités à exercer ses fonctions et notamment à employer la force, à porter et mettre en œuvre les armes et moyens de force intermédiaire et à assumer le contact avec le public.

Lorsqu'en raison de son état de santé, le candidat est astreint à la prise régulière d'un traitement médicamenteux, les effets de celui-ci doivent rester compatibles avec les capacités de vigilance et de réactivité liés à l'emploi occasionnel de la force ou d'une arme à feu individuelle.

Le port de prothèse, orthèse ou dispositif particulier destiné à compenser une déficience fonctionnelle, sensorielle ou métabolique doit être compatible avec le

port de la tenue, l'emploi occasionnel de la force et la mise en œuvre d'une arme à feu individuelle.

Ces dispositions doivent être adaptées en fonction de la situation de l'agent, notamment dans le cadre de la compensation d'un handicap.

Conditions de santé spécifiques

En outre, comme indiqué à l'article 6-1-II du décret du 5 juillet 2001 modifié, lorsque l'exercice des fonctions place l'agent dans un milieu comportant des risques spécifiques (milieu nautique, milieu sous-marin ou montagne), aucune réduction des capacités médicales ne sera tolérée.

Altération partielle ou temporaire

L'altération partielle et ou temporaire des capacités médicales de l'agent peut retentir sur le respect des conditions de santé requises pour l'exercice de la fonction qu'il occupe.

Afin de permettre à l'administration d'employer l'agent dans des conditions conformes à ses capacités médicales, le médecin agréé peut restreindre de manière temporaire, partielle ou totale, l'aptitude médicale aux conditions de santé particulières et spécifiques définies à l'article 6 du décret du 5 juillet 2001 modifié.

les lauréat·es connaîtront la même règle. La visite médicale devant un médecin agréé est prévue à l'issue du concours, une fois les résultats connus. Subsiste la question : avant ou après l'affectation ? Un.e agent·e perdra-t-il ou elle le bénéfice du concours s'il ou elle est reconnu·e inapte lors de cette visite ?

La grande question : quelles conditions de santé ?

L'extrait en annexe démontre le degré de précision et d'exigence que l'Administration a construit avec des médecins statutaires dans la Police nationale. S'il paraît évident que certaines capacités physiques d'endurance et d'effort mais aussi visuelle ou comportementale (psychiatrie) par exemple, sont indispensables à l'exercice de missions devant le public ou armées, la liste complète des attendus n'en est pas moins édifiante. Les capacités listées orientent vers un recrutement de sportif·ves, de corps parfaits. Il est

à craindre un effet repoussoir en termes d'attractivité du concours, du métier au sens large et de perte de diversité de profils dont le service public de l'Environnement ne peut pourtant pas se passer, au risque d'affaiblir ses compétences, ses approches auprès de publics aux sociologies variées, et donc de rater l'objectif qui lui est assigné d'appropriation des enjeux de biodiversité, au-delà de l'application pure de la réglementation.

Sur le volet de l'intégration sociale dans ses rangs, on reste perplexe, même si l'Administration a pris soin de rappeler toute la vigilance qui est la sienne, sur des attendus à effet discriminatoire auprès du genre féminin ou des personnes handicapées. Comment sera qualifiée la « robustesse » d'une femme de 1.52 et 45 kg comme l'une des premières gardes-monitrices des parcs nationaux, dont l'excellence de son travail a été saluée toute sa carrière durant ? Que signifie l'exigence d'intégrité des membres ?

Des aptitudes nécessaires, c'est certain.

De nombreuses spécificités dans leurs missions s'acquièrent par la formation sur poste, formation spéciale puis en continu : pêche électrique, marche en rivière, dans la mangrove, en forêt équatoriale, descente en falaises, spéléologie équipée ou non, grimpe dans les arbres, élagage.... Ces spécialisations naissent sur la base de la pratique de missions-socles de ces métiers et avec le développement d'une motivation dans un domaine particulier, au fil des opportunités et des capacités spécifiques qu'il faudrait détenir absolument quand c'est le cas (et c'est rare). La plongée hyperbare est une des rares à entrer dans cette catégorie.

On ne peut sélectionner des candidat·es sur l'addition de toutes les conditions de santé qui leur permettraient d'accomplir, sur le plan physique, toutes ces missions spécifiques. Quel intérêt ? Un grand nombre d'agents n'auront jamais à savoir tout faire. D'autres développeront ces aptitudes au fil du temps et sans être de grand sportif, sans avoir été sélectionné·es sur leur physique. Quel intérêt ? Si ce n'est se couper de profils, de diversité, de compétences et ne pas respecter la loi de lutte contre les discriminations.

Le port d'une arme et son usage requiert des conditions dont l'Administration doit s'assurer. L'interpellation, elle-même, et pas seulement pour les personnels armés, appelle certaines aptitudes psychologiques et nécessite de se protéger d'autres. Les tests psychotechniques, appliqués selon des méthodes variables au fil du temps, doivent se référer à des normes et non s'appuyer sur une comparaison au sein de la population d'examiné·es au concours. L'expérience montre que cela n'est pas assez efficace. En revanche, l'entretien d'expertise psychologique est à développer.

En cas d'inaptitude il se passe quoi ?

La discussion n'est pas ouverte à ce stade. Quand le sera-t-elle donc ? Aura-t-on seulement une semaine pour réagir sur le reclassement d'agent·es ayant essuyé la pénibilité du métier ?

Pour l'instant, l'Administration ne fait aucun lien avec la reconnaissance de la pénibilité, de

l'usure prématurée dans un contexte d'allongement de l'âge de départ à la retraite et une moyenne d'âge de 49 ans. Le projet de reconnaître les métiers dans la catégorie active est bien loin. Pourtant, le niveau d'exigences requis par ces textes à l'entrée et tout au long de la carrière, démontre, à lui seul, de l'impact des fonctions sur les corps et les psychismes.



SGCD : pourquoi ? Comment ? Analyse et position du Sne-FSU

Anne-Thyphaine ZANGLEMI

Petit historique de la note

Les secrétariats généraux communs départementaux (SGCD) ont été créés en février 2020 dans une logique de mutualisation des moyens et d'économies pour regrouper les services supports des différents services métiers de l'administration territoriale de l'État (ATE), à savoir les directions départementales interministérielles (DDI).

En ce qui concerne directement les adhérent·e·s du Sne-FSU, les Directions Départementales des Territoires (DDT) ont donc vu une partie de leurs moyens humains, financiers et techniques être transférés aux SGCD, ce qui s'est traduit concrètement par le départ physique des agent·e·s qui exerçaient ces missions, le plus souvent vers les locaux des préfectures, ou par des changements de poste.

Autrement dit, là où auparavant il suffisait d'aller voir des collègues sur le même site pour régler un problème ou poser une question, qu'il s'agisse de ressources humaines, d'informatique, de logistique... il faut maintenant passer par un système de tickets et de boîtes mails fonctionnelles, ce qui déshumanise les relations et ajoute de la confusion et du stress dans des situations parfois déjà complexes.

Par ailleurs, les DDT n'ont aujourd'hui plus de moyens propres pour réaliser des travaux (réparations, mise aux normes d'accessibilité, entretien...) ou procéder à des achats (EPI, fournitures de bureau...). Tout passe par les SGCD, qui dé-

cident des priorités et tiennent les cordons de la bourse. Ainsi, si les directrices et directeurs départementaux des territoires sont théoriquement sur le même niveau hiérarchique que celles et ceux des SGCD, en réalité, la négociation est nécessaire pour obtenir le déblocage de fonds, ce qui crée de fait un rapport de force inégal.

Dès le départ, le Sne-FSU s'est opposé à ce transfert, qui s'est malgré tout poursuivi, au mépris des alertes faites par les syndicats et les agent·e·s des services supports. Pire, le processus a été conduit à marche forcée, avec un manque d'anticipation sur l'interopérabilité des outils utilisés jusque-là et des lacunes dans la formation et l'accompagnement des collègues dorénavant placés en SGCD, ainsi qu'un sous-effectif chronique lié à la fois à la faible attractivité de ces postes et au peu de moyens humains alloués pour répondre aux missions.

Dans ce contexte, des tensions, parfois vives, sont apparues entre les agent·e·s bénéficiaires des services supports et les agent·e·s en SGCD, entraînant de la souffrance au travail pour toutes et tous. Face à cette situation, deux rapports sont sortis coup sur coup (juin 2022 et mai 2023), pointant l'inefficacité de la création des SGCD pour répondre aux enjeux de départ. Un plan d'action devait être mis en place.

Dès lors, le Sne-FSU s'est posé la question de savoir quelles solutions étaient souhaitables pour améliorer la situation et reprendre un fonctionnement serein. Plusieurs organisations syndicales se sont positionnées pour un retour des services support dans les directions métier (DDI). Au Sne-FSU, des débats ont eu lieu au sein de la section DDT-M et de la Branche Services de l'État, ce qui a donné lieu à une note de positionnement présentée au Conseil National en mars 2024.

Pour lire la note : <http://www.dotspirit.com/url/5EDWAKYP>

En s'appuyant sur les remontées des collègues syndiqué·e·s concerné·e·s, dont certain·e·s travaillant en SGCD, ainsi que sur les conclusions du rapport de la mission inter-inspections du ministère de l'Intérieur, il est apparu que, du fait que le transfert avait déjà été opéré, replacer les services support en DDI représenterait un nouveau bouleversement pour les agent·e·s des SGCD et risquait d'accroître leur souffrance au travail. Ce-

la ne nous a donc pas semblé souhaitable.

Et aujourd'hui ?

Malheureusement, peu d'évolutions positives tangibles. Malgré les recommandations du rapport de la mission inter-inspections, dans plusieurs départements le plan d'actions pour les SGCD n'est toujours pas élaboré. Certains prétextent être en attente des consignes nationales, ce qui est surprenant puisque d'autres l'ont déjà mis en place.

Sur le fonctionnement, bien que la situation se soit un peu décantée à l'usage et que les usagers se soient résignés, pas de réelles améliorations systémiques. Suite aux remontées des agent·e·s, des mesures ponctuelles ont malgré tout été instituées, même dans des SGCD sans plan d'action : communication d'un annuaire nominatif, organisation de « permanences » des services support sur le site métier (irrégulières, mais qui ont le mérite d'exister)...

Côté financier, les coupes massives et successives de budget ont impacté très fortement les moyens disponibles, avec dans certains départements des circulaires préfectorales sur la fin de gestion pour 2024 demandant de limiter les déplacements, les formations, l'achat de fournitures et instaurant un gel des effectifs.

En face, les SGCD bottent régulièrement en touche sur les demandes, au prétexte du manque de finances lié ou non à l'absence de vote du budget. Cela crée des situations problématiques pour la vie quotidienne des agents (retard de remboursements de frais de formations obligatoires, pas d'achat de matériel...). Cependant, bien que ce ne soit pas une situation satisfaisante, les dépenses liées à la sécurité des agent·e·s sont a priori prioritaires, et bénéficient de facilités budgétaires.



Les protocoles au MATTE (moins digestes que le Maté)

Guillaume GIRARD

Notre ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Transition Ecologique (MATTE) a décliné

divers protocole issus des négociations de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) avec les organisations syndicales (OS) représentatives.

Cet article vous propose un point résumé sur 5 protocoles :

- lutte contre les discriminations et les haines ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le handicap ;
- le droit à la déconnexion ;
- le télétravail.

L'ensemble des informations liées à ces protocoles sont disponibles sur l'intranet du ministère, et doivent être mis à disposition sur les intranets des établissements publics

Chaque protocole, négocié pour la sphère ministérielle, se doit d'être décliné dans les services et établissements publics avec plus ou moins de contraintes. Un.e référent.e local.e doit être désigné.e et est en charge de leur mise en application.

Ces protocoles définissent les obligations réglementaires et leur mise en œuvre, les outils de formation et de sensibilisation, les moyens dédiés, et peuvent mettre en place des expérimentations pour améliorer les conditions de travail des personnels.

L'animation et le suivi de la majeure partie de ses protocoles (sauf le télétravail et le droit à la déconnexion) sont sous la supervision de la Haute fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED)

1- Le protocole de lutte contre les discriminations et les haines.

Protocole signé en février 2022, pour la période 2022-2025.

Il a pour ambition de faire disparaître tout type de discrimination au sein de nos activités professionnelles, lors des recrutements, des promotions, des mobilités.

Il identifie principalement 5 critères relevant des champs de la discrimination et susceptibles de motiver des inégalités : sexe, âge, appartenance syndicale, origines, apparence physique.

Un comité de suivi, formé des représentants des

OS et de l'administration suit l'avancement des actions au moins 1 fois par an. Une commission spéciale constituée des mêmes acteurs est chargée, sous couvert de confidentialité, de faire un point sur le suivi des cas de discrimination signalés au sein de notre pôle ministériel.

Ce protocole a donné naissance -entre autres - à un guide sur les droits syndicaux, à la signature d'une charte sur la non-discrimination des personnes LGBTQIA+, à un guide du non-discrimination liée à l'apparence physique.

La négociation d'un nouveau protocole devrait être engagé en 2025.

2-L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un nouveau protocole est en cours de négociation pour la période 2025-2028.

Malgré le système de fonctionnement par grille pour la rémunération dans la fonction publique, nombre de disparités et d'inégalités persistent.

Ces inégalités sont le fait de l'ultra féminisation des métiers administratifs, et d'une sur-masculinisation des filières techniques. Elles sont aussi le fait d'événements personnels et de freins sociaux qui ont la dent dure : grossesse, maternité, temps partiels, charge familiales, famille monoparentale... ralentissent la progression de carrière et impactent la rémunération des femmes principalement.

A cela se rajoutent la discrimination vis-à-vis de la santé des femmes (endométriose, ménopause, période menstruelle douloureuse...) et les cas encore trop nombreux de violences sexistes et sexuelles, que ce soit dans le cadre professionnel ou personnel.

Ce protocole a pour objet de mettre en place des outils pour permettre d'effacer toutes ces inégalités, de sensibiliser et former l'ensemble des agent.e.s sur leurs droits et devoirs en la matière. Et si l'administration accepte de faire preuve d'ambition et de courage, il pourrait être novateur, notamment concernant la prise en compte de la santé des femmes. Le Sne-FSU a ainsi mis au débat la création d'un congé menstruel.

On peut déplorer qu'aujourd'hui, après un premier protocole qui a duré de 2019 à 2024, bon nombre

de services et établissements publics ne se sont toujours pas emparés du sujet, malgré leur obligation. Beaucoup de travail reste donc à faire !

3- Le Handicap.

Dans la droite ligne des précédents protocoles, celui-ci s'intègre dans la lutte contre les discriminations et pour l'intégration de toutes et tous dans la sphère professionnelle. Le but est que le recrutement des personnes en situation de handicap ne soit plus un problème. Nous nous devons de mettre en place les méthodes et équipements permettant d'effacer au mieux les contraintes liées au handicap dans la sphère professionnelle. Il en va aussi de la sensibilisation et de la formation des personnels pour une meilleure inclusion.

Ce protocole définit entre autres les modalités de recrutements, mobilités et promotions réservés, les obligations d'équipements et d'accompagnements. Il aborde la pluralité des handicaps physiques et psychiques, et la nécessité de communiquer sur les droits relatifs à la situation des personnes concernées.

Un comité de suivi est là aussi chargé de suivre la mise en application des actions identifiées dans le protocole.

4- Le droit à la déconnexion.

Il s'agit d'un accord signé en décembre 2022.

Cet accord rappelle les règles, droits et devoirs en termes de temps de travail et spécifiquement en termes de droit à la déconnexion.

Chacun.e se doit de respecter les chartes et règlements intérieurs sur le temps de travail. La précision des droits et devoirs sur la déconnexion a dû être renforcée à l'aune de la mise en place du télétravail et de la multiplication des outils numériques.

Par exemple, il est rappelé qu'il est de la respon-

sabilité de toutes et tous de ne pas solliciter un.e collègue en dehors des heures de travail réglementairement défini. Il est aussi rappelé qu'il n'y a pas d'obligation de réponse en dehors de ces heures. Les seules exceptions relèvent de la condition d'astreintes, qui sont elles-mêmes définies réglementairement.

Un focus est également fait sur le bon usage des outils numériques.

Enfin, et c'était une demande forte du Sne-FSU, le lien est explicitement fait entre régulation de la charge de travail et droit effectif à la déconnexion.

5- Le télétravail.

Le dernier protocole a été signé en février 2022. Sa mise en place a été consolidée par le retour d'expérience de la période Covid.

Il reprend les dispositions définies par l'accord de la DGAFP. Chaque service et établissement doit mettre en place les conditions qui y sont définies, et ne peut pas être moins disant.

Là aussi ce protocole reprend les droits et devoirs de chacun.e en la matière. Il rappelle les conditions d'exercice du TT, les obligations respectives de l'employeur et de l'agent.e (respect du droit à la déconnexion, équipements, déclaration des heures, missions télétravaillables...).

Le télétravail est un droit, basé sur le volontariat de l'agent, et ne peut être imposé par l'encadrement (sauf situation exceptionnelle).

Vos représentant-es Sne-FSU Ecologie sont investis-es dans la négociation, la mise en place et le suivi de ces protocoles. Ils sont à mêmes de porter vos revendications, répondre à vos questions, faire remonter à la tutelle des dysfonctionnements locaux. Alors n'hésitez pas à les contacter pour de plus amples informations !

Pour consulter les Protocoles et les Guides :

Protocole handicap : <http://www.dotspirit.com/url/8JkgV9SD>

Protocole discrimination : <http://www.dotspirit.com/url/15P6YAFV>

Protocole égalité femmes hommes : <http://www.dotspirit.com/url/EDUV9528>

Accord droit à la déconnexion : <http://www.dotspirit.com/url/S9GHN26W>

Accord télétravail : <http://www.dotspirit.com/url/DE6B9CZX>

Charte LGBTQIA+ : <http://www.dotspirit.com/url/P8GJ6YDM>

Guide des droits syndicaux : <http://www.dotspirit.com/url/A36JB482>

Guide sur les discriminations liées à l'apparence physique : <http://www.dotspirit.com/url/WPMZ8DC3>



Médiateur·rices du patrimoine et gardes-moniteur·rices au Parc national de La Réunion : quelle égalité de traitement ?

Sandrine Descaves

Les revendications de la section Sne-FSU

Depuis la création du Parc national de la Réunion, de nombreux·euses agent·es de terrain ont été recruté·es pour assurer des missions essentielles de protection, de valorisation et de sensibilisation du patrimoine naturel et culturel de l'île, en deux métiers distincts, au départ, qui aujourd'hui se confondent. Toutefois, force est de constater que la situation statutaire et les évolutions de carrière de ces personnels n'ont pas suivi une logique égalitaire, générant frustration et incompréhension.

Au départ, deux métiers distincts sur le terrain

Neuvième parc national français, le Parc national de la Réunion est créé dans la foulée de la loi Giran (2006). Celle-ci révisé la loi de 1960 fondant le concept de parcs nationaux en France, avec le but de moderniser et d'adapter à la décentralisation les parcs nationaux et de créer les parcs naturels marins. Elle induit une révision des missions des parcs nationaux en les axant sur le développement durable, concept déjà ancien et déjà presque galvaudé en 2006, l'économie prenant clairement le pas sur les deux autres piliers - social et environnemental. Dans les faits, les parcs historiques mettaient déjà en œuvre le développement durable, particulièrement les plus habités ou les plus marqués par des activi-

tés humaines.

Le Parc national de la Réunion voit donc le jour le 5 mars 2007, soit une semaine après la naissance du Parc amazonien de Guyane. Il naît de la volonté politique des collectivités de l'île et dans la formule « nouvelle génération ». A la Réunion, un nouveau métier est créé, celui de « médiateur·rice du patrimoine », imaginé par le préfiguré du Parc national, J. Merlin, futur directeur du Parc national des Cévennes et détracteur affiché du métier de garde-moniteur·rice et des corps de l'Environnement – Agent·es techniques de l'Environnement (ATE) et Technicien·nes de l'Environnement (TE).

Ainsi, entre 2008 et 2009, 20 médiateur·rices du patrimoine, créolophones, sont recruté·es pour accomplir des missions de sensibilisation, de connaissance et de conservation aux côtés de gardes-moniteur·rices issu·es du concours national des ATE.

Le référentiel « métiers » des parcs nationaux, élaboré en 2011 par Parcs nationaux de France (PNF) et l'Atelier technique des espaces naturels (Aten), explique que « Le·la médiateur·rice assure un rôle d'interface entre la population locale, les usager·ères du territoire et l'équipe du Parc sur les sujets socio-économiques et patrimoniaux. Le métier de médiateur·rice combine certaines fonctions des gardes-moniteur·rices et animateur·rices pédagogiques et développe une activité d'agent·es de médiation pour accompagner les projets des habitant·es. »

Alors que le métier de garde-moniteur·rice est dépeint de la sorte :

« Au sein de son établissement, le·la garde-moniteur·rice a vocation à être la référence en terme de connaissances de son territoire (district et/ou secteur), tant en matière de patrimoine que de

connaissance des intervenants, afin de pouvoir apporter son éclairage en interne sur les sujets concernant ce territoire. Il·elle est un·e intervenant·e fondamental·e dans la mise en œuvre de la politique du Parc sur ce territoire.

Le·la garde-moniteur·rice assure une mission de surveillance et de protection du patrimoine naturel, culturel et paysager du parc, informe et accueille le public et assure le suivi scientifique des espèces, milieux et habitats. Le·la garde-moniteur·rice est assermenté·e et commissionné·e pour faire respecter la réglementation du parc et le Code de l'environnement (fonction de police de la nature) ainsi que certaines autres législations (Code forestier, Code pénal...). Il·elle assure au quotidien un rôle de représentation du Parc sur le terrain en interface avec de nombreux intervenant·es. »

Si l'approche du nouveau métier de médiateur·rice est intéressante en tant qu'elle traduit la volonté louable d'intégration des enjeux de conservation, la frontière est mince, dès le départ, entre les deux métiers. Aujourd'hui leur distinction est difficile, parfois impossible, au sein des mêmes équipes. En revanche, la différence est virtuellement entretenue par la direction de l'établissement générant un manque de lisibilité, une difficulté de positionnement interne au sein des équipes et une inégalité de traitement incompréhensible pour les agent·es.

Un passé marqué par des recrutements dérogatoires

Entre 2008 et 2009, les 20 médiateur·rices du patrimoine ont été recruté·es en tant que contractuel·les dérogatoires en CDD pour des missions de sensibilisation, de connaissance et de conservation aux côtés des gardes-moniteur·rices ATE stagiaires puis titulaires de la Fonction publique. Après six ans de service, ces agent·es contractuel·les de droit commun ont été CDI-sées. Celles et ceux qui étaient toujours en poste en 2017 ont accédé au "quasi-statut de l'environnement" (QSE). Ils·et elles ont été reclassé·es au premier niveau de la grille des agents d'exécution –correspondant à la catégorie C de la Fonction publique, et leur ancienneté n'a pas été reprise.

Première injustice, donc, pour les premier·ères médiateur·rices du Parc national ! La création du

QSE a été de ce point de vue un traumatisme de carrière pour quasiment tous les agent·es en poste à sa création. Traumatisme durable qui continue d'impacter les carrières de trop nombreux·euses agent·es dans les établissements publics de l'environnement concernés (OFB, parcs nationaux, Conservatoire du littoral, établissement public du Marais poitevin), avec des appréciations différentes de reclassement entre établissements selon les profils des postes occupés, et une faible reprise d'ancienneté. Traumatisme accentué par la faiblesse des taux d'avancement de niveau et de promotion de catégorie qu'il est urgent de corriger.

Cette injustice a été ressentie aussi à la Réunion, lors des recrutements qui ont suivi. Les quasi-statuts recruté·es ont pu bénéficier d'une reprise d'ancienneté. Heureusement pour elles-eux. Elles·ils se sont retrouvé·es presque au même niveau indiciaire que les plus ancien·nes, dont l'avancement et la promotion avaient été finalement ralentis par les grilles du QSE, où l'avancement est lent et les taux pro/pro (nombre de promu·es/nombre de promouvables) sont trop faibles pour changer de niveau. Pour les plus ancien·nes, la situation était déjà incompréhensible.

Ce sentiment a été conforté par la stratégie inégalitaire que l'établissement a choisi de mettre en place par la suite.

Une stratégie payante... uniquement pour le budget du Parc national...

En parallèle des recrutements contractuels, 17 Agent·es techniques de l'environnement ont été recruté·es en 2009 en tant que gardes-moniteur·rices, suite à la mise en place du concours spécifique. Aujourd'hui, seul·es 4 d'entre eux·elles sont encore en poste et ont accédé à la catégorie B dans le cadre des concours et promotions de requalification récente du corps des ATE en TE. Ils·elles appartiennent désormais au corps des Technicien·nes de l'environnement.

En 2009, le ratio était donc de 17 gardes-moniteur·rices, agent·es du corps de l'environnement, fonctionnaires, stagiaires en passe d'être titularisé·es, formé·es spécialement, et de 20 contractuel·les dérogatoires, médiateur·rices du patrimoine.

Jusqu'en 2025, ce ratio a complètement été modifié alors que les fonctions étaient homogénéisées. Aujourd'hui on compte 22 agent·es public·ques sous QSE, en CDI ou CDD, de catégorie C occupant pour 19 d'entre eux·elles les fonctions de médiateur·rices du patrimoine et 3 celles de gardes-moniteur·rices. Ils·elles travaillent dans les mêmes équipes que 4 fonctionnaires gardes-moniteur·rices, dont seulement 3 sont technicien·nes de l'environnement et 1 est détaché·e sur le corps des TE. On notera que détaché·es et contractuel·les sont moins bien formés que les TE, notamment en ce qui concerne la police de l'environnement : ils·elles suivent la partie commissionnement, mais n'ont pas pu suivre les formations associées (techniques d'interpellation, audition...). Également, 3 fonctionnaires TE encadrent les équipes. Ils·elles réalisent les mêmes types de missions en marge de la fonction principale de management.

La tendance à recruter sous contrats les agent·es de terrain est nettement supérieure à celle observée pour les autres postes au sein du Parc national. Au 31 décembre 2023, le Rapport social unique établit en effet que sur un effectif de 81 ETP, 31 sont occupés par des titulaires et 50 par des contractuel·les sous QSE. Au total, 65 % de la masse salariale du Parc national n'était pas fonctionnaire fin 2023. En revanche 76% des gardes-moniteur·rices et des médiateur·rices sont contractuel·les, bien qu'un corps dédié, le corps des TE, existe.

Cette diminution drastique du nombre de fonctionnaires du corps de l'environnement traduit la volonté délibérée de la direction du PN de la Réunion, qui n'embauche plus que des CDD pour les postes de médiateur·rices mais aussi de gardes-moniteur·rices.

Depuis 2021, alors que le corps des ATE (catégorie C) vient d'être « mis en extinction », ce sont 6 gardes-moniteur·rices contractuel·les en CDD de catégorie C qui ont été recruté·es sous quasi-statut environnement. L'établissement a fait le choix de ne plus recruter d'agent·es du corps tech-

nique de l'environnement. Il bloque aujourd'hui les fonctionnaires TE en n'ouvrant les postes que sur la catégorie C et il empêche l'arrivée des TE, y compris en ne leur permettant pas d'accéder aux postes à profil technique correspondant au corps. Ainsi l'établissement a embauché des TE en tant que chargé·es de mission, mais en imposant une disponibilité et un contrat à un·e agent·e, à l'origine fonctionnaire et TE, qui pourtant accomplit au PN de la Réunion des missions relevant du champ des missions de son corps.

Le Parc national a publié en 2024 un appel à candidature pour un poste de garde-moniteur·rice en le limitant aux seules catégories C et contractuel·les, du corps des ATE (alors qu'il n'en subsistait plus qu'une trentaine au niveau national) ou originaires d'autres corps (les détaché·es sur corps étaient explicitement recherchés dans l'appel). Or les postes des gardes-moniteur·rices sont de catégorie B. C'est bien le sens de la reconnaissance par la loi de requalification du corps au regard des missions que ces fonctions revêtent.

Sans égard pour la loi, l'établissement public du PN de la Réunion recrute, d'une part, dans la catégorie inférieure à celle correspondant à la fonction et aux missions réelles du poste ouvert, et, d'autre part, crée des conditions inégalitaires de recrutement à double titre : en premier lieu, selon l'origine statutaire des agent·es public·ques (discriminant le corps des TE) et, en second lieu, la loi de transformation de la fonction publique garantit un égal accès aux contractuel·les et aux fonctionnaires à l'embauche dans les établissements publics, le choix se faisant au regard des compétences, comme le soulignent les Lignes directrices de gestion de l'établissement. Si le Sne-FSU dénonce cette loi par ailleurs, force est de constater qu'elle n'est pas respectée ici, alors même que la loi a bien changé depuis la création du Parc national et permet l'emploi de CDD sur des postes permanents, sans dérogation. Pour

autant, la loi de transformation de la fonction publique (TFP) ne prévoit pas une exclusivité d'embauche en CDD.

Depuis 2009, la direction du Parc national n'a fait remonter aucune demande d'ouverture de postes aux concours d'ATE et TE.

En conséquence, le CDD QSE est utilisé à outrance et les gardes-moniteur·rices recruté·es doivent attendre six ans avant de se voir proposer un CDI alors que rien ne le justifie réglementairement. Est-ce un choix délibéré de précariser ? L'ensemble des recrutements sur postes pérennes conduit au sein des unités territoriales du Parc national de la Réunion, à systématiser l'embauche de contractuels "quasi-statut" de catégorie C. Pourquoi ? Avec quelles conséquences ?

Les cordons de la bourse dictent-ils les choix du Directeur ? La théorie est plausible devant l'absence d'autres arguments. Il faut dire que le dialogue social n'en portant que le nom, les représentant·es du personnel ont bien du mal à se faire une idée, entre tactique cachée et stratégie avouée. Il est temps que la direction se reprenne et répare les conséquences importantes que ses décisions engendrent dans le quotidien personnel des agent·es et le climat social des équipes.

Une reconnaissance inégale et des tensions persistantes

Au quotidien, les agent·es embauché·es en catégorie C sous QSE en tant que gardes-moniteur·rices ou médiateur·rices, sont précarisé·es. Ils connaissent un écart de salaire significatif avec les fonctionnaires de catégorie B dont relèvent ces fonctions. La comparaison de deux fiches de paie d'agent·es occupant de mêmes fonctions fait apparaître une différence de 31% en défaveur de l'agent·e contractuel·le pour une ancienneté pourtant deux fois plus importante, alors qu'on sait la vie chère en outre-mer.

L'écart a donc trois causes : la différence de catégorie, la moindre progression des carrières sous QSE et le différentiel de primes. Concernant le régime indemnitaire, la catégorie des personnels d'exécution, équivalente à une catégorie C, ne peut pas prétendre à la prime de risques qui,

dans le QSE, peut seulement être versée aux catégories équivalant à A et A+, bien qu'elles ne soient pas ou extrêmement rarement concernées et souvent pour des activités de police autres que des interventions sur le terrain. Les agent·es contractuel·les, médiateur·rices ou gardes-moniteur·rices, commissionnées et assermentées, ne perçoivent ainsi aucune indemnité associée à leur mission de police et aux risques encourus, ce qui renforce encore les inégalités de traitement.

Avec plus de 17 ans de service, les plus anciennes agent·es de catégorie C reclassé·es au premier échelon de la grille QSE, à sa création en 2017, n'ont jamais pu bénéficier d'une promotion ou d'un avancement. Leur stagnation de carrière provoque un profond sentiment de frustration.

La disparité importante de traitement des agent·es pour l'exercice de missions similaires entraîne des tensions, renforcées par des choix plus qu'hasardeux d'une direction aujourd'hui irresponsable.

Ainsi, au sein des équipes, la confusion des fonctions de médiateur·rices et gardes-moniteur·rices se renforce, les spécificités étant de plus en plus floues. Les équipes connaissent une perte d'expertise, notamment du fait de la dévalorisation de la formation en matière de police judiciaire.

Six médiateurs du patrimoine sous QSE, en poste depuis plus de 11 ans, ont suivi la formation au commissionnement "eau et nature", devenant ainsi Inspecteurs de l'environnement de catégorie C. Aucune stratégie de requalification catégorielle ou de valorisation indemnitaire ne leur a été proposée en interne. Ils·elles accomplissent pourtant, comme leurs collègues, des missions à risque de nuit, parfois le week-end, toujours pour le même salaire. On peut par ailleurs noter qu'ils·elles ont reçu une formation incomplète, au détriment des compétences, de la sécurité et de l'organisation du collectif de travail.

La poursuite des recrutements d'agent·es contractuel·les en catégorie C, quand ils·elles ont les diplômes requis de la catégorie B, et alors que les ATE ont été requalifié·es en catégorie B, n'est plus acceptable.

La section du Sne-FSU du Parc national de la Réunion aspire à une résolution urgente des inégalités.

Face à cette situation, les revendications sont les suivantes :

- La requalification des postes de médiateur·rices du patrimoine en poste de gardes-moniteur·rices, ou une clarification des fiches de postes entre ces fonctions, si tant est qu'elles soient encore distinguables aujourd'hui ;
- Tous ces postes, lorsqu'ils sont vacants, doivent être ouverts en B (QSE ou fonctionnaires dont TE) ;
- Tou·tes les agent·es sur ces postes doivent se voir proposer par l'administration une solution pour passer en catégorie B, reconnaissant ainsi leurs métiers et leurs compétences, avec bien-sûr une rémunération adéquate, qu'ils soient médiateur·rices ou gardes-moniteur·rices ;
- La prise en compte de leur ancienneté et de l'expérience acquise dans le cadre d'un reclassement indiciaire ;
- La prime de risque doit être versée aux Inspecteur·rices de l'Environnement contractuel·les pour leur mission de police ;
- Des postes doivent être ouverts aux concours de TE dans les années à venir pour répondre aux besoins ;
- La mise en sécurité des équipes par la mise en place à l'embauche et en continu, d'une formation de bon niveau sur le plan juridique, sociologique, communicationnel et d'intervention, en matière de police judiciaire, pour tous les commissionné·es et assermenté·es ;
- Le passage en CDI après au maximum trois ans de CDD.

VIE DES BRANCHES

BRANCHE BIODIVERSITE

Être ou ne pas être ?

*Pour le bureau de branche Sne-FSU Biodiversité :
Sébastien Jacquillat, Fabienne Mallet et Isabelle Heba*

A ce jour, la création de l'OFB n'est toujours pas finalisée faute de moyens humains. Il manque encore des instructions indispensables au fonctionnement de l'établissement et certaines sont temporaires depuis... 2020 ! Un exemple : fin 2024 l'administration a présenté les Rapports Sociaux Uniques (RSU) 2021, 2022 et 2023 mais nous n'avons toujours pas accès à la base de données sociales (données détaillées, qui servent à renseigner les indicateurs du RSU).

Depuis l'automne 2023, l'établissement et ses agents ont été remis en cause par certains syndicats agricoles et par certains politiques. A partir de janvier 2025, les tensions et les exactions se sont amplifiées avec la période des élections aux chambres d'agriculture et par les propos tenus par le premier ministre lors de son discours

de politique générale (les agents commettent des "fautes" et "humilient" les agriculteurs). Environ 94 actes de dégradations envers les implantations de l'OFB ont été recensés, dont au moins 24 sur le mois de janvier 2025, parfois avec des dégradations importantes et/ou des menaces envers les agents. Certaines implantations ont été dégradées à de multiples reprises, jusqu'à six fois pour l'une d'elle, caractérisant un harcèlement et instaurant une pression sur les agents.

En réaction, toutes les organisations syndicales représentées à l'OFB ont initié un mouvement intersyndical de défense de l'Office Français de la Biodiversité et de ses personnels. Le personnel a massivement suivi le mot d'ordre de l'intersyndicale (au moins 80 %) et une journée de grève et de mobilisation a eu lieu le 31 janvier 2025. 50% du personnel de l'établissement était en grève ce jour-là, dont 62% par des agents affectés en service départemental.

Au delà des propos tenus vis à vis des agents de l'établissement, les accusant de les harceler par des multiples contrôles en étant armé, les politiques ont opéré un "retour en arrière" sur les mesures environnementales en mettant au vote de



nos politiques des textes sur le retour à l'emploi de certains produits phytosanitaires ayant un impact direct sur les abeilles et sur nos ressources (pollution de l'eau, des végétaux, ...).

A l'origine l'OFB a été créé par le législateur, notamment, pour veiller au respect de la réglementation qu'ils ont voté, mais également pour faire évoluer les pratiques afin de préserver nos ressources. A ce jour et afin de répondre au lobbies, ce même législateur porte atteinte à la santé publique afin de préserver ses voix aux futures élections, en critiquant au passage les agents, allant jusqu'à remettre en cause l'existence même de l'établissement.

La tendance politique actuelle n'est pas favorable à l'environnement et aux établissements ayant des missions rattachées à l'environnement. Les tensions avec certains syndicats agricoles ne sont que le début d'une bataille pour le maintien de nos établissements et de nos missions.

A l'OFB, sans réponse à nos revendications, le mouvement est toujours en cours. L'intersyndicale est toujours en vigueur, et maintient un front uni face à l'administration. Plusieurs actions ont ainsi été menées en communs, dont 3 recours administratif et 2 dépôts de plaintes.

Les 9 sections géographiques de l'OFB se sont réunies ce printemps dans une assemblée générale commune. La participation est en baisse, et le temps de travail sur la résolution a malheureusement dû être restreint du fait de l'organisation en même temps d'une visioconférence avec la Ministre à l'initiative du Directeur Général.

Le Sne-FSU continue à tenir des permanences en visioconférence : elles concernent maintenant plus de suivis de dossiers et génèrent un peu moins de nouveaux contacts avec des agents.

En résumé, Le DG s'empresse de mettre en œuvre les mesures issues des précédents rapports et le dialogue est très compliqué, avec le boycott des 2 derniers CSA. Dix mesures doivent prochainement être annoncées lors d'un déplacement conjoint de nos ministres de tutelles (MTE et MASA), mesures que le DG n'a pas présenté aux représentant-e-s du personnel de l'établissement.

Le DG de l'OFB a été auditionné au Sénat le 25 mars ([replay disponible ici](#)) : il a évoqué les effectifs (avec une baisse de 25 ETP annoncée pour 2025), la fusion avec les Parcs Nationaux et l'Établissement du Marais Poitevin, le développement d'outils Microsoft dans l'établissement....

À l'occasion de l'examen du Projet de loi de simplification de la vie économique à l'assemblée nationale en avril, la droite et l'extrême droite ont à nouveau déposé des amendements visant à supprimer l'ADEME et l'OFB.



BRANCHE ESPACES PROTEGES

Marion Draperi

Cette année encore, les parcs nationaux font état de fortes difficultés budgétaires, principalement dans les parcs « anciens ». La masse salariale peut représenter jusqu'à 93 % du budget de l'établissement, laissant très peu de marge pour fonctionner. De plus, certains parcs ont dû faire face ces dernières années à de graves événements climatiques qui ont causé des dégâts importants sur les infrastructures dont ils ont la charge. Par exemple, le Parc national des Ecrins a voté pour la deuxième année consécutive un budget en déficit (cette année pour 700 000 euros !). La dotation de l'Etat ne suit pas les mesures catégorielles et salariales, le vieillissement du collectif de travail, et encore moins les événements climatiques qui ne vont cesser de s'accroître et se multiplier !

Un courrier a donc été envoyé au Premier ministre mi-janvier pour demander une augmentation des moyens financiers et a minima de ne pas toucher aux effectifs, conformément aux premières annonces qui avaient été faites lors du PLF 2025 (avant le dépôt de l'amendement proposant la baisse de 7 ETP sur la brique Parcs nationaux !).

En effet, le gouvernement Bayrou a repris l'amendement retirant 7 ETP aux Parcs nationaux pour 2025, en ajoutant en plus une baisse de la masse budgétaire de 5%, soit plus que la baisse globale du budget de l'Etat. Les parlementaires

VIE DES BRANCHES

(hors extrême droite) ont également été interpellés en ce sens.

Les directions des parcs nationaux avaient d'ailleurs rendez-vous avec la DEB mi-janvier. La DEB leur aurait plus ou moins répondu qu'ils devraient s'estimer heureux si les PNx ne subissaient aucune baisse !

Les président.es des parcs nationaux ont également adressé un courrier au Premier ministre pour demander l'arrêt de l'érosion des moyens des PNx et une augmentation des budgets des établissements.

Dans ce contexte de disette budgétaire, les directeur.ices semblent prêt.es à faire des économies tous azimuts, quitte à inventer des notions qui n'existent dans aucun texte réglementaire. Pour exemple, dans plusieurs parcs nationaux, des notions de « missions régulières ou exceptionnelles » sont apparues pour limiter les droits à frais de déplacements, en niant complètement la réglementation actuelle. Pour faire des économies de bout de chandelles, les directions sont donc prêtes à risquer des contentieux et à finir de démotiver leurs agents déjà bien éprouvés par l'érosion de leurs missions fondatrices et des managements plus que discutables.

Autre actualité, un courrier a été envoyé au Directeur général de l'OFB pour l'alerter sur les défaillances de gestion de l'OFB vis-à-vis des établissements rattachés que sont les parcs nationaux, que ce soit sur la gestion des corps d'ATE/TE (notamment le fait que certains parcs recrutent encore des catégories C sur des postes de B ! créant des inégalités inacceptables), sur le concours et la formation initiale des TE, ou encore sur le déficit en offre de formations adaptées à nos métiers. Il semblerait que M. Thibault ait trouvé le courrier un peu rugueux ! Pour lui, tout va bien. La convention de rattachement doit bientôt être réévaluée et devrait donc faire l'objet d'une réunion prochainement. C'est en tout cas l'engagement pris par le DG de l'OFB, engagement qui ne coûte rien puisque la convention prévoit une réunion annuelle avec les OS, qui n'a encore jamais eu lieu.

L'imposition du passage aux suites Microsoft

sans qu'aucune évaluation sérieuse n'ait été produite (besoins de nos EP, impacts de ce choix, étude comparative des différentes solutions) a également été mentionnée dans le courrier.

Le choix de Microsoft (qui plus est dans le contexte du retour de Donald Trump au pouvoir et de contraintes budgétaires pour les Parcs) va à contre-courant des bonnes pratiques promues par l'État pour lui-même et ses établissements publics pour garantir la souveraineté numérique du pays. Ces bonnes pratiques sont mises en œuvre depuis plusieurs années au sein des parcs nationaux et consistent à s'orienter vers des outils libres, indépendants et mutualisés plutôt que des solutions numériques propriétaires. A ce sujet la réponse du DG de l'OFB ne nous rassure pas quand il dit que la souveraineté numérique sera assurée grâce à l'offre "Bleue", une offre Microsoft proposée par des entreprises françaises (Orange et Capgemini), qui au passage fait augmenter le coût de la prestation et qui à notre connaissance n'échappe pas à la réglementation des Etats-Unis qui permet à son gouvernement d'accéder à toutes les données qui passent par un outil américain. Et tout ceci est d'autant plus incompréhensible que notre ministère a développé une solution souveraine et sécurisée, et on peut se demander pourquoi il ne l'impose pas à ces établissements.

Pour illustrer les défaillances de gestion entre l'OFB et les parcs nationaux, un autre dossier est sorti mi-janvier : la modification du décret et la sortie d'un arrêté sur les conditions d'aptitude et de santé attendues dans le corps des TE, que ce soit lors de leur recrutement ou au cours de leur carrière. Si les collègues Sne du CSA de l'OFB n'avaient pas prévenu la branche Espaces Protégés, les organisations syndicales des parcs nationaux n'auraient même pas été informées du sujet, alors que des agent.es des parcs sont largement concerné.es ! Et à notre connaissance les directions des parcs nationaux ont été associées à la marge à cette démarche. L'OFB avance à marche forcée avec un pseudo dialogue social (une réunion de deux heures pour un sujet aussi important) et des conditions d'aptitude et de santé complètement « hors sol » si l'on ne travaille pas dans les forces spéciales de l'armée !

Le Sne reconnaît l'importance de conditions spéciales nécessaires à l'exercice de la police de l'environnement, mission essentielle mais pas unique, et le nombre de missions différentes accomplies par les TE appelle une dissociation des critères de santé examinés. Le Sne demande l'ouverture d'une négociation sur les conditions de reclassement en parallèle des exigences d'aptitude. Il est enfin très agaçant que la pénibilité des métiers, finalement reconnue à travers le niveau de conditions de santé attendu par l'Administration à travers ces propositions de textes et sa posture, ne soit pas reconnue dans le même temps par une réflexion sur les risques particuliers à nos missions ouvrant la possibilité de voir nos emplois entrer dans la catégorie des emplois dit "actifs" permettant de bénéficier de conditions d'ouverture de droits à la retraite à hauteur de cette pénibilité. L'abrogation de la réforme des retraites, allongeant l'âge de départ, est encore fraîche dans nos mémoires, pas dans la leur. Toujours plus d'exigences, toujours moins de reconnaissance.

Parlons un peu du futur avec une revendication à porter à l'avenir : il serait temps de demander l'inscription dans les Lignes directrices de gestion d'une durée maximale pour les trois postes de direction principaux : Directeure, directeur adjoint.e et secrétaire général.e. En effet, force est de constater que certaines personnes en place depuis 20 ou 25 ans ont fait ou font encore beaucoup de mal dans certains établissements !



BRANCHE SERVICES DE L'ETAT

Anne-Typhaine Zangelmi

Ce début d'année, de manière identique à 2024, les difficultés politiques et donc budgétaires nationales impactent fortement tous nos services dans leur fonctionnement quotidien.

En D(R)EAL, DDT(M), DIR(M), les moyens matériels sont très fortement restreints, avec une demande, parfois officialisée par des notes préfectorales dans le cadre de la fin de gestion

du budget 2024, de :

- limiter les déplacements à ceux strictement essentiels (critère pour le moins subjectif) ;
- reporter les achats de fournitures courantes ;
- limiter la prise en charge des frais de formations à celles qui sont obligatoires (prise de poste...) ;
- ...

Le mot d'ordre est bien de dépenser le moins possible dans les frais de fonctionnement, pour absorber en partie les coupes budgétaires récurrentes ces dernières années.

On sent aussi une forte pression pour réduire les surfaces de bureau au strict nécessaire, avec en fond une volonté de réduire les dépenses liées aux bâtiments. Il en résulte un sentiment d'être poussés à se tasser. Certaines implantations, situées dans des bâtiments historiques très bien placés, sont aussi démenagées en périphérie des villes dans lesquelles elles sont implantées.

Les effectifs sont aussi très fortement réduits, avec un gel des recrutements qui persiste, et des difficultés à pourvoir les postes, ce qui entraîne trop souvent un report de la charge de travail sur d'autres collègues, parfois déjà surchargés. Cette situation est un cercle vicieux, qui augmente la souffrance au travail et le nombre d'arrêts.

Enfin, la crise agricole a eu et continue d'avoir des répercussions sur de nombreux locaux des services de l'État, qui sont par ailleurs parfois situés sur des sites communs avec l'OFB. Des bâtiments ont été ciblés par des dégradations, tags, blocages et déversement de fumier ou de déchets... Globalement, le climat est menaçant envers les collègues, particulièrement ceux qui ont des missions de police de l'eau. Eux aussi ont des instructions pour alléger voire ne plus faire de contrôles agricoles.

Section Mayotte

Concernant Mayotte, la section est bien évidemment très impactée par le cyclone Chido, et remercie les collègues syndicalistes du Sne pour leur soutien, dont elle est reconnaissante.

VIE DES BRANCHES

Le mot Chido signifie miroir, ce qui est révélateur, car il a mis en lumière beaucoup de choses cachées à Mayotte. Les dégâts ont touché tout le monde, sans distinction, et fait beaucoup de dégâts.

Les deux heures durant lequel le cyclone a sévi ont été terribles. Ferrailles, tôles, bétons ont été transportés sur des centaines de mètres. Les conséquences des dégâts se font encore ressentir jusqu'à aujourd'hui avec des réseaux d'électricité, d'eau, de téléphone, etc. pas encore totalement rétablis.

Du côté des services publics, tous les bâtiments ont été impactés (universités, écoles primaires, collèges...), avec beaucoup de dégâts sur les charpentes. Les anciens kassim (cases en briques de terre comprimées) n'ont pas résisté, et même des maisons en parpaings se sont effondrées.

La DEAL n'a pas été emportée, mais les extensions en containers oui. Au CEI (centre d'entretien et d'intervention – routes), il y a eu beaucoup de dégâts, notamment sur le site au nord, où il a failli y avoir des morts. C'est aussi là où sont affecté.e.s la majorité de nos adhérent.e.s. La toiture s'est effondrée alors que des agents étaient à l'intérieur. Ils se sont réfugiés dans un petit espace de garage, où tout le monde s'est caché. Tous les PC de sécurité étaient aux étages, dont les toitures ont été arrachées, de même que celles de la préfecture.

Les constructions dans les bidonvilles ont été rebâties tout de suite avec le pillage de matériaux emportés par le cyclone. Des réunions ont eu lieu, auxquelles l'Etat était quasiment absent, même concernant les secours.

Le moussada (action collective d'entraide) a permis le dégagement de la route de Mamoudzou (repère A) vers Combanî (repère B, en violet), qui est un axe structurant de Mayotte. Si ce travail avait dû être fait uniquement par les agents publics, 2 à 3 mois auraient été nécessaires pour la remettre en fonction. L'entraide a également permis de dégager les champs des agriculteurs.

Le premier Ministre Bayrou a émis une circulaire du 26 décembre 2024 pour demander aux directions des services de l'Etat à Mayotte d'aider les agents qui souhaitent rentrer en métropole. Certains services plus rapides que d'autres à réagir.

Centre hospitalier : aide 1000€ à tout le monde sans conditions. DGFIP pareil. L'État est mécontent car voulait coordonner la distribution de ces aides.

Au ministère de l'éducation nationale, les agent.e.s ne sont éligibles à l'aide que jusqu'à l'échelon 148, comme si le cyclone avait fait des distinctions. La FSU a réagi à ce sujet.

La section Mayotte a enclenché une négociation avec sa direction. Actuellement, il existe une aide de 2 000 € sans condition mais qui nécessite de déposer une demande. En fonction des dégâts, un dossier pourra être constitué avec l'assistante sociale (maximum 3 500 €), qui pourrait être complété par un prêt ou une aide exceptionnelle.

Le directeur de la DEAL est sur le départ (poste publié au JO), probablement pas à son initiative, car l'info n'a pas été donnée en amont aux organisations syndicales. D'autres fonctionnaires, notamment en responsabilité, risquent d'être incités à muter suite aux dysfonctionnements.

La gestion de crise est catastrophique à tous les niveaux. Des écoles servaient encore pour l'hébergement courant janvier, alors qu'elles devaient rouvrir. L'organisation de l'aide humanitaire est opaque, et elle n'arrive que difficilement voire pas pour la plupart des Mahorais.

La gestion de l'eau et de la nourriture se font par système D, notamment en s'approvisionnant dans les rivières. Les supermarchés sont presque vides et les prix exorbitants. Le nombre de morts, dont le bilan réel ne sera probablement jamais connu mais s'élève sans doute à beaucoup plus de 39 personnes, risque de s'alourdir avec les problèmes d'eau et de choléra.

Un appel à bénévolat a été fait auprès des agent.e.s du MTE et du MASA. Pourtant, beaucoup d'agent.e.s de métropole qui se sont déplacés se retrouvent au chômage technique par manque de directives claires, alors qu'elles et ils sont prêt.e.s à aider. La coordination pose problème, de même que les procédures qui empêchent l'action d'urgence pourtant nécessaire.

Une grosse réunion a eu lieu en début d'année, avec tous acteurs « environnement » à l'assemblée locale. A priori, un plan forestier va être proposé. Malgré tout, la question de l'aide concrète se pose, notamment sur l'utilisation effective des

cagnottes et sur la pertinence des actions mises en place. Sur le reboisement, par exemple, les associations ou spécialistes locaux ne sont pas assez écoutés.

Une autre crainte est que les pouvoirs publics fassent appel à des entreprises extérieures pour faire place nette et reconstruire. En tant que chargé d'éducation environnement et développement durable, Dhoiffari fait le constat d'une très forte résilience végétale. Dans cette période de début de saison des pluies, le reboisement n'est pas une solution. Il faut accompagner la nature sans importer des espèces exogènes et aider les associations à avoir du matériel d'élagage pour éclaircir ce qui écrase les repousses en laissant le bois sur place.

Du côté des revendications syndicales, la priorité est le projet d'extension de la DEALM en bâtiments assez durables et résistants aux aléas. Celui-ci avait été abandonné en 2019 pour motif financier. Aujourd'hui, ce projet ne peut plus être laissé de côté, car il en va de la vie des agents. Remettre en état les bâtiments serait déjà un grand pas en avant. Les agent·e·s reçoivent beaucoup de critiques de la population, mais elles et ils essaient de faire de leur mieux et se sentent solidaires de l'OFB. Le dérèglement climatique va entraîner de plus en plus de cyclones, notamment à Mayotte, ce qui demande de rester fermes sur nos revendications et nos valeurs.

Un point sur Mayotte a été fait à la formation spécialisée de décembre 2024, puis dans la déclaration liminaire du CSA du 31 janvier 2025, avec la demande de remettre des moyens pour Mayotte. Le sujet sera suivi et remis sur la table au niveau ministériel autant que nécessaire.

Section Mer

Groupes de Travail (GT) Mer :

Trois groupes de travail mer se sont réunis autour des thématiques liées aux armes, au mercure et à l'amiante.

Le GT "armes" a abouti à la révision de la note technique relative à l'armement du Dispositif de Contrôle et de Surveillance (DCS).

Le GT "mercure" est en cours de réalisation avec le remplacement progressif des cuves à mercure dans les phares et qu'il a été rappelé qu'un protocole de suivi médical des agents existe.

Le GT "amiante" est au point mort, l'administration se bornant à vouloir dépoussiérer une note sur la prévention lors du travail en milieu contenant des fibres d'amiante. Elle ne veut pas modifier l'arrêté du 1er août 2014 qui permettrait aux inspecteurs des Centres de Sécurité des navires (CSN) et des unités littorales des Affaires Maritimes (ULAM) de bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité amiante (C3A). L'Administration reconnaît malgré tout, la nécessité de mettre en place une mission d'inspection conjointe entre l'Inspection Générale des Affaires Maritimes (IGAM) et l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS).

Dispositif de Contrôle et de Surveillance (DCS) :

L'administration a exprimé sa volonté de mettre en place, pour les navigants, des formations dispensées en interne aux Affaires Maritimes et basées sur un référentiel qu'elle est en train d'élaborer. La DG AMPA se substitue à l'Organisation Maritime Internationale (OMI).

La norme STCW a été créée pour que le niveau de qualification des marins progresse dans le monde afin de diminuer les catastrophes maritimes.

Pour la FSU seuls les brevets STCW ont une valeur qualifiante reconnue à l'international.

La DG AMPA veut s'affranchir de ces évolutions internationales en créant des formations internes, sans délivrance de brevet, qui remettent en cause la sécurité des agents et du monde maritime. Ces apprentissages n'auront pas de recyclage périodique, contrairement aux formations STCW, ce qui ne permettra pas aux agents de maintenir et de faire évoluer leurs compétences professionnelles.

Par ailleurs, certains personnels du DCS sont inquiets de voir les missions de contrôle des pêches (cœur de leur métier) être remplacées par des missions d'assistance aux migrants qui tentent de traverser la Manche.

L'État a décidé de confier au chantier naval "So-

VIE DES BRANCHES

carenam" de Boulogne-sur-Mer la construction d'un nouveau patrouilleur hauturier innovant pour les Affaires maritimes. Ce navire de 54 mètres alliera une propulsion hybride et une assistance vélique. Il marquera une étape significative dans la réduction de l'empreinte environnementale des navires de surveillance maritime. La livraison est prévue pour le second semestre 2027.

Retraite service actif des TSDD (NSMG) et des Syndics des Gens de Mer (Nav/Sec) :

L'âge d'annulation de la décote qui permet de partir à taux plein est fixé à 64 ans pour les catégories actives du corps des syndics des gens de mer (Nav/Sec) et du corps des TSDD (NSMG) contrairement aux Personnels d'Exploitation des Travaux Publics de l'Etat (PETPE) qui est fixé à 62 ans.

Notre secrétaire nationale a demandé des explications à la DRH lors d'une bilatérale et attend des retours.



BRANCHE EAU ET MILIEUX AQUATIQUES

Travailler toujours plus pour être payé-es moins. Ras le bol !

Delphine Jacono

Le Sne-FSU est la seule organisation syndicale représentée dans les 6 agences de l'eau. La Branche Eau et milieux Aquatiques réunit les 6 sections existant dans les 6 établissements.

La charge de travail est de plus en plus lourde, avec un besoin croissant d'échanges inter-agences pour s'informer voire définir au besoin des positions communes dans les instances : multiplication des missions mutualisées, gestion du fond vert sans postes supplémentaires, déclinaison du plan eau avec 66 postes créés en 2024 et supprimés dès 2025.... S'y ajoutent évidemment le besoin d'une revalorisation du quasi-statut des agences de l'eau et, cerise sur le gâteau, la décision des 6 DG de faire travailler le personnel 2 jours de plus gratuitement à partir

de 2024.

Le gouvernement Balladur avait accordé, au sortir d'une période d'austérité, une prime de 5% pour les fonctionnaires et une négociation avec la Direction de l'Eau avait conduit à l'attribution d'une enveloppe financière aux 6 AE pour étendre la mesure à leurs agents contractuels (Ministre de l'Environnement s'appelait Michel Barnier). Sur proposition du Sne, une partie de cette somme a été transformée en création de postes :

- Création d'une nouvelle prime pour les agents contractuels correspondant à 2% de la masse salariale (soit 3% de moins que les fonctionnaires)

- Création de postes en CDI de catégorie V pour l'embauche d'agents présents au sein des agences en Contrat Emploi Solidarité pour 2% de la masse salariale

- Versement d'une prime exceptionnelle « 1994 » aux agents contractuels correspondant à 1,5% de la masse salariale (1500 Francs nets / agent versés en janvier 1995)

- Réduction du temps de travail qui s'est traduite par l'obtention de 2 jours de congés supplémentaires

Fin 2023, l'inspection des finances recommande aux agences de l'eau de « Déduire les jours de fermeture agence des RTT des agents dès le premier jour considéré » au prétexte que nous ne respecterions pas Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat. Les 6 DG se sont donc empressés de ne pas fixer de jours de fermeture dans les agences en 2024. Sans aucune tentative d'argumentation en retour (alors que le nombre d'heures badgées mais écrêtées sans pouvoir être récupérées ou payées s'élève chaque année à plusieurs ETP), sans dialogue social avec les représentants du personnel ni même information du personnel dans certaines agences.

Tout au long de l'année 2024, la Branche a organisé des actions diverses, mobilisant les collègues à l'occasion d'assemblées générales du personnel ou des événements organisés pour fêter les 60 ans de la 1^{ère} loi sur l'eau.

On ne lâche rien ! La Branche a élu début sep-



60 ans de l'AESN
1^{er} octobre 2024



tembre 2 co-secrétaires : Delphine JACONO (Agence de l'eau seine Normandie) et Guillaume Savin (Agence de l'eau Loire Bretagne), qui ont proposé un plan d'actions pour la reconnaissance des personnels via, notamment, la revalorisation du quasi-statut des agences de l'eau et la compensation financière des 2 jours de congés perdus via une modification de l'Arrêté sur la Prime de Performance Collective.

Rencontre des nouvelles et nouveaux DG (5 ont changé sur 6), courriers à la tutelle, interrogations récurrentes dans les CSA locaux rien ne bougeait jusqu'à l'annonce surprise d'une réunion organisée par la tutelle le 9 avril sur les 2 quasi-statuts des agences de l'eau et environnement ! Avec une (mauvaise) surprise pour les agences de l'eau : la refonte complète du régime indemnitaire du quasi-statut, sans temps suffisant pour s'approprier les notions de sujétions ou de compléments indemnitaires annuels (inexistants dans le QSAE en vigueur depuis 2007) ni données détaillées permettant de comparer finement les 2 systèmes

2025 commence sous le même signe que 2024 :



VIE DES BRANCHES

BRANCHE VOIES NAVIGABLES DE FRANCE

La section DTBS de VNF

Aux voies navigables, le premier poste de commande centralisée « made in VNF » a vu le jour à Compiègne. Il pilote à distance une partie des écluses et barrages de la rivière Oise.

Depuis juin 2024, une douzaine d'opérateurs travaille dans ce poste de commande centralisée (PCC) dans les locaux de l'unité territoriale Seine Nord, faisant partie elle-même de la Direction territoriale des bassins de la Seine.

Trois opérateurs sont présents en permanence de 6h15 à 20h45 pour téléconduire à distance les ouvrages automatisés situés à Venette, Verberie, Pont St Maxence et Creil. Soit au total 8 écluses et 4 barrages et passes à poissons.

C'est le premier PCC au standard VNF (coût : environ 3 millions d'euro), qui va servir de modèle pour être déployé sur l'ensemble du réseau fluvial en France. Il répond à un besoin de modernisation et de sécurisation des ouvrages car beaucoup des anciens postes de contrôles construits dans les années 1960-70 sont vieillissants.

Par contre c'est une révolution dans les méthodes de travail et le cadre de travail des agents, qui étaient habitués à un travail en solitaire dans les cabines d'écluse. Il a fallu six mois de formation pour que les nouveaux opérateurs s'approprient les nouvelles techniques mais également cette nouvelle culture de travail plus collégiale.

Sur le terrain, outre les agents d'entretien nécessaires pour l'entretien des sites, les agents de maintenance sont prêts à intervenir pour résoudre les problèmes ou pannes sur les ouvrages.

En 2026, le PCC de Compiègne téléconduira 7 sites soit 13 sas, 4 barrages et 4 passes à poissons avec le rattachement des ouvrages de Bellerives et Janville sur le canal latéral à L'Oise et surtout de la future écluse de Montmacq, porte d'entrée du canal Seine Nord Europe

A l'horizon 2034, ce PCC transitoire doit être transféré à Conflans St Honorine, PCC cible qui

gèrera une partie de la Seine aval et l'ensemble de la rivière Oise et aussi la navigation de nuit sur l'ensemble du réseau à grand gabarit de la DTBS. Les enseignements recueillis sont d'ores et déjà valorisés à travers d'autres projets en cours.

Consciente que la modernisation est un rouleau compresseur destiné à casser du fonctionnaire, l'administration a supprimé 4 postes pour un investissement proche des 4 millions d'euros quand même. Avant, les 4 ouvrages employaient 4 éclusiers sur chaque site. Avec la restructuration, il n'en faut plus que 3 pour gérer quotidiennement le PCC. La section VNF du Sne FSU a été actrice dans ce projet parce que nos adhérents étaient au cœur des évolutions. Nous avons porté un certain nombre de revendications lors des présentations du projet mais aussi dans les CSA locaux.



Nous avons porté et obtenu des avancées pour les futurs opérateurs :

- Responsabilité supplémentaire en travaillant en affectation dynamique sans chef de salle : reconnaissance par une promotion de tous les agents C2 au grade de C3
- Obtention d'une majoration PCC, à l'origine cette majoration n'était pas destinée au PCC provisoire.

Lors des présentations du projet, l'Indemnité temporaire pour mobilité a toujours été mise en

avant Nous avons négocié pour 3 de nos collègues qui en avaient été écartés parce que leur ancien site était trop proche du nouveau site. Nous avons veillé au respect des conditions d'attribution mais nous regrettons que les contrats à durée déterminée n'aient pu pas en bénéficier malgré leur ancienneté et leur savoir-faire.

Egalement nous avons obtenu une indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (formation) qui avait été « oubliée » par l'admini-

nistration.

Des revendications restent à venir, notamment la revalorisation du montant des indemnités d'astreinte qui n'a pas évolué depuis 2015 sera un premier objectif.

Enfin, nous étions la seule OS à demander un reclassement des agents C3 manager en classe B.



ACTUALITES

L'extrême-droite et la droite populiste contre les politiques environnementales

Maxime Caillon

Après la dissolution de l'Assemblée Nationale le 9 juin 2024, le spectre d'une arrivée au pouvoir de l'extrême-droite a plané sur notre pays. Conscient des dangers qu'elle représente pour notre pays, pour nos droits mais aussi pour nos emplois dans le service public de l'environnement, le Sne-FSU a rédigé dans les semaines suivantes une note à destination de nos collègues, qui décryptait les conséquences d'une politique d'extrême droite pour nos missions et pour nous-mêmes (à lire ici). L'espoir suscité par la victoire du NFP, dont le programme était le plus proche de ce que le Sne-FSU peut défendre en termes de droits sociaux et de protection de l'environnement, est vite retombé devant l'obstination présidentielle à ne pas nommer Lucie Castets au poste de 1ère ministre. Depuis, nous aurons eu deux gouvernements de droite. Mais malheureusement, l'extrême-droite, à laquelle la droite populiste va rapidement emboîter le pas, n'en est pas restée là et depuis l'élection de Donald Trump aux Etats-Unis, un vent réactionnaire souffle un peu partout dans le monde.

En France, les établissements publics ou services de l'État en charge de l'application de la politique environnementale sont devenus leurs boucs-émissaires, mettant même directement en danger les agent·e·s elleux-même.

Ce déferlement d'attaques a clairement une visée électoraliste que ce soit dans le monde agricole, avec les élections des chambres d'agriculture en décembre 2024, et dans la droite populiste avec les rivalités pour son leadership entre Péresse, Retailleau ou Wauquiez. Ce mouvement de fond allie la dérégulation voulue par l'aile libérale et la lutte contre le wokisme de l'extrême-droite. Laurent Wauquiez n'hésite pas à



qualifier les agent·e·s de l'OFB d'idéologues. De l'autre côté de l'Atlantique, la nouvelle administration de Trump, avec Elon Musk à la tête d'un département de l'efficacité gouvernementale, est en train de porter des coups sérieux aux agences fédérales et notamment celle de protection de l'environnement. Climato-sceptiques notoires, ces décisions politiques, comme aussi celles de l'argentin Javier Milei, impactent fortement les recherches sur le climat mais aussi les politiques de transition.

Alors que les menaces sur la biodiversité sont de plus en plus fortes, que la réalité du changement climatique nous frappe de plein fouet, que les politiques menées dans le monde ne sont pas à la hauteur des enjeux, cette alliance entre extrême-droite, droite populiste et capital risque de nous faire régresser. De part et d'autres de l'Atlantique l'attaque est brutale,, stigmatisant les salarié·e·s, notamment les agents publics de l'environnement, mettant en jeu leur avenir et parfois même leur vie. Il est temps et nécessaire d'engager une bataille qui regroupe plus largement le mouvement des luttes écologistes. Le Sne-FSU doit y prendre toute sa place.



A 60 ans, les 6 agences de l'eau entament leurs 12èmes programmes pluriannuels d'interventions pour la préservation de l'eau et des milieux aquatiques

L'analyse du Sne-FSU

Sylvain Irmann

2025 constitue la première année d'un nouveau programme pluriannuel d'interventions pour les 6 agences de l'eau, le 12e. Cela fait maintenant 60 ans que les agences de l'eau orientent les usagers de l'eau vers des pratiques plus vertueuses du fait de redevances incitatives, des conseils techniques qu'elles dispensent, de financements préférentiels des projets apportant de réels gains aux milieux aquatiques et à la préservation de la ressource en eau et de la co-rédaction de politiques publiques, via notamment les Schémas directeur d'aménagement et de gestion des eaux.

Si des gains incontestables ont été obtenus sur l'amélioration de la qualité de l'eau et des milieux aquatiques, certains usages, moins intégrés dans le système agence, ont toujours un impact fort sur la qualité des eaux. Bien entendu, on pense à l'usage agricole qui a un ratio aides/redevances bien meilleur que les autres usages (il touche beaucoup plus d'aide qu'il ne paie de redevances, ce qui est un dévoiement du principe pollueur payeur). Mais si les agences incitent, elles ne peuvent pas tout. Sans un Etat qui fait appliquer la réglementation, le système agence n'est que peu efficace.

C'est en oubliant volontairement ce dernier aspect que des personnes publiques dénoncent de plus en plus ouvertement l'inefficacité des agences pour lutter contre certaines pollutions, dont les pollutions agricoles. Depuis toujours, les agences sont remises en question. Non par ceux qui contribuent au système, y compris la profession agricole, mais par ceux qui aimeraient mettre la main sur le pactole que représentent leurs budgets [plus de 13milliards d'euro de subventions seront accordées par les 6 établissements sur les 6 ans de leurs 12eme programmes 2025-2030].

Alors que viennent de commencer les 12e programmes des agences de l'eau, la bataille existentielle de celles-ci continue, bien que les enjeux vitaux de l'eau se fassent de plus en plus prégnants au regard du changement climatique. Face à la pression qui monte sur l'eau et les milieux aquatiques, comment les agences Seine Normandie (SN), Loire Bretagne (LB) et Rhône Méditerranée et Corse (RM&C) sont-elles préparées ? Nous avons posé la question à Jérôme Ratiarson et Rémy Marques, tous deux représentants du personnel Sne-FSU au Conseil d'Administration de leurs agences, à SN pour le premier et à LB pour le second. Ancien administrateur moi-même, j'ai également apporté mon éclairage en ce qui concerne RM&C, .

Ce qui frappe en premier, c'est de constater que les moyens financiers ne vont pas du tout évoluer de la même manière sur ces trois territoires, ce qui induit des ambitions à la hausse pour les uns et drastiquement à la baisse pour les autres. A la baisse à Loire Bretagne, notamment sur le volet agricole, pour cette agence qui est probablement la plus concernée par le sujet ! Les choix politiques opérés sont un signal fort envoyé à la profession agricole en défaveur de l'environnement, éloignant

ACTUALITES

encore l'horizon de l'atteinte du bon état des eaux. Des ambitions en hausse à SN et RM&C mais des inquiétudes au regard des moyens humains qui n'évoluent pas : les 6 agences de l'eau ont perdu 16% de leurs effectifs depuis 2009, soit l'équivalent de toute l'agence Loire Bretagne. Cela pourrait induire une baisse de présence des agents des agences sur le terrain pour promouvoir et suivre des nouvelles approches et des projets ambitieux. Qu'en ressortira-t-il in fine ?

Pour toutes et tous, à coup sûr, une charge mentale accrue soit pour expliquer les reculs, soit pour faire face à l'afflux des demandes, notamment sur des sujets nouveaux que l'on ne maîtrise pas : sobriété, biodiversité, reut.... D'autant plus que les conflits autour de l'eau vont augmenter. Or, comme nous sommes au cœur des processus de partage de l'eau, nous allons aussi vers une augmentation des pressions lobbyistes. Il n'est pas sûr que les collègues y soient bien préparés !

De même, dans cet environnement qui se dégrade, nos collègues des services redevances vont avoir à gérer une énième réforme des redevances. Cette réforme se veut plus incitative, ce qui va induire une charge financière accrue sur les redevables. Il va donc leur falloir expliquer ces changements et pourquoi beaucoup d'usagers vont voir leur participation financière au budget de l'eau augmenter.

A courir partout ou à ne plus pouvoir intervenir suffisamment, serons-nous capables de nous préserver et de garder le sens de l'environnement et du service public qui nous fait aller au boulot chaque jour ? Si nous ne réussissons pas à remplir toutes nos nouvelles missions, les agences de l'eau survivront-elles aux 12e programmes d'interventions ? Ainsi, se pose aussi la question de comment l'action du Sne-FSU peut contribuer à préserver ce collectif de travail qui a fait ses preuves au point d'avoir été transposé dans la réglementation européenne avec la Directive Cadre Européenne sur l'Eau de 2000.

Comme les autres organisations syndicales, nous défendons les statuts et les conditions de travail des agents. Cependant, depuis la réforme des instances de dialogue social en 2022, notre action a de moins en moins d'impacts de ce côté-là et les représentants et représentants du personnel dans les Comités sociaux d'administration en souffrent. Aussi, plus que jamais, il semble de plus en plus difficile de faire bouger les lignes sans une mobilisation de l'ensemble des collègues. En revanche, et c'est sa spécialité, le Sne-FSU est aussi un syndicat qui pense la politique de l'environnement. En cela, nous avons une crédibilité accrue auprès de tous nos interlocuteurs. Faut-il s'impliquer encore plus, pour attirer plus et augmenter nos forces vives, sur ce volet-là ? D'autant que le Sne-FSU est la seule organisation syndicale représentée dans les 6 agences de l'eau.

Pour Rémy, il faut continuer à faire entendre notre voix et défendre le modèle des 6 agences de l'eau auprès de tous les publics et de tous les interlocuteurs !

Quant à Jérôme, il pense essentiel que l'action syndicale se poursuive et augmente, afin d'alerter sur la remise en cause du système agences et des conséquences néfastes de leur affaiblissement. Et bien sûr il faut continuer la défense des agents et de leur statut : la valeur des agences se trouve être principalement dans la compétence et l'implication leurs agents, qui ne cessent de prouver leur capacité à répondre aux enjeux futurs de l'eau en France. Pour lui, on ne le dit pas assez !

Comme vous l'aurez compris, si l'eau se tarit, les sujets à débats qui nous animent ne sont pas près de s'éteindre. Au moins, c'est déjà ça !

Sylvain Irrmann, chargé d'interventions à l'agence de l'eau RMC

Merci aux 3 témoins qui ont contribué aux réflexions, sur la base d'un questionnaire commun.

	Jérôme Ratiarson agence de l'eau Seine Normandie	Rémy Marques, agence de l'eau LoireBretagne	Sylvain Irrmann agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse
Quelles sont tes missions au sein de l'agence ? (métier, thème, territoire....)	Chargé d'études eaux souterraines pour la direction territoriale Seine-Aval, et également en charge des actions de préservation de la ressource en eau – volet agricole sur les départements 27 et 28. Je suis aussi représentant du personnel au Conseil d'Administration de l'Agence.	Chargé d'intervention spécialisé agriculture, c'est-à-dire chargé de faire émerger des projets en lien avec l'eau et l'agriculture. Puis d'instruire les demandes financières de ces projets, et suivre leur bonne exécution en participant à des visites et réunions sur place en région Centre-val de Loire. Je travaille également sur des sujets de biodiversité et de solidarité internationale. Et je suis le représentant du personnel au Conseil d'Administration de l'agence	J'occupe un poste de chargé d'interventions. Je travaille surtout avec les collectivités sur tous leurs projets et aussi avec la profession agricole sur la sobriété en eau. Mon territoire d'intervention est la Drôme, un des départements les plus irrigués de France et qui voit concrètement le climat méditerranéen l'atteindre. J'ai été administrateur de l'agence pendant XXX ans
Qu'est-ce que 2025 va changer pour toi ?	le lancement du 12ème programme, avec en particulier le focus affiché sur la sobriété et le partage de la ressource, avec une vraie montée en puissance des études volumes prélevables, qui sont des études qui peuvent vite aboutir sur des débats voire des prises de position contradictoires de la part des usagers, au regard des expériences vécues dans le sud de la Loire	la mise en place d'un nouveau programme, qui réduit très fortement les territoires d'intervention sur l'agriculture : les aides disponibles pour l'agriculture sont divisées par 6 entre 2024 et 2025 ! C'est un changement radical de politique : on annonce à des territoires qu'on accompagnait depuis des années de tout arrêter en 2026 au plus tard, faute de moyens financiers. Il y a aussi des tensions financières sur les aides pour les milieux aquatiques. On change également d'outil d'instruction des aides en passant à Rivage. Mais je suis confiant sur ce point : les collègues des autres agences y sont arrivés, on s'adaptera progressivement, faut juste un peu de rodage.	Un nouveau programme avec quelques nouveautés
Au regard des enjeux identifiés sur le BV de ton agence, le 12e programme marque-t-il une nouvelle ambition par rapport au 11e ? Cela paraît-il suffisant pour aller vers une atteinte des objectifs dans un horizon convenable ?	je dirais plutôt que le 12ème programme est presque trop ambitieux, avec de très nombreux objectifs (adaptation au CC, sobriété des usages, promotion des SFN, lutte contre les pollutions, favoriser la concertation et le partage des connaissances, la biodiversité...) qu'il devient difficile de savoir ce qui est prioritaire. A mettre trop de priorités, on perd en lisibilité y compris dans les actions à promouvoir	C'est exactement l'inverse en raison de moyens en forte diminution : l'année 2025 va être très difficile avec - 120M€ d'aide par rapport à 2024. Et en même temps le montant des redevances 12*programme est globalement en hausse sur 6 ans, avec un fort impact sur les industriels. Dans le domaine agricole, les aides attribuables en 2025 et 2026 seront très limitées, du fait de la préemption massive par d'autres acteurs. La non augmentation de la redevance pesticides décidée fin 2023 va impacter durablement notre budget pendant des années. Evidemment non, cela n'est pas suffisant : ne pas augmenter la redevance pesticides est un signal fort envoyé aux agriculteurs en défaveur de l'environnement.	A RMC, le budget interventions va augmenter de 25 %. Le programme s'ouvre un peu plus ce qui va induire des demandes en forte hausse à terme
Au regard de ce nouveau programme et des moyens financiers qui lui sont affectés, les moyens humains te semblent-ils en adéquation ?	beaucoup plus de priorités, beaucoup plus d'actions éligibles, toujours plus d'enjeu et de territoires prioritaires, donc d'interlocuteurs à rencontrer et gérer, mais des moyens en diminution. Ce n'est pas tenable, d'autant plus que les projets ambitieux deviennent de plus en plus difficiles à monter (techniquement, financièrement et socialement), et demandent donc du temps	Après l'élaboration du 12*Programme, qui a fortement mobilisé les collègues en charge du programme et du budget en 2024, ce sont maintenant les collègues redevances qui vont devoir mettre en place un changement radical en lien avec la performance des équipements. Mais cette fois le sujet est commun aux 6 agences de l'eau.	Si les moyens financiers augmentent, si l'ambition du programme s'élève, les moyens humains, au mieux, ne vont pas évoluer. Et ce, après une réduction des effectifs de près de 25 % en 10 ans. Alors, on nous vend que la mutualisation entre les agences va nous faire gagner des ETP, mais pour l'instant, c'est plutôt une stagnation qui s'observe sur les processus soumis à mutualisation
quelles conséquences penses-tu que cela puisse avoir sur la charge mentale exercée sur toi et tes collègues	2 risques principaux : que l'on se détourne des projets ambitieux, qui répondent aux objectifs, pour ne se contenter que de projets « faciles » à mettre en place, moins structurants, nous entraînant de fait dans une logique de guichet. Le mode de gestion des Fonds Verts a été à ce titre éloquent, avec une perte des priorités. Cela conduit à une perte d'intérêt des missions des agences et donc le risque latent de les voir disparaître, puisque toute autre structure pourrait faire la même chose. Le questionnement sur la pérennité des Agences reste une charge mentale très forte.	Je leur souhaite bon courage et tenterai de les aider du mieux possible !	Aussi, au regard de la charge qui va augmenter, nous n'aurons d'autres choix que de dégrader la qualité de notre travail (être moins présents en réunion, moins regardant sur les projets qu'on nous soumet...) ou de pêter les plombes.
Pour les 6 prochaines années, tu es optimiste ou pessimiste ?	Dubitatif, sur la capacité des agences à démontrer leur utilité réelle. Il n'est pas question de la relativiser, mais les agences sont elles suffisamment visibles et soutenues par les usagers. Le risque est grand que les agences soient englobées dans les procès en incapacité de l'Etat à agir, puisque les agences sont de plus en plus contraintes par l'Etat	Très pessimiste : avant on évoquait une menace de fusion des 6 agences de l'eau, mais il y avait finalement peu d'actes en ce sens. Après le vote du Sénat supprimant l'agence bio, de nombreux responsables politiques portent la disparition des agences : propositions d'absorption de l'Ademe, contrôle total de l'Anses, suppression de l'OFB et des agences de l'eau.	Si d'un côté, je peux me réjouir que les agences aient été moins visées par les coupes budgétaires, je suis forcément inquiet quant à la charge qui va s'exercer sur nous. D'autant que, les tensions sur l'eau augmentant et étant au cœur des processus de partage de l'eau, nous allons aussi vers une augmentation des pressions dans nos interventions. Je ne suis pas sûr que nous y soyons bien préparés.
Au regard de tout cela, comment penses-tu que notre action syndicale puisse apporter des réponses et à quelles conditions ?	il est essentiel que l'action syndicale se poursuive et augmente, afin d'alerter sur la remise en cause du système agence et de ses conséquences néfastes. Et bien sûr dans la défense des agents et de leur statut : la valeur des agences se trouve être principalement dans ses agents, tous compétents et en capacité de répondre aux enjeux futurs de l'eau en France. On ne le dit pas assez	Continuer à faire entendre notre voix et défendre le modèle des 6 agences de l'eau auprès de tous les publics et tous les interlocuteurs !	Comme les autres syndicats, nous défendons les conditions de travail des agents. Cependant, avec la réforme des instances de concertation du personnel, notre action a de moins en moins d'impact de ce côté-là. Aussi, plus que jamais, sans une mobilisation de l'ensemble des collègues, il semble de plus en plus difficile de faire bouger les lignes. Par contre, le SNE est aussi un syndicat qui pense la politique de l'environnement. En cela, nous avons une crédibilité accrue pour tous nos interlocuteurs. Faut-il s'impliquer encore plus, pour attirer plus, sur ce volet-là ?

Projet de loi de Finances 2025 – quand l'Etat fait les poches de la politique de l'eau

Delphine Jacono

Les agences de l'eau, à l'origine du modèle européen de gestion intégrée de l'eau

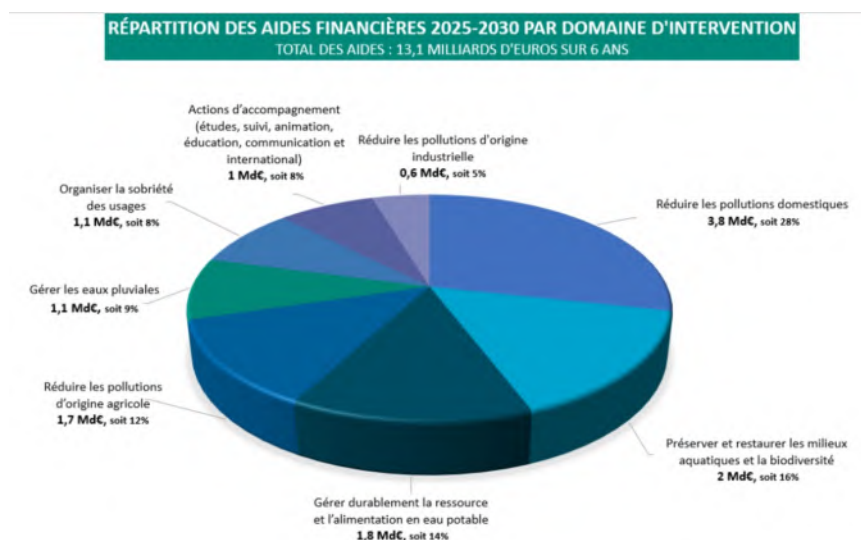
A l'échelle de chacun des six grands bassins hydrographiques du territoire métropolitain, une agence de l'eau est chargée de favoriser par un accompagnement technique et financier une gestion équilibrée et durable de la ressource en eau et des milieux aquatiques, l'alimentation en eau potable, la régulation des crues et le développement

durable des activités économiques. Elle contribue aussi à la connaissance, à la protection et à la préservation de la biodiversité terrestre et marine ainsi que du milieu marin. En

application du principe l'eau paye l'eau, le budget qu'elles peuvent consacrer à cette politique provient du produit de plusieurs taxes affectées (les redevances) payées par l'ensemble des usagers de l'eau : redevance pour pollution de l'eau d'origine non domestique, redevance pour pollution de l'eau d'origine domestique, redevance pour modernisation des réseaux de collecte, redevance pour pollution de l'eau par les activités d'élevage, redevance pour pollutions diffuses, redevance pour prélèvement sur la ressource en eau, redevance pour stockage d'eau en période d'étiage, redevance pour protection du milieu aquatique. Ces six agences de l'eau sont des établissements publics administratifs sous tutelle du ministère de l'Environnement, dotés d'une autonomie de gestion. Des Comités de

Bassins réunissent à l'échelle de chaque grand bassin des représentants de l'Etat, des collectivités, des associations et des acteurs économiques ; ils votent « le programme pluriannuel d'intervention de chaque agence de l'eau, qui détermine les domaines et les conditions de son action et prévoit le montant des dépenses et des recettes nécessaires à sa mise en œuvre » (article L. 213-9-1 du code de l'environnement)

Les montants concernés sont conséquents, à la hauteur des enjeux ! 11,4 milliards d'euros d'aides pour les 9èmes programmes (2007-2012), 13,6 milliards d'euros pour les 10èmes (2013-2018), 12,63 milliards d'euros pour les 11èmes (2019-2024) et 13,1 milliards pour les derniers sur la période 2025-2030.



Un budget affecté qui fait des jaloux

L'intérêt de l'Etat pour ce budget affecté n'est pas une nouveauté. Le projet de loi de finances de 2014 avait instauré, pour la première fois depuis 1966

(date de création des six agences de l'eau), un prélèvement « exceptionnel » de 210 millions d'euros sur les budgets des agences de l'eau pour abonder son budget général, soit près de 10% de leurs recettes annuelles. Dès l'année suivante, ce prélèvement est pérennisé pour trois ans à raison de 175 millions d'euros par an de 2015 à 2017 puis renouvelé pour 200 millions d'euros en 2018, tandis qu'est également créée une contribution au budget de deux autres établissements publics du même ministère, l'ONCFS et l'AFB. Le consommateur d'eau (principal contributeur des budgets des agences de l'eau) paye désormais bien d'autres choses que la seule préservation de la ressource en eau en quantité et en qualité.

Un nouveau mécanisme est institué en 2019 : le

plafond mordant. Le montant total des redevances est désormais plafonné annuellement par un arrêté conjoint du ministre de la Transition écologique et solidaire et du ministre de l'Action et des Comptes publics. Les montants excédant ce plafond sont automatiquement reversés au budget général de l'État. Mais les agences de l'eau sont d'excellentes gestionnaires, comme le reconnaît à intervalles réguliers l'inspection générale des Finances, qui souligne également leur très grande efficacité (pour l'agence de l'eau Seine Normandie, les frais de fonctionnement - frais de personnel notamment - représentent moins de 6% du budget total).

Le produit financier de ce plafond mordant n'a sans doute pas été à la hauteur des espérances de l'État : 107 millions d'euros seulement ont été écoulés sur la période 2019 – 2024 (soit 0.8% des montants des redevances perçues sur la période par les six agences) et avec une tendance baissière de 45 millions d'euros en 2019 à seulement 14 millions en 2024.

Revoilà donc les vieilles recettes : le 19 octobre 2024, l'État a déposé un amendement à son propre projet de Loi de Finances pour « opér[er] en 2025 un prélèvement de cent-trente millions d'euros sur le produit des taxes et redevances perçues par les agences de l'eau ».

Rappel des annonces financières Plan Eau de 2023 :

En mars 2023, le gouvernement adoptait le Plan Eau, 53 mesures pour une gestion résiliente et concertée de l'eau. Un des chapitres est explicitement intitulé « mettre en place les moyens d'atteindre ces ambitions », et 3 mesures concernent directement les agences :

Mesure 38 : 475 millions d'euros de recettes mobilisables supplémentaires en 2024 pour les agences de l'eau (soit une hausse du plafond mordant) afin de contribuer à notamment financer les projets de rénovation des réseaux ou de sécurisation de la ressource.

Mesure 39 : suppression du plafond mordant à partir de 2025.

Mesure 40 : 35 millions d'euros supplémentaires par an pour les Outre-mer au titre de la solidarité inter-bassins.

La Loi de finances 2024(1), une ambition environnementale à l'épreuve des lobbies

- Un relèvement du « plafond mordant » de 2,2 à 2,35 milliards d'euros pour 2024 et 2,5 milliards à compter de 2025 (+325 M€ par rapport à 2023) ... Mais la deuxième hausse a été finalement reportée à 2026, soit un trou de 175 millions d'euros pour les subventions en 2025.

- Une réforme des redevances « petit cycle de l'eau » à compter du 1er janvier 2025. Initialement, la réforme devait être conduite à iso-recettes nettes soit 1,450 Milliards d'euros mais, afin de financer le volet résorption des points noirs des réseaux d'eau potable du « Plan eau », le montant prévisionnel des trois nouvelles redevances a été augmenté à 1,6 milliards d'euros.

- La création de planchers pour les redevances pour prélèvement sur la ressource en eau, soit une augmentation du produit des redevances prélèvement pour les usages refroidissement (centrales électriques) et industriels d'environ 100 millions d'euros supplémentaires.

- Une augmentation des tarifs des redevances pour pollution diffuses sur les ventes de produits phytosanitaires devait générer 37 millions de recettes supplémentaires. Elle a finalement été supprimée du PLF à la suite d'un engagement pris par la Première ministre auprès du président de la FNSEA. Même triste histoire pour la création de planchers pour la redevance pour prélèvement irrigation (recette supplémentaire attendue 10 millions d'euros).

- En guise de consolation, le PLF introduit un gel de la contribution des agences de l'eau au financement du fonds hydraulique agricole (mesure 21 du plan eau : 30 M €/an) jusqu'au PLF suivant qui doit réintroduire une trajectoire d'augmentation de la redevance pour pollutions diffuses et un plancher pour la redevance prélèvement irrigation (Annonce du Ministre Béchu le 21/12/2023 en lien avec le bilan du Plan eau)

Quelles leçons tirer de ces ajustements ? Le rôle incitatif des redevances, conçues comme le reflet des enjeux propres à chaque bassin et la construction négociée d'un consensus sur l'engagement de chaque catégorie d'acteur à l'échelle de chaque bassin versant au sein des

ACTUALITES

Comités de Bassin, est effacé au profit d'arbitrages politiques. C'est la lisibilité des priorités de gestion de l'eau qui trinque. In fine, une fois de plus, le consommateur d'eau du robinet financera les concessions aux lobbies économiques au détriment de l'intérêt général.

Le 12ème Programme d'interventions de l'agence de l'eau Seine Normandie (2025-2030)

	RECETTES	DÉPENSES
BUDGET 4,7 Md€	REDEVANCES 518 M€ en 2025 puis entre 689 et 713 M€ par an.	AIDES AUX PROJETS 3,7 Md € soit + de 610 M€ d'aides prévisionnelles par an
		CONTRIBUTION À L'OFB 952 M€
		FONCTIONNEMENT AGENCE DE L'EAU 295 M€
	FONDS FLÉCHÉS	231 M€ d'aides Fonds vert, biodiversité, éolien en mer

Que dire du nouveau prélèvement exceptionnel de 130 millions d'euros pris aux budgets des agences de l'eau en 2025 ?

Quelques ordres de grandeur tout d'abord. 130 millions d'euros c'est :

- 6% des redevances perçues en 2024 par les six agences de l'eau, ou quasi la totalité des redevances de l'agence Artois Picardie cette même année (146.9 millions €).
- C'est aussi 100% des subventions Fond vert Renaturation Villes et villages versées en 2023 à 830 lauréats pour la renaturation de près de 630 hectares.
- C'est comparable aux montants d'aides attribuées par la commission des aides de l'agence de l'eau Seine Normandie en juin 2024 (176 millions d'euros pour 913 projets) ou par celle de l'agence Rhône Méditerranée et Corse en octobre 2024 (120,1 millions d'euros pour 366 projets)
- C'est plus que la trésorerie de fin d'année d'une agence de l'eau (139,6 millions d'euros

pour Seine Normandie, 79,76 pour Rhône Méditerranée et Corse, 39,69 pour Loire Bretagne). Contrairement aux déclarations de Bruno Le Maire ex ministre du Budget, ces établissements publics n'amassent aucun trésor de guerre.

Cette somme n'est en réalité pas prise aux agences de l'eau, mais aux collectivités, industriels, exploitants agricoles, associations qui toucheront en 2025 moins de subventions pour lutter contre les fuites, traiter les eaux usées, gérer à la source les eaux pluviales, lutter contre les pollutions diffuses, développer des cultures

et des filières économes en eau, restaurer des zones humides... Ces 130 millions d'euros manqueront à la politique de gestion intégrée de la ressource en eau, d'adaptation au changement climatique et de préservation de la biodiversité.

C'est une entorse aux principes de la première loi sur l'eau de 1964, qui a posé les bases d'un système désormais instauré au niveau européen par la Directive Cadre sur l'Eau de 2000 : principe d'une gestion de

l'eau par grands bassins versants, création des six agences de l'eau avec une mission de collecte de redevances sur les usages de l'eau et de financement des projets favorisant la préservation et la reconquête du bon état de la ressource pour mettre en œuvre les principes « pollueur-payeur » et « utilisateur-payeur » dans une logique qui peut être résumée par la formule « l'eau paie l'eau ».

Enfin, ce prélèvement est susceptible d'entraîner des tensions budgétaires dans les agences de l'eau en 2025, année de transition entre deux systèmes de redevances(2) qui verra une réduction mécanique ponctuelle des redevances perçues en 2025 (de l'ordre de 130 millions d'euros pour l'agence de l'eau Seine Normandie) tandis qu'il faudra solder certains gros dossiers du plan de relance et du plan eau. D'autant que la clé de répartition du prélèvement de 130 M entre les six agences pourrait ne pas être annoncée avant le mois de juin 2025 !

NOTES :

1- Voir l'Annexe au PLF 2024 relative aux agences de l'eau : <https://economie.eaufrance.fr/jaune-budgetaire-agences-de-leau-2024>

2- La mise en place d'une réforme des redevances marque en effet l'exercice budgétaire 2025, amorçant une période de transition sur les années 2025-2026, durant laquelle les recettes effectivement encaissées connaissent un creux. Il y a trois raisons à cette baisse :

- Un niveau des redevances domestiques structurellement plus bas en raison de la disparition des primes pour épuration ;
- Une nouvelle redevance pour consommation d'eau dont la perception ne sera que partielle en 2025, les acomptes sur année en cours dépendant du volontariat des collectivités ;
- Création de deux nouvelles redevances de performance en 2025 qui ne produiront quasiment aucune recette en 2025, car les redevances au titre de l'année d'activité 2025 ne seront encaissées qu'en 2026.

Pour des précisions sur la réforme des redevances : <https://www.lesagencesdeleau.fr/actualites/tout-comprendre-de-la-reforme-des-redevances>

FEDERATION

Le 11^{ème} Congrès national FSU (3 au 7 février 2025)

Le dernier congrès national de la FSU a eu lieu du 3 au 7 février 2025 à Rennes et a adopté une résolution pour définir les positions de la FSU sur les grandes questions auxquelles elle est confrontée. Ca a donc été un moment d'importance pour la fédération : définir de façon démocratique son orientation, ainsi que ses directions à tous les niveaux pour les trois ans à venir.

Un vote d'orientation a été organisé au préalable du 7 au 28 novembre : tou-ttes les adhérent-es du Sne-FSU comme des autres syndicats de la FSU y ont voté pour un des textes d'orientation déposés par les diverses tendances – ou courants de pensée - de notre Fédération.

Le résultat du vote d'orientation sert de base à la composition des congrès – départementaux et national – et à celle des instances délibératives de la FSU jusqu'au congrès suivant : conseil fédéral délibératif au niveau départemental (CDFD) et national (CDFN), bureau délibératif fédéral national (BDFN), voire départemental (BDFD). Le vote a également porté sur le rapport d'activité de la Fédération depuis le dernier congrès. Au Sne-FSU, les résultats ont été les suivants (avec 34 % de participation) :

- vote d'orientation : Unité & Action 57 %, Ecole Emancipée 32 %, emancipation 4 %, URIS 3 %, Front Unique 4 %.
- vote sur le rapport d'activité : pour 82 %, contre 0 %, abstention 16 % et NPPV 1 %.

Ensuite, des congrès départementaux ont été organisés en décembre et janvier. Ils avaient pour but de discuter des textes préparatoires proposés et ont pu proposer des amendements transmis ensuite au niveau national, pour intégration éventuelle. Cette phase est décisive dans le processus démocratique car elle permet une large appropriation des textes et des débats. Enfin, ces textes ont été proposés aux représentants des syndicats nationaux, aux SD et les tendances débattues à Rennes.

ANNE-TYPHAINE, BRANCHE SERVICES DE L'ÉTAT

J'ai trouvé que c'était très formateur, et ça m'a permis de beaucoup mieux comprendre le fonctionnement des organes syndicaux, et donc de préparer le congrès du Sne.

Dans les points positifs : c'est un moment d'échanges et de convivialité important. J'ai trouvé très agréable de passer autant de temps tous ensemble, et ça joue clairement un rôle de cohésion et fédérateur. Le temps est passé très vite, et j'ai même trouvé que c'était un peu serré niveau planning. J'ai découvert plein de thématiques, de personnes et de courants (liés aux tendances), ce qui permet aussi de mieux se situer "politiquement".

Dans les points négatifs : j'ai parfois trouvé les journées très chargées et longues.



Notre droit à 10 délégué-es illustre la montée en puissance de la parole du Sne-FSU au sein de la FSU. La délégation du Sne-FSU était composée par des membres du BN. Elle a participé aux débats pendant ces 5 jours très intenses.

Sur l'écologie, les propositions restent souvent très généralistes, et les adhérent-es des autres syndicats sont friands d'enrichissement des discours par le Sne-FSU pour leur permettre un portage plus juste et précis quand la FSU intervient au niveau gouvernemental ou dans la Fonction publique.

Pour consulter la résolution adoptée : <https://fsu.fr/textes-adoptes-congres-de-rennes-fevrier-2025/>

Elle est organisée en 4 grands chapitres :

- Thème 1 : « Éducation, formation, recherche et culture : le service public, ses personnels et leurs métiers pour l'émancipation de toutes et tous »
- Thème 2 : Pour le service public, la Fonction publique et le statut ! »
- Thème 3 : « Rupture écologique ; droits humains et justice sociale : une urgence démocratique »
- Thème 4 : Pour une FSU combative, unitaire et engagée au quotidien »

Le Sne-FSU dans la FSU :

Des Conseillères et Conseillers Nationaux du Sne-FSU représentent notre syndicat dans diverses instances nationales de la FSU : BDFN, CDFN, CSFPE, CCFP et à [l'Institut de recherche de la FSU](#).

Le Sne-FSU participe à toutes les réunions du CDFN (conseil fédéral délibératif au niveau national), pour apporter notamment des éléments sur la spécificité du service public de l'environnement.

En revanche, les interventions en CDFD

DELPHINE, BRANCHE EAU ET MILIEUX AQUATIQUES

Je n'ai pas participé au Congrès de la FSU à Rennes, mais fin janvier 2025 en Conseil national nous avons pris connaissance des amendements que la délégation du Sne-FSU envisageait d'y proposer et défendre.

Les débats ont été nourris, voire vifs, sur un certain nombre de sujets qui n'ont pas fait l'unanimité. Loin de là. Et nous en reparlerons d'ailleurs certainement au Congrès du Sne-FSU en juin. Ainsi par exemple, pour tenter de formaliser une position partagée sur le flex-office : outil pertinent pour maîtriser l'empreinte écologique de nos services ou établissements, ou au contraire tendance inquiétante pour la qualité de vie au travail et la cohésion d'équipe ? Ou pour faire évoluer l'approche syndicale des questions environnementales en décentrant un regard encore trop anthropocentrique et utilitariste pour tenter d'introduire la notion d'entités non humaines : au sein du Sne-FSU lui-même, les positions sont apparues comme encore diverses.

D'autres propositions plus classiques, ont été soutenues unanimement par le CN : développer des moyens d'actions alternatifs aux manifestations ponctuelles et renforcer les liens avec la société civile ou les associations, expliciter le soutien à l'agriculture biologique, demander la dissolution de la Brav-M, apporter des exemples concrets de nouveaux droits pour les femmes comme le congé menstruel ou la gratuité des protections périodiques....

Ce temps collectif de travail sur le projet de résolution et de préparation des positions à défendre par le Sne-FSU a été très intéressant et a contribué à (re)partager ou à commenter certaines lignes force de notre résolution actuelle. Ce fut aussi un vrai moment de démocratie participative, avec des prises de paroles variées, des débats argumentés et même des votes pour trancher in fine à la majorité ! Sur certains sujets ils ont abouti à un consensus et à des validations ou au contraire propositions de modification des positions pour Rennes, sur d'autres ils ont plutôt conduit à identifier le besoin de discussions plus longues et ouvertes avec l'ensemble des sections via leurs délégations au Congrès de Montagnac en juin.

VÉRONIQUE, BRANCHE BIODIVERSITÉ

C'était ma troisième participation aux congrès de la FSU. Je constate que notre présence et la participation du Sne-FSU aux instances de la FSU nous donnent une meilleure visibilité.

Benoit Teste, le Secrétaire général sortant, et Caroline Chevé, nouvelle Secrétaire générale, sollicitent de plus en plus régulièrement le Sne-FSU afin de connaître nos prises de positions.

Même si lors du congrès de 2025, nos propositions et nos revendications n'ont pas toujours remporté l'unanimité, je confirme que les thématiques propres au Sne-FSU sont de plus en plus prises en compte.

Certes des marges de progrès restent à faire mais l'optimisme me semble de rigueur pour que nos revendications soient partagées par la plupart des syndicats de la FSU.

FEDERATION

(conseil fédéral délibératif au niveau départemental) ne sont pas toujours faciles pour les sections du Sne-FSU, car les autres syndicaux nationaux sont tous organisés par départements (Snes et Snuipp représentant les 2/3 des adhérent-es de la FSU) mais cette échelle géographique est moins répandue chez nous. Cela permet toutefois de créer du lien au niveau local, notamment pour des adhérent-es Sne isolé-es dans leurs établissements ou services, de faire de la sensibilisation sur nos sujets, cela facilite la mobilisation sur nos revendications ou pour des mouvements plus larges (c'est pils sympa de ne pas se retrouver seul-e à une manifestation contre l'extrême-droite ou pour les droits des femmes).

Le Comité fédéral régional (CFR) est en général moins centré sur l'Education Nationale que les CDFD et on y constate une plus forte présence du Snuter (sphère de la fonction publique territoriale), ce qui est intéressant pour nous. A la différence des CDFD, le CFR n'a pas de rôle statutaire mais il assure la prise de parole dans les CESR et joue rôle de coordination.

Les Sections Départementales, elles, ont un pouvoir décisionnel statutaire (sièges au CDFN, délégué-es au Congrès).

Pour prendre contact avec une section départementale de la FSU près de chez vous : [La FSU dans les départements - Fédération Syndicale Unitaire](#)

Depuis quelques années, des échanges ont lieu avec d'autres syndicats affiliés à la FSU pour les aider à construire des revendications environnementales cohérentes avec leurs propres missions : SNEPAP (Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire) et le Snes (premier syndicat des collèges et des lycées généraux et technologiques).

Formation à la FSU

La FSU dispose d'un centre de formation organisant des stages sur de nombreux thèmes (protection sociale, histoire du mouvement syndical, femmes, écologie, représentants du personnel, communication, etc.). Ils sont accessibles à tous les adhérents d'un syndicat de la FSU, même si certains ont un public cible plus restreint. Les formations de la FSU ouvrent droit au congé de formation syndicale (12 jours par an par agent).

Pour retrouver les formations : <https://formation.fsu.fr/>

BRUNO, BRANCHE SERVICES DE L'ETAT

C'est vraiment un évènement étonnant, ce rassemblement pendant une semaine de 800 militantes et militants de la FSU, qui se retrouvent chaque matin dans des commissions pour débattre de tous les sujets de la résolution, qui sont larges et souvent passionnants. Bon, il faut quand même admettre que le gros thème consacré à l'éducation nationale nous laisse relativement coi...

Ce qu'on retient, ce sont les débats parfois très âpres dans les commissions, et le texte finalement présenté en plénière, et voté à plus de 90 %. Les rapporteur-es ont trouvé des « points de passage », des « propositions d'équilibre » qui permettent de tenir compte de toutes les sensibilités... c'est un art de l'écriture consensuelle (ou presque). Le vote ne signifie donc pas que les questions sont « tranchées » par une majorité écrasante, mais que les militantes et les militants (et leurs tendances) sont d'accord pour se reconnaître dans ce texte et en soutiennent l'équilibre.

Ce que je retiens en plus de Rennes, c'est la sérénité et la classe du lieu d'accueil, la vitalité :) du centre ville, et c'est la qualité et l'éco-responsabilité de la restauration, et surtout de l'Hôtel ! Le SNE a été particulièrement bien accueilli dans une structure familiale, conviviale et de grande qualité que nous ne pourrions que chaudement recommander !

POLITIQUE DE L'ENVIRONNEMENT

Pour la reconnaissance et la défense des entités non-humaines

Sandrine Descaves et Anne-Typhaine Zangelmi

Au congrès de la FSU à Rennes en février dernier, le Sne a proposé et défendu, à la fois en commission du thème 3 (« Rupture écologique ; droits humains et justice sociale : une urgence démocratique ») et à la tribune, un amendement portant sur la reconnaissance et la défense des entités non-humaines. Cet ensemble comprend à la fois le vivant (la biodiversité), et le non vivant (éléments physico-chimiques des écosystèmes).

Et si la nature devenait, elle-aussi, une personne morale ?

L'idée est d'améliorer la protection de la nature, en accordant à des entités une personnalité juridique qui permette d'intenter des actions en leur nom, pour défendre leur valeur intrinsèque. Ce statut juridique permet de limiter l'exploitation de la nature, en décentrant le regard pour ne plus la considérer seulement comme une ressource à disposition, mais comme une entité qui mérite d'exister en tant que telle, même si elle n'est pas économiquement utile.

Cela suppose de construire un nouveau paradigme, pour s'affranchir du système capitaliste, marchand et consumériste qui détruit la nature. C'est un élément-clé pour réussir la nécessaire bifurcation écologique qui tarde à être mise en œuvre. Qui peut prétendre ne pas souhaiter vivre dans un environnement de qualité ?

La réactivation du lien ancestral qui nous relie aux autres composantes de la Nature pourrait être le préalable à un réveil de la société.

La nature, un élément sensible au centre de nos vies

Sur un plan plus personnel, voire intime, se pose la question de notre rapport à la nature, enfoui plus ou moins profondément dans nos inconscients individuels, selon nos contextes de vie et notre système de pensée. Il est ici question de se reconnecter au lien puissant, élémentaire, évident, et sensible, physique ou spirituel, qui relie les êtres vivants entre eux et avec les éléments physico-chimiques de leur environnement, dans une continuité qui donne sens à nos vies, à la vie.

Par exemple, la France compte de nombreux « grands sites » patrimoniaux auxquels nous sommes toutes et tous attaché-es : la dune du Pilat, les glaciers des Alpes... Ils ont non seulement une valeur écologique, mais aussi affective et/ou une place essentielle dans l'imaginaire collectif. Ils doivent pouvoir être considérés pour leur existence même, et pas seulement en tant qu'espaces de valorisations touristiques, agricoles ect.

Cette notion fait particulièrement sens au Parc amazonien de Guyane (PAG), dont les populations autochtones (présentes avant la colonisation) parlent souvent du lien de continuité et de spiritualité de

la Nature dans leur culture. C'est une entrée intéressante pour reconnaître des droits aux communautés locales et pour les missions du PAG. Bien sûr, d'autres formes de liens, même moins expressives ou verbalisées, existent ailleurs, en Outre-mer mais aussi dans l'hexagone, et dépassent la simple notion de protection de l'environnement.

Des initiatives qui fleurissent dans le monde entier

Il serait intéressant d'emboîter le pas aux pays qui ont été novateurs en la matière : en Nouvelle-Zélande, au Canada, en Colombie et en Inde, des fleuves ont été dotés de personnalités juridiques. L'Équateur a pour sa part reconnu l'entière personnalité de la nature (la « Pachamama ») comme une personnalité juridique.

En Europe, la Cour suprême espagnole a reconnu la Mar Menor – une lagune – comme sujet de droit le 21 septembre 2022, la dotant d'une personnalité juridique. Elle souligne que, même si la doctrine avait reconnu l'environnement comme « un concept essentiellement anthropocentrique », il convenait de « l'ouvrir à une vision plus écocentrique, qui assume le lien indéniable entre la qualité de vie des écosystèmes et la qualité de vie de l'Homme, une présupposition logique pour la jouissance des droits » [protégés par la Constitution].

En France, des initiatives analogues sont portées par des collectifs d'habitant·es pour proclamer les droits de rivières : le fleuve Tavignano en Corse, la Garonne en Nouvelle-Aquitaine, la rivière de la Têt dans les Pyrénées-Orientales ou le collectif « Le parlement de Loire » qui a jeté les bases d'une « fiction institutionnelle territoriale ». La protection des espaces naturels doit évoluer, car elle ne s'applique qu'à des éléments composant ces écosystème et pas à l'écosystème lui-même. Personne ne peut aujourd'hui les représenter en tant que personnalité juridique devant un tribunal.

Le monde militant, terreau de réflexions innovantes pour les changements sociétaux

La question est posée depuis plus de 50 ans : « Les arbres doivent-ils pouvoir plaider ? » (titre d'un article du juriste américain Christopher Stone, paru en 1972). Cette notion novatrice bouscule notre vision anthropocentrique du monde pour ouvrir la réflexion sur les dépendances mutuelles entre humains et non-humains. Elle permet d'appuyer les actions d'associations et de collectifs qui défendent des éléments qui ne leur appartiennent pas. En ce sens, en tant que syndicat de l'environnement, il est essentiel de contribuer à porter ces évolutions sociétales.

Comme les anthropologues Philippe Descola et Alessandro Pignocchi, comme de nombreux et nombreuses juristes et défenseur·euses dont Valérie Cabanes et Marine Calmet (association Wild Legal), comme des populations humaines partout dans le monde, dites autochtones ou non, nous pensons que ce lien doit être remis au premier plan.

L'[IPBES](#) estime que, sur la base des droits de la nature, un « changement transformatif » serait possible sur le plan culturel (notre rapport au monde) et sur le plan institutionnel (choisir de protéger la Nature). Il s'agit d'un complément indispensable au droit humain fondamental à un environnement de qualité.

Une question politique, un outil juridique

Le combat et l'idée sont donc bien d'ordre politique. La marche à franchir est haute pour parvenir à se décentrer du point de vue strictement humain au profit des interactions avec les entités non-humaines. Il s'agit donc bien plus qu'une simple question juridique, comme le souligne Catherine Larrière dans son imposante préface du plaidoyer de Christopher Stone, qui, en bon juriste, avait

justement choisi cet angle.

Ici, il s'agit d' « un moyen de lutter contre le capitalisme mondial et ses violences en mettant en place une autre forme d'appropriation que celle qui repose sur le profit » (Barbara Negroni dans les Cahiers Philosophiques : Christopher Stone, Les arbres doivent-ils pouvoir plaider ? Vers la reconnaissance de droits juridiques aux objets naturels.)

Un nouveau combat pour le Sne-FSU ?

En février dernier, notre amendement n'a pas eu beaucoup d'écho en commission du thème 3, alors nous avons opté pour une prise de parole en tribune, plus élaborée et plus sensible. Malgré des applaudissements chaleureux et bienvenus, nous avons senti que le public n'était pas encore prêt et avons donc finalement renoncé à proposer un amendement dès 2025, dans le but de réussir lors du prochain Congrès de la FSU. Cette réaction d'un échantillon de la société a mis en évidence la nécessaire vulgarisation de ce qu'est réellement notre « maison » Terre.

Notre intervention en tribune, délibérément empreinte d'images concrètes pour quitter la théorisation et l'idéologie et s'appuyer sur la sensibilité de l'auditoire, n'a pas laissé les congressistes indifférent-es, les séduisant ou les interrogeant profondément. Elle a dégagé un intérêt qui laisse entrevoir l'espoir d'utiliser cette clé de résolution du paradigme socio-écologique.

Le sujet sera abordé lors de notre Congrès de Montagnac : intégrer explicitement la reconnaissance des dans la résolution permettrait, in fine, de porter collectivement cette revendication et que le Sne-FSU contribue aux avancées sociétales pour la défense de la nature.

Et dans trois ans, lors du prochain Congrès de la FSU, nous serons ainsi mieux préparé-es pour embarquer avec nous nos camarades des autres syndicats de la Fédération et démultiplier les voix de diffusion du réveil salvateur de la matrice vitale originelle.

SOURCES :

_Les arbres doivent-ils pouvoir plaider ? Vers la reconnaissance de droits juridiques aux objets naturels, Le passager clandestin, 2017. Par [Barbara de Negroni](#).

Préface de Catherine Larrère : <https://shs.cairn.info/revue-cahiers-philosophiques-2018-2-page-131>

_Ethnographies des mondes à venir, Alessandro Pignocchi et Philippe Descola, Ed. Seuil, 2022.

<https://www.blast-info.fr/emissions/2022/la-nature-nexiste-pas-avec-alessandro-pignocchi-et-philippe-descola-BrBTCTrDRki1mkYFEii79Q>

_Pour suivre le travail d'Alessandro Pignocchi et profiter de ses magnifiques aquarelles : <https://puntish.blogspot.com/>

https://www.lemonde.fr/idees/article/2022/10/21/accorder-des-droits-a-la-nature-une-revolution-juridique-qui-bouscule-notre-vision-du-monde_6146749_3232.html

https://www.lemonde.fr/planete/article/2017/03/20/la-nouvelle-zelande-dote-un-fleuve-d-une-personnalite-juridique_5097268_3244.html

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/en-inde-et-en-nouvelle-zelande-le-fleuve-reconnu-comme-un-etre-vivant-9620456>

<https://www.la-croix.com/Sciences-et-ethique/Environnement/Peut-accorder-statut-personnalite-juridique-fleuve-foret-2017-04-24-1200841868>

_Sur la Loire : <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/la-terre-au-carre/la-terre-au-carre-du-vendredi-21-octobre-2022-5285588>



Intervention du Sne en tribune lors du 11e Congrès de la FSU, Rennes, le 08 février 2025

Le réveil de la matrice originelle

Une montagne, une vallée et son fleuve, un bocage, sa faune, sa flore, ses humains peuvent cohabiter dans un autre modèle que la société capitaliste dominante, destructrice du vivant, de l'environnement humain et des liens d'attachement entre les êtres vivants, humains ou non humains, et même d'attachement à des éléments physiques : une falaise, une rivière, la Dune de Pilat, la Garonne ou la vallée de la Loire. Bien que difficile à nommer, cet attachement nous le vivons toutes et tous. Enfin, pas vraiment.

Le capitalisme fragmente le lien au vivant, isole les femmes et les hommes de la biodiversité et des composantes physiques du milieu, comme il isole d'ailleurs les humains entre eux. Beaucoup trop de personnes sont coupées de la rencontre furtive avec un renard, du spectacle de la voie lactée, de la beauté des paysages, du calme, de l'air pur. C'est un manque certain, une source de déséquilibre. Or, cet attachement, cette continuité, sont la clé de la rupture sociale et écologique que la FSU appelle de ses vœux et œuvre à déclencher.

D'ailleurs, il existe d'autres modèles de lien à la nature de par le monde. Bien sûr chez des peuples autochtones. Aussi, plus près de nous, à Notre-Dame-des-Landes. Partout, les projets naissent.

Nous, à la FSU, soyons précurseurs et ambitieux : reconnaissons l'existence de ces entités, autrement que sous les noms indistincts de « nature » ou « biodiversité ». Reconnaissons la personnalité juridique à des territoires où l'humain a su tisser des liens particuliers avec le vivant et les éléments physiques des lieux, a mis en place d'autres modes de vie, avec ses activités économiques nécessaires, mais compatibles avec l'ensemble du vivant. Emboîtons le pas aux divers pays novateurs : depuis la Nouvelle Zélande, le Canada, l'Espagne où la Lagune la Mar menor est un sujet de droit depuis 2022, jusqu'à l'Équateur qui a reconnu l'entière nature comme une personnalité juridique.

En France, des initiatives sont portées par des collectifs d'habitantes et d'habitants pour demander des droits ici au fleuve Tavignano en Corse ou là, à la Têt, dans les Pyrénées-Orientales. Ce statut juridique permettrait de limiter l'exploitation de la nature en décentrant le regard pour ne plus la considérer simplement comme une ressource, mais aussi comme un espace qui mérite d'exister en tant que tel dans son ensemble sans pour autant être utile aux humains.

Nous avons retiré notre amendement au paragraphe n°36 du thème 3.



Mais Camarades, face à l'urgence à agir, le Sne forme le vœu que, dans les 3 ans à venir, la FSU, syndicat progressiste de transformation sociale et écologique, s'empare du sujet, pour soutenir, lors du prochain congrès, ces nouvelles formes politiques pleines d'espoir pour l'avenir. Pour les biogéographes, cette école de naturalistes héritière de Wallace (coauteur avec Darwin de la théorie de la sélection naturelle), toute île s'envisage comme un laboratoire de l'évolution à ciel ouvert où une expérience unique, impliquant un nombre restreint de communautés biologiques, s'y déroule grandeur nature. La pensée alors dominante, voulait que la richesse spécifique d'une île reflétât essentiellement la durée de son isolement géographique avec cette idée que les processus évolutifs aboutiraient à d'autant plus d'espèces qu'ils s'y exerçaient sur une période plus longue. Cette vision fut remise en question par une série de cas particuliers, sans pour autant être fondamentalement invalidée faute de cadre théorique neuf. Associé au biomathématicien Robert MacArthur, EO Wilson restera pour les gestionnaires le coauteur de cette théorie formulée en 1967, dont l'énoncé principal repose sur deux notions simples qui semblent de nos jours marquées du sceau de l'évidence : le nombre d'espèces rencontrées sur une île dépend étroitement de sa superficie, ce nombre relativement constant est le résultat d'un équilibre dynamique entre le taux de colonisation et le taux d'immigration. Cette théorie inspirée par l'observation, élaborée sur des bases mathématiques et validée empiriquement, ne peut rendre

compte fidèlement de chaque situation insulaire. Par exemple la question des interactions entre espèces ne peut être prise en considération. Dans le domaine de la conservation, ce cadre a permis néanmoins de discuter avec pertinence de la taille critique d'un espace protégé au regard du nombre d'espèces qu'il est censé abriter.

Libellé de l'amendement initialement proposé au Congrès de la FSU de Rennes, le 06 février 2025 (THÈME 3 - Paragraphe 36)

« La crise écologique montre l'urgence à défendre ~~le vivant et~~ les écosystèmes, **c'est-à-dire l'existence en tant que telles des entités non-humaines, vivantes (biodiversité) ou non-vivantes (éléments physiques des écosystèmes)**, et à rompre avec la logique capitaliste qui engendre l'appropriation, **la destruction des liens de continuité entre humains et non-humains**, la captation ~~des ressources du vivant et du non-vivant~~ au profit d'intérêts privés, responsable de leur épuisement, des pollutions et de la destruction de la biodiversité. C'est notamment le cas dans les territoires ultramarins plus vulnérables à cette prédation.

Sous domination par la propriété et le capitalisme, les écosystèmes restent sous responsabilité humaine du fait de la construction de nos sociétés.

Cependant, des alternatives de vie harmonieuse, sur un autre modèle de continuité entre humains et non-humains, existent, notamment au sein des peuples autochtones, dans les Zad et d'autres territoires.

La FSU défend l'inscription dans le droit de ces nouvelles formes politiques pour les protéger et les favoriser. »



Notes de lecture

Isabelle Chouquet, Branche EMA



POUR UN SOULEVEMENT ÉCOLOGIQUE. Dépasser notre impuissance collective

Camille Etienne

Une écriture ciselée qui nous expose sans fioriture les mécanismes à l'œuvre dans la fabrique de notre impuissance à agir.

Un texte désespérément optimiste et lucide qui présente l'ensemble des raisons pour transformer nos peurs du futur en une force positive pour agir, et peser dans les choix politiques même si l'ampleur de l'effondrement peut pousser naturellement à sombrer dans la paralysie.

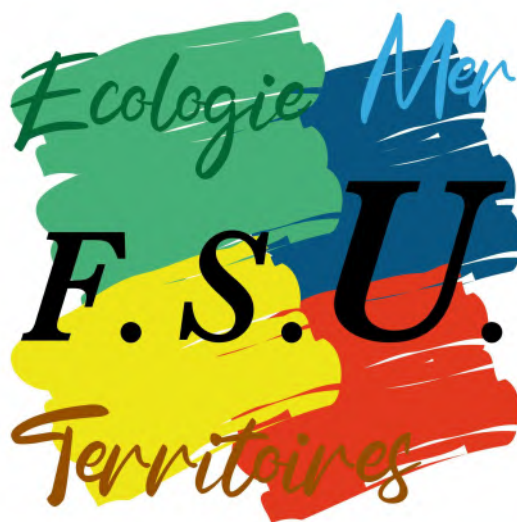
Une belle ode à l'action collective et à l'urgence de se soulever car quoiqu'on nous fasse croire, certaines clés restent encore dans nos mains. Ne rien faire est synonyme d'acceptation ou d'assentiment.

Les pistes que l'autrice nous propose restent pragmatiques et à porter de main de tout un chacun, même si certaines digressions sont un peu longues et qu'il manque parfois de données techniques qu'elle maîtrise pourtant dans ses discours.

En conclusion, un texte qui ne laisse pas indifférent et qui incite à nous interroger sur la capacité à sortir du ronron confortable dans lequel on nous maintient et à faire changer la peur de camp. Camille ETIENNE nous démontre avec brio qu'agir est porteur de sens et de joie.

Comme le disait Stéphane HESSEL bien avant elle, « Indignez-vous, la désobéissance peut être légitime ».





**BRANCHE EAU ET MILIEUX
AQUATIQUES**

Co-secrétaires
Delphine Jacono

07.62.22.82.44

jacono.delphine@aesn.fr

Guillaume Savin

guillaume.savin@loire-bretagne.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
Sandrine Descaves

06.74.37.37.67

sandrine.descaves@cevennes-
parcnational.fr

Frédéric Goulet

06.67.68.49.13

frederic.goulet@ecrins-
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

02.38.24.09.16

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

A la rencontre de Catherine BERNARDI

Professionnellement je suis :

Assistante des services
Secrétariat général et
Connaissance et veille du
territoire au parc National des
Cévennes.

Ce que j'apprécie le plus dans mon métier :

Mes collègues de travail.

Ce que j'apprécie le moins dans mon métier :

Le standard de
l'établissement.

Depuis quand je suis adhérent du Sne-FSU :

2019.

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

L'aide apportée par le Sne lors
d'une période difficile.

Un son, un bruit que j'aime :

La pluie qui tombe, cela
m'apaise et me lave l'esprit.

Un son, un bruit que je déteste :

Les sirènes d'alerte.

Mon rêve de bonheur :

Une ancienne ferme
aménagée pour recevoir tous
mes proches et créer un
refuge animalier.

Mon plus grand malheur :

Que mon petit-fils vive dans
un monde inhumain.

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

Kisito::))

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

Un olivier, symbole de la
réconciliation entre l'Humain
et la nature.

Le métier que je n'aurais pas aimé faire :

chirurgien, je déteste la vue
du sang (même s'il est
rouge!).

Ma couleur préférée :

Le rouge !

Le lieu où j'aimerais vivre :

J'y habite déjà.

Mon plat préféré :

La pizza.

Mon personnage de fiction préféré :

Numéro 9.

Homme ou femme pour illustrer un nouveau billet

de banque :

Encore un nouveau billet?!
Sinon, pourquoi pas un
animal, une plante, un
paysage?

Un héros ou une héroïne dans la vie réelle :

Cela peut paraître cliché mais
nous sommes tous.tes des
héros/héroïnes.

Ce que je déteste le plus :

L'irrespect.

Mon état d'esprit actuel :

J'essaie de prendre les
choses comme elles viennent,
même si ce n'est pas toujours
facile.

Mon proverbe ou ma devise favorite :

Chi va piano va sano, e va
lontano.

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

Gaudi.

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

L'entraide, la volonté d'aller
vers le mieux, ne rien lâcher.

Ce qui m'agace au Sne-FSU :

Parfois ne rien lâcher... ça
fatigue ::))



Syndicat national de
l'environnement

