

08 Novembre 2021

COMITE TECHNIQUE DU 23 NOVEMBRE 2021

Dès le début du comité technique, le Sne-FSU a soulevé les problèmes du manque d'espaces de travail sur Vincennes et d'acceptabilité des reports de requalification 2021 dans le corps des TE par liste d'aptitude.

Le Directeur général reconnaît qu'il y a effectivement un problème d'espaces de travail dû au marché public et à l'aménagement de la plate-forme, mais il espère résoudre ce problème rapidement. Une visite du CHSCT est prévue sur les 2 sites de Vincennes.

Concernant les demandes de report de promotion par liste d'aptitude, afin de ne pas perdre des postes et au regard des délais très courts pour faire remonter la liste au ministère (fin du mois), il sera proposé aux agents de la liste d'aptitude (LA) 2022 d'être promus en 2021. Si cette solution laisse des postes vacants, ils pourront être complétés par des promotions au mérite. L'administration signale que ce système, bien que répondant aux refus des agents, ne leur permettra pas forcément d'être nommés en 2022.

CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE (COP)

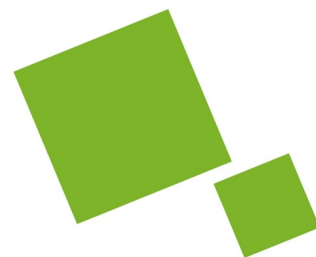
Ce document très ambitieux a pour objectif d'orienter les activités de l'OFB durant les 4 prochaines années. Malheureusement, il ne met pas en corrélation les moyens nécessaires pour aboutir aux résultats recherchés et ne précise pas les enjeux spécifiques relatifs à la biodiversité marine. On relèvera surtout l'exemplarité projetée de l'établissement, en espérant qu'elle sera atteinte, ainsi que l'absence d'indicateurs précis et mesurables au regard des nombreux objectifs opérationnels qui seront la feuille de route des services.

La direction a promis de décliner ce document dans les services en début d'année 2022 en précisant qui fait quoi et les changements, avec les actions nouvelles, celles qui perdurent et celles qui sont abandonnées. Cela sera transmis aux partenaires de terrain (DREAL, DDT, ...) afin de travailler avec eux tout en gardant notre autonomie et ne pas être submergé par leurs demandes.

Le document final a été voté électroniquement le 25/11 et **le Sne-FSU s'est abstenu de donner un avis final lors du vote électronique du 25/11, la partie indicateur du COP n'étant pas suffisamment explicite** [2 Contre (CGT Environnement+UNSA), 0 Pour, 8 Abstentions (Sne-FSU+FO+EFA-CGC)].

MISE EN CORRESPONDANCE DES RÉSIDENCES ADMINISTRATIVES (RA) ET DES IMPLANTATIONS DE SERVICE

La direction tente d'expliquer leur objectif de régulariser toutes les RA au 1er janvier 2022 en invoquant un rapport de la cour des comptes et des jurisprudences. Il déclare que la notion de résidence administrative est définie dans le décret sur les frais de déplacement. Chaque agent doit être rattaché à une UT et une implantation.



De même pour les IPC, ils seront rattachés au siège du service départemental (SD) le plus proche. Il faut que l'OFB est un numéro SIRET de rattachement pour les agents.

Le Sne-FSU a rappelé l'obligation antérieurement imposée aux agents de résider dans un secteur donné. Puis il souligne que pendant 30 ans il y a pu avoir des RA ailleurs qu'au siège du SD, mais que maintenant cela ne semble plus possible sous prétexte du changement de gestion des corps de l'environnement. Aucun lien n'a été trouvé entre le déplacement d'une RA et la présence ou l'absence d'une implantation. Au regard de la loi, les agents ont déjà des décisions leur fixant une résidence administrative et l'établissement peut définir des RA autre part qu'au siège de l'implantation afin de maintenir une présence de ces agents sur l'ensemble du territoire des départements.

Concernant la prime de restructuration des services (PRS), la direction précise que seuls les agents dont l'implantation de rattachement déménage pourront la percevoir.

Le Sne-FSU et la majorité des représentants du personnel ont donc émis un avis négatif à ce projet, bien que certains représentants s'abstiennent, en étant favorables au rattachement des RA au siège du SD pour faciliter le travail, ou l'approuve au regard des inégalités de traitement que la situation actuelle engendre [8 Contre (Sne-FSU+FO+UNSA), 1 Pour (CGT Environnement), 1 Abstention (EFA-CGC)].

Le Sne-FSU a également demandé de prolonger l'arrêté du 13 mars 2020 sur les droits de la PRS à l'OFB, pour qu'il soit en adéquation avec le schéma pluriannuel immobilier sur le regroupement des services. L'administration approuve cette demande.

CIA DES ATE ET TE

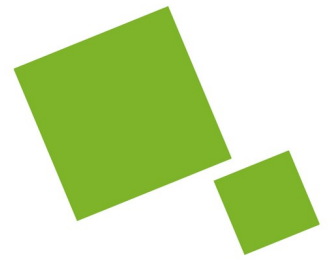
Malgré un groupe d'étude spécialisé (GES) où nous avons défendu la reconnaissance des différentes fonctions exercées au travers de l'IFSE et non du CIA, l'administration décide de nous imposer **une « prime au mérite » basée uniquement sur la notion d'encadrement**.

Le Sne-FSU dénonce cette prime mise en œuvre sans **aucune reconnaissance des fonctions techniques** de nombreux collègues et sans tenir compte du positionnement des agents dans les groupes IFSE.

De plus, **pour 2022 cette prime sera pondérée par la manière de servir**. Elle sera versée en avril 2023 pour être en adéquation avec le CREP de fin 2022.

	Fonctions	Montants 2021	Montants 2022				
		Niveau unique	Niveau 1 « insuffisant »	Niveau 2 « assez bien »	Niveau 3 « satisfaisant »	Niveau 4 « excellent »	Niveau 5 « exceptionnel »
Niveau A	Chef de service départemental	1 750 €	0 €	875 €	1 750 €	2 000 €	2 500 €
Niveau B	Chef de service départemental adjoint	875 €	0 €	437,50 €	875 €	1 050 €	1 225 €
	Chef de service opérations en PNM, chef de BMI grands prédateurs DGPT, chef de pôle BMI, Responsable national IPC et BMI						
Niveau C	Autres fonctions d'encadrement hiérarchique (chef d'unité territoriale, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opérations adjoint, chefs des IPC)	700 €	0 €	350 €	700 €	850 €	1 000 €
Niveau D	Tous les autres techniciens , quelque soient leur groupe de fonction IFSE	200 €	0 €	100 €	200 €	250 €	300 €

Pour chaque niveau (A à D), 20 % des agents pourront bénéficier de la prime de niveau 4 et 10 % de la prime de niveau 5.



Niveau 1 : agent dont la manière de servir est insuffisante.

Niveau 2 : agent dont la manière de servir se situe en dessous de la « norme » pour des motifs qui peuvent être liés notamment à un manque d'investissement de l'agent ou à la nécessité de monter en compétence pour maîtriser pleinement son périmètre et ses missions.

Niveau 3 : agent dont la manière de servir a donné satisfaction et qui effectue avec compétence les fonctions qui lui sont dévolues.

Niveau 4 : agent particulièrement méritant dont la manière de servir est considérée excellente, qui domine les sujets traités tout en étant capable de les faire évoluer et de faire preuve d'une implication au-delà des attentes.

Niveau 5 : agent répondant aux conditions définies au niveau 4 et qui a fait preuve à titre exceptionnel d'un investissement particulièrement important durant l'année écoulée. Ce niveau ne peut pas être attribué deux années consécutives aux mêmes agents.

Le Sne-FSU a donc émis un avis négatif à ce projet, ainsi que l'ensemble des autres représentants du personnel [10 Contre (Sne-FSU+FO+UNSA+CGT Environnement+EFA-CGC), 0 Pour, 0 Abstention]

Devant ce vote, ce projet a de nouveau été soumis au vote d'un comité technique le 03 décembre 2021. Le document étant strictement identique au précédent, l'ensemble des représentants a de nouveau émis un avis défavorable aux modalités de mise en œuvre de ce CIA.

RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS SOUS QUASI-STATUT

Suite à l'annonce du ministère d'octroyer 250 000 € pour le quasi-statut environnement, et après réajustement des grilles indiciaires, un reliquat de 86 000 € permet une amélioration à la marge du régime indemnitaire. La direction a décidé de retenir la proposition du Sne-FSU, faite le vendredi 19 novembre en groupe d'échange spécialisé (GES)*, d'augmenter les montants socles de façon pérenne dès 2022 en attribuant :

- 130 € / an aux agents de catégorie A ;
- 150 € / an aux agents de catégorie B de 2ème niveau ;
- 180 € / an aux agents de catégorie B de 1er niveau et aux agents de catégorie C de 2ème niveau ;
- 200 € / an aux agents de catégorie C de 1er niveau.

Ces montants seront mensualisés et donnés à tous les agents quel que soit le montant de leur prime actuelle, tout en respectant les plafonds réglementaires.

Pour 2021, ce sera un versement forfaitaire de 130 € sur les salaires de décembre à tous les agents du quasi-statut présents dans l'établissement au moment du versement.

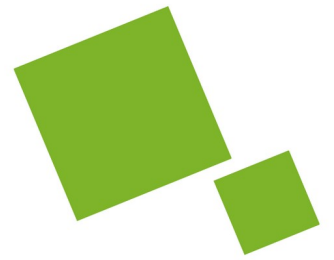
Le Sne-FSU est conscient que ces sommes ne sont pas exceptionnelles, à cause de l'enveloppe très contrainte définie au niveau ministériel, mais c'est quand même un geste symbolique envers les personnels.

Le Sne-FSU a donc voté pour cette décision, ainsi que l'ensemble des autres représentants du personnel [0 Contre, 10 Pour (Sne-FSU+FO+UNSA+CGT Environnement+EFA-CGC), 0 Abstention]

Nous avons également rappelé que les managers avaient l'obligation de faire les entretiens professionnels de tous leurs personnels pour pouvoir attribuer les primes et que certains agents n'ont toujours pas eu d'entretien depuis 2 ans.

Le directeur général aux ressources reconnaît ce fait et déclare qu'il va stimuler l'ensemble des niveaux hiérarchiques pour résoudre cette situation.

* Le Sne-FSU a proposé d'inverser la grille de l'OFB sur l'attribution du montant des primes, en octroyant le plus fort montant aux agents de catégorie C et le plus faible aux agents de catégorie A.



CONDITIONS D'EMPLOI DES INTÉRIMAIRES DU PLAN DE RELANCE

Bien que le plan de relance octroie à l'OFB 85 millions pour différentes missions. Le DGDR explique que seulement 1,5 % de ce montant peut être mobilisé pour l'embauche de personnel en intérim. Seulement 9 personnes ont pu être recrutées grâce au contrat signé avec une agence d'intérim (donc hors plafond d'emploi). Ces collègues travaillent à la DF, DESIF ou en OM et sont rémunérés selon les grilles forfaitaires des CDD. C'est un renfort spécifique sur le temps court du plan de relance, mais l'OFB étudie la possibilité de pouvoir en embaucher certains définitivement au vu du travail réalisé.

Toutes les organisations syndicales ont dénoncé le recours à ce dispositif d'emploi précaire, même si l'administration affirme que le code du travail est appliqué à la lettre.

MAJORATION OUTRE-MER

La majorité des agents concernés par la majoration outre-mer l'ont touchée en juin/juillet. Cependant, deux agents n'ont pu la toucher en 2021 au regard des conventions existantes. La DRH regarde pour intégrer cette majoration dans les nouvelles conventions.

Une demande est faite pour que les personnes concernées par la majoration puissent également bénéficier d'une reprise d'ancienneté plus favorable dans la nouvelle convention, mais la DRH rappelle qu'elle ne peut aller au-delà de l'application des textes et nous assure que chaque agent est bien informé individuellement de sa situation.

NOTE SUR LES JOURS FÉRIÉS

Le Sne-FSU expose la problématique de la perte d'un jour de repos lorsqu'un jour férié tombe un samedi alors que ce n'est pas un jour de repos habituel pour certains agents qui ont l'obligation de travailler plus de 10 week-end (WE) par an avec des repos variables.



La direction impose en effet une continuité de service de deux agents chaque jour de l'année dans les services départementaux et envisage de mettre en place des astreintes lorsque cela ne sera pas possible. Cela oblige donc les agents à programmer leurs activités sur les 7 jours hebdomadaires et leurs repos sur n'importe quel jour de la semaine.

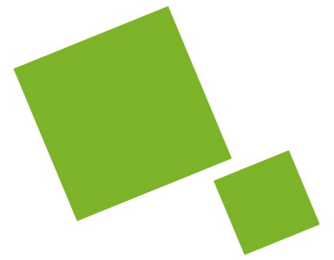
L'établissement reconnaît que les inspecteurs de l'environnement (IE) travaillent le WE dans des missions spécifiques aux services départementaux de l'OFB, mais qu'ils « peuvent être amenés » à travailler le WE sans que cela soit une systématique hebdomadaire, les agents ne travaillant en moyenne que 8 à 9 samedis par an.

Les organisations syndicales dénoncent ces chiffres qui ne correspondent pas à la réalité au vu des effectifs et du nombre de WE et JF par an, ainsi que la position de l'établissement qui joue encore une fois sur les mots pour faire travailler plus les personnels sans aucune compensation.

Le DGDR, Denis Charissoux, ne souhaitant pas débattre plus avant du sujet fait procéder au vote en déclarant que les organisations syndicales pourront faire un recours gracieux ou contentieux contre cette note.

Le Sne-FSU a donc émis un avis négatif à ce projet, ainsi que la majorité des représentants du personnel [9 Contre (Sne-FSU+FO+UNSA+EFA-CGC), 0 Pour, 1 Abstention (CGT Environnement)].].

Le samedi et le dimanche étant des jours de repos habituel selon l'OFB, nous conseillons aux agents de programmer tous leurs WE en RH en 2022.



NOTE DE GESTION DES IPEF, DES IAE ET ÉVOLUTION DES NOTES DE GESTION DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Pour les personnels passant au RIFSEEP, il y aura rétrocession des primes au 1er janvier 2020. Un débat a lieu en ce qui concerne les IAE.

Après débat, les modalités de détermination de l'IFSE applicable aux TE et TSMA promus dans le corps des IAE sont ainsi modifiées : Le niveau de l'IFSE est fixé de manière à garantir la rémunération globale antérieurement perçue par l'agent dans son précédent corps. Le montant annuel ainsi déterminé est ensuite augmenté de 900 €, que l'agent soit affecté en service « national » ou « territorial », et constitue le montant annuel de l'IFSE versé à l'agent en tant qu'IAE.

Concernant le classement dans les groupes de fonctions, l'administration explique que l'OFB cherche légitimement à distinguer les agents au regard de leur catégorie, leurs fonctions et leurs aptitudes dans l'établissement.

La double publication (Cat A / Cat B) des postes de CSD à l'OFB, crée un effet répulsif pour les ingénieurs externes expérimentés qui verraient leur « carrière » dévalorisée en postulant sur une fonction également proposée à des techniciens. C'est pour cela que ces postes ont été classés dans le groupe 3.

Le Sne-FSU conteste ce fait et explique que les fonctions de CSD ont été reconnues par le ministère comme relevant de la catégorie A. De plus, au regard de fonctions similaires classées en groupe 2, les CSD doivent également relever de ce groupe.

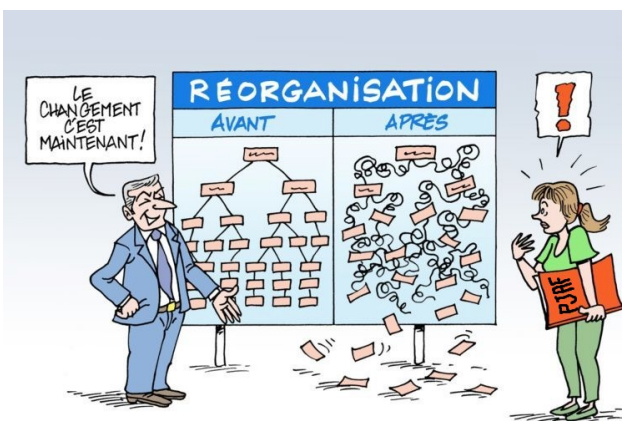
Au vu des débats, le DGDR accepte finalement de classer les CSD en G2 ainsi que de publier ces postes comme accessibles aux catégories A et B en interne et uniquement aux A en externe.

Le Sne-FSU a voté pour cette note au regard de son évolution positive en séance [0 Contre, 7 Pour (Sne-FSU+CGT Environnement+UNSA+EFA-CGC), 3 Abstention (FO)].

PROJET DE RÉORGANISATION DU PÔLE JURIDIQUE, ADMINISTRATIF ET FINANCIER (JAF) DE LA DGD POLICE, CONNAISSANCE ET EXPERTISE

L'objectif du projet conduit à répartir les agents du pôle juridique administratif et financier (PJAF) vers différentes directions nationales (DRAS, DSUED et DPC) afin qu'ils soient au plus près des sujets qu'ils traitent. Le projet serait gagnant/gagnant selon le DGD PCE, à la fois plus efficient pour l'établissement mais également bénéfique pour les personnels qui travaillent aujourd'hui sur plusieurs projets en même temps et doivent rendre des comptes à plusieurs supérieurs à la fois.

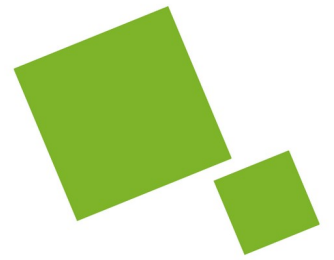
Il s'agit de 13 postes (dont 2 vacants) répartis dans 3 directions et 1 poste d'adjoint.e à la DGD PCE.



Le Sne-FSU n'a jamais été réticent au changement mais comme plusieurs autres OS, nous regrettons de devoir croire sur parole Loïc OBLED et la chef du pôle JAF qui qualifient ce projet de « simple ajustement » !... Or la disparition d'un service n'est pas une simple formalité selon nous.

Le Sne-FSU rappelle que c'est son rôle que de s'assurer lors des CT et CHSCT que de tels projets ne créent pas d'iniquité et de souffrance au travail.

De plus, on nous parle de questionnaire de satisfaction envoyé à l'ensemble des directions, de réunions multiples, d'entretiens individuels, de retours unanimement positifs pour l'ensemble du projet, mais on ne nous fournit aucun document permettant d'en juger par nous-même.



Le Sne-FSU a donc voté contre cette réorganisation, en raison du manque d'organigramme repositionnant l'ensemble du personnel du pôle JAF et l'absence de visibilité sur les réponses des agents à ce projet [7 Contre (Sne-FSU+FO), 2 Pour (CGT Environnement+UNSA), 1 Abstention (EFA-CGC)]

INSTRUCTION CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

Le DGDR signale que cette instruction est soumise à l'avis du CT suite au recours du Sne-FSU, même s'il estime qu'il n'y avait pas nécessité de le faire.

Au regard des analyses juridiques transmises, les inspecteurs du permis de chasser sont bien reconnus comme étant des BMI et seront soumis aux mêmes règles que ces agents. Les communes limitrophes à Paris bénéficieront des remboursements afférents à la ville de Paris (110 € par nuit).

La direction financière (DF) nous informe que les dérogations pour l'Outre-mer sont également reconduites et le remboursement à 50% des restaurants administratifs est suspendu temporairement en attente d'une décision du CA début 2022.

A la demande du Sne-FSU, la DF explique que les justificatifs demandés correspondent à ceux mentionnés dans l'instruction de la DGIFP pour les frais propres correspondants au repas de l'agent, c'est pour cela qu'un ticket de frais familial ne fonctionne pas.

Aujourd'hui pour rembourser l'agent, la DF demande de justifier qu'il y a bien achat d'une denrée alimentaire. Sur un reçu de CB il faut que cela corresponde clairement à une structure de restauration. Aucune réponse n'est apportée sur la possibilité d'avoir un ticket daté de 3 ou 4 jours avant la mission.

Concernant les "agents listés dans la convention de restauration", il s'agit des agents nommés dans la convention passée avec la structure de restauration. Un agent extérieur invité ne pourra pas bénéficier des 4€29 de subvention et sera remboursé au taux de 17,50 €. A noter que les « invités » sur St-Benoist, Vincennes ou dans les Centres de formations sont pris en charge à 100% directement par l'établissement.

A noter : Les agents qui se sont fait rembourser un taux administratif (à 50 %) depuis 2020 et qui auraient dû avoir un taux plein, seront remboursés de la différence en 2022.

Conformément au chapitre 7.5 « Les autres frais », **le Sne-FSU demande le remboursement des frais de dépistage COVID lors de convocation obligatoire.** Ce chapitre prévoyant la prise en charge des « frais liés à une crise sanitaire ». Le DGRD refuse d'ouvrir le débat sur ce point. De même, il refuse de discuter de l'attribution des tickets ou indemnités de restauration pour les agents n'ayant pas accès à un restaurant subventionné par l'OFB.

Sur les délais de conservation des justificatifs, la DF s'est basée sur les recommandations de la DGIFP. En cas de perte, l'agent devra remplir une attestation sur l'honneur. Une fois que la DF aura mis en place le contrôle interne, elle informera les agents que des contrôles pourront être réalisés.

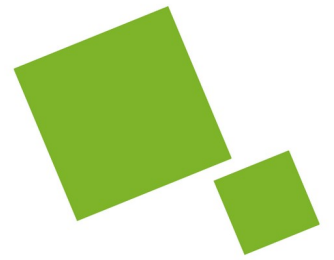
Le Sne-FSU a donc voté contre cette instruction au regard des contraintes imposées pour fournir des justificatifs et de l'attente de réponse à son recours [4 Contre (Sne-FSU), 1 Pour (CGT Environnement), 5 Abstention (fo+EFA-CGC+UNSA)].

BILAN À 18 MOIS DE L'ORGANISATION DES DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'OFB

La Directrice générale adjointe (DGA) rappelle que ce bilan ne concerne que les DR et les SD. Les PNM et les « laboratoires d'hydrobiologies » seront vus plus tard.

S'agissant de l'organisation des DR, l'ancienne répartition est conservée. Une mission de correspondant « Communication » sera conservée dans chaque DR mais jamais à plein temps. La mutualisation des moyens entre deux DR est conservée, notamment sur des sujets « connaissance ».

Concernant les SD, il y aura possibilité d'avoir une seule unité territoriale (UT) dans un SD, avec un poste de CUT. Le Sne-FSU souligne le fait que le nombre d'unité n'est pas forcément en corrélation avec le nombre d'implantation.



Un échange est fait sur les référents thématiques (RT). La DGA précise que ceux-ci peuvent travailler plus de 50 % de leur temps sur une ou plusieurs thématiques mais ne doivent pas être à 100 % de leur activité pour rester compétents sur les autres missions. Ils peuvent être trois maximum par SD, sauf pour les départements concernés par les grands prédateurs où un quatrième peut être nommé. Les RT régionaux ne peuvent représenter qu'un seul ETP par SD pour ne pas faire peser une charge de travail trop lourde sur un même département.

Les RT sont sous la seule autorité hiérarchique du CSD dans ses missions de référent, mais également sous l'autorité du CUT lors de ses autres missions d'IE. L'autorité fonctionnelle des RT n'est pas encore bien en place, mais il doit faire remonter au CSD son avis, au regard de sa thématique, concernant le CREP des agents du SD. De même, le CSD doit demander son avis aux CUT pour évaluer le RT sur la part qui ne concerne pas sa thématique.

La DGA déclare qu'elle ne souhaite pas recueillir systématiquement l'avis du CT lorsque les changements resteront dans le cadre général évoqué.

Le Sne-FSU prend acte des modifications opérées dans les documents présentés mais demande à ce que le CT et le CHSCT continuent leur travail. Les modifications du nombre d'UT ou de changement d'implantation, représentent bien des restructurations importantes pour les agents concernés et chaque changement d'organisation doit être soumis pour avis aux instances paritaires, comme cela a été rappelé par l'inspecteur santé sécurité au travail de l'établissement dans sa réponse du 28 octobre 2021. Le Sne-FSU demande également la présentation d'un tableau récapitulatif l'avis de chaque agent lors de ces modifications afin de prévenir les RPS.

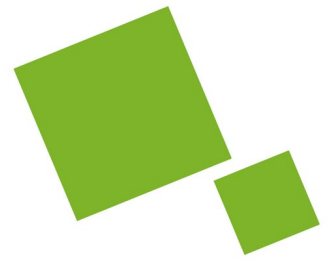
La DGA acte que les changements effectués dans le cadre général puissent être discutés lors des séances de dialogue social régional avec les DR afin de ne faire remonter au CT que les situations à problèmes que les représentants du personnel identifieraient.

Pour le travail administratif dans les SD, Il est prévu de créer des postes à mi-temps d'assistante administrative en transformant un poste d'IE.

Le Sne-FSU est contre le fait de retirer un ETP dans un service pour créer 2 demi-postes de secrétariat dans 2 services et s'est donc abstenu lors du vote sur l'organisation de référence des services départementaux [1 Contre (UNSA), 3 Pour (FO), 5 Abstention (Sne-FSU+CGT Environnement+EFA-CGC)].

Alors que le Ministère accepte de ne pas effectuer de réductions d'effectifs à l'OFB pour 2022, le Directeur général réduit les personnels de terrain en transformant une quarantaine de postes d'inspecteurs de l'environnement en poste de secrétariat !





PRÉSENTATION DES OFFICIERS JUDICIAIRES DE L'ENVIRONNEMENT (OJE)

La directrice de la police nous présente la création de ce service chargé de lutter prioritairement contre la délinquance environnementale. Les OJE seront mis en place afin de pouvoir requérir à des pouvoirs de contrainte (garde à vue) et de réaliser des enquêtes plus longues plus complexes avec des agents plus spécialisés.

Une vingtaine d'OJE seront affectés auprès des services de police judiciaire régionaux (SPJR). Un appel sera ouvert en interne et les candidatures seront validées par un jury sur la base d'un dossier.

Les volontaires devront être en situation d'activité, compter au moins 3 ans de service au sein de l'OFB en tant qu'IE, ne pas avoir fait l'objet de manquements aux règles déontologiques au cours des 2 années civiles et durant l'année en cours du dépôt de demande, et par la suite, ne pas avoir échoué 2 fois à l'examen technique d'OJE (les IRPJ, les référents ou formateurs police, et les OPJ détachés à l'OFB ne seront pas systématiquement OJE).

Les agents retenus seront formés en alternance avec des OPJ de la gendarmerie nationale au cours du troisième trimestre 2022. Ils seront ensuite soumis à un examen sur la base de trois épreuves devant une commission dont la composition sera prévue par décret.

Les OJE auront une obligation de rester sur poste au moins trois ans après leur formation et un bilan après deux années de fonctionnement sera fait sur le nombre, l'organisation et la plus-value de ces OJE.

**COMME LE MONTRE NOS PROPOSITIONS FAITES DANS TOUTES LES INSTANCES,
LA DÉFENSE DES AGENTS, QUEL QUE SOIT LEUR STATUT,
RESTE ET RESTERA LA PRIORITÉ DU SNE-FSU**



Contactez votre section « Biodiversité »

Haut-de-France - Normandie

stéphane.plessis@ofb.gouv.fr
06 78 67 83 40

Centre - Val-de-Loire - Ile-de-France - Outre-Mer

sébastien.jacquillat@gmail.com
06 34 04 63 29

Bretagne - Pays-de-Loire

becot.matthieu@wanadoo.fr
06 14 16 19 81

Nouvelle-Aquitaine

js_reynaud@hotmail.fr
06 25 07 05 58

Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse

snepacacorse@gmail.com
06 70 81 78 84

Grand-Est

patrice.brenans@ofb.gouv.fr
06 27 02 57 54

Bourgogne - Franche-Comté

sne-fsu@ofb.gouv.fr
06 20 99 91 84

Auvergne - Rhône-Alpes

oriol.pierre@neuf.fr
06 25 07 06 77

Occitanie

snesectionlr@gmail.com
06 83 61 17 37

Co-secrétaires de la branche « Biodiversité »

Isabelle HEBA
06 68 77 69 49

isabelle.heba@gmail.com

Pascal WANHEM
06 20 99 91 84

wanhem.sne@gmail.com

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

