

16 Novembre 2021

CHSCT – CT – CCPL

CHSCT du 05 octobre 2021

Le Directeur général n'a pas assisté à ce CHSCT, qui a été présidé par le le DGDR, Denis Charissoux.

A l'ouverture de séance le Sne-FSU fait une déclaration liminaire accès sur la détresse psychologique à laquelle doit faire face nombre de nos collègues et l'absence d'un réel réseau santé-sécurité au travail, ainsi que sur le respect des textes de fonctionnement du CHSCT. Voir l'intégralité de notre déclaration [ICI](#)

Le DGDR prend acte de notre demande appuyée par l'ensemble des organisations syndicales.

Le Sne-FSU rappelle que le rôle de correspondant.es SST n'est pas prévu par les textes et se superpose à celui des responsables d'implantation.

L'inspecteur sécurité-santé au travail (ISST) rappelle au DGDR que le décret mentionne clairement l'existence de conseiller.ères prévention (CP) et d'assistant.es de prévention (AP), pas de correspondant.es SST. Les compétences des CP et AP sont définies par ce même décret et l'organisation actuelle met en évidence un certain nombre de dysfonctionnement.

DELEGATION D'ENQUÊTE CHSCT

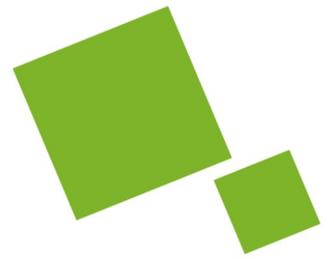
Le Sne-FSU rappelle que la visite de la délégation d'enquête du service départemental de la Haute-Vienne s'est faite dans un contexte particulier puisque l'ensemble des agent.es a fait l'objet d'un retrait d'arme, suite au contexte douloureux de la mort de leur collègue. L'ensemble des préconisations a été envoyé aux agent.es du service et a été présenté par les membres du CHSCT, puis complété par Stéphanie ANTOINE (DGA).

Trois points sont à retenir et ressortent de cette visite :

- une communication écrite des recommandations du rapport auprès des agent.es ;
- la proposition d'une modification de la fiche réflexe suicide et l'intervention d'un encadrant extérieur au service pour soulager l'équipe ;
- et le retour effectué par le CHSCT qui a été apprécié par les agent.es du service.

PROGRAMMATION DE LA VISITE CHSCT à VINCENNES

En tenant en compte de l'avancée des travaux du nouveau plateau, une visite officielle par le CHSCT de l'ensemble des implantations de Vincennes a été votée à l'unanimité des organisations syndicales présentes (sauf la CGT qui était absente) pour le premier trimestre 2022. **Le Sne-FSU a aussi obtenu qu'une pré-visite du CHSCT puisse être effectuée le 17 décembre 2021.**



PROGRAMMATION DE LA VISITE CHSCT à MAYOTTE

La visite des implantations de Mayotte a été confirmée au 28 et 29 octobre 2021. L'UNSA estime que les représentants de la DET et DPPC ne sont pas les plus à même à travailler sur la thématique sécurité-santé au travail sans le service QVT. Denis Charissoux (DGDR) estime que les personnes sont compétentes, expérimentées et qu'elles apportent une plus-value police. Le service QVT ne peut pas être sur toutes les délégations CHSCT ...

Le Sne-FSU précise qu'il peut être ambigu pour les agents d'avoir quelqu'un de la DET qui vient alors que ce n'est pas une enquête administrative des services.

AUTRES PROGRAMMATIONS DE VISITE DU CHSCT

Péròls du 24 au 26 novembre / Département des Alpes-Maritimes du 01 au 03 décembre

REGISTRE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Les agent.es ont enfin des retours à leur signalement dans le registre SST, mais il convient de surveiller que ces retours soient faits de manière homogène à l'échelon national (n'hésitez pas à nous contacter si ce n'est pas le cas). Il reste encore à améliorer le fonctionnement des différents registres (accidents mineurs, fiche SST ...). **Un travail sur la base d'une fiche réflexe en cas d'utilisation des registres pourrait être étudié au prochain séminaire des CP.**

REGISTRE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Pour faire des préconisations dans le cadre du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels, les membres du CHSCT ont besoin de documents qui font apparaître les tendances des accidents du travail et des maladies professionnelles. Malheureusement, les bilans sociaux 2019 des ex-établissements AFB et ONCFS, ainsi que le rapport social unique 2020 de l'OFB, qui auraient pu nous permettre d'analyser ces tendances, n'existent pas à ce jour. Ainsi l'administration n'a pas à justifier d'éventuels non respects des mesures présentes dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels.

Le Sne-FSU demande donc à l'établissement de respecter ces obligations réglementaires quant à la création de ces documents.

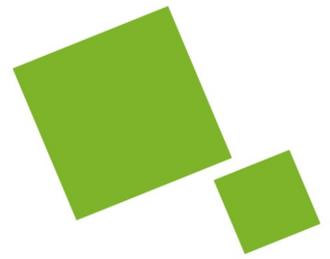
Un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour 2020 existe, mais de manière incomplète. Celui-ci devrait en effet pouvoir prendre en compte les indications du rapport social unique et des mentions faites dans le registre danger grave et imminent.

SITUATION SANITAIRE

Le service DRH fait une présentation des documents et circulaires mis en place sur ces 3 derniers mois. Pour les concours, les salles sont pleinement utilisables. Il y a vérification du passe sanitaire pour les réunions supérieures à 50 personnes et dans les sites extérieurs à l'établissement. Le personnel n'est pas soumis à l'obligation vaccinale.

Pour les Séminaires OFB, le Sne-FSU demande la prise en charge du test PRC en cas de convocation obligatoire. Si l'établissement ne prend pas en charge le test et que l'agent n'a pas de passe sanitaire, le Sne-FSU demande de ne pas imposer le déplacement et de permettre à l'agent.e de poser un jour de congés (CA, RTT, ...), de récupération horaire, ou de pouvoir continuer de travailler dans son service. **L'administration répond uniquement que le test ne sera pas pris en charge par l'établissement.**

Ce qui est contraire à ce qui est fixé par l'instruction relative aux modalités de déplacement des agents de l'Office français de la biodiversité et au remboursement des frais liés.



INSTRUCTION N° 2021-DGDR-DF-02 - Point 7.5 - Les autres frais :

"Les frais énumérés ci-après peuvent donner lieu à remboursement sur présentation des pièces justificatives de paiement : Frais de vaccination et de traitements médicaux prophylactiques obligatoires ou recommandés par l'Institut Pasteur liés aux missions notamment en Guyane (voir avec DRH santé, qualité, travail), ainsi que des frais liés à une crise sanitaire ; Taxes et impôts auxquels sont assujettis les voyageurs ; Excédent de bagages (matériels ou documents) pour raisons de service après accord".

Le problème de l'aération des salles (réfectoire entre autre) est abordé, ainsi que l'opportunité de mettre en place des détecteurs CO2. La panne de l'aération sur le site de Brest est évoquée au regard de l'enjeu particulier sur la santé de la présence du radon dans les endroits clos dans les régions granitiques. Un acte de malveillance est suspecté, mais la direction nous affirme que la sur exposition a été de courte durée.

L'ISST demande au DGDR d'inscrire ce risque dans le DUERP, de mettre en place un plan d'action et de répertorier les implantations concernées.

TELETRAVAIL

Le comité est informé que l'indemnité forfaitaire télétravail sera mise en paie en janvier 2022, mais sera prise en compte à partir de septembre 2021. Il est donc important de bien remplir GEACO et VIRTUALIA pour la prise en charge de cette indemnité "forfait télétravail", qui sera ensuite versée chaque trimestre (mars, juin, ...).

Denis Charissoux (DGDR) indique que le télétravail est actuellement en "phase transitoire", mais une négociation aura lieu avec les organisations syndicales suite aux résolutions qui seront prises par le ministère. En attendant, c'est la continuité de ce qui a été mis en place pendant la période Covid qui s'applique.

Les représentants syndicaux revendiquent l'égalité de traitement pour les agents en temps partiel, ce qui n'est pas le cas avec la note telle qu'elle est rédigée actuellement (les personnes à mi-temps n'ont plus accès au télétravail).

FICHE REFLEXE DE RETOUR EN PRESENTIEL

Le Sne-FSU demande que la fiche réflexe concernant le retour des agents en présentiel suite à la période de télétravail soit diffusée dans son intégralité à l'ensemble des agents.

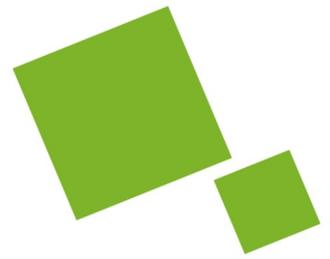
L'adjoint à la DRH précise que les encadrants doivent faire preuve de bon sens et avoir un temps d'échange avec les agents pour avoir un retour sur les points positifs et négatifs de ce retour en présentiel. Un retour sur ces fiches sera fait lors du séminaire des conseillers de prévention.

FORMATION SUR LES RISQUES SUICIDAIRES

Une première formation a eu lieu en septembre et la prochaine est prévue en décembre. Cette formation est très appréciée et les représentants du personnel proposent que cette formation soit incluse dans le catalogue de formation afin d'être reconduite en 2022 pour les volontaires (DR et DR adjoint, référent SST, manager, etc.).

ENQUÊTE PSYCHOSOCIALE

L'administration informe le CHSCT que le taux de retour est très bon (environ 77%). Le bureau d'étude ELEAS estime le taux de réponse exceptionnel en raison de la longueur des questions. Le prestataire se dit également impressionné par le verbatim. La prochaine étape aura lieu au COSUI du 15 octobre 2021.



RECYCLAGE SECURITE DES CHASSEURS

La DPPC a été saisi du sujet sur le recyclage sécurité décennale obligatoire de tous les chasseurs avant le 05/10/2030 (arrêté du 05/10/2020). Un point sera fait ultérieurement.

AMENAGEMENT DE POSTE

Suite à l'alerte de l'administration sur la difficulté d'un agent malentendant sur son poste de travail, plusieurs préconisations vont être mises en œuvre (achat d'un iPhone, achat d'adaptateur, sensibilisation de ses collègues, ...).

GILET PAR-BALLES

Le Sne-FSU demande que le CHSCT soit associé à la procédure de sélection des prochains gilets pare-balles et la mise en œuvre de ce marché. Plus de la moitié des agents sont concernés par cet équipement de protection individuel.
==> POINT REPORTE

BRIGADE GRAND PREDATEURS TERRESTRES

L'administration attend le résultat de l'audit du service. **==> POINT REPORTE**

CT / CHSCT du 19 octobre 2021

Sous la présidence du Directeur général, les CT et CHSCT ont siégé ensemble sur la matinée afin d'aborder des sujets communs, puis le CT a délibéré seul l'après-midi sur des questions concernant uniquement cette instance.

Le Directeur général accueille Frédérique LECOCQ dans ses nouvelles fonctions de DRH de l'établissement (ancienne cheffe de projet RH des établissements publics au MTE de 2017 à 2021) et remercie Christelle GRATTON pour son implication dans la création de l'OFB.

Le Sne-FSU fait une déclaration liminaire et dénonce l'absence de prise en compte des fonctions réelles exercées par les personnels techniques ou administratifs malgré un mouvement de contestation qui persiste, le non-respect du fonctionnement du CT, la publication de circulaire sans l'avis des représentants syndicaux, la différence d'égalité professionnelle et les discriminations à l'encontre de contractuel licencié de façon douteuse sur la base de faits non prouvés, voir calomnieux. Nous demandons également des réponses à plusieurs questions. Voir l'intégralité de notre déclaration [ICI](#)

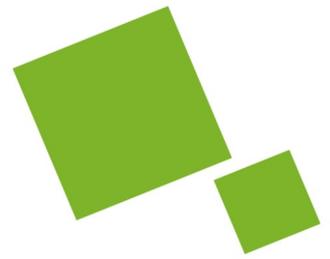
Le Directeur général répond qu'il est bien le président du CT mais qu'il peut déléguer cette fonction. Hormis cela, il ne répondra à aucune autre interrogation du Sne-FSU. Par contre, suite à une question de la CGT, il informe le CT qu'il a demandé aux PNM de réfléchir à un ajustement organisationnel mais qu'il n'est pas envisagé de faire une grande restructuration de la mer.

INSTRUCTION SUR LES MISSIONS DE POLICE

Le SNE-FSU (soutenu par les autres syndicats) dénonce le fait que les collègues IE dans les PNM soient traités différemment et que, dans un même établissement, la gestion du risque des missions de police ne soit pas évaluée de la même façon.

Charlotte Crépon, Directrice de la police et du permis de chasser (DPPC), répond qu'il a été décidé d'armer différemment les agents des PNM et l'établissement ne reviendra pas dessus.

L'ISST rappelle au Directeur général, car cela engage aussi sa responsabilité, que tout établissement qui expose ses agents à un même risque doit les protéger de la même manière.



Le Sne-FSU demande le passage systématique devant le CHSCT des fiches thématiques concernant les missions de police particulières, nécessitant des précisions sur les conditions d'exercices, ainsi que les notes de service des PNM dérogeant à l'instruction.

La DPPC répond que les fiches thématiques sont la stricte application des règles de l'instruction et que les notes de service ne peuvent être que "mieux-disantes". Il n'y aura donc pas de passage en CHSCT.

Devant la mauvaise foi de la DPPC, le Sne-FSU a saisi immédiatement l'ISST en séance, pour lui demander si, conformément à l'article 60 du décret 452-83, le CHSCT devait être consulté sur la production de notes de service mieux-disantes.

L'ISST a répondu ultérieurement que c'est bien l'ensemble des documents ayant trait à la mission du CHSCT qui doivent être communiqués pour consultation, et ce, quand bien même ils seraient « mieux-disants ».

Nous dénonçons ensuite le remisage contraignant des véhicules sérigraphiés au domicile des agents, en imposant qu'ils ne soient pas visibles de l'extérieur alors même que leur stationnement visible devant les implantations de l'OFB ne pose pas de problème. La DPPC répond que cela permet de garantir la sécurité du matériel radio embarqué.

Puis, nous abordons la problématique de l'utilisation des avertisseurs sonores et lumineux en rappelant que le Sne-FSU a alerté, dès 2016, l'administration du problème de légalité de l'utilisation de ce matériel (voir Flash Sne-FSU [ICI](#)). Loïc OBLED a reconnu en 2019 que le code de la route devrait être modifié et que cela serait fait avec la loi sur l'OFB. Cependant, Mme Emanuelle Wargon, Secrétaire d'État au MTES, a rejeté un amendement de la loi en déclarant que « ... **cette possibilité relève d'une modification réglementaire de l'article R. 311-1 du code de la route** ... ». Malgré cela, l'instruction mentionne que l'utilisation de ce matériel est possible par les IE mais qu'il est "**strictement réservé à la sécurisation des personnels ... Toute utilisation dans un autre contexte est interdite**" et en insistant sur le fait que "**L'utilisation de ces moyens spéciaux est de la responsabilité du conducteur du véhicule**".

La DPPC répond que l'utilisation des gyrophares a été volontairement restreint car l'OFB doit clarifier ce point auprès du Ministère de l'intérieur.

Le Sne FSU, attaché autant à la sécurité des agent.es qu'à la sécurité juridique des actes judiciaires auxquels ils peuvent procéder, vous alerte et vous conseille. En attendant d'avoir la certitude que votre responsabilité pénale et civile ne saurait être engagée en cas d'incident ou d'accident lors de l'utilisation de ces équipements, refuser d'utiliser ces avertisseurs sonores et lumineux lors des opérations de police.

Le Sne-FSU a renouvelé sa demande de consultation du comité sur le renouvellement des gilets pare-balles. Le DGDR a déclaré qu'il y avait urgence à passer le marché pour agir afin que les agents puissent être équipés le plus rapidement possible pour leur sécurité. Il va vérifier si ce point doit être soumis à l'avis du CHSCT.

QUELLE EXEMPLARITE DOIT-ON ATTENDRE LORSQUE LA LOI N'EST PAS RESPECTEE.

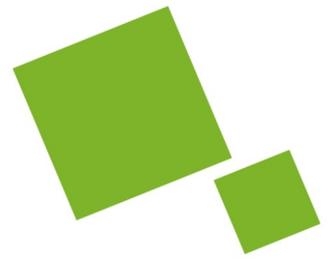
Devant ces faits le Sne-FSU a voté contre cette instruction [CT : 8 Contre (Sne-FSU+FO+CGT Environnement), 0 Pour, 2 Abstentions (UNSA+EFA-CGC) / CHSCT : 7 Contre (Sne-FSU+FO+CGT Environnement), 0 Pour, 2 Abstentions (UNSA+EFA-CGC)].

INSTRUCTION IMMOBILIÈRE

Cette instruction abrogera la note du 22 juillet 2019 de « lancement des réflexions relatives à l'organisation géographiques de l'OFB » précisée par celle du 19 décembre 2019.

Le Sne-FSU demande qu'une surface minimum de 8 à 10 m² par poste de travail soit définie (préconisation AFNOR NF X 35-102), surtout pour les espaces communs car l'établissement a décidé de prévoir des espaces allant du bureau individuel au bureau ouvert partagé par plusieurs agents.

Malgré cela, le DGDR reste arc-bouté sur sa position et déclare qu'il est compliqué d'insérer une surface minimale au regard de l'évolution des effectifs et des nouvelles façons de travailler. La norme sera un cadre de référence.



DONC, L'OFB VA POUVOIR METTRE 10 PERSONNES DANS 20m² SANS QUE CELA POSE SOUCI.

Le Sne-FSU intervient sur le fait que les locaux hors formation sont également des établissements recevant du public ou ERP (2ème classe, 5ème catégorie, type W). Selon le site www.service-public.fr : "Les ERP sont constitués de tous bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des **personnes extérieures sont admises**, en plus du personnel. Peu importe que l'accès soit payant ou gratuit, qu'il soit libre, restreint ou **sur invitation**."

Pour le DGDR, un ERP est une structure qui accueille du public en libre accès alors que les SD ne reçoivent que des personnes convoquées. Il finit par ajouter que cela risque de bloquer la recherche d'implantations.

DONC, POUR NE PAS S'EMBÊTER A RECHERCHER DES IMPLANTATIONS AUX NORMES, L'OFB CONSIDERE QUE SEULS LES CENTRES DE FORMATION SONT DES ETABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC.

Le Sne-FSU rappelle que les registres **doivent être tenus à la disposition de l'ensemble des agent.es, voir des usagers.**

Le Sne-FSU demande d'associer le conseiller de prévention dans l'évaluation des nouvelles implantations dès qu'elles sont repérées. Un cahier de doléances sera mis à disposition pendant 2 semaines pour que chaque agent puisse s'exprimer. **Le Sne-FSU a également rappelé que tout projet de changement de locaux devra être examiné par le CHSCT**

Le DGDR n'est pas d'accord et déclare que les instances seront consultées sur les cas qui seront signalés, mais pas tous les cas.

ENCORE UN REFUS DU RESPECT DES TEXTES POUR NE PAS CHANGER

Devant le refus de prendre en compte certaines demandes très impactantes pour les personnels (surface, ERP, avis du CHSCT), le Sne-FSU a voté contre cette instruction [CT : 5 Contre (Sne-FSU+UNSA), 1 Pour (EFA-CGC), 4 Abstention (FO+CGT Environnement) / **CHSCT** : 4 Contre (Sne-FSU+UNSA), 1 Pour (EFA-CGC), 4 Abstention (FO+CGT Environnement)].

MODALITÉS TRANSITOIRES DU TÉLÉTRAVAIL

Le Sne-FSU rappelle que le décret dit qu'il doit y avoir 2 jours de présence minimum et 3 jours de télétravail max, contrairement à ce qu'affiche l'OFB avec 3 jours de présence minimum.

Le DGDR déclare que l'établissement n'est pas hors la loi, mais qu'il applique le décret de manière différente.

La DRH précise qu'il est mis en place pour l'instant le maintien des modalités du 01 juillet 2021. C'est une logique transitoire et ce n'est pas forcément ce qui sera mis en place en 2022. C'est difficile d'admettre l'absence des personnes sur le service et il est nécessaire que les personnes se voient pour discuter ensemble.

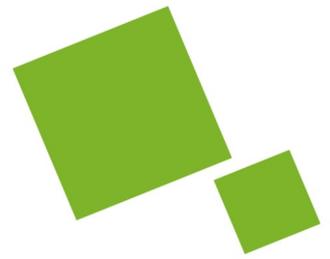
Les représentants du personnel dénoncent le fait qu'après 1,5 an de télétravail forcé, l'OFB considère toujours les agent.es en télétravail comme absent.es.

Le Directeur général déclare que l'établissement ne va pas modifier quelque chose à 3 mois d'un processus définitif. L'OFB tiendra compte des consignes du MTE et des retours d'expériences.

Devant la mauvaise foi de l'administration le Sne-FSU a voté contre cette note [CT : 8 Contre (Sne-FSU+FO+CGT Environnement), 1 Pour (UNSA), 1 Abstention (EFA-CGC) / **CHSCT** : 7 Contre (Sne-FSU+FO+CGT Environnement), 2 Pour (UNSA+EFA-CGC), 0 Abstention].

NOTE DE GESTION DES IPEF, IAE ET PERSONNELS ADMINISTRATIFS DE L'ETAT

A la demande unanime des OS ce point est reporté à un prochain CT afin de pouvoir en discuter en GES préalablement.



MODIFICATION DES CRITÈRES DE REQUALIFICATION DES ATE PAR LISTE D'APTITUDE

La DRH rappelle que la priorité est que la requalification se fasse sans nouveau traumatisme pour les agent.es. Le résultat du concours promet 105 agent.es par liste principale (au lendemain des résultats). Les agent.es sur liste complémentaire seront promu.es au 1er janvier 2022 (112 sur la base du concours 2022 et le reste des agent.es de l'OFB sur les 20% d'agent.es au mérite par liste d'aptitude). 142 agent.es supplémentaires seront pris.es par liste d'aptitude en 2022 (nomination au 1er janvier 2022).

C'EST DONC PLUS DE 290 AGENT.ES QUI SERONT NOMME.ES TE EN MOINS DE TROIS MOIS.

Il restera environs 80 ATE à requalifier :

26 agent.es seront promu.es par liste d'aptitude au 1er janvier 2023. Puis, 18 agent.es peuvent l'être par liste principale au prochain concours (fin 2023) et 18 par liste complémentaire (1er janvier 2024). 26 agent.es le seront aussi par liste d'aptitude au 1er janvier 2024.

Attention : ces chiffres englobent tous les ATE (PN+OFB). Pour que les agent.es soient tous requalifié.es, il faut absolument qu'au moins 40 ATE passent le concours en 2023 !

A la demande du Sne-FSU, la DRH confirme que tous les ATE requalifiés TE au 01/01/2022 bénéficierons préalablement de la bonification de 1 an octroyée à tous les cat. C début 2022.

Afin de permettre la requalification d'un maximum d'ATE le plus rapidement possible, le Sne-FSU a voté pour la modification de cette note [CT : 0 Contre, 7 Pour (Sne-FSU+CGT Environnement + UNSA + EFA-CGC), 3 Abstentions (FO)].

MISE EN CONCORDANCE DES RA ET DES IMPLANTATIONS DE SERVICE

La DRH nous informe qu'à l'aube de la bascule de gestion des corps de l'environnement à l'OFB, afin de mettre les bonnes résidences administratives (RA) dans le logiciel Renoirh et Virtualia (environ 400 RA), l'établissement a lancé un travail avec chaque direction, pour recenser et identifier les RA des agent.es, afin de pouvoir prendre un arrêté qui attribue à chaque agent de l'OFB une résidence administrative qui correspond à une implantation.

Elle ajoute que c'est important de le faire par principe d'égalité entre les agent.es. Cela concernera tous les agent.es de l'établissement, pas seulement les agent.es en service territorial.

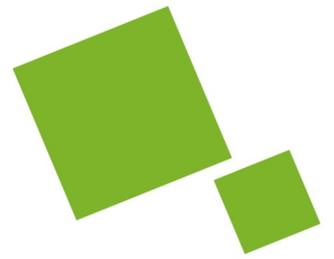
Le Sne-FSU dénonce cette mesure et rappelle que de nombreux agent.es ont été recruté.es en SD et mis.es au service des FDC avec des lieux de résidence imposée. L'OFB leur demande maintenant de changer de RA. Ce n'est pas normal et on demande la production de l'extrait du rapport de la cours des comptes qui dénonce d'éventuels problèmes de RA.

Nous rappelons qu'un arrêt du conseil d'état précise que lorsque le service est sur plusieurs communes, il est possible d'avoir plusieurs RA. Le territoire de la commune de l'implantation c'est le département, car le service de l'agent.e c'est le département et la RA peut donc être fixée sur une commune de ce département. De plus, l'arrêté ministériel de 2002 prévoit que les agent.es chargé.es de missions de police sont en service dès qu'ils quittent leur domicile, c'est pour cela que les RA ont été mises au domicile des agent.es.

Pour l'OFB, la RA correspond au territoire de la commune sur lequel l'implantation du service de l'agent est située.

Les OS dénoncent également la volonté de l'administration de ne pas vouloir verser de primes de restructuration (PRS) en se cachant derrière cette mise en conformité et en ne prenant en compte que la distance entre l'ancienne implantation et la nouvelle, au motif que les RA ne pouvaient être chez des agent.es mais forcément sur une implantation.

Le DGDR reconnaît qu'il n'y aura pas de PRS lors de la régularisation des résidences administratives sans implantation (RASI). Seuls ceux qui ont déménagé pourront toucher cette prime.



Le Sne-FSU signale que certain.es agent.es sont très loin des implantations et cela va les impacter, même s'ils ont une dérogation pour effectuer le remisage d'un VA à domicile. On craint que la volonté de l'OFB ne soit de prévoir une prise de service au bureau.

La DRH déclare qu'il est de toute façon anormal que 1300 agents doivent aller prendre leur service au SD et pas les autres !

Devant ces déclarations, les OS demandent la création d'un nouveau groupe d'échange sur ces sujets. L'administration refuse et propose que les OS émettent un avis et votent par voie électronique d'ici 7 jours.

Le Sne-FSU demande une interruption de séance et, à sa proposition, l'ensemble des OS votent contre la proposition de l'administration.

Le directeur général accepte donc de reporter ce point au prochain CT (le 23/11), mais l'OFB commencera à travailler avec les DR sur cette transformation.

PROJET DE RÉORGANISATION DU SERVICE DÉPARTEMENTAL DE LA HAUTE VIENNE

Le projet est de transformer les deux postes de chef d'unité territoriale (CUT) en poste de référents thématiques interdépartementaux (RT) à plus de 50% (Eau et CITES) pour plus de transversalité.

L'administration affirme qu'un travail collégial a été réalisé avec tout le service et que le projet a été accueilli sans réserve par les agent.es, même si cela n'a pas été formalisé par un vote.

Le Sne-FSU attire l'attention de l'administration sur le risque de surcharge de travail des agent.es du département si les 2 RT sont souvent en déplacement dans d'autres départements. Il propose d'affecter un poste de la DR au SD.

La DR reconnaît que la bascule au-delà du niveau départemental va entraîner une contribution supplémentaire. Mais il ne peut basculer un poste dans le SD sans remettre en cause l'équilibre de la DR.

Le Sne-FSU signale également que cela va augmenter la charge de travail du CSD et CSDA, notamment pour les CREP. Le DR déclare que le CSD et CSDA en sont conscients, ils vont devoir se répartir la tâche de la gestion des agent.es.

Ne souhaitant pas s'opposer à l'accord des agent.es, le Sne-FSU s'est abstenu sur ce projet au regard des surcharges de travail qu'il risque d'engendrer. [CT : 0 Contre, 3 Pour (CGT Environnement + UNSA + EFA-CGC), 6 Abstentions (Sne-FSU+FO)].

FONCTIONS ADMINISTRATIVES EN SERVICES DÉCONCENTRÉS

Afin de répondre à la demande des chefs de service, la direction a décidé (unilatéralement) de supprimer un poste de TE dans certain département pour créer deux postes de secrétariat catégorie C à mi-temps dans les départements qui le souhaitent.

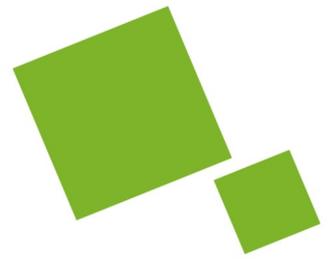
Les OS dénoncent la suppression de poste d'IE dans les services. Le DG répond qu'il a toujours déclaré la sanctuarisation du nombre de poste dans les SD, pas le nombre de poste d'IE.

La DRH précise que le temps pris par le secrétariat libère le temps pour les agent.es de terrain.

ON CONSTATE QU'ILS NE CONNAISSENT RIEN A LA REALITE DES MISSIONS DES AGENT.ES DE TERRAIN. CEUX-CI NE FONT PAS DE TRAVAUX REALISABLES PAR UNE SECRETAIRE.

Le Sne-FSU demande un vote sur le sujet, car nous sommes pour la création de poste de secrétariat dans les SD mais pas au détriment des postes d'agent.es de terrain.

Le Directeur général déclare qu'il n'a pas d'autre solution. A ce stade, ce n'est qu'une information qui ne nécessite pas de vote car on est dans une mécanique d'emploi traditionnel, mais il va demander expertise au service juridique sur ce point, sous couvert de la DGDR.



Le Sne-FSU signale qu'il fera un recours, encore une fois, contre ce projet pour montrer la mauvaise foi de la direction et son acharnement à ne pas respecter le fonctionnement de cette instance, tout représentant du personnel pouvant demander un vote sur un point à l'ordre du jour du CT.

JOURS FERIES TOMBANT UN SAMEDI

L'administration nous fournit enfin une note formalisée mais ne change rien. ==> **POINT REPORTE (encore une fois)**

CCPL du 09 novembre 2021

Cette CCPL a lieu suite au boycott du 27 octobre 2021, sous la présidence de notre nouvelle DRH, Frédérique Lecoq.

En début de séance, le Sne-FSU a souhaité la bienvenue à Mme Lecoq et a procédé à la lecture d'une déclaration liminaire. Nous avons remercié la DRH pour la communication des données sur les mouvements des personnels contractuels que nous avons demandé, mais avons également rappelé que ces mêmes personnels devaient être autant considérés à l'OFB que les fonctionnaires. Un soutien fort a donc été demandé pour la revalorisation de leur grilles de rémunération auprès de la Direction générale. Nous sommes également revenus sur un licenciement injustifié, les recours télétravail et certaines particularités mentionnées dans des fiches de postes vacants. Voir l'intégralité de notre déclaration [ICI](#).

NOUVEAU LICENCIEMENT

Peu de points à l'ordre du jour, mais **encore un licenciement d'une agente d'entretien suite à un déménagement**. Les préconisations du Sne-FSU lors de la dernière CCPL pour que les agent.es soient associées au projet de déménagement et que des formations leur soient proposées si nécessaires, ont bien été respectées. Le détail sur le calcul de la prime de licenciement nous est fourni.

Le Sne-FSU ne peut pas cautionner ce type de licenciement et s'abstient lors du vote, bien que la procédure et nos préconisations aient été respectées [Vote administration : 10 pour / Vote OS : 0 Contre, 3 Pour (EFA-CGC), 7 Abstentions (Sne-FSU+FO+CGT Environnement)].

MOUVEMENTS DES CONTRACTUELS

Suite à la demande d'information du Sne-FSU la question sur les mouvements de personnel sous quasi-statut est abordée.

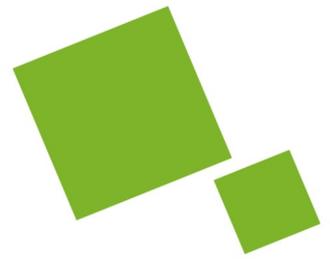
Entre le 01/01/2020 et le 01/11/2021, il y a eu 117 recrutements (10 en C, 57 en B, 49 en A spécialistes et 5 en A expert de haut niveau). Pour la même période, il y a eu 69 départs (6 ruptures conventionnelles sur 8 demandes formulées, 9 démissions, 14 fins de contrat, 4 licenciements, 20 départs à la retraite et 16 congés spéciaux).

ATTRIBUTION PART VARIABLE

Le versement de la part variable 2021 du régime indemnitaire sera réalisé sur le salaire d'avril 2022 afin que le calcul de cette part variable puisse être en adéquation avec le CREP de l'agent.e (CREP année N affectera la part variable de l'année N versé en avril de l'année N+1). La hiérarchie devra aborder ce sujet lors de l'entretien, en même temps que le point promotion. A terme, la DRH s'engage à fournir les notifications individuelles d'attribution de la part variable.

RECOURS CONTRE LES REFUS DE DEMANDE DE TELETRAVAIL

Suite à la demande du Sne-FSU pour connaître les recours et les refus de demandes de télétravail, **les services de la DRH déclarent qu'en période transitoire, rien n'impose le passage à la CCPL des recours individuels**.



Toutefois, il faudra le prévoir lors des négociations sur le futur accord. Il nous est également confirmé qu'aucun refus n'est remonté jusqu'à la DRH, les demandes se faisant à la hiérarchie directe de l'agent.e.

RAPPEL DE LA LOI : L'article 5 du Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique précise que : « **Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien** ».

Et l'article 1-2 du Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État précise que **les CCP « peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels »**.

Tout.e agent.e peut donc saisir la CCP (la CAP pour les fonctionnaires), même en période transitoire, en cas de refus à une 1^{re} demande ou à une demande de renouvellement de télétravail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13974>).

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Une demande est faite sur la prise en compte de l'expérience professionnelle lors du **recrutement** d'agent.es ayant eu un **doctorat à l'étranger**. Les services de la DRH précisent que ce sujet est encadré par la loi française et que si les années d'expérience de travail dans le domaine à l'étranger ne peuvent être justifiées, elles ne peuvent pas être prises en compte pour le reclassement de l'agent.e.

CONDITIONS PARTICULIERES DE CERTAINES FICHE DE POSTE

Le Sne-FSU signale que des anomalies figurent dans deux fiches de poste d'assistante de direction.

Dans l'une, il est fait mention de l'obligation d'un « Permis B et présentiel au bureau » dans les conditions d'exercice et sujétions particulières. Or, à la lecture de la fiche de poste, rien n'impose la nécessité du permis B et l'entrave au télétravail ne peut être toléré. Effectivement, les textes sur le télétravail font références à des tâches qui peuvent être télétravaillables, ce qui est le cas pour ce poste. Dans l'autre, il est également fait mention du permis B alors que les missions listées ne le justifient pas. **La DRH va vérifier ces fiches de poste.**

Le Sne-FSU souligne la qualité de l'écoute et des échanges lors de cette CCPL. Nous gardons l'espoir que perdure un dialogue social restauré et non un monologue social imposé.

Contactez votre section « Biodiversité »

Haut-de-France - Normandie

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

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

sebastien.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

