

01 mars 2022

CT ET CHSCT commun du 03 février 2022

Les 2 premières instances de l'année 2022 et déjà 9 sujets mis à l'ordre du jour par l'établissement, qui vont encore impacter les personnels. Le Sne-FSU a également demandé l'ajout de plusieurs questions importantes pour nos collègues.

Le directeur général ouvre la séance en précisant que le [COP doit maintenant conduire les actions](#) des agents sur le terrain. Le Sne-FSU sera cependant vigilant pour que les missions soient en adéquation avec les moyens alloués.

Il y a encore [beaucoup de chantiers à réaliser en 2022](#) (accord télétravail, astreintes, élections professionnelles, protocoles égalités professionnelles ainsi que discrimination et handicap, rapport social unique, ...). Un chantier particulier et très important sera également effectué sur le dossier risques psychosociaux et qualité de vie au travail (suite aux conclusions de l'enquête réalisée en 2021). Le DG souhaite que les discussions puissent être directes, franches, et sincères et précise que les groupes d'échanges spécialisés (GES) sont primordiaux pour réduire la durée des instances mais qu'il faut également garder un temps de discussion en CT et CHSCT.

[Au niveau des salaires](#), celui de janvier a connu un retard involontaire. Il précise que les indemnités inflation et complémentaire santé seront versées en février et mars. [Les prochaines élections professionnelles](#) se dérouleront du 1 au 8 décembre 2022 de façon électronique pour la première fois, ce qui représente un nouveau défi pour l'établissement.

Le Sne-FSU fait une courte déclaration liminaire et demande de pouvoir établir avec l'OFB un calendrier social pertinent, réaliste et supportable en charge de travail. Nous demandons également le respect du fonctionnement du CT, dénonçons les problématiques des collègues concernés par l'absorption des laboratoires d'hydrobiologie, ainsi que l'inexactitude du faible nombre de grévistes transmis au ministère alors que les collègues seront ponctionnés sur leur salaire pour avoir fait l'effort de soutenir les dernières revendications intersyndicales nationales.

Le DGDR répond que l'OFB est heureux d'accueillir les laboratoires d'hydrobiologie. Leur intégration est un défi pour la DRH, le service informatique... Ce sujet sera développé au point prévu à l'ordre du jour. Concernant le nombre de grévistes, il vérifiera les chiffres et reviendra vers nous.



Une question est posée concernant [la promulgation de la loi "3DS"](#) (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification de l'action publique locale) et le fait que les préfets de département deviendraient les délégués territoriaux de l'OFB. Le directeur général répond que l'établissement n'a pas à être consulté formellement car c'est un projet de loi soumis au parlement (assemblée nationale et sénat). Une commission mixte paritaire (députés et sénateurs) s'est également tenue sans le gouvernement donc sans les ministres et les établissements publics concernés. Cependant, il a beaucoup œuvré de son côté pour dire que le préfet n'est pas le délégué territorial de l'OFB, comme c'est le cas pour d'autres établissements publics, en défendant les intérêts et l'autonomie de l'établissement. Il précise qu'il pourrait y avoir des évolutions du texte car on n'a pas la version définitive de la Loi actuellement (Précision : La Loi a été approuvée par le parlement le 08 et 09 février 2022). Quoiqu'il en soit, l'établissement devra s'adapter à la loi, mais nos compétences de police judiciaire ne seront pas modifiées et resteront sous l'autorité des procureurs et cela limitera donc l'impact de cette future loi sur les services territoriaux. Mobiliser les acteurs sur le déclin de la biodiversité, c'est le champ de missions de l'OFB. L'établissement ne fait pas de politique et les personnels travaillent avec tout le monde.

La présidence est ensuite cédée au directeur général délégué aux ressources pour les différents sujets à traiter, ce que le Sne-FSU trouve dommage, car il y a plus de dialogue social et de réponses à nos questions lorsque c'est Pierre Dubreuil qui préside.

SCHÉMA PLURIANNUEL DE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE (SPSI)

Ce document de 244 pages fait l'état des lieux de l'ensemble des implantations de l'OFB (233 sites administratifs, 42 sites techniques, 33 sites naturels et 2 sites scolaires ou d'enseignements), ainsi qu'une projection à 5 ans de leur évolution (hors laboratoires d'hydrobiologie). **Il est ainsi prévu une réduction de 30% du nombre de sites administratifs et de plus de 20% de sites techniques à horizon 2025**, tout en préservant les sites naturels et de formation (retrouvez les sites concernés [ici](#)).

Le Sne-FSU dénonce ces réductions de sites alors que l'on demande une présence forte des agents dans les territoires conformément au discours présidentiel.

Le Sne-FSU a également pointé les **contrôles réglementaires insuffisamment réalisés** pour le risque incendie (41% non conformes) et surtout les installations électriques (76% non conformes), ainsi que le **manque d'informations sur la présence d'amiante** (35% des implantations).

Un débat s'ensuit sur la notion d'établissement accueillant du public (ERP). L'OFB considère que seuls les sites de formation du Bouchet (45) et du Paralet (80) sont actuellement classés ERP. Pour le DGDR "c'est dans l'intérêt de l'établissement" (avis partagé par FO, la CGT et la CGC). Pour lui, l'accueil du public est considéré comme tel lorsque les personnes peuvent venir d'elles-mêmes et non lorsqu'elles sont convoquées.

Le Sne-FSU trouve cette analyse inadmissible au regard de la sécurité des locaux (notamment incendie) et de leur accessibilité qui doit permettre d'accueillir toutes les personnes quel que soit leur handicap (déclinaison réglementaire des principes éthiques de non-discrimination et de société inclusive posés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances).



La majorité des implantations de l'OFB reçoivent régulièrement des personnes extérieures invitées à participer à des réunions et des échanges techniques, à déposer des plaintes ou à témoigner, ainsi que d'autres convoquées dans le cadre de procédures de polices administrative ou judiciaire (notamment des avocats). Ces implantations sont donc de ce fait des ERP.

Cette position de l'établissement nous oblige à conseiller aux personnels de ne plus accueillir aucune personne dans les locaux autres que les entres de formation et de leur donner rendez-vous dans d'autres lieux. Il en va de leur responsabilité pénale en cas d'accident.

Le Sne-FSU insiste sur les locaux OFB qui accueillent des stagiaires pour dormir et qui ne sont pas aux normes. Le jour où il y aura un pépin la responsabilité de l'administration sera engagée. Le Sne-FSU demande également une professionnalisation du rôle des conseillers de prévention, avec une formation adéquate sur les implantations et les risques afférents, ainsi que leur association dès la conception des projets de changement d'implantation.

A noter que le SPSI prévoit de prendre "*aussi en compte la qualité de vie personnelle et familiale des agents en privilégiant des implantations dans des centres de vie regroupant à proximité des bassins d'emploi et des facilités de vie (éducation, commerces...)*" dans la recherche de nouveaux sites.

Au regard des réductions prévues, des problèmes de sécurité et de non reconnaissance ERP, le Sne-FSU a donc émis un avis négatif à ce projet. [Pour le CT : 8 Contre (Sne-FSU+FO+UNSA), 1 Pour (EFA-CGC), 1 Abstention (CGT Environnement) / Pour le CHSCT : 7 Contre (Sne-FSU+FO+UNSA), 1 Pour (EFA-CGC), 0 Abstention (Le représentant CGT étant absent)].

SITUATION SANITAIRE COVID 19

Un bilan est rapidement présenté sur le taux de contamination au sein de l'OFB. Les derniers mois sont à l'image de celle de la population française avec une croissance exponentielle des cas Covid (515). Un rappel du protocole Covid sera fait pour l'ensemble des personnels (gestes barrières et aération des pièces). L'OFB rappelle qu'il n'y a pas de jour de carence pour les cas Covid, ni de contingence de jour d'ASA lors de fermeture de crèches ou école (pour un seul parent).

Le Sne-FSU demande la mise à disposition d'auto test dans les implantations pour pouvoir se tester (au regard des stocks d'autotest réalisés au niveau ministériel), notamment avant de partir aux formations en présentiel. => Pas de réponse de l'administration.

Après un débat contradictoire mené par le Sne-FSU sur la conduite à tenir les prochaines semaines, l'administration se range aux arguments des OS, en mettant en application la circulaire ministérielle jusqu'au 18 février : **3 jours de télétravail sont donc possibles** (cette date vient d'être repoussée au 04 mars). L'OFB rappelle l'importance de bien saisir les jours télétravaillés pour percevoir la prime.

[Un GES aura lieu le 24 mars sur le télétravail et nous demandons au Directeur général d'en profiter pour ouvrir les discussions sur la déclinaison d'un accord télétravail au sein de l'OFB]



CHANGEMENT DE RATTACHEMENT DE LA DGPT

L'administration explique que la direction des grands prédateurs terrestres (DGPT) a été rattachée lors de la création de l'OFB à la direction générale déléguée à la mobilisation de la société (DGDMS). Après réflexion, il s'avère qu'il est plus judicieux de rattacher cette direction à la direction générale déléguée police, connaissance, expertise (DGDPE). Cela ne change en rien la DGPT qui est déplacée en l'état d'une direction à une autre à compter du 15 février 2022. La plus-value de ce changement est l'amélioration de la coordination avec les directions en charge de la connaissance (DRAS), afin que l'OFB soit plus efficient dans sa contribution aux plans nationaux d'actions (PNA Loup, Lynx, Ours). Cependant, les liens avec la DGDMS resteront forts.

Le Sne-FSU relève qu'une fois de plus, aucun document présentant l'avis des personnels n'est présenté et aucun organigramme n'est fourni, de ce fait on s'abstiendra d'émettre un avis sur ce projet [6 Pour (FO+UNSA+EFA-CGC+CGT), 0 Contre, 4 Abstention (Sne-FSU)].

CONVENTION DE RATTACHEMENT DES PARCS NATIONAUX

Le Sne-FSU fait lecture d'une déclaration (disponible [ici](#)) et fait le constat que cette convention est un pur exercice de littérature administrative de 17 pages, qui a oublié d'associer à son écriture les personnels directement concernés par le rattachement, tant côté parcs nationaux que de l'OFB, laissant le lecteur dans le flou quant à sa réalisation et en tentant de masquer l'absence de moyens, d'ambition et de volonté pour la mise en œuvre de ce projet.

Le Sne-FSU rappelle que la formation est un point important inscrit dans décret. Il est normalement prévu l'accueil des collègues des parcs nationaux dans les formations organisées par l'OFB et ce n'est pas le cas. L'ATEN mettait à disposition des stages naturalistes et de gestion d'espaces protégés lors de sa fusion avec l'AFB. Maintenant, à part 2 ou 3 formations, les parcs nationaux sont obligés d'aller chercher des formations payantes ailleurs. L'OFB déclare qu'il continue avec le système existant à l'AFB, qui n'a pas repris certains thèmes de l'ATEN. L'OFB n'est pas un organisme de formation et propose des formations qui sont en lien avec le cœur de métier de l'établissement, donc tout n'est pas ouvert à l'externe. Cependant, certaines sessions sont 100% dédiées aux parcs (sécurité en montagne) et les formations existantes sont gratuites pour eux. L'OFB est de toute façon à saturation des capacités des ressources de formation et il faut trouver un équilibre au niveau des finances.

Le Sne-FSU relève l'oubli de l'action sociale alors que cela est pourtant bien prévu par le décret de rattachement. Un accès à l'association d'action sociale de l'OFB aurait pu être possible par convention et rien n'a été étudié. L'OFB répond qu'il n'est pas responsable des sujets de rémunération des parcs et c'est pour cela que l'action sociale n'a pas été reprise. Le Sne-FSU rappelle que la convention aurait pu garder ce qui était prévu dans la précédente, or là ça a été enlevé alors que c'est pourtant inscrit dans la loi (décret). Entre rien et tout, il y avait un juste milieu qui n'a surtout pas été recherché, ni par l'OFB, ni par la Direction de l'eau et de la biodiversité du ministère.

Le Sne-FSU soulève également le fait que cette convention mentionne une délégation de gestion des corps de l'environnement alors que cela n'est absolument pas prévu par la loi. Le président répond qu'il doit y avoir un vrai sujet de pilotage de ces corps ATE/TE en inter établissements. Heureusement que le Sne-FSU a obtenu le retrait des mobilités forcées qui y étaient mentionnées.



Au vu des réponses apportées, notamment sur la formation et l'accès à l'action sociale des collègues, le Sne-FSU a voté contre cette convention (comme l'ensemble des OS présentes aux différents CT des parcs nationaux) [0 Pour, 8 Contre (Sne-FSU+FO+CGT), 2 Abstention (UNSA+EFA-CGC)].

PLAN DE FORMATION 2022

Un bilan sur la formation 2021 est présenté. 1959 agents(es) ont suivi au moins une formation, soit 70 % de l'effectif de l'OFB. Il y a eu 129 sessions de formation pour le parcours OFB+. Sur 1010 demandes de formations individuelles, 310 étaient payantes. Au total, ce sont 6744 demandes d'inscription pour lesquelles il y a eu 592 désistements, 103 demandes invalidées, 370 refusées et 5679 validées.

Pour 2022, le plan de formation est élaboré à partir du COP, des entretiens avec les directeurs régionaux et nationaux, des échanges lors de séminaires et réunions, de l'exploitation des CREP, de la cartographie des compétences, mais également de la continuité de l'offre 2021. Les stages porteront sur la formation des "nouveaux arrivants Inspecteurs de l'environnement", la continuité du parcours OFB+, la connaissance des missions de l'établissement, mais aussi de façon à veiller aux transferts de compétence (qui sera complétée par des formations "connaissance" et "missions de l'établissement", afin de veiller aux transferts de compétence).

Une partie des formations continuera à se faire au niveau régional. Certains modules seront externalisés, d'autres digitalisés. Cela représente 152 actions de formations et plus de 500 sessions déjà planifiées.

A la formation collective, il faut ajouter la formation individuelle qui peut être liée au poste de l'agent(e), à un projet professionnel ou dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement pour les contrats aidés. Afin de répondre à ces demandes, est créée en 2022 une commission de représentants de l'administration et des organisations syndicales, qui se réunira 2 fois dans l'année (au printemps et fin d'été), pour émettre un avis sur ces formations dans le respect du budget alloué.

Focus sur le parcours de formations obligatoires des nouveaux IE en 2022 :

=> Formations préalables au commissionnement (9,5 semaines) : Connaissance de l'établissement et enjeux biodiversité (0,5 jour) ; Fondamentaux du droit (4 jours) ; Prérogatives judiciaires des IE - théorie (4 jours) ; Théorie des principes de l'audition libre (4 jours) ; OSCEAN (2 jours) ; Police de la protection du patrimoine naturel- les espèces protégées (4 jours) ; Mise en pratique des prérogatives judiciaires des IE (8 jours) ; Techniques d'interventions de police (12 jours).

=> Formations de tronc commun (7 semaines) : Connaissance du fonctionnement des écosystèmes aquatiques (4 jours) ; Connaissance du fonctionnement des écosystèmes terrestres (4 jours) ; Connaissance des espèces (4 jours) ; Connaissance de base sur la mobilisation de la société (4 jours) ; Eviter, Réduire, Compenser & avis techniques (4 jours) ; Initiation à l'information géographique sur QGIS (FOAD) (2 jours) ; Police administrative (3 jours) ; Spécialité TIP (4 jours).

=> Formations spécialités pour les agents hors PNM (4 semaines) : Police de l'eau (4 jours) ; Police de la chasse (3,5 jours) ; Police sanitaire (0,5 jours) ; Connaissance de la chasse (3,5 jours) ; Inscrire son action dans le territoire du département (4 jours).



=> Formations spécialités pour les agents des PNM (5 semaines hors parcours nautique complet) : Police de la mer (4 jours) ; Police des pêches maritimes (4 jours) ; Approche du fonctionnement des écosystèmes marins et littoraux (3 jours) ; Initiation à l'ichtyologie marine (3 jours) ; Inscrire son action dans le territoire du parc (4 jours).

Le Sne-FSU fait remarquer que la partie santé sécurité au travail aurait dû être présentée au CHSCT. Qu'est-il prévu pour les nouveaux(elles) arrivants(es) conformément aux articles 6 à 9 du décret 82- 453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ? Il y a un nombre d'arrêts importants dus aux accidents ou maladies et il faut mettre en place une véritable politique de prévention en concertation avec le CHSCT. La formation des conseillers(ères) de prévention (CP) et des assistants(es) de prévention (AP) dans la perspective d'une professionnalisation doit se poursuivre (formation sur les visites d'implantations dans le prolongement du point sur l'instruction immobilière et du SPSI par exemple).

Pour ce faire, le Sne-FSU rappelle qu'en groupe d'échanges spécialisés, 3 jours avant, l'administration a annoncé que "le Plan de formation n'est qu'un document de valeur pour le CT" qui peut évoluer durant l'année, notamment au regard de la crise sanitaire, afin de prendre en compte de nouvelles formations si cela est réalisable financièrement. Nous demandons donc l'ajout de ces formations en 2022. Le président prend note de notre demande de consultation du CHSCT pour les formations touchant à la santé et à la sécurité au travail. La DRH adjointe confirme que le plan de formation est un cadre qui peut évoluer en cours d'année en cas de besoin et note la nécessité d'un travail en anticipation à l'offre de formation avec les membres du CHSCT.

Le Sne-FSU demande également quand sera présenté au CHSCT le contenu du module formation tir et techniques d'intervention, en sachant que cette demande concerne également toutes les autres formations sécurité réalisées par des formateurs(trices) internes (telles que : sécurité en montagne, intervention nautique, ...). L'administration répond que la présentation 2022 ne comporte que des ajustements à la marge et que les OS seront consultées (temps d'échange) sur ce qui est envisagé en 2023.

Le Sne-FSU relève ensuite certains manques de formation sur des thématiques importantes pour l'établissement, comme la CITES, des incohérences concernant la formation obligatoire à la police de la chasse et pas à la police de la pêche, ainsi que l'absence de formations en faveur des collègues des parcs nationaux, notamment en ce qui concerne les auditions. Le président comprend la demande de formation sur la CITES car c'est une mission importante et il ne faut pas perdre la compétence sur le sujet. Cependant, le réseau est en cours de restructuration et seuls(es) les référents(es) thématiques régionaux pourront faire une remise à niveau cette année. L'administration ajoute que le groupe de travail formation (auquel ne participent pas les OS) maintient la CITES et la police de la pêche dans la formation continue et non dans formation initiale obligatoire. Concernant les auditions, l'administration considère que tous les agents(es) ont été formés et ce module a donc été intégré à la formation initiale des nouveaux(elles) arrivants(es).

[Donc, les nouveaux arrivants n'auront aucune formation sur certaines thématiques cœurs de l'établissement et les anciens ne pourront plus se former sur les auditions, prérogatives pourtant de plus en plus importantes pour les inspecteurs de l'environnement]



Enfin, le Sne-FSU demande des précisions concernant les formations des personnels des laboratoires d'hydrobiologie. Ces collègues doivent obligatoirement faire des formations annuelles pour conserver leur accréditation et celles-ci coûtent très chères. Est-ce que l'OFB pense faire comme avec les parcs nationaux : un miroir aux alouettes et ne rien faire ? L'OFB répond que les formations 2022 des agents(es) restent aux DREAL et l'OFB prendra le relai en 2023 avec le transfert des moyens financiers pour le faire.

Il est également demandé de disposer du ratio des personnes formées par service au regard des effectifs présents, afin d'avoir une meilleure visibilité de la formation réalisée par les agents. Le directeur de la formation note cette demande pour l'année prochaine de faire un bilan comparatif.

Au regard des points soulevés et devant l'absence d'évolution des demandes de formations relatives à la sécurité ou émanant des personnels, le Sne-FSU a voté contre ce plan de formation [0 Pour, 6 Contre (Sne-FSU+UNSA+CGT), 4 Abstention (FO+EFA-CGC)].

RÉORGANISATION DES SERVICES "CONNAISSANCE" ET "APPUI AUX ACTEURS ET MOBILISATION DES TERRITOIRES" DE LA DIRECTION OUTREMER

Suite à la réalisation du bilan à 18 mois, la direction propose une nouvelle organisation de la direction outremer, basée sur la mise en commun des missions de compétences de ses services "connaissance" et "appui aux acteurs pour la mobilisation des territoires". Cette nouvelle organisation permettra d'être plus efficient, de mutualiser des savoir-faire et d'apporter un meilleur service aux territoires en renforçant la capacité d'interagir de l'OFB sur le milieu marin et ses écosystèmes associés (en dehors des zones gérées par les parcs marins).

La réorganisation est globalement bien acceptée. Mais certaines craintes se sont exprimées :

- Prévalence de la mobilisation par rapport aux sujets connaissances => Les agents(es) ont été rassurés par la DIROM, la connaissance reste hyper importante car il y a un déficit de connaissance ;
- Charge de travail => la hiérarchie s'est engagée à prioriser et arbitrer pour éviter les surcharges ;
- Beaucoup de CDD et VSC (volontaires services civiques) avec turnover important => pour l'OFB, c'est une inquiétude mais c'est une chance aussi, car il s'agit de jeunes motivés.

Le Sne-FSU constate que le service a déjà fait l'objet d'une réorganisation depuis 2020 sans passer en CT et souhaiterait savoir où sont situés les postes concernés (outremer ou métropole) car il n'y a aucune lisibilité sur ce point. Encore une fois, on nous dit que tout le monde est d'accord, mais il n'y a toujours aucun document faisant état des avis exprimés des personnels concernés par ce projet. Le Sne-FSU voudrait savoir qui n'est pas d'accord et comment ces agents(es) seront accompagnés dans cette restructuration.

La directrice adjointe des outremer répond que la DIR OM est composée de 170 agents(es) dont 100 postes permanents (avec +37 cette année). Le nouveau service connaissance est de 30 agents(es) dont 15 postes permanents. Tous les agents(es) techniques et les VSC sont en OM et les services centraux en métropole. Concernant l'avis formel des personnels, elle n'a eu aucune consigne de la DGDR concernant cette demande. Pour la modification précédente de l'organigramme, celui établi en 2020 ne pouvait être réalisable par manque d'ETP et il a dû être ajusté en cours d'année.



[Bref, l'OFB ne recueille pas l'avis des personnels car la DGDR ne le demande pas et c'est bien pratique pour dire que tout le monde est d'accord. De toute façon, les organigrammes sont "ajustés" quand l'OFB le décide et sans aucune consultation préalable des instances (on peut le constater chaque semaine dans "L'activité hebdomadaire de l'Intranet OFB" avec les mises à jour des organigrammes publiées].

Au regard du manque d'information sur ce projet et en l'absence de remarque des personnels concernés, le Sne-FSU c'est abstenu de voter pour ou contre cette réorganisation [2 Pour (UNSA+EFA-CGC), 0 Contre, 8 Abstentions (Sne-FSU+FO+CGT)].

PROJET DÉCRET ET ORGANIGRAMME TYPE DES LABORATOIRES D'HYDROBIOLOGIE

Le directeur surveillance, évaluation, données (DSUED) présente le projet d'intégration des laboratoires d'hydrobiologie au sein de l'OFB et signale que les personnels seront accueillis en "mise à disposition" à compter du 1er septembre 2022 pour une intégration en "position normale d'activités" au 01 janvier 2023. Il s'agit de rattacher les personnels concernés au sein des services connaissances des directions régionales, tout en les laissant travailler dans les sites actuels de leur laboratoire.

Le Sne-FSU mentionne qu'il manque un poste vacant dans la liste des postes présentés, ce qui porte à 4 le nombre de postes vacants et non 3. Il y a également le cas d'un agent qui continue à remplir des missions d'hydrobiologistes et qui ne figure plus dans les effectifs recensés. Le DSUED remet en cause le transfert de l'agent car pour lui l'agent ne fait aucune mission pour les laboratoires d'hydrobiologie. Il ajoute que si cet agent a des compétences, il peut faire une demande de mobilité vers l'OFB.

Le Sne-FSU demande à ce que l'arrêté de restructuration ait une durée légale de 3 ans au lieu de 2 afin de pallier aux demandes de mutation des personnels qui finalement ne souhaiteraient pas rester en laboratoire une fois à l'OFB (la règle des durées minimum en poste ne devant pas s'appliquer à ces personnels selon le discours du MTES). Le Sne-FSU en profite pour signaler qu'aucune règle de priorité n'est prévue dans les LDG mobilité si les personnels souhaitent quitter les labos et retourner dans leur ancienne administration après avoir été intégrés en PNA. De plus, cette durée de 3 ans aura l'avantage de couvrir les personnels pour toucher la PRS en cas de déménagement des labos, face au risque d'intégrer les locaux d'une DR ou de fusionner des labos passé le délai annoncé de 2 ans sans rien bouger. Ce dernier point n'étant pas clair dans les intentions de l'OFB. Le président répond que l'OFB est pleinement moteur sur ce point et veille à accueillir les personnels de la meilleure façon qui soit. L'OFB ne fait pas ce boulot de dingue pour supprimer les laboratoires dans les années à venir : l'établissement croit à cette nouvelle mission d'expertise.

Le Sne-FSU intervient ensuite sur l'expertise technique effectuée actuellement vers les partenaires externes qui doit être intégrée dans la future circulaire. Le travail de révision de ce document réalisé par le GT missions est en stand-by depuis le départ de B. Jeannot de la DEB. Qui s'occupe de la reprise de ce GT ? Le DSUED a toujours dit que ces missions devront perdurer mais cela n'est pas écrit.

Le DSUED précise que les personnels labellisés garderont cette labélisation pour les 4 ans prévus. Ils pourront ensuite demander un renouvellement de la labellisation à l'OFB.



Il précise qu'il y a un recrutement en cours pour remplacer M. B. Jeannot et qu'une circulaire existe, même si elle n'est pas publiée, permettant à l'OFB de construire les organigrammes et les fiches de poste. Il reste à voir les missions complémentaires que pourront réaliser les personnels qui ont une activité actuelle à 50 % dans les laboratoires et qui intègrent l'OFB sur un 100 %. Cela portera sur des missions nationales et ce sera vu lors de la discussion des fiches de poste.

Le Sne-FSU pointe le problème du paiement de l'année d'ISS en retard pour les personnels du MTES. Après avoir contacté les services des impôts compétents, il s'avère qu'il n'est plus possible d'étaler la déclaration de cette prime sur 4 ans. La mesure est abrogée. De plus, le revenu fiscal des agents va considérablement augmenter. Toutes les aides sociales types CAF, bourses scolaires etc.. calculées en fonction du revenu fiscal de référence, se verront impacter. Certains agents(es) ont indiqué perdre jusqu'à 2000 euros d'aides annuelles. Le % d'imposition sur les revenus à la source sera également impacté l'année n+1.

Le DGDR signale que les collègues des laboratoires ont été associés au maximum dans le processus. Sur l'aspect budgétaire, il y a aujourd'hui une équivalence de crédits pour contribuer à ce financement. De septembre à décembre, il ne sera payé à l'OFB que la mise à disposition. Puis au 1er janvier 2023, il y a l'intégration des personnels avec une augmentation du budget et de la masse salariale. Il s'agit de 74,1 ETP que le DGDR espère inscrire au budget 2023.

Le Sne-FSU relaie la demande des TSDD labo de pouvoir bénéficier de l'intégration direct ou du détachement dans le corps des techniciens de l'environnement. Le président répond que les corps issus du ministère de l'environnement sont prévus d'être accueillis en PNA. De plus, les TE sont commissionnés et assermentés pour faire de la police, ce n'est pas la même chose pour les laboratoires.

Le Sne-FSU précise qu'il faudrait un budget fléché spécifique pour le matériel des laboratoires, hors moyens de transport, afin qu'il ne soit pas détourné de leur but initial et que les laboratoires ne se retrouvent pas sans moyens, car les matériels utilisés sont bien souvent coûteux et doivent pouvoir être renouvelés immédiatement en cas de défaillance. Le président répond que les moyens seront prévus au budget des directions régionales.

Devant l'entêtement de l'OFB à refuser d'accueillir sereinement les collègues des laboratoires et à leur donner des garanties, le Sne-FSU a voté contre ce projet [2 Pour (UNSA+EFA-CGC), 7 Contre (Sne-FSU+FO), 1 Abstentions (CGT)].

JOURS DE FERMETURE DE L'OFB EN 2022

Des "ponts" sont instaurés d'office par l'OFB et pour 2022, ce ne sera pas 2 mais 3 jours qui seront concernés (le vendredi 27 mai, le vendredi 15 juillet et le lundi 31 octobre). Lors de ces 3 jours, chaque agent(e) impacté(e) devra obligatoirement poser un jour de congés de son choix, les services de l'OFB étant fermés (sauf les services départementaux, les services opérations des parcs naturels marins, les unités spécialisées migrateurs et les brigades mixtes d'intervention).

Le Sne-FSU conteste fermement ce système de fermeture depuis la préfiguration de l'OFB. Les personnels sont en effet capables de choisir s'ils veulent ou pas être en congés pour bénéficier de ces ponts.



La logique de la DGDR de vouloir faire croire que les implantations seront fermées et inaccessibles, est complètement fallacieuse, car il y a généralement un service de terrain (SD, PNM, USM ou BMI) logé dans les implantations de l'établissement, donc l'implantation ne sera pas fermée. Quant à l'excuse du travail isolé, il faut arrêter de se moquer des personnels. De nombreux collègues font du travail isolé dans leur implantation durant les autres jours de l'année et personne ne s'en inquiète, hormis pour ces journées de pont, c'est aberrant. Au contraire, cela permettrait à certains personnels de pouvoir en profiter pour travailler tranquillement. Il faut également prendre en compte l'évolution des modes de travail où le télétravail est de plus en plus prégnant. Il est donc inadmissible de fermer les services nationaux en empêchant les personnels d'être en télétravail à ces dates et de continuer à avancer sur certains dossiers.

Pour ces raisons et comme les années précédentes, le Sne-FSU a voté contre ces jours de fermetures imposées [0 Pour, 8 Contre (Sne-FSU+FO+UNSA), 2 Abstentions (EFA-CGC+CGT)].

POINT D'AVANCEMENT SUR LA RÉORGANISATION DE LA DIRECTION RECHERCHE ET APPUI SCIENTIFIQUE

Le président explique que la présentation consiste à vérifier que tout ce qui a été proposé au CT de juillet a été appliqué. Il n'y aura donc pas de vote sur ce point. Le directeur recherche et appui scientifique (DRAS) confirme que cette nouvelle organisation a été mise en place en janvier et que tout le monde a été positionné. Il ne reste qu'à finaliser les programmations techniques et scientifiques. Des recrutements sont en cours.

Le Sne-FSU précise que lors du CT du 08 juillet 2021, il y avait eu un engagement à fournir aux OS un état final de la réorganisation pour avis du CT au dernier trimestre 2021. Cela n'a pas été fait et aujourd'hui on nous annonce que tout est fait et déjà en place. Le CT n'a jamais donné d'avis sur la réorganisation finale de la DRAS, il a donné un avis sur un projet.

Cette façon d'agir ne fait que nous conforter dans la perte de crédibilité vis à vis de la direction et notamment de son DGDR. Le président s'offusque des propos tenus et affirme que le vote du CT de juillet portait bien sur l'organisation de la DRAS et non sur un projet intermédiaire.

Les OS relèvent le problème des intitulés non explicites des services de la DRAS qui ne permettent pas d'identifier à quelle entité s'adresser. Le DRAS explique que les services sont plus gros, donc les titres sont plus génériques. Les personnels travaillent sur des cortèges d'espèces et il est difficile de concilier le nom des services avec des entrées "espèces" et des entrées "milieux". Il essaiera d'apporter des clés de lecture aux personnels.

Le Sne-FSU signale que les fiches de poste sont en cours de révision selon un référentiel qui date de la préfiguration. Etant maintenant à l'OFB, les documents de cadrage devraient avoir été soumis à l'avis du CT. Le Sne-FSU demande donc de pouvoir discuter de ce document d'organisation rapidement. Le président répond que le document établi à la préfiguration reste valable.

De plus, comme d'habitude, le Sne-FSU dénonce l'absence de document centralisant les avis exprimés par les personnels concernés, alors que cela avait déjà été demandé et accepté par le DGDR.



Il n'y a donc aucun chiffre sur le nombre de personnes qui n'acceptent pas ou ne se retrouvent pas dans cette réorganisation et comment ces personnes sont prises en charge (accompagnement personnalisé, de quelle nature, etc...). L'administration passe au sujet suivant et ne répond pas à cette question.

Il y a également un problème avec les RA. Avec la réorganisation, certains collègues ont vu les distances augmentées pour se rendre à leur bureau. De ce fait, ils ont demandé de changer leur RA pour se rapprocher de leur nouveau bureau et on leur a demandé de signer une attestation refusant de demander la prime de restructuration des services pour pouvoir leur attribuer leur nouvelle RA. Le Sne-FSU estime que cette procédure est illégale et demande comment l'établissement peut la mettre en œuvre. Le président rétorque qu'il ne s'agit pas d'une mobilité forcée et que ces changements de RA sont demandés par les agents et non imposés par la réorganisation. De ce fait, la prime de restructuration de service n'est pas due. **Le Sne-FSU conteste cette analyse et n'hésitera pas à soutenir les agents dans leur démarche de recours contre cette position.**

POINTS DEMANDÉS PAR LE SNE-FSU ET NON TRAITÉS LORS DU CT

Devant l'heure avancée, certaines OS refusent de continuer le CT pour traiter les questions restantes. Le Sne-FSU a pourtant demandé à aborder ces questions, qui portent sur des problèmes financiers, afin que les agents n'aient pas à attendre le prochain CT, dans 2 mois, pour avoir une réponse à leurs questions. Le DGDR répond que si c'est urgent, il faut que les questions remontent par écrit et une réponse sera apportée.

Voici les questions qui n'ont pas été traitées :

- **Mise en œuvre de l'indemnité de restauration égalitaire à tous les personnels par la mise en place de chèques repas s'il n'y a pas de convention de restauration locale** : Suite à l'adoption dans la Loi de Finances rectificative pour 2001, d'une modification de l'article 19 de l'ordonnance de 1967, l'attribution de titres-restaurant par les collectivités publiques et leurs établissements est expressément envisagée en faveur de leurs personnels, s'ils ne peuvent pas bénéficier d'un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail ou si les personnes isolés ne peuvent pas accéder, en raison de la localisation de leur poste de travail à ce dispositif de restauration collective ou à tout autre dispositif mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés. Il y a environ 60 conventions restauration qui existent actuellement à l'OFB et qui précisent la contribution de l'établissement à hauteur de 4,29 € par repas. **Le Sne-FSU demande qu'une compensation équivalente soit attribuée aux agents ne pouvant bénéficier d'un dispositif de restauration collective conventionné par l'établissement.**

- **Modalités de prise en compte des intérim de CSD, CSDA et CUT dans l'IFSE** : De nombreux agents occupent des fonctions d'intérim de CSD, CSDA ou CUT, mais ne touchent pas le régime indemnitaire de cette fonction alors que cela est prévu dans la note de gestion au prorata "du temps de présence sur le poste". **Le Sne-FSU demande que tous les agents effectuant des fonctions temporaires d'encadrement, quand cela n'est pas prévu dans la fiche de poste classique, perçoivent l'indemnité correspondante à cette fonction durant leur période d'intérim.**



- **Problème d'évaluation des référents(es) thématiques par le CUT au lieu du CSD** : Il est demandé à des référents(es) thématiques (RT) d'être évalué par un(e) chef(fe) d'unité (CUT) au lieu du(de la) chef(fe) de service départemental (CSD). Conformément aux documents de cadrage, les référents(es) thématiques sont placés(es) sous l'autorité hiérarchique direct des CSD et participent au-delà de leur thématique à des missions programmées par une ou plusieurs unités du service. Ils et elles sont donc sous l'autorité fonctionnelle des CUT uniquement lors de ces missions réalisées hors de leur thématique. Conformément aux règles établies pour les entretiens professionnels annuels, les RT doivent donc être évalués par le CSD et non par le CUT. Le CSD ayant préalablement pris l'attache du CUT pour connaître son avis concernant le(la) référent(e) thématique évalué(e) et au regard des objectifs programmés l'année précédente et réalisés avec l'unité. **Le Sne-FSU demande qu'un rappel soit effectué sur ces règles afin d'éviter toute contestation et recours ultérieur, par les personnels concernés que le syndicat n'hésitera pas à soutenir.**
- **Problème de paiement des primes navigant pour les TSDD navigation-sécurité employés à l'OFB en PNM** : Depuis le comité technique, le Sne-FSU a soumis ce problème aux services de la DRH qui nous ont affirmé avoir résolu le problème. **Les personnels concernés devraient donc percevoir ces primes et leurs régularisations dès le mois de mars.** Nous continuons cependant à suivre ce dossier jusqu'au bout.
- **Problème paiement IFS complémentaire BMI aux anciens BMI corse** : Bien que le maintien de cette indemnité concernant l'impact de la création de l'OFB ou de toute autre réorganisation de service, soit prévu à la fin paragraphe D de la note de gestion DGDR-DRH N°2021-50, les personnels concernés ont constaté qu'elle n'était pas reprise sur la notification RIFSEEP qu'ils ont reçue. Depuis le comité technique, le Sne-FSU a soumis ce problème aux services de la DRH qui nous ont expliqué que cette modalité avait été rajoutée dans la note de gestion validé début décembre 2021. **L'OFB n'avait pas anticipé cette mention qui n'a pas été reprise dans les décisions envoyées, mais cela va être régularisé et de nouvelles décisions vont être envoyées, avec cette mention, aux personnels concernés.** Le Sne-FSU a remercié les services de la DRH pour la prise en compte et le traitement rapide de cette demande.
- **Problème de versement année N+1 des primes TSDD préalablement affectés en DDTM** : Depuis le comité technique, le Sne-FSU a soumis ce problème par écrit et **les services de la DRH nous ont informés que cette prime devait être versée au mois de mars.** Le Sne-FSU restera cependant attentif aux problèmes que pourraient rencontrer les personnels concernés lors du versement de cette prime et n'hésitera pas à revenir vers la DRH.
- **Remise en œuvre de la subrogation pour les contractuels** : Les fonctionnaires ont droit au maintien du paiement de leur salaire par l'OFB en cas d'arrêt maladie. Pour les contractuels, cela serait possible s'il y avait eu le maintien de la subrogation (l'employeur réclamant auprès de l'assurance maladie les indemnités journalières dues à l'agent). En 2020, cette subrogation a été supprimée à la demande de l'agente comptable. Or, un rapport de la cour des comptes de juin 2021 conseille de maintenir cette subrogation pour faciliter le traitement des rémunérations et le maintien de salaire des personnels concernés. **Le Sne-FSU demande donc la remise en œuvre du système de subrogation pour les contractuels afin de ne pas générer de discrimination de traitement entre les contractuels et les fonctionnaires. Ce point sera redemandé au prochain comité technique.**



- **Point sur la gestion des corps de l'environnement qui a pris effet au 01/01/2022** : Le Sne-FSU demande à avoir un retour précis sur la gestion des corps de l'environnement, notamment en ce qui concerne les actes administratifs en attente de réception par les personnels, la gestion dématérialisée des dossiers individuelles, l'état d'avancement de la requalification des ATE dans le corps des TE, la programmation du concours externe en 2023 et l'avenir des corps au regard de l'attributions des postes à des contractuels. **Ce point sera redemandé au prochain comité technique.**
- **Point sur l'agenda social 2022 et la mise en œuvre des groupes d'échanges spécialisés** : De nombreux sujets doivent encore faire l'objet de concertation ou de négociations avant leur déclinaison au sein de l'OFB (télétravail, protocoles égalité professionnelle, discrimination, handicap, ...). Le Sne-FSU souhaite établir avec l'OFB un calendrier prévisionnel du traitement de chaque thématique au regard de leur priorité et savoir quand ces dossiers seront abordés (second trimestre, fin d'année, l'année prochaine, ...). **Ce point sera redemandé au prochain comité technique.**
- **Point sur les bilans prévus (Rapport Social Unique, Lignes Directrices de Gestion, RIFSEEP)** : De nombreux bilans sont prévus par les textes et les documents internes à l'OFB. Le Sne-FSU souhaite savoir quand l'administration compte fournir, débattre et éventuellement amender ces documents. **Ce point sera redemandé au prochain comité technique.**

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

N'hésitez pas à contacter le Sne-FSU

Contactez votre section « Biodiversité »

Haut-de-France - Normandie

cyrille.canteyre@ofb.gouv.fr
06 76 61 32 64

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

