

Groupe d'échange spécialisé (GES)

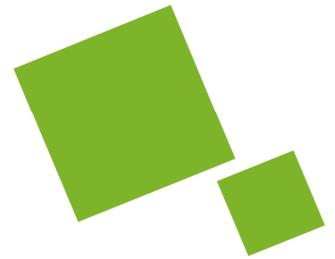
Temps de travail



L'administration nous informe en préambule qu'il s'agit ici de définir un cadre de gestion du temps de travail transitoire pour le 1^{er} janvier 2020. Le GES est donc consacré aux échanges avec les représentants du personnel pour prendre en compte leurs propositions sur un cadre qui n'est qu'un comparatif de l'existant des 2 établissements.

Le délai est court et Cristelle GRATON, DRH préfiguratrice (DRHP), souhaite diffuser ce cadre avant la fin de l'année 2019. Sauf, qu'elle n'est pas décisionnaire et que tout doit être tranché par le préfigurateur qui n'est pas présent à la réunion.

A noter qu'une 1^{ère} réunion s'est déjà tenue sur le sujet avec les directeurs régionaux et les chefs de service départementaux sans que nous ayons connaissance de leurs conclusions ou orientations en la matière.



1. Travail le week-end, les jours fériés et la nuit

La DRHP indique que le sujet conditionne les organisations des services et qu'il est important d'harmoniser.

Le Sne-FSU indique qu'en tout premier lieu, il convient de définir la continuité de service et que l'identification des missions est primordiale pour l'organisation des services.

Il ne s'agit pas de figer un nombre de weekends : ce serait stérile. En effet, la continuité de service peut être une « fausse raison » qui pousse à la consommation.

La plupart des missions concernées pourraient également faire l'objet d'astreintes.

La DRHP indique que la notion d'astreinte ne pourra être définie dans le cadre de gestion transitoire et qu'une expertise de la tutelle est nécessaire car elle recouvre un caractère d'urgence. **ous demandons qu'aucune décision ne soit prise avant que les missions soient définies, ce qui permettra d'avoir la visibilité pour l'établissement des tableaux prévisionnels de service annuel (TPSA).**

Nous rappelons également que les directions métiers peuvent être concernées par le travail le week-end et qu'il ne faut pas de ne pas les oublier comme c'est souvent le cas !

2. Dérogation aux garanties minimales pour missions spécifiques par nécessité de service

Ce sujet rejoint le précédent, il faut donc identifier les missions qui pourraient être concernées.

Le Sne-FSU indique qu'il y a déjà des débordements. Lors de « réquisition judiciaire » par un juge d'instruction, des agents se retrouvent d'astreinte plusieurs semaines d'affilées pour répondre au téléphone. Les amplitudes horaires ne sont pas respectées lors des interventions, faute de moyens humains. L'ONCFS travaille donc en illégalité lors d'opérations de ce type.

Il est donc important de vérifier la bonne application des cadres ministériel et européen en la matière, avant de préciser les missions sujettes à dérogation.

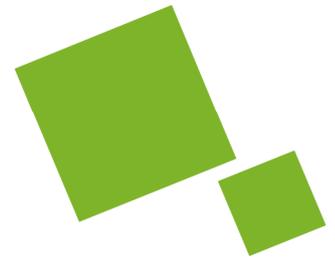
3. Cycle de travail hebdomadaire

La DRHP propose une harmonisation avec 3 cycles de travail au lieu de 5 actuellement à l'ONCFS.

Les options présentées sont :

- **5 jours** à 7h41, 25 jours de congés et 20 jours de RTT,
- **4,5 jours** à 8h11 sur 2 modalités au choix : 4, 5 jours par semaine ou 5 jours une semaine et 4 jours l'autre, 22,5 jours et 9 jours de RTT (au lieu de 6 actuellement à l'ONCFS),
- **4 jours** à 9h08, 20 jours de congés et 6 jours RTT.

Le Sne-FSU indique que plus rien ne s'oppose à la semaine de 4 jours pour tous, d'autant que les agents qui ont ce cycle seront près de 1 200 agents en 2020, soit 45% de la totalité des agents.



D'autant que l'argument de la Cour des comptes de « manque de continuité de service » ne tiendra plus au regard du nombre d'agent dans les services.

La DRHP précise qu'elle n'a pas délégation pour accorder l'option 4 jours à tous. C'est le directeur général préfigurateur qui décidera.

Nous rappelons l'iniquité qu'il y aurait à refuser cette option à des agents et à l'accepter pour d'autres (aucune décision n'étant arrêtée, cette option persisterait pour les agents de l'ONCFS qui en ferait la demande en 2020).

Pour créer une culture commune, les rancœurs risquent de peser lourd. La possibilité de cette option pour tous serait un geste social fort.

La DRHP nous rétorque que les avancées sociales obtenues sont déjà fortes.

Le Sne-FSU s'insurge de ces propos. Nous ne nous contenterons pas des maigres avancées sociales obtenues pour l'ensemble des personnels.

L'OFB est composé de services de terrain mais aussi de directions métiers. Nos missions sont interdépendantes et se nourrissent entre elles.

La culture commune commence par la reconnaissance de toutes et tous sur un même pied d'égalité.

Il faut savoir tirer des leçons de la précédente fusion où beaucoup d'agents ont perdu en qualité de travail.

4. Forfait jours pour les cadres supérieurs

La DRHP annonce que les cadres supérieurs concernés sont plus nombreux à l'ONCFS qu'à l'AFB. De ce fait, la proposition retenue est donc la pratique à l'AFB.

Seront concernés : le directeur général et son (ses) adjoint(s), le secrétaire général et ses adjoints, les directeurs (inter)régionaux et leurs adjoints, les directeurs des services centraux et leurs adjoints, les délégués.

Le Sne-Fsu n'est pas contre la réduction d'accès à ce type de forfait qui est beaucoup plus pénalisant que les options ARTT.

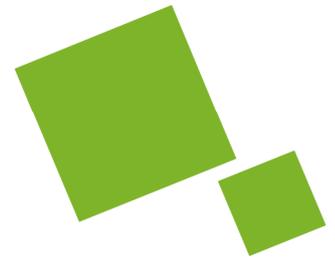
Pour le Sne-FSU, il semble important que malgré les fonctions, le droit à la déconnexion pour tous est indispensable et qu'il doit être respecté.

5. Décompte des temps de déplacement

Les pratiques sont différentes, notamment pour les agents dont la résidence administrative (RA) correspond à la résidence familiale (RF), une centaine d'agents à l'ONCFS selon la DRHP.

Un temps de trajet de 30 mn est décompté entre la RF et le lieu de travail à l'AFB (le matin et le soir), alors qu'à l'ONCFS le temps est décompté dès que les agents de terrain quittent leur domicile.

Depuis de nombreuses années, le Sne-FSU dénonce la pratique mise en place à l'AFB et ne cautionne pas l'analyse juridique de l'arrêté du 4 février 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail de la



fonction publique de l'état dans certains établissements publics du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat.

Le texte est pourtant clair et nous le rappelons : *lors de déplacement entre deux lieux de travail, situés dans la circonscription administrative, le temps de déplacement est compensé en temps, pour une durée égale à la durée du déplacement, pour les agents chargés de missions de police dans les établissements publics dont le lieu de résidence administrative est situé à leur domicile habituel ou qui vont de manière habituelle sur un lieu de travail non situé au lieu de résidence administrative. Ces dispositions s'appliquent dès lors qu'ils quittent leur domicile habituel.*

La DRHP nous indique que les agents de l'OFB ne vont effectivement pas « de manière habituel sur un lieu de travail non situé au lieu de résidence administrative ».

Nous l'interpellons en indiquant que les agents en service départementaux, les chargés de missions, de recherche ou d'expertise, en BMI ou en USM, ne vont pas tous les jours (ou de manière habituelle) au bureau mais bien sur le terrain.

Devant notre opposition, la DRHP indique ensuite qu'une analyse juridique a été demandée à la tutelle, mais que les 2 pratiques peuvent se côtoyer pendant la période transitoire.

Pour le Sne-FSU, il est inenvisageable que des agents qui vont travailler ensemble et covoiturer à compter du 1^{er} janvier 2020 puissent avoir une heure de différence dans leur décompte horaire. Encore une fois, la différence de traitement dans un sens ou dans l'autre est inacceptable !

6. Gestion des congés

a) Les outils de gestion des congés

Les outils utilisés sont différents : Virtualia pour l'OFB, Geaco et « le papier » pour l'ONCFS.

Une analyse par la DSI a amené aux propositions transitoires suivantes :

- maintien de Virtualia pour la gestion des congés, le CREP, les CET, sauf pour les agents de terrain ;
- maintien de Geaco pour le suivi d'activité, les frais de remboursement et la gestion des congés pour les agents de terrain.

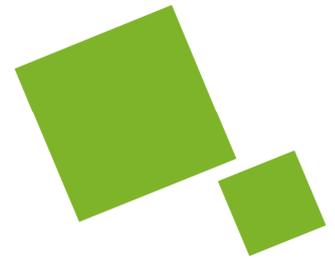
Un outil de gestion unique va être étudié en 2020 pour que l'ensemble des personnels disposent du même outil informatique.

A la demande du Sne-FSU, la DRH communiquera aux OS l'analyse de la DSI.

b) Le report des congés

Les règles sont encore une fois différentes : pas de report à l'AFB et jusqu'à 10 jours de report à l'ONCFS jusque fin avril.

La proposition de la DRH est de ne pas maintenir le report des congés. Elle argumente en indiquant que ces jours peuvent être placés sur le CET puis utilisés et pris dans les mêmes conditions que les congés. Cependant, et de manière transitoire, les agents de l'ONCFS, pourront reporter jusqu'à 10 jours de congés 2019 à prendre avant le 30 avril 2020.



Le Sne-FSU signale que les agents sont limités en nombre de jours à mettre sur un CET. La DRH indique qu'il faut garantir un nombre obligatoire de jours de congés à prendre chaque année.

Nous faisons remarquer que cela pose également problème quand le CET est plein. La DRH indique alors qu'il est possible de rémunérer les jours « excédentaires ».

Pour le Sne-FSU, il est clair que cela est encore une fois plus restrictif et induit une double peine pour les agents : non prise des congés et paiement d'impôts lors de l'indemnisation !

7. Horaires variables et décompte du temps de travail

a) Outils de décompte

L'AFB fournit un tableur Excel élaboré à l'ensemble des agents sauf pour le pôle de Montpellier dont les agents utilisent Virtualia. L'ONCFS utilise Geaco, un système de pointage ou des tableaux papier.

Comme pour les congés, la DRH attend l'outil de gestion unique qui sera étudié en 2020 par la DSI.

b) Plages fixes

Les plages fixes à l'AFB sont : 9h45 – 11h45 et 14h00 – 16h00 et à l'ONCFS : 10h00 – 12h00 et 14h00 – 16h00.

Le Sne-FSU souhaite conserver les plages fixes de l'AFB car elles permettent aux parents d'aller chercher leurs enfants à l'école.

La DRHP propose donc comme plages fixes 9h45 - 11h45 et 14h00 - 16h00.

c) Plages variables

Les plages fixes à l'AFB sont 7h00 - 20h00 (amplitude de 13h00) et à l'ONCFS 8h00 - 19h00 (amplitude de 11h00).

Le Sne-FSU propose de retenir l'amplitude la plus grande afin de maintenir plus de souplesse pour les agents, mais nous demandons à obtenir des précisions sur l'indemnisation des heures supplémentaires afin de ne pénaliser personne.

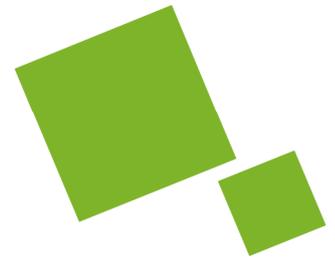
La DRHP prend acte de notre demande et propose comme plages variables 7h00 - 20h00 pour la période transitoire.

d) Jours de fermeture de l'établissement

L'AFB ferme à certaines dates comme pour les ponts par exemple sauf dans les services départementaux et les parcs naturels marins. L'ONCFS n'a pas de jours de fermeture.

Les OS rappellent les ambiguïtés engendrées par ces fermetures entre l'obligation de prendre des jours de congés non souhaités et la possibilité de les prendre en cas d'avis contraire d'un supérieur hiérarchique. Elles n'ont eu de cesse de le répéter lors des CT dédiés.

Le Sne-FSU rappelle qu'il n'est pas contre pour la période transitoire mais les jours de fermeture doivent rester exceptionnels voire les limiter à 2 par an ! Et ne doivent pas concerner les personnes payées à l'heure ou à la journée comme les stagiaires par exemple. Nous ajoutons que nous souhaitons le paiement de ces jours chômés comme à l'éducation nationale ou dans la fonction publique territoriale.



e) Récupération de crédit d'heures

Les agents peuvent bénéficier de 3 jours de récupération par trimestre à l'AFB et 2 jours par bimestre à l'ONCFS.

Les OS demandent de conserver le plus avantageux, c'est-à-dire au minimum 3 jours par trimestre. Cependant, le Sne-FSU rappelle que ce quota n'est pas suffisant notamment en cas d'absence de collègue à pallier, d'évènements ou de dead-lines incontournables.

La DRHP retient donc la proposition de 3 jours / trimestre pour l'instant.

8. Télétravail

Le télétravail est ouvert aux agents de l'AFB, sous réserve du fonctionnement du service, mais limité à 5 jours par mois ; 400 agents en bénéficient.

A l'ONCFS, l'expérimentation n'a jamais été finalisée et seuls 16 agents en bénéficient. Par contre, il est possible d'avoir jusqu'à 3 jour par semaine comme l'autorise le décret : « *Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine* ».

Pour information, un bilan a été réalisé à l'AFB. Il a clairement indiqué que le télétravail est nécessaire au bien-être au travail et participe à la réduction de carbone. La moyenne actuelle est de 2 jours télétravaillés par mois et par agents.

Le Sne-FSU rappelle que le CHSCT de l'AFB a demandé une expérimentation pour ouvrir le télétravail à 10 jours par mois, Nous rappelons que les demandes de télétravail sont soumises à la validation des supérieurs hiérarchiques et qu'il faut faire confiance à chacun. Nous demandons que le maximum de jour de télétravail soient possible, soit 3 jours par semaines.

CONCLUSION

Nous commençons à peine à aborder les chantiers sociaux que l'administration est déjà hostile à des harmonisations par le haut, au bénéfice des agents, qui pourtant ne coûteraient rien aux services mais amoindrirait la détresse psychosociale auquel les agents sont soumis.

Les chantiers pour 2020 sont énormes et vont demander l'implication de tous les agents : règlement intérieur, ARTT, télétravail...

Le Sne-FSU continuera de défendre les acquis sociaux nécessaires au bien être des agents.

Nous contacter : Permanence : 01 40 81 22 28

Branche Milieux et Faune Sauvage

Pascal WANHEM - 06 20 99 91 84 Pierre ORIOL - 06 25 07 06 77
Virginie CROQUET - 06 20 78 97 50 Luc FRUITET - 06 25 07 08 46

Branche AFBiodiversité

Véronique CARACO - 06 66 13 95 97 Rémy ARSENTO - 06 72 08 10 10
Séverine BARALE - 06 43 38 27 45 Stéphane PLESSIS - 06 20 28 80 58

www.snefsu.org

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

