

26 juillet 2021

COMITE TECHNIQUE DE L'OFB

8 JUILLET 2021

Séance en visioconférence

En l'absence du Directeur général, Denis Charissoux, Directeur général délégué ressources, préside ce comité.

Le Sne-FSU fait la déclaration suivante :

" Monsieur le Président,

Le Sne-FSU tient à vous remercier d'avoir enfin pris en compte une partie de nos demandes quant à l'établissement de l'ordre du jour de ce comité technique et d'avoir mis en point 2 les questions non traitées la dernière fois. Cela démontre une certaine évolution positive du dialogue social dans cette instance, que nous espérons voir perdurer. Nous reviendrons sur ce point au moment des questions diverses et lors du GES sur le sujet prévu demain.

Le Sne-FSU vous remercie également d'avoir maintenu le CT du 21 septembre afin de pouvoir traiter les questions que nous n'aurions pas le temps d'aborder aujourd'hui.

Cependant, le Sne-FSU souhaite que vous soyez plus réactif quant aux alertes que nous vous faisons remonter, surtout quand on voit les actes dramatiques auxquelles elles peuvent aboutir. Nous ne nous étendons pas plus sur ce sujet qui a été abordé en CHSCT et réservons le reste de nos doléances aux points à aborder en séance.

Merci de votre écoute. "

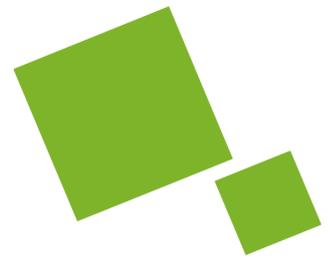
Approbation des procès-verbaux du 26 janvier et du 11 mars :

Le Sne-FSU demande le report du point, car il y a trop de modifications à apporter et le vote peut être réalisé par voie électronique. Le président valide cette demande.

Les représentants signalent qu'il manque le relevé des suites données aux délibérations et avis émis lors des précédents CT. Thierry Larive, Adjoint chargé des relations sociales et de la politique de prévention (ARSPP), mentionne qu'il transmettra dans la journée le relevé des avis émis.

Les représentants signalent que ce n'est pas ce qu'ils ont demandé. Ils veulent savoir quelles suites ont été données aux avis émis, ainsi qu'un suivi des sujets abordés, comme prévu au règlement intérieur.

Le président signale que cela sera vu lors du GES dialogue social.



Projet de réorganisation de la DRAS :

Loïc Obled, Directeur général délégué police connaissance expertises (DGDPC), déclare qu'un travail participatif a été réalisé autour de projets scientifiques (objectifs), pour ensuite proposer un organigramme permettant de les réaliser (mise en œuvre).

Michel Salas, Directeur de la recherche et de l'appui scientifique, précise qu'une attention particulière a été mise en place pour associer les agent.es (les écouter, leur laisser le temps de réagir, etc.), notamment lors du choix des encadrants et la répartition des agent.es dans les services.

Il rappelle que la DRAS concerne 36 implantations et sa construction ne se fait pas en vase clos, car elle travaille avec les autres directions de l'OFB, mais aussi avec des partenaires externes et scientifiques.

Il précise qu'aucun changement de RA ne sera imposé. Le but est de ne pas trop regrouper pour rester au plus près du terrain (proximité avec partenaires et milieux).

Pour les encadrants, l'objectif est d'être dans le co-pilotage (un chef et deux adjoints), car les managers souhaitent pouvoir abandonner cette fonction au profit d'autres projets scientifiques tous les 5 ans (choix mentionné dans l'entretien d'évaluation). La durée limitée est une option qui a fait l'unanimité des scientifiques (qui n'ont pas forcément d'appétence à ne faire que du management). La DRAS regarde comment gérer les projets qui ne pourront plus être fait par les encadrants.

Pour les agent.es, il y a eu beaucoup d'accompagnement (bilatérales) pour ceux qui ne se sentaient pas à l'aise (à cheval sur 2 services). Pour les assistantes et les technicien.nes : deux réseaux sont mis en place (un par communauté de métier) afin de se rencontrer et discuter. Il y aura deux assistantes par service. Certaines ne seront pas à proximité des chefs, mais des modules seront mis en place pour gérer les éloignements et se voir.

Au-delà de l'organigramme, il y a encore beaucoup de chose à faire. C'est actuellement un répositionnement pour commencer à travailler et échanger avant le 1er janvier, mais ce n'est pas ferme et définitif. Un séminaire de cohésion est prévu en octobre.

Le Sne-FSU regrette que les agent.es aient été positionné.es avant même que le projet ne soit validé par le CT. Nous demandons de la précision dans les fiches de postes, qui devront évoluer selon les missions réellement exercées, afin que l'agent.e puisse matérialiser son expérience professionnelle.

Le Sne-FSU restera vigilant pour que les RA ne soient pas imposées aux agents, notamment pour les assistantes des futurs chefs de service. Pour cela, nous avons demandé un document listant les implantations géographiques de la DRAS et les RA des agents, ainsi que leur appartenance dans les services et leurs fonctions.

Le Sne-FSU rappelle la nécessité de prendre en compte l'égalité homme/femme, surtout sur les postes de cheffe pas que sur des postes d'adjointes, pour respecter les taux de féminisation.

Il dénonce également l'impact de cette réorganisation sur l'actuel pôle juridique, administratif et financier (PJAF) signale attendre un projet de restructuration de la DGDPC au niveau de ces fonctions supports.

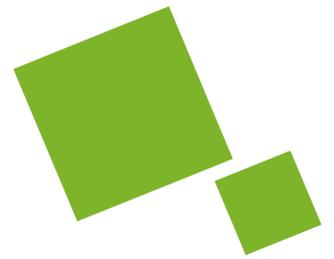
Le Sne-FSU regrette que cette méthode de concertation, nécessaire pour éviter les RPS, n'ait pas été mise en œuvre pour tous les services préalablement à la création de l'OFB. Ainsi que le refus de mettre deux adjoints dans chaque SD (un de chaque Ex-EP), comme le Sne-FSU l'avait préconisé dès 2019.

Vote du projet de réorganisation de la DRAS :

Favorable : 1 CGC - 1 CGT (la note fournie et les réponses apportées sont explicites) - 1 UNSA

Abstention : 4 Sne-FSU (au regard du manque de documents) et 3 FO (manque d'informations sur les modalités de fonctionnement des différents services)

En l'absence de majorité, l'avis du CT a été exprimé sur ce projet.



Jour de repos lorsqu'un jour férié tombe un samedi non travaillé, pour les personnels soumis à une continuité de service :

Le Sne-FSU explique qu'à la création de l'OFB, il était prévu que les week-ends travaillés seraient exceptionnels (4 ou 5 opérations / agent / an) avec un cycle d'activité sur 5 jours, du lundi au vendredi (comme pour les services support).

Depuis, une instruction impose une continuité du service publique le week-end et une programmation du cycle d'activité sur 7 jours, du lundi au dimanche.

Le Sne-FSU demande à pouvoir décaler le repos du samedi férié, lorsqu'il n'est pas travaillé. Cette demande est soutenue par l'ensemble des autres représentants.

Christelle Gratton, Directrice des ressources humaines (DRH), déclare que le sujet c'est les jours fériés (JF) non travaillés. Lorsqu'un jour n'est pas travaillé un WE, il n'est pas compensé si c'est un JF. Le personnel administratif ne travaille jamais un samedi et c'est la même logique pour les Inspecteurs de l'environnement.

Au regard de cette analyse, le Sne-FSU dénonce la note de la DGA qui impose un travail tous les week-ends.

Le Sne-FSU dénonce également cette interprétation de la DRH qui n'a pas fait l'objet d'une note, circulaire, ou instruction soumise à l'avis du CT. Cette information a juste été mentionnée sur l'intranet suite à un courriel du 31 juillet 2020.

La DRH déclare que ce message à tous les services vaut instruction.

Le président clos le sujet et déclare qu'il y aura un débat sur le travail du week-end à la rentrée.

Pour le Sne-FSU, il est clair que la direction cherche à noyer le poisson. Un message électronique n'a jamais eu valeur d'instruction d'un directeur général et toute modification du temps de travail et de sa mise en œuvre doit faire l'objet de négociations et être préalablement soumise à l'avis du comité technique.

Nous incitons de ce fait les collègues concernés à ne pas prendre en compte cette mesure illégale et à prendre le nombre de repos prévus par leur option ARTT les semaines où un JF se superpose à un samedi non travaillé.

Cette consigne vaut mot d'ordre syndical dans le cadre de notre action " ça suffit, place à l'humain ".

Un représentant du personnel profite de l'occasion pour parler de GEACO et de la compensation des heures de nuit qui n'est pas prise en compte dans GEACO (à moins d'être en négatif). La DRH ne répond pas.

Rendu de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) 2020 :

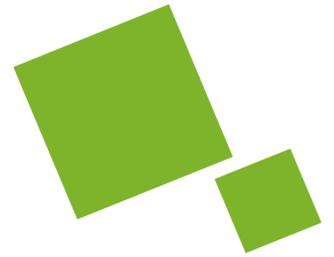
Le Sne-FSU demande à avoir un bilan des LDG 2020, pour discussion et amélioration, comme prévu dans les documents de cadrage.

La DRH, déclare qu'il est bien prévu un bilan annuel dans les LDG et qu'elle ne l'oublie pas. Il sera présenté au 1er CT de l'année prochaine.

Le Sne-FSU demande un GES sur le sujet afin de faire évoluer ces LDG.

La DRH refuse de s'engager sur la mise en œuvre d'un GES sur le sujet car elle estime qu'il y en a beaucoup et que cela ferai perdre du temps. Elle incite par contre les représentants du personnel à faire des propositions succinctes sur les évolutions proposées.

Dialogue ou pas dialogue, " that is the question ". Déclarer qu'un GES sur les LDG serait une perte de temps montre clairement la perception qu'a la DRH du dialogue social et l'intérêt qu'elle porte aux problèmes de mobilité et de promotion des agents.



Interpellée par un représentant du personnel sur les avis défavorables émis lors de demande de mobilité, la DRH répond que ses services répondent à tous les agents qui le demandent.

Le Sne-FSU demande des précisions concernant les dates de mutation du dernier cycle de mobilité.

La DRH répond que la plupart des mobilités auront lieu au 1er septembre. Cependant, le formulaire (annexe F) permet aux agent.es ou aux services de demander à avancer ou reculer ces dates de quelques mois.

La possibilité de l'ouverture d'un concours externe est ensuite abordée, pour combler les 120 postes vacants d'IE.

Le président déclare qu'il porte le sujet au MTE. L'OFB pourrait en faire un en 2023 (annonce en 2022) et y travaille dans le cadre du transfert du corps.

Point sur les évolutions des systèmes informatiques impactant les personnels :

Le Sne-FSU demande quelle politique en termes de moyens de téléphonie fixe l'établissement a choisi ? Il signale que le moyen via internet à ses propres limites : les connexions ne sont pas toujours stables et fiables, de ce fait les agent.es peuvent se retrouver sans moyen de communication (ni téléphone, ni internet). Ce problème est d'autant plus impactant pour les agent.es des fonctions support, qui pour la grande majorité ne disposent pas de téléphone portable.

Le président explique que l'idée est de moderniser les équipements et les processus. La direction veut aller plus loin que la simple distribution d'ordinateurs. Il y a également le sujet de la dématérialisation des dossiers et bulletins de paie.

Les représentants du personnel signalent que cela doit également prendre en compte les accès aux fichiers police et la diffusion des procédures, la diffusion sous format papier étant terminée. Il y a urgence et impératif budgétaire.

Le président précise que c'est effectivement deux grands chantiers que les systèmes informatiques ressources humaines (SIRH) et police (SIP). L'établissement recrute sur ce dossier.

Point d'information sur la charte informatique devant être mise dans le règlement intérieur :

Le président déclare qu'il faut prioriser les chantiers à mettre en place, mais qu'il est également nécessaire d'avoir cette charte. Elle est très importante, mais ce ne sera pas avant l'année prochaine. Il est prévu de regrouper les fiches réflexes sur le sujet.

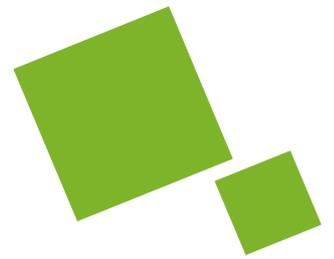
Il est demandé plus de flexibilité sur les droits des agent.es pour installer des logiciels (ex géomaticiens) pour ne pas se retrouver obligé de travailler avec des ordinateurs personnels.

Le DGDR répond que c'est un sujet complexe au regard de la sécurisation du système et de la dénomination "ofb.gouv.fr". L'accès est déjà trop ouvert en termes de sécurisation, mais les processus peuvent évoluer.

Modalités de recours aux "contrats de projet" de longue durée et aux contractuels sur des postes dits "non permanents" :

Le DGDR déclare que le contrat de projet est un nouveau contrat mis en place avec la loi de la transformation de la fonction publique. Depuis 2021, l'OFB recrute beaucoup via ces contrats liés à un projet bien défini (projets Life par exemple). Il n'y a pas de changement de rémunération pour les agent.es.

Il est demandé si cela va impacter les contrats des secrétaires dans les SD. Le DGRD déclare que l'établissement avance sur le sujet et qu'il sera présenté au prochain CT.



Une relance est faite sur les PNA et CDD recrutés sur les postes d'IE. Les RP ne trouvent pas normal que l'on soit sur plusieurs statuts pour les mêmes fonctions, avec des rémunérations différentes.

La DRH répond que la loi permet de recruter des contractuels sur des postes IE (une vingtaine actuellement). Ce sont des emplois permanents CDisables au bout de 6 ans "s'ils font l'affaire". Les agent.es recruté.es en PNA sont des fonctionnaires issu.es d'autres administrations.

Le Sne-FSU demande que la stratégie de recrutement soit discutée et soumise à l'avis du CT comme prévu par les textes. Le DGDR déclare que l'établissement va y réfléchir.

Point d'avancement du COP :

Le président signale que les orientations stratégiques ont été adoptées par le Conseil d'administration le 30/06. Une notion sur la mer a été ajoutée et l'OFB a essayé de prendre en compte l'ensemble des remarques des organisations syndicales. L'établissement attend maintenant les retours de la tutelle pour présenter le COP au CA de fin d'année.

Les représentants du personnel rappellent que le COP doit être soumis à l'avis préalable du comité technique et demandent à avoir une annexe qui fixe les rôles (qui fait quoi ?) et les objectifs avec les évolutions des missions.

Stéphanie Antoine, Directrice générale adjointe territoires et outre-mer (DGA), déclare que les rôles seront définis dans un document interne (en septembre) et pas en annexe. Il y aura aussi une priorisation annuelle à décliner.

Le président précise que c'est un contrat entre l'Etat et l'opérateur. Il faudra voir comment avancer entre 2022 et 2024 avec les moyens humains et financiers. Un travail important sur les indicateurs fera l'objet d'un GES.

Le Sne-FSU demande que la volumétrie des avis techniques soumis par les services de l'État soit définie par l'OFB car les services n'ont pas les moyens de tout traiter. Concernant les OJE (officier judiciaire de l'environnement), le Sne-FSU rappelle avoir été pour leur création mais dénonce un projet trop détaillé dans le COP, sans concertation préalable, ni avis du CT.

Le Sne-FSU demande la mise en place d'un "réseau" et non d'une "équipe" afin de ne pas oblitérer ce projet et permettre de l'affiner ultérieurement en le déclinant auprès de tous les personnels. Le Sne-FSU demande également une meilleure concertation et des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour la mise en œuvre des différents protocoles à venir.

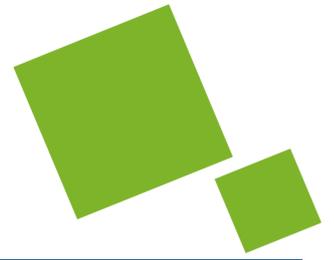
Le président approuve ces remarques et en prend notes.

Rôle et retour d'expérience du groupe contact départemental :

Thierry Clause, Directeur adjoint de l'évaluation et des transformations (DET Adj), signale que ce groupe est mis en place pour dialoguer entre managers sur les problématiques rencontrées dans les services. Il permet de proposer, discuter et travailler bien en amont des dispositifs à valider en instances.

Il comprend actuellement 22 intervenants (8 chef.fes de service départementaux et 4 adjoint.es, 1 chef.fe d'unité spécialisé migrateurs, 1 chef.fe de pôle brigade mobile d'intervention, 4 chef.fes d'unité territorial et 4 référent.es thématiques). Un renouvellement des membres aura lieu une fois par an pour faire tourner les participants.

Certains syndicats trouvent que ce groupe prend leur place dans le dialogue social. Le Sne-FSU estime pour sa part que ce groupe informel permet d'améliorer le dialogue. Il n'est en aucun cas décisionnel et n'empêche pas de travailler avec l'administration sur les projets présentés. Nous demandons cependant son élargissement pour y inclure des agent.es sans rôle hiérarchique. Ils représentent 70% des personnels dans les services territoriaux et sans eux les cadres ne sont rien.



Le Sne-FSU est représentatif de l'ensemble des personnels de l'OFB et travaille même sur un champ beaucoup plus vaste que l'établissement, car il est présent dans tout le champ ministériel, ainsi que dans les établissements publics et les structures publiques ou privées en charge de l'environnement.

Mais un syndicat, quel qu'il soit, ne peut refléter toutes les idées des personnels et ce type de groupe de contact permet de discuter et de trouver des solutions pour essayer de résoudre de nombreux problèmes de proximité en discutant et en apprenant de ses homologues. Le Sne-FSU respecte cela, car ça va dans le sens de l'apaisement des tensions au sein des services et n'empêche pas de continuer à porter et à défendre à tous les niveaux des projets et des solutions à long terme pour l'ensemble des personnels.

Le CT devant donner son avis sur le fonctionnement de l'OFB, le Sne-FSU souhaite que l'instance soit informée des sujets traités et des positions émises lors de ces groupes de contact de proximité. Le Sne-FSU demande également la mise en œuvre de ce système pour les autres services (DRAS, DRH, etc...) afin d'améliorer le fonctionnement de l'établissement et trouver des solutions en apaisant les conflits lorsqu'ils existent.

Le président approuve notre intervention et prend acte de nos demandes. La DGA va regarder avec la DET comment diffuser les CR des réunions et faire évoluer les groupes.

Bilan d'étape des ateliers managériaux SD :

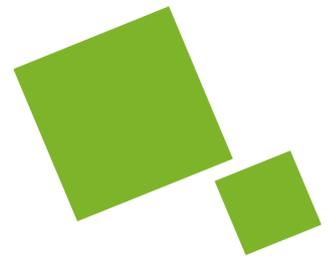
Philippe Mevel, Directeur de projet à la DRH, signale que 17 sessions d'échanges ont été réalisées dans les DR avec plus de 60 binômes CSD/CSDA accompagnés par un prestataire externe. La grande majorité des participants a exprimé une forte utilité de cet accompagnement, mais regrette que cet exercice ne se soit pas fait dès la phase de préfiguration.

Les points d'amélioration possible qui ressortent de ses ateliers sont :

- consolider l'échange et la cohésion entre les SD et les DR ;
- prendre en compte des difficultés de mise en œuvre des consignes nationales au regard du contexte local et des compétences, mais aussi des appétences des agents ;
- prioriser les demandes afin de réguler la charge de travail du binôme managérial ;
- renforcer le rôle du binôme managérial en alternant la prise en charge des réunions de service ;
- développer les postures d'accompagnement et de facilitation dans le management des équipes ;
- participer plus souvent aux opérations de terrain et à la continuité de service le week-end ;
- mixer les équipes pour développer des savoir-faire mutuels et de la cohésion ;
- mettre en avant les succès et avancées réalisées et non systématiquement les problématiques afin d'éviter l'entretien d'un climat morose et anxiogène ;
- prendre le temps d'être à l'écoute des ressentis et du mal-être des agents ;
- d'organiser des réunions de service avec des partenaires externes (DDT, Parquet, etc.) ;
- prendre en compte et respecter les temps de route des agents les plus éloignés ;
- créer du lien au travers de réunions d'échange, de visite de site, de formation, etc.

Si ce type d'atelier peut permettre au binôme managérial d'apprendre à travailler ensemble et d'améliorer la cohésion au sein de leur service, il est effectivement dommage d'avoir attendu si longtemps pour le mettre en œuvre alors que les organisations syndicales l'ont réclamé dès 2019.

Le Sne-FSU espère que tous les managers mettront en œuvre les améliorations possibles listées par ces ateliers afin d'amener plus de sérénité dans le fonctionnement des services et le travail des agents.



Situation sanitaire :

Thierry Larive, Adjoint chargé des relations sociales et de la politique de prévention (ARSPP), aborde la situation sanitaire à la rentrée. Le 1er septembre sera un retour au droit commun avec une restauration du présentiel et une réponse aux aspirations d'un grand nombre d'agent.es en faveur d'un recours au télétravail.

Pour ce télétravail : Il y aura un double volontariat agent.e / chef.fe de service et une simplification des processus. Plusieurs modalités seront disponibles : travail régulier, ponctuel (jours flottants par semaine, mois ou année) ou combinaison des deux. L'agent.e devra déclarer le lieu d'exercice de son travail (il pourra y avoir pluralité de lieux).

A la question du nombre de jours possibles en télétravail, le président répond qu'une augmentation du nombre de jours télétravaillables par mois (5 actuellement) sera étudiée car le droit commun en prévoit jusqu'à 2 par semaine.

Le Sne-FSU signale qu'un accord-cadre fonction publique existe et fixe un certain nombre d'évolutions positives. Nous attendons maintenant la mise en œuvre ministérielle de ce texte pour en décliner les modalités à l'OFB. Une souplesse et de la bienveillance sont demandées dans le retour en présentiel en septembre.

Le président déclare qu'un GES sur le sujet sera programmé et qu'il sera possible de revenir progressivement pour celles et ceux qui ne sont pas revenus au bureau depuis 6 mois. La DRH précise que beaucoup de souplesse sera laissée mais qu'il faut que les agents reviennent travailler 3 jours par semaine assez rapidement.

Le Sne-FSU espère qu'un véritable temps de négociation du télétravail sera mis en place, en plus du GES sur le sujet. Le syndicat sera attentif à une déclinaison des accords-cadres la plus favorable possible envers tous les agent.es de l'établissement.

Questions diverses :

- **Problème de remboursement des frais des repas (notamment agence comptable) et attribution tickets restaurant sur les grands sites (Saint Benoist, Vincennes, Paris ...) :**

Le président informe que la note de service n'a pas été validée car non réglementaire. Ce point reste à l'étude et une réponse sera apportée ultérieurement.

Le Sne-FSU demande la mise en place de ticket restaurant le temps de trouver une solution et réclame la mise en place d'un comité d'action sociale pour répondre à ce type de problème.

Pour le président, les tickets restaurant ne sont pas un objectif. A Vincennes, il n'y a pas encore grand monde, à St Benoist le restaurant est rouvert et à Pérols une solution est recherchée.

- **Établissement de la liste des postes concernés par les opérations de restructuration mentionnées dans l'arrêté du 13 mars 2020 (prime restructuration service, départ volontaire, allocation mobilité conjoint) :**

La DRH déclare que l'OFB avance sur ce sujet et qu'une présentation sera faite au prochain trimestre.

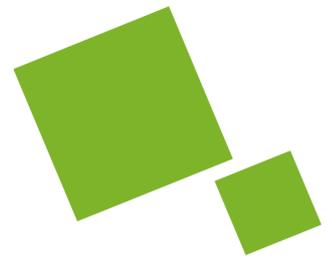
- **État d'avancement du dossier égalité professionnelle :**

La DRH déclare que l'OFB recueille les données des bases émanant des ex EP. L'établissement n'est pas en retard, mais n'a pas nommé les référents sur ce sujet suite au covid.

- **Bilan social :**

Thierry Larive précise qu'un rapport social unique (RSU) doit remplacer le bilan social. Il comprendra 129 indicateurs. C'est un travail colossal, notamment sur les temps de travail avec 2 outils de reportages (GEACO et Virtualia).

Une présentation sera faite au CT du 23 novembre, si possible.



• Espaces de travail sur Paris et Vincennes :

Le Sne-FSU demande si le site de "Wagram" est déjà mis en vente. Si ce n'est pas le cas, on ne comprend pas l'empressement de déplacer des agents sur une plateforme à Vincennes qui n'est pas finalisée et qui a un coût pour l'établissement.

Le président explique que l'objectif est de construire un nouveau siège à St Mandé à l'horizon 2024-2025 à l'aide du financement de la vente de Wagram et des subventions (MTE, IGN, ...). Un plateau a donc été loué à proximité du site de Vincennes, dans un cadre agréable et accessible de plain-pied.

Laure Pavy, Directrice des finances adjointe (DFA), précise qu'au moment de la vente de Wagram, il y aurait eu la problématique de loger ceux qui s'y trouvent, donc l'OFB a anticipé. Le plateau fait 760 m² et accueillera environ 60 agent.es. La location (300 000 € par an de loyer) a été négociée par France domaine et a débuté en août 2020. L'OFB a obtenu une année blanche le temps des travaux (chiffrés à 350 000 €). L'agencement va être vérifié et la livraison est prévu pour début octobre.

Le Sne-FSU dénonce la location et l'aménagement de cet espace de travail sans information ni consultation du CT et sans consultation des agent.es de Wagram. Il demande donc un vote sur le déplacement anticipé du site de Wagram et de la location du plateau de Vincennes.

Le DGDR conteste en déclarant que les organisations syndicales ont été informées en CHSCT et un travail considérable a été fait avec les agent.es, donc il ne peut pas laisser dire qu'il n'y a pas eu de concertation.

Laure Pavy précise qu'il y a eu des réunions avec le prestataire en charge de l'agencement du plateau et avec des représentant.es des directions. Un questionnaire a été remis aux agent.es et une visite avec l'ensemble des équipes sur place a eu lieu. Le personnel ressent peut-être beaucoup d'inquiétude face aux espaces ouverts mais reste très positif dans l'ensemble en termes de service et qualité de travail.

Le Sne-FSU demande d'inscrire au procès-verbal de la séance que ce type de projet devait être soumis à avis du CT.

Le Sne-FSU trouve les réponses de l'administration scandaleuses, l'OFB estimant que les personnels ont été concertés alors que ce sont uniquement les représentant.es des directions qui ont été convié.es.

Le Sne-FSU dénonce l'attitude de l'administration qui refuse de présenter les projets de réorganisation au CT et au CHSCT. Nous rappelons que le CT doit émettre un avis sur la partie technique d'un tel projet (pertinence, localisation, mise en œuvre, ...) et le CHSCT sur la partie hygiène, sécurité et conditions de travail.

• Circulaire sur les implantations :

Le DGDR déclare que la circulaire sur les implantations et ses annexes seront discutées au CT de septembre. Concernant le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), la première version (doc. de 200 pages) sera envoyée aux organisations syndicales cet été et un dialogue aura lieu sur ce sujet à la rentrée.

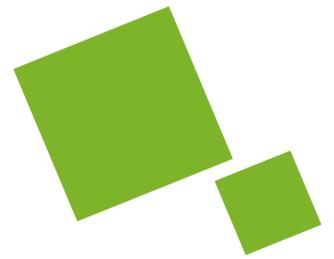
• Versement de la majoration outre-mer :

La DRH déclare qu'il reste 6 agents en CDD sur projet, régis par le quasi-statut, à gérer au niveau des contrats et de la mise en paye. A partir de juillet 2021, tout sera fait.

Une demande est faite pour savoir si les agents qui ont fini au mois de juin auront un rattrapage ? La DRH déclare que c'est une bonne question à laquelle elle n'a pas la réponse.

• Instruction frais de déplacement :

Le Sne-FSU demande que la prochaine instruction relative aux modalités de déplacement des agent.es de l'OFB et au remboursement des frais liés soit soumise à l'avis du CT de septembre. L'instruction de 2020 étant provisoire, nous avons déjà signalé en CT qu'il fallait la soumettre pour avis.



Le DGDR annonce qu'elle ne passera pas en CT mais qu'un point d'information peut être fait.

Le Sne-FSU déclare que cette instruction prévoit des conditions et des modalités qui durcissent ce qui est prévu par décret et qu'il demandera son abrogation au tribunal administratif pour vice de forme si les organisations syndicales ne peuvent émettre un avis et proposer des modifications.

Le Sne-FSU rappelle que les conditions et les modalités, de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat, mentionnées dans le Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 sont précisées dans le guide 2019 de la DGAFP sur les déplacements temporaires des personnels civils de l'État (guide élaboré en lien avec la DGFIP, l'AIFE, la DAE et la DB).

Points non traités et reportés au CT du 21 septembre :

- Bilan à 18 mois de certains points d'organisation de l'OFB ;
- Retards de traitement des promotions et changement d'échelon ;
- Concours spécial de requalification des ATE ;
- Transfert DIF vers CPF (date limite au 30 juin) ;
- Calendrier de réduction des effectifs et services concernés ;
- Mise en œuvre du marché Jancarther.

Le Sne-FSU est conscient de la longueur de ce Flash info, mais il a tenu à vous faire part de l'ensemble des débats émis lors de ce comité technique et non des seuls « points saillants » que la DRH estime importants et mentionne succinctement dans son flash du 16/07.

Encore un fois, la direction demande aux personnels et aux organisations syndicales de respecter les textes mais elle continue de s'arroger le droit d'y déroger en refusant de soumettre des projets impactant la vie des personnels à l'avis du comité technique.

CA SUFFIT ! PLACE A L'HUMAIN

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

