

N° 9

14 AVRIL 2016

WEB

SNE-FSU :

[sne@fsu.fr](mailto:sne@fsu.fr)

<http://www.snefsu.org>

#### SECRETAIRES SNE-FSU

##### Secrétaire Général

Jean Luc CIULKIEWICZ

SNE-FSU

104 rue Romain Rolland

93260 LES LILAS

[jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr](mailto:jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr)

Tel bur: 01 41 63 27 30

Port: 06 85 91 03 50

Permanence 01 40 81 22 28

##### Secrétaires adjoints

Patrick SAINT-LEGER

06 70 81 17 16

[saintleger.sne@gmail.com](mailto:saintleger.sne@gmail.com)

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

[marsollier.sne@gmail.com](mailto:marsollier.sne@gmail.com)

Anthony TURPAUD

06 12 09 12 39

[sne.mercantour@gmail.com](mailto:sne.mercantour@gmail.com)

#### SECRETAIRES BRANCHES

##### ADEME

Ruven GONZALEZ

06 52 22 04 56

[ruven.gonzalez@ademe.fr](mailto:ruven.gonzalez@ademe.fr)

##### ESPACES PROTEGES

Anthony TURPAUD

06 12 09 12 39

[sne.mercantour@gmail.com](mailto:sne.mercantour@gmail.com)

##### Eaux & Milieux Aquatiques

Anahi BARRERA

04 26 22 32 34

[anahi.barrera@eaumc.fr](mailto:anahi.barrera@eaumc.fr)

##### MILIEUX & FAUNE SAUVAGE

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

[marsollier.sne@gmail.com](mailto:marsollier.sne@gmail.com)

##### SERVICES DE L'ETAT

Bruno DESJARDINS

03 87 56 42 71

[bruno.desjardins@developpement-durable.gouv.fr](mailto:bruno.desjardins@developpement-durable.gouv.fr)



Environnement Sne-Fsu

## Comité technique commun ATEN/AAMP/ONEMA/PNF-29 mars 2016

## Comité de suivi AFB du 11 avril 2016

## Compte rendu du SNE-FSU

*(L'ensemble des documents concernant ces comités sont accessibles [ici](#))*

Un ordre du jour identique à ces deux comités, mais traité à des niveaux différents : la réunion commune des comités techniques met face aux représentants des personnels des établissements intégrés, l'équipe de préfiguration ; le comité de suivi rencontre l'administration du MEEM : Secrétaire général, DRH, DGALN, DEB et l'équipe de préfiguration face aux organisations syndicales représentatives au comité technique ministériel.

Dans ce compte rendu, nous avons tenté de présenter :



Les principales interventions du SNE-FSU,

➤ et les réponses de l'administration ou de la préfiguration

Remarque préalable du directeur d'installation Christophe AUBEL à la réunion commune des comités techniques : il n'est pas possible de donner un caractère formel à la réunion commune des quatre comités techniques d'établissement, ceux-ci n'étant pas juridiquement équivalents : ONEMA, AAMP et PNF sont des établissements publics quand l'ATEN est un groupement d'intérêt privé.

Il souligne cependant son attachement à la qualité du dialogue et s'engage à établir et diffuser un procès-verbal de séance avec relevé de conclusions.

## Actualité générale

### Point d'actualité sur le projet de loi biodiversité

#### Deuxième lecture à l'Assemblée Nationale :

Le passage à l'Assemblée Nationale au mois de mars 2016 a généré peu de modifications par rapport au texte issu des débats en première lecture au Sénat, ce qui permet de penser que la rédaction du décret relatif à la création de l'AFB devrait pouvoir commencer sans délai.

Deux nouveautés à signaler :

- une redevance pour réparation aux dommages à l'environnement s'applique pour la pollution de l'eau, « des milieux aquatiques, du milieu marin ou de la biodiversité », ce qui laisse entendre qu'une telle redevance pourrait être perçue par l'AFB ;
- l'Etablissement Public du Marais Poitevin (EPMP) sera rattaché à l'AFB.



A la question posée du pourquoi le rattachement de l'EPMP, et au vu de l'ignorance de la salle, le SNE-FSU précise que cet établissement public de l'Etat est à la croisée des problématiques de gestion des milieux aquatiques et de biodiversité sur un territoire emblématique. Ses compétences rejoignent celles de l'AFB. Cependant, si sa légitimité est reconnue localement, sa situation est fragile et entraîne une gestion précaire des personnels. Le rattachement de cet établissement public est attendu des personnels qui souhaitent que leur situation soit sécurisée et déprécarisée et permet de maintenir une gouvernance locale, à l'instar des parcs nationaux. Le conseil d'administration de l'EPMP a également demandé le rattachement.

#### Deuxième lecture au Sénat :

- Examen en commissions les 3 et 4 mai,
- Table ronde sur les missions de police le 7 avril :

Etaient présents la DEB, le Cabinet de la ministre, les directeurs généraux de l'ONEMA et de l'ONCFS. Il y avait nécessité d'expliquer les missions car on relève beaucoup d'inquiétude et une méconnaissance profonde des parlementaires sur les missions de police, en particulier à l'ONEMA et à l'AAMP. A l'issue de cette table ronde, l'intégrité des établissements en matière de police ne semble plus menacée. Cependant, quelques sénateurs semblent avoir des attentes pour une direction unifiée de gestion des polices. Nous ne sommes donc pas totalement sortis des zones de turbulences sur ce sujet !

- Séance publique les 10, 11 et 12 mai.

### Mutualisation des services Territoriaux – mission CGEDD

Le rapport a été remis à la ministre. Une saisine complémentaire doit être faite pour compléter le rapport remis. La mutualisation ne se fera pas seulement par un accord conventionnel mais sur la base de textes réglementaires pris par le ministère précisant des éléments importants d'organisation. La mutualisation porte sur l'ensemble des activités de terrain pas seulement sur les missions de police.

Attente forte de toutes les parties : que l'activité de police puisse bénéficier d'une chaîne de commandement très clairement identifiée d'où apparition d'un pilotage mutualisée au niveau régional.



Nous rappelons à l'administration et à l'équipe d'installation l'engagement de la secrétaire d'Etat d'organiser un comité de suivi dédié à la mutualisation des services territoriaux.

### Financement Eau / Biodiversité

Les travaux confiés à la mission du CGEDD sous pilotage de P. LAVARDE (sic !) sont en cours. Des premiers éléments devraient pouvoir être présentés fin mai.

### Projet de décret d'application AFB

Un premier jet pourrait nous être présenté fin mai, après le passage en deuxième lecture du projet de loi biodiversité au Sénat.

## Projet d'organisation de l'AFB

Depuis le dernier comité de suivi du 7 mars, des modifications ont été apportées :

### Concernant l'organisation de services centraux :

- Affirmation de l'importance des activités de police avec l'apparition d'une Direction de la police distincte d'une Direction « Territoires et partenariats », toutes deux réunies au sein d'une Direction générale déléguée « Actions territoriales ».
- Agence comptable : on s'oriente plutôt sur 2 agences comptables, l'une pour l'AFB et l'autre pour les établissements rattachés (parcs nationaux, ...).

### Concernant l'organisation territoriale :

- A l'outremer, le directeur délégué sera également le directeur territorial inter régional.
- Les directions régionales assureront avec les directions régionales de l'ONCFS un pilotage mutualisé des missions mutualisées des services départementaux. Il n'y a pour l'instant pas de décision arrêtée par le MEEM quant au périmètre de la mutualisation au niveau des directions régionales. Les choses sont encore susceptibles d'évoluer.
- Les directions régionales des quatre grandes régions géographiques auront une double implantation sous forme de direction régionale d'une part et d'antenne régionale d'autre part. Il n'y aura pas 2 directeurs régionaux ; Les fiches de poste dans les directions régionales seront redéfinies en conséquence et les prérogatives aussi.

### Concernant le siège de l'AFB : Toujours pas d'annonce !

Pour le secrétaire général du ministère, la localisation du siège n'est pas un sujet dans l'immédiat et au moins pour 2 ans, dans la mesure où il n'y aura pas de mobilité forcée. Au-delà de la localisation du siège, de nouvelles embauches se feraient en fonction des trous dans l'organigramme, et toujours sans mobilité forcée.



Actuellement les DIR de l'ONEMA ont une grande difficulté à remplir leurs missions, les effectifs sont saturés. Aucune marge pour de nouvelles missions, +/- en lien avec les éventuelles agences régionales.



Le SNE-FSU s'interroge sur la pertinence de la création d'une direction de la police autonome avec le risque de faire apparaître la mission de police uniquement dans ses aspects répressifs. La police c'est un outil pas une fin en soi. **Outil utile et indispensable** mais qui reste un des outils pour atteindre nos objectifs. Le panel d'outils est grand : appui aux politiques publiques, appui police administrative,... De plus, en faisant apparaître cette direction autonome, n'accroît-on pas le risque que la mission de police de l'environnement soit retirée à l'AFB au bénéfice d'une autre entité ? Nous avons également besoin d'information sur la double chaîne hiérarchique ?

- Afficher une direction de la police a pour but de souligner l'importance de cette mission au sein de l'AFB, et pas de préparer son abandon. Vision de la police pas seulement répressive mais vision large : prévention, explication de la loi, remise en état,...

En ce qui concerne la chaîne hiérarchique, le rapport du CGEDD précise que les chefs des services départementaux mutualisés ne devront pas être soumis à deux chaînes hiérarchiques et de commandement distincts et non coordonnés. Il recommande leur unification au niveau des directions régionales. C'est ce que tente de représenter le schéma en ne faisant apparaître qu'une unique flèche entre les directions régionales et les services départementaux. Comme le schéma se place dans l'hypothèse d'une mutualisation partielle au niveau régional, limitée au service « police », la flèche est positionnée sous ce service. Il ne faut cependant pas en déduire que l'unification des chaînes hiérarchiques et de commandement se limitera à cette seule activité, ni que la mutualisation au niveau départemental se limitera à cette seule activité.



Les missions de police dans les parcs naturels marins, faute de moyens humains, ne peuvent pas être remplies. Les parcs seront-ils enfin dotés de moyens suffisants ou les missions de police seront-elles assurées par d'autres ?

- A l'AAMP, pour l'activité police, il peut y avoir l'intervention de collègues de l'ONCFS (contribution activité police). En ce qui concerne la police dans les parcs marins, les missions de police peuvent être portées par d'autres services de l'Etat ou organismes, étant entendu que cela ne compense pas les manques de personnels.



Cette organisation donne l'impression de beaucoup de blocs, où sont les passerelles ? On craint l'étanchéité. Il faut créer de la culture commune. Les AAMP fonctionnent depuis 10 ans sur le même principe que l'organigramme présenté : il s'avère que la transversalité n'est pas assez présente et c'est pourtant un besoin crucial. Attention à ne pas tomber dans le même écueil !



Le SNE-FSU insiste sur le fait que tout ne soit pas centralisé sur un seul lieu mais que les 3 pôles géographiques soient suffisamment organisés pour que les informations ne soient pas bloquées. Quelques accompagnements seraient certainement utiles pour les équipes éclatées sur plusieurs sites et dont les collaborateurs seront amenés à travailler ensemble, mais à distance.

---

Questions annexes, mais pas mineures, nécessairement abordées dans la discussion :

#### **Sur la question des moyens**

Le secrétaire général du ministère nous explique que les ministres veillent à ne pas les réduire ( !). Le projet de loi de finances 2017 rentre en discussion en mai pour un arbitrage interministériel fin juillet. Quoiqu'il en soit, le PLF 2017 sera présenté à l'automne ! On verra quand et sur quoi les ministres communiqueront ...



Il y a de vraies incertitudes pour les agents hors plafonds qui effectuent des missions pérennes. Nous avons rappelé la situation particulière de l'ATEN et de l'AAMP, avec la proportion particulièrement forte d'emplois précaires hors plafond. On ne peut pas fonctionner sans ces personnels. On souhaite que ces postes soient pérennisés avant la création de l'AFB.

- Recherche de solutions au cas par cas à l'ATEN. A l'AAMP, la situation est plus complexe !

#### **Concernant les Agences Régionales de la Biodiversité (ARB)**



Nombre d'interrogations persistent sur les ARB : Quelles régions ? Quels impacts sur les directions régionales de l'AFB (missions, dimensionnement, ...) ? Quels moyens et quel statut ? ...La petite Loi prévoit un dispositif à la carte pour les régions, mais quelle est l'attente du ministère et de la préfiguration avant discussion avec les régions ?

- Sur ce que peuvent être les ARB, un séminaire est prévu en mai avec l'Association des Régions de France. Auparavant, un travail sera mené avec les services déconcentrés pour préparer ce séminaire.
- Quatre régions sont intéressées : Grand Est, Aquitaine-Limousin-Poitou Charentes, Languedoc Roussillon-Midi Pyrénées, Bretagne.
- Sur le statut des ARB, le statut d'EPCE (établissement public de coopération environnementale) est privilégié (mais pas obligé). Une note technique sur les EPCE est en préparation à la DEB.

# Projet de document-cadre et projet de dispositif de pré-positionnement

Pour Paul Michelet, il s'agit d'informer correctement les personnels et d'échanger avec eux afin qu'au moment où on proposera les fiches de postes, durant la première quinzaine de juin 2016, il n'y ait pas de surprise. Les agents auront des éléments précis dans les fiches de poste ainsi que les fractions de missions qui pourraient être exercées pour un autre service sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique fonctionnelle. Ainsi, dans l'immense majorité des cas les agents devraient être d'accord avec ce qu'on leur propose. Pour réussir cette étape, il s'agit également d'associer les personnels à la construction de l'AFB.

A cet égard, la note relative au pré-positionnement précise que **chaque personne se verra affecter une place dans l'organigramme, un métier, un lieu de travail** dans la proposition qui lui sera faite.

Toutefois il est vraisemblable qu'il puisse y avoir des mécontents après ce premier tour de propositions. Il s'agira donc d'effectuer un « deuxième tour ».

**Je suis convaincu que l'organigramme dépendra des gens...un peu de cousu main sur les bordures. Un peu d'ajustement. Le deal c'est qu'à la fin tout le monde trouve sa place dans l'AFB.**

La loi prévoit que tous les contrats de travail soient versés à l'AFB, et ce, pour tous les établissements concernés. Sont donc concernés tous les types de contrats y compris les hors plafonds sauf les mises à disposition. **Le passage à l'AFB se fera dans le respect du droit, sans dégradation mais sans modification positive non plus.**

La création de l'AFB ne génère pas de « CDIisation » y compris pour les missions pérennes. Elle ne provoque pas non plus une transformation des contrats de détachements en position normale d'activité dans l'AFB : ces détachements peuvent être également renouvelés s'il y a une volonté commune de l'établissement « émetteur », du « récepteur » et de l'agent concerné.



La seule réponse basée sur le droit n'est pas satisfaisante, comme à l'ATEN avec un statut de GIP. Nous demandons d'aller plus loin que le droit. Il y a un vrai besoin de sécuriser. Il y a beaucoup d'inquiétude.

La garantie de protection est valable 2 ans seulement : et après ?

Le paragraphe sur l'ancienneté nécessite d'être précisé : la formulation « *pour un agent ayant changé de poste à sa demande* » compte tenu du processus itératif du prépositionnement, peut être sujet à trop d'interprétations.

Et lorsqu'on ne s'est pas mis d'accord, au bout du bout ? On parle des CCP, des CAP, mais pour un fonctionnaire détaché, par exemple de la territoriale ou de la fonction publique hospitalière, ... Vous pensez sérieusement que la CAP d'origine sera pertinente pour apprécier le litige ?

Que se passe-t-il pour les fonctionnaires dont le détachement doit être renouvelé entre le vote définitif de la loi et le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ?

➤ Les éléments de droit ne veulent pas dire que l'équipe d'installation n'identifie pas le problème, mais cela ne dépend pas d'elle. Nous avons bien conscience que cela remet en cause le fonctionnement. Nous allons tenter de peser sur la secrétaire d'Etat.

Rien n'interdit de reconstituer un système similaire à l'ATEN (GIP) qui permettrait les mises à disposition de contrats privés, comme cela existe actuellement.

Concernant les recours, l'administration entend qu'effectivement pour certaines situations, la CAP d'origine peut ne pas être la plus pertinente. Elle demande en conséquence aux organisations syndicales de lui remonter des propositions alternatives.

Quant aux situations à risque sur le deuxième semestre 2016, l'équipe d'installation s'engage à faire un état des lieux.

## Outils d'accompagnement

Dans la perspective des évolutions à venir, la mission d'installation de l'AFB a validé la mise en œuvre de trois outils avec le cabinet de conseil EY (Ernst & Young) :

- un baromètre sous forme d'un questionnaire envoyé à tous les agents pour sonder leur ressenti. Ce questionnaire sera renseigné anonymement tous les deux mois en ligne et dépouillé par EY. Le premier envoi du questionnaire sera fait fin mars-début avril ;
- la constitution de groupes miroirs dont l'objectif est de permettre aux agents de s'exprimer et de faire remonter des messages à la mission d'installation de l'AFB, de faire émerger des propositions et des pistes d'amélioration dans la démarche d'installation, de tester les outils de communication interne pour les améliorer les cas échéants. 4 groupes miroirs seront constitués (groupes d'une vingtaine d'agents tirés au sort), un pour l'ONEMA, un pour l'AAMP, un pour PNF et ATEN, un inter-établissements. Il s'agira de réunir ces groupes une fois par mois à compter de la fin avril, là aussi sous l'égide d'EY ;
- un kit managérial dans l'objectif d'accompagner les managers dans leurs réponses aux questions des agents qu'ils encadrent. Ce kit est un ensemble de contenus (brochures, éléments de langage, documents d'informations...) et de méthodes d'animation de réunions dédiées à l'AFB.

Une formation sur les politiques « eau, terre, mer » à destinations des 4 établissements se tiendra prochainement et sera reconduite à l'avenir.



Le premier vecteur d'acceptation de l'AFB pour les agents est la reconnaissance de leurs qualités et de leurs métiers.

Il aurait été souhaitable que les questionnaires du baromètre soient passés au filtre des CHSCT. Il y aurait eu des idées proposées et l'accueil de l'exercice aurait été meilleur. Ces outils sont insuffisants pour créer une culture commune.

- Ces outils ne représentent qu'une partie de ce qui va se mettre en place. Ils ne prétendent pas répondre à la totalité des attentes des agents, mais ils permettront de mieux les cerner. Il s'agit d'une partie de la démarche d'accompagnement des agents comme des managers. Le fait que le cabinet EY pilote ces outils permettra aux agents de s'exprimer librement. Nous ferons très prochainement d'autres propositions pour associer de façon plus satisfaisante les agents à la construction de l'AFB et à la construction d'une culture commune. J'ai bien noté la demande concernant l'association en amont des représentants du personnel, nous verrons à le faire mieux concernant les prochaines initiatives

---

### Vos représentants SNE-FSU présents à ces réunions :

Réunion commune des quatre comités techniques du 29 mars :

- AAMP : Armel BONNERON, Mickaël BUANIC, Vincent TOISON ;
- ATEN : Marie Méline BERTHELOT, Sandrine CHALVET, Danielle TARI ;
- ONEMA : Rémy ARSENTO, Yannick POGNART ;
- PNF : Véronique CARACO ;
- Expert SNE-FSU : Patrick SAINT-LEGER.

Comité de suivi AFB du 11 avril :

- Rémy ARSENTO, Véronique CARACO, Naïk FAUCON, Patrick SAINT-LEGER.

---

Prochain rendez-vous : un comité de suivi **fin mai / début juin**. Parmi les sujets attendus :

- Premier examen d'un premier projet de **décret d'application**,
- Un débat sur la **mutualisation des services territoriaux**, sur la base du rapport CGEDD complété,
- **Financement** Eau /biodiversité, avec les premiers éléments de la mission CGEDD,
- EPCE,
- Préfiguration des **ARB**, suite au séminaire avec l'ARF,
- Suivi de l'**engagement** de la procédure de **prépositionnement**.