



Syndicat national de  
l'environnement



Milieux & Faune Sauvage  
AFBiodiversité

# Flash infos

*Informations aux agents du futur OFB*

---

12 février 2019

## 2ème comité de suivi pour la création de l'Office français de la biodiversité

### ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

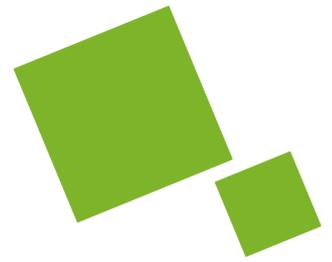
Lors du premier comité de suivi du 26 novembre 2018, l'ensemble des organisations syndicales avaient déclaré que **la tenue d'une réunion avec la direction des ressources humaines du ministère et la direction de l'eau et de la biodiversité devait être un préalable au prochain Cosui.**

**Cette réunion n'a jamais eu lieu.**

Les documents préparatoires reçus pour ce comité du 8 février se résument au compte rendu du comité de suivi de novembre, un ordre du jour et un projet succinct de document de cadrage concernant les grandes lignes des soi-disant garanties apportées aux agents.

Devant ce constat, et après 74 jours sans nouvelles ni informations envers les représentants du personnel, le Sne-FSU a lu, en début de séance, une déclaration liminaire (doc joint) dénonçant le manque de considération du préfigurateur, Pierre Dubreuil. Le Sne-FSU a également souligné l'absence de communication sur la méthode de préfiguration, le déni de dialogue social, et l'organisation non satisfaisante des comités de suivi.

Nous avons demandé des éléments en séance et essayer de faire évoluer la méthode, mais sans issue positive. Lorsque Pierre Dubreuil a annoncé que le prochain Cosui ne se tiendrait pas avant mars ou avril, alors que seulement la moitié de l'ordre du jour avait été abordé durant les 3 heures de cette matinée, les représentants du Sne-FSU ont quitté la salle, ainsi que FO, l'UNSA et la CGT, conformément à ce qui avait été adopté lors d'une interruption de séance avec toutes les autres organisations syndicales.



## « LA MÉTHODE PIERRE DUBREUIL »



**Faire des pirouettes** : en novembre, le préfigurateur déclarait que la transparence serait de rigueur lors des échanges en Cosui. Aujourd'hui, le même préfigurateur déclare que « **le dialogue social, ce n'est pas de la transparence mais de la clarté** ».

Lorsqu'on lui apporte des éléments sur des actions mises en place dans certains territoires, il balaie de la main en disant « ce sont des fake news ».

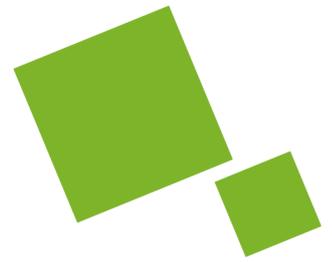
**Ne pas être dans l'écoute** : l'ensemble des représentants des personnels ont demandé des Cosui plus fréquents, une association plus étroite aux différents travaux de préfiguration, une information complète de l'avancée des groupes de travail. Le préfigurateur a refusé de nous entendre, et a indiqué en séance que le prochain comité de suivi n'aurait pas lieu avant mars ou avril ! « On verra après-les vacances d'été s'il faut en faire plus souvent ».

**Prise de décision autocratique\*** : s'il n'y a qu'une seule expression à retenir de ce jour, c'est le « **j'assume** » formulé par le préfigurateur à chaque fois qu'il a refusé une proposition des représentants des personnels. En effet, Pierre DUBREUIL a déclaré que « **le dialogue social ce n'est pas de la codécision** », et a précisé « **qu'il peut créer les groupes de travail qu'il veut, avec les objectifs qu'il veut** ».

Après avoir déclaré que les 8 groupes de travail déjà constitués débouchaient sur 36 chantiers ultra prioritaires et indispensables à la mise en place de l'OFB, le préfigurateur a refusé que les représentants des personnels puissent proposer de nouveaux groupes ou chantiers (Cf. liste en annexe).

### **Caractéristiques du gestionnaire autocratique** (Rensis Likert – 1961 : Robert Blake et Jane Mouton - 1964)

Un gestionnaire autocratique contrôle et adopte une approche très directive. Il commande, prend toutes les décisions et exige de ses subordonnés qu'ils fassent leur travail exactement comme il le désire. Ses subordonnés ne participent pas au processus décisionnel ; la communication se fait à sens unique, du haut vers le bas. Ils peuvent être considérés comme des tyrans qui n'ont aucun désir de prendre soin ou de comprendre leurs subordonnés. Il centralise la prise de décision et refuse de déléguer son autorité. Bref, il agit en dictateur. Le style autocratique permet en outre à un gestionnaire de prendre des décisions rapides. Les actions ou les activités qui nuisent aux tâches immédiates sont considérées comme nuisibles. Cette représentation peut sembler extrême, mais on peut facilement voire comment ce type d'environnement peut produire des contraintes organisationnelles importantes et un niveau de management stressant, en engendrant de nombreux risques psycho-sociaux.



Sa seule concession, c'est de compléter des points qui auraient éventuellement été oubliés à l'intérieur d'un chantier. Nous ne saurons donc même pas si certains chantiers seront abordés un jour, ne serait-ce qu'en 2020 après la création de l'établissement.

Après d'âpres demandes, il a quand même fini par accepter de nous transmettre la liste de ces chantiers à l'issue de la séance.

**Méconnaissance des instances** : le préfigurateur a avoué en séance, ne pas savoir comment allait être validé les éléments finaux par chacun des établissements. Il méconnaît la disposition qui devra être incluse dans la loi, qui prévoit que les comités techniques et administrations de chacun des établissements publics concernés seront sollicités. Un peu léger, non, pour définir l'échéance d'un projet !?

*Le comité technique est une instance de concertation chargée de donner son avis sur **les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services**. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations (décret n°2011-184 du 15 juillet 2011).*

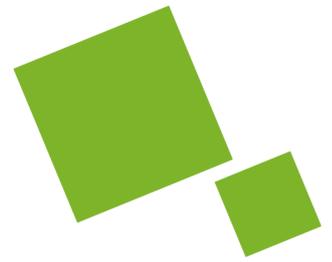
**Entretenir le flou** : le préfigurateur a évoqué la mise en place de managers de préfiguration, sans préciser ni l'enjeu, ni le niveau de déclinaison (national ?/régional ?/départemental ?).

## **ANNONCES EN DEMI-TEINTE DE JACQUES CLEMENT,**

### **DRH DU MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE**

**Concernant le passage de tous les C en B** : le DRH a déclaré que la création de l'OFB était effectivement la bonne opportunité pour accéder à cette revendication ancienne. Il déclare que le ministère de l'écologie, sur décision du cabinet de la secrétaire d'État Emmanuelle Wargon, va porter cette demande de requalification ou « recatégorisation » de l'ensemble des ATE en TE. Il déclare « on reviendra vers vous dès qu'on aura des assurances raisonnables, au fur et à mesure du portage de ce dossier ».

**Concernant le passage de B en A** : le DRH déclare qu'il est conscient de la nécessité de reconnaître et valoriser le niveau de responsabilité des futurs chefs de service départementaux de l'OFB. Pour autant, « **il n'est pas envisageable que la requalification de tous les chefs de service départementaux en A puisse se faire** » car cela n'a jamais été réalisé ailleurs dans les mêmes cas de figure.



Pour autant, il déclare regarder d'autres pistes que celles des augmentations de primes ou de bonifications indiciaires. Il évoque même à demi-mot la **possibilité de pouvoir revaloriser quelques postes de CSD en A, ou de permettre l'accès à ces postes à des catégorie A** (personnes relevant déjà de ce grade ? ou réussissant le concours ?).

L'ensemble des représentants des personnels ont demandé un calendrier de mise en œuvre de ces deux points. Car forts de leurs expériences, notamment lors de la création de l'AFB, des promesses identiques n'ont pas été tenues.

**Le DRH a quand même reconnu que ces revalorisations devront être effectives au 1er janvier 2020, pour la création de l'OFB.**

**Évolution de la gestion des corps** : dans la mesure où tous les ATE et TE seront inclus dans l'OFB, à part ceux évoluant dans les parcs nationaux, le DRH du ministère évoque que la gestion des corps pourrait être confiée à l'OFB (l'IGN et Météo France ont également des corps ministériels gérés en autonomie par leur établissement).

**Évolution du quasi-statut** : bien que « **l'encre ne soit pas encore sèche** », le DRH déclare que si de « **puissants motifs** » existent pour ouvrir à nouveau ce chantier, ceux-ci doivent leur être envoyés par écrit, afin d'en prendre connaissance et pouvoir programmer de prochaines réunions sur le sujet.

**Le Sne-FSU indique que la DRH aurait déjà disposé de ces éléments, si la réunion avait eu lieu en amont du Cosui comme demandé en novembre 2018.**

**Gestion des détachés** : une note est en cours de rédaction au sein du ministère pour définir ce qu'est la position normale d'activité (PNA) et le détachement au sein des établissements publics.

**Nous contacter** : Permanence : 01 40 81 22 28

Patrick SAINT-LEGER - 06 70 81 17 16  
Marie-Louise LE COGUEC - 06 87 27 13 30  
Simon LERY (CTM) - 06.89.93.94.43

**Branche Milieux et Faune Sauvage**

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

**Branche AFBiodiversité**

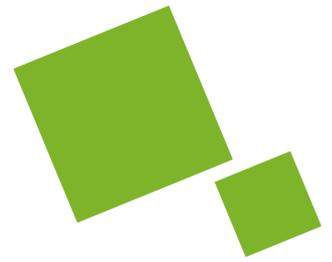
Véronique CARACO-GIORDANO - 06 66 13 95 97  
Séverine BARALE - 06 43 38 27 45  
Rémy ARSENTO - 06 72 08 10 10  
Thomas GENDRE - 06 37 02 56 30

[www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU





## Déclaration liminaire Cosui OFB du 8 février 2019

Monsieur le représentant de la DRH du Ministère, Monsieur le Directeur Général de la Préfiguration de la création de l'OFB, Messieurs les Directeurs Généraux de l'AFB et de l'ONCFS.

**En préambule**, nous tenons à préciser que nous sommes avant tout les représentants des personnels et que nous sommes ici pour assurer leur accompagnement dans la création de ce nouvel établissement.

**Au comité de suivi du 26 novembre 2018**, il y a exactement 74 jours, l'ensemble des représentants des personnels de l'AFB et de l'ONCFS présents ont clairement posé comme préalable à la création de l'OFB, **la mise en place de réunions** entre la DRH du ministère, la DEB et les OS sur les sujets de la « recatégorisation », et non « requalification », des personnels de l'Environnement, et la renégociation du Quasi-statut.

**Nous constatons et déplorons que malheureusement aucune de ces réunions n'a été mise en place et n'est programmée.**

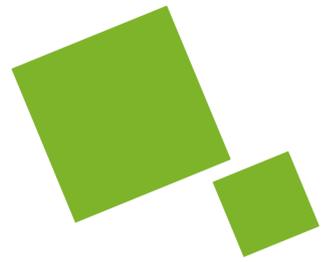
Le point 2 inscrit à l'ordre du jour de ce COSUI devrait nous fournir des garanties sur ces demandes mais aussi sur des garanties apportées aux agents dans le cadre de la création du nouvel établissement (non mobilité forcée, organisation des services...). Mais nous ne pouvons accepter la note de cadrage que vous proposez qui n'apporte aucune garantie aux personnels sur leur devenir, bien au contraire.

Nous vous rappelons qu'une note de cadrage pour la création de l'AFB a déjà fait l'objet de nombreuses concertations pendant 2 ans. Cette note, que nous tenons à votre disposition, devrait servir de base pour les discussions à venir.

Le projet de loi, adopté en 1<sup>ère</sup> lecture à l'Assemblée nationale, prévoit notamment dans son article 5 bis que : « dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la Loi le gouvernement remettra au Parlement un rapport relatif aux enjeux liés à la requalification des agents techniques en Technicien de l'Environnement et aux voies d'accès à la catégorie statutaire A d'une partie des personnels occupant des fonctions d'encadrant ».

**Nous ne sommes pas dupes. Cette manœuvre consiste tout bonnement à renvoyer à un énième rapport, et sans aucune garantie, cette mise en œuvre.**

Nous ne croyons pas que ces « recatégorisations » tant attendues, et depuis si longtemps, soient effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2020, et doutons de leurs acceptations par le Gouvernement.



Nous en avons pour preuve le Bleu de Matignon perdu lors du changement de gouvernement, la mise en oeuvre des services mutualisés prévus par la Loi de 2016 et jamais mise en place, ainsi que les nombreux décrets d'application des différentes lois encore en souffrance.

**L'inscription dans un projet de loi ne constitue donc pas pour nous une garantie.** Lors de nos différentes rencontres avec les représentants du Gouvernement et les représentants de l'Assemblée Nationale, nous n'avons eu de cesse de dire que ce point constitue pour nous un préalable. Force est de constater que ce n'est pas le cas.

**Et la refonte du Quasi Statut ?** Il n'en est même plus question. Doit-on en déduire que rien ne sera fait dans ce sens. Le silence de la DRH du ministère et de la DEB sur ces points, est selon nous une fin de non-recevoir ainsi qu'une volonté claire de ne pas s'investir sur ces dossiers.

**Monsieur le directeur général de la préfiguration,** voilà 74 jours que nous nous sommes rencontrés pour la première fois. Nous avons demandé à disposer de vos méthodes de travail concernant la préfiguration. 74 jours c'est long, surtout que le gouvernement nous impose un calendrier resserré.

**Depuis votre nomination, vous avez mis en place des groupes de travail d'où les représentants des personnels sont exclus.**

Nous ne connaissons ni leurs objectifs ni leurs contenus. Ce n'est pas ce que vous aviez annoncé et ce manque de transparence est inquiétant voire anxiogène. La forme même de ce Cosui est une démonstration de votre peu de considération pour les représentants des personnels que nous sommes.

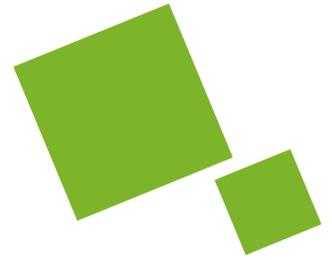
**Ce Cosui est tout simplement une chambre d'enregistrement de décisions déjà prises par ailleurs.**

Le temps consacré à cette réunion (3 heures) pour traiter un ordre du jour tel que vous l'avez défini est une insulte à la discussion avec les représentants du personnel. Les documents transmis sans aucune autre explication (méthode, attendu, supports...) laissent toute place à l'interprétation et nous ne travaillerons bien évidemment pas sur ces bases.

**Ne comptez pas sur nous pour les valider.** Nous exigeons que les représentants des personnels participent pleinement aux différents groupes de travail en place et soient considérées comme des partenaires à part entière.

**Quant à l'accompagnement des personnels, que nous avons demandé au dernier Cosui, rien n'est mis en place.**

Les rumeurs les plus farfelues sont colportées par les directeurs et délégués des établissements sans que nous sachions si elles sont fondées, que ce soit concernant l'organisation territoriale, les missions ou l'organigramme.



**Vos méthodes sont ce que l'on pourrait qualifier de déni de dialogue social et les bruits qui courent sont particulièrement anxiogènes.**

Nous avons également demandé qu'un accompagnement du personnel soit mis en œuvre, et que des temps spécifiques soient consacrés à la mise en place du futur établissement. Actuellement, seules quelques initiatives isolées ont vu le jour.

Notre quotidien professionnel est déjà bien rempli et ne laisse que peu de place à la réflexion et à l'investissement des personnels à la création du futur établissement.

Par contre, certains de nos collègues n'hésitent pas à se positionner pour garantir leur avenir avant tout le reste. Ces attitudes inadmissibles doivent cesser et vous en êtes le garant. Un investissement plein et entier des deux établissements est nécessaire à la réussite de ce projet.

**De nombreux chantiers, que nous vous avons listé et auxquels nous voulons être associés, doivent être mis en place** : implantations nationales, régionales et départementales, règlement intérieur, ARTT, télétravail, organigrammes, évolution des métiers, des missions, de la formation, du financement etc...

Certains de ces chantiers doivent obligatoirement être conclus avant le premier janvier 2020 afin d'envisager la construction de nos services. Nous sommes bien évidemment ouverts à la discussion sur ces chantiers prioritaires dès que des garanties auront été obtenues sur les chantiers sociaux.

**Sauf garantie présentée ce jour sur des éléments concrets de ces dossiers, les représentants des personnels ne continueront pas à participer à ce Cosui.**

L'énergie que nous envisagions de consacrer au processus de construction du futur établissement sera désormais consacrée à l'obtention d'avancées sur ces points.

**Nous contacter : Permanence : 01 40 81 22 28**

Patrick SAINT-LEGER - 06 70 81 17 16  
Marie-Louise LE COGUEC - 06 87 27 13 30  
Simon LERY (CTM) - 06.89.93.94.43

**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-GIORDANO - 06 66 13 95 97      Rémy ARSENTO - 06 72 08 10 10  
Séverine BARALE - 06 43 38 27 45      Thomas GENDRE - 06 37 02 56 30

[www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU



Liste des 36 chantiers prioritaires pour fonctions support et communication

		Début 2019 et Fin impérative au 01/01/2019	Début 2019 Prolongation en 2020	Début en 2020	Observations
<b>A – CHANTIERS FINANCES ET BUDGETS</b>					
A1	organisation cible (finances, achats, juridique et logistique)				
A2	SI Financier				
A3	Gestion des frais de déplacements				Fin formation utilisateurs logiciel 2020
A4	Gestion budgétaire				
A5	Exécution financière et comptable				
A6	Bascule des marchés, contrats et conventions				

		Début 2019 et Fin impérative au 01/01/2019	Début 2019 Prolongation en 2020	Début en 2020	Observations
<b>D – SYSTEMES D'INFORMATION</b>					
D1	Sécurité et intégrité SI				
D2	Interconnexion réseaux				
D3	Annuaire				
D4	Messagerie				
D5	SI RH (cf GT RH)				SI RH commun : 2020
D6	SI financier (cf GT SIF)				SI RH commun : 2020
D7	Organisation DSI				

<b>B – CHANTIERS RESSOURCES HUMAINES</b>					
B1	Chantier réglementaire et social				en lien avec tutelle
B2	Processus organisationnel (cadrage et organisation cible)				
B3	Paye				
B4	Politique de rémunération				
B5	Politique de recrutement				
B6	Politique sociale, action sociale, conditions de travail				
B7	Politique gestion des carrières				en lien avec tutelle
B8	Politique de formation				

<b>E – COMMUNICATION INTERNE/EXTERNE</b>					
E1	information régulière				Lettre électronique mensuelle
E2	Information instantanée				Flash info
E3	réponses aux questions agents				Numéro vert
E4	Suivi état d'esprit				Baromètre
E5	Renforcer sentiment appartenance				Com sur les rencontres communes
E6	Logo - Charte graphique				
E7	Site internet				
E8	Site intranet				Version opérationnelle provisoire en 2019
E9	Réseaux sociaux				
E10	Supports communication				
E11	Mutualiser événements				

<b>C – Immobilier et Logistique</b>					
C1	Organisation directions, délégations et services				
C2	Siège Provisoire/Définitif	Provisoire	Définitif		
C3	Gestion flotte véhicules de service				Principes généraux 01/01/2020, stratégie de rationalisation 2020
C4	Gestion immobilière				Principes généraux 01/01/2020, stratégie de rationalisation 2020

Total 36