

MILIEUX &
FAUNE SAUVAGE

Flash Info



Information aux personnels de l'ONCFS

N°02 - 13 MARS 2017

Comité Technique de l'ONCFS

Séance du 8 mars 2017

Représentants des personnels : EFA CGC : François Omnes / Pierre Coutinot / Guillaume Rulin ; UNSA : Samuel Chanier / Yves Rogerieux / Aurelien Leduc / Eric Gourdin ; SNE-FSU : Jean Marc Marsollier / Christophe Hiriart / Jean Luc Chil / David Thillet / Suppléant : Pascal Wanhem ; Experte : Virginie Croquet.

Administration : JP POLY, Catherine ISSAKIDIS, Guillaume ROUSSET, Marion OLAGNON, Nathalie FISCHER, Frédérique LECOQ, Marie VENIANT, Mr DUTATD LAGILLE.

Absence remarquée du Directeur Financier et aucun représentant de cette Direction (malgré de nombreuses questions la concernant).

ODRE DU JOUR

Point n°1 : Approbation du procès-verbal de la réunion du 28 octobre 2016 et suivi des avis

Point n°2 : communication sur le quasi statut- sous réserve de la publication note de cadrage

Point n°3 : communication sur le RIFSEEP – sous réserve de la publication des arrêtés

Point n°4 : adhésion au dispositif d'action sociale ministériel (ASI)

Point n°5 : Organigramme de la direction de la Direction Recherche & Expertise

Questions diverses des organisations syndicales

A l'ouverture de la séance du CT, J.M. MARSOLLIER (SNE-FSU) fait une déclaration liminaire en rappelant que le 8 mars était la journée internationale des droits des femmes, beaucoup d'inégalités subsistent dans le monde professionnel et la fonction publique n'est pas en reste !

Puis, il a poursuivi par une déclaration quelque peu singulière retraçant les moments forts sur le plan social pour les personnels durant les 14 années de JP Poly à la direction de l'ONCFS en terminant par : « ...Je ne mentirais pas en disant que représentants les personnels nous n'avons pas toujours été en accord avec vos décisions et nous nous sommes parfois affrontés dans des joutes verbales sur des positionnements mettant en jeu l'avenir des personnels. Mais bien au-delà de nos divergences de vue, nous avons toujours entretenu un dialogue social constructif, votre porte nous a toujours été ouverte pour aborder les sujets multiples en toute simplicité et dans un rapport de confiance. Je tenais à le souligner. Et je suis certain que nombre d'agents de l'ONCFS peuvent également témoigner de votre écoute, au plus près du terrain... » [Lire la déclaration liminaire du SNE-FSU ici](#)



sne-fsu.org/sne/

Toute l'info sur

www.sne-fsu.org

SNE-FSU

104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS

Secrétaire Général

Jean Luc CIULKIEWICZ

jean-luc.ciulkiewicz@fsu.fr

Tel bureau: 01 41 63 27 30

Port: 06 85 91 03 50

Permanence : 01 40 81 22 28

Secrétaires adjoints

Patrick SAINT-LEGER

patrick.saintleger@eurmc.fr

Jean-Marc MARSOLLIER

marsollier.sne@gmail.com

Jean Luc GIRARD

jean-luc.girard@developpement-durable.gouv.fr

Anthony TURPAUD

sne.mercantour@gmail.com

CONTACTS

Comité Technique

TITULAIRES

Jean-Marc MARSOLLIER

06 08 47 23 35

marsollier.sne@gmail.com

Jérôme CABELGUEN

jerome.cabelguen@oncfs.gouv.fr

Jean-Luc CHIL

jean-luc.chil@oncfs.gouv.fr

Christophe HIRIART

christophe.hiriart@oncfs.gouv.fr

SUPPLEANTS

David THILLET

david.thillet@oncfs.gouv.fr

Fabrice GUEGUEN

fabrice.gueguen@oncfs.gouv.fr

Franck BONI

Franck.Boni@oncfs.gouv.fr

Pascal Wanhem

Pascal.Wanhem@oncfs.gouv.fr

OUVERTURE DE LA SEANCE DU COMITE TECHNIQUE : Le directeur général JP Poly, Président du CT, a ouvert la séance du comité technique à 10h00 en confiant le secrétariat à EFA-CGC, et a donné lecture de l'ordre du jour. Ce comité technique revêtait un caractère spécial pour Jean Pierre Poly avec son départ à la retraite, qui suit celui de Didier Donadio, ancien directeur de la police et l'arrivée de Catherine Issakidis, nouvellement nommée DRH de l'ONCFS suite au départ en retraite de Jocelyne Koé.

Ce même jour, Oliver Thibault est nommé par le 1^{er} ministre nouveau directeur général de l'ONCFS. Sa prise de fonction se fera à compter du 15 mars 2017.

Point n°1 : Le PV du précédent CT a été adopté

Le Suivi des avis.

Le directeur général excuse l'absence d'A. Guibé, directeur des affaires financières. Plusieurs points en instance de réponses ne pourront être traités faute de représentant de cette direction. Normalement le ministère devrait verser la dernière partie de la subvention attribuée à l'ONCFS.

La formation des IE : A l'issue des remarques faites par les stagiaires à ces formations, et des besoins exprimés par les services, les formations relatives aux prérogatives d'IE sont désormais structurées en 5 modules pour la fois consolider les connaissances de base de tous les agents et permettre à ceux qui le souhaitent des formations plus développées... (Niveau 1 IE théorique ; Niveau 2 IE renforcé « saisine - recherche - auditions » ; Niveau 3 audition de base ; Niveau 4 IE pratique ; Niveau 5 TCA). L'accès au niveau supérieur implique une validation des acquis par la hiérarchie et les formateurs qui sont intervenus pendant les sessions. Et pour les formations niveau 4&5 la constitution d'un dossier de candidature. Ce dispositif élaboré sera préparé par un groupe de travail sur les modules de formation des IE pour le prochain CT, ainsi qu'un bilan de la formation police et un projet de méthode pour évaluer la plus-value de ces formations.

Des informations ont été diffusées dans les services afin de préciser ces adaptations de formations. Le SNE est intervenu pour demander que chaque agent puisse recevoir un relevé de ses formations afin de savoir ce

qui a été validé. Puis a insisté pour que les moyens soient mis afin que tous les agents puissent acquérir le niveau minimum des prérogatives des IE.

Autres formations : La CGC souhaite que les entretiens professionnels puissent se faire avant les envois des demandes de formation afin que ces dernières soient prises en considération dans l'année en cours. La CGC demande que les services puissent avoir l'accès au logiciel de suivi de formation des agents

Nouveaux TE (requalification) : Adaptation du parcours de professionnalisation avec le suivi d'un parcours de formation sur le management. Des prestataires extérieurs formeront les agents qui ont bénéficiés de la requalification.

Mise en garde sur le décalage qui s'installe dans certains services, où des agents ne font que des constats et où les procédures sont rédigées par d'autres agents.

Formation managériale : un prestataire a été contacté pour mettre en place le parcours de formation management de l'encadrement, et ainsi former aux risques Psycho Sociaux (RPS) les encadrants.

Inspection des implantations : la mutualisation étant en stand-by, les inspections des implantations pour faire évoluer la mise aux normes va reprendre.

ARTT : RH et JF, un groupe de travail a été mis en place par la DRH avec 3 réunions programmées d'ici juin.

Point n°2 : Communication sur le quasi statut.

Le directeur général a commencé par annoncer que la note de cadrage, et le nouveau régime indemnitaire n'étant toujours pas publiés, la présentation ne serait que partielle. F. LECOQ, adjointe à la DRH, présente l'état des lieux du nouveau quasi statut des personnels contractuels. Le quasi statut qui est composé de 4 catégories d'emplois [Experts : A+ (deux niveaux) ; Spécialiste : A /bac +5 (deux niveaux) ; Personnels d'application (deux niveaux) et Personnel d'exécution (deux niveaux)] a pour vocation à ne recruter que des agents en catégorie A. Les grilles salariales des catégories A sont calqués sur celles des ITPE.



DERNIÈRE MINUTE

POUR Elles

La journée du 8 mars ne se « fête » pas par un cadeau ou une distribution de fleurs sur le lieu de travail. Journée internationale pour les droits des femmes, elle est une journée de lutte pour l'égalité. En 2017, le contexte politique, social et économique international comme national n'offre pas de répit pour toutes celles et ceux qui oeuvrent à plus d'égalité et de justice sociale. La banalisation des idées d'extrêmes droites, la montée des conservateurs dans les élections (aux Etats-Unis, dans différents pays Européens notamment) sont des signes inquiétants pour les droits des femmes, pour les droits des populations qui fuient les guerres, la tyrannie, l'homophobie ou tout simplement la misère. En France, le contexte social et politique avec les dernières lois (Travail, Macron, Rebsamen...), la répression du mouvement social, comme la banalisation des idées de l'extrême droite obligent nos organisations syndicales et féministes à s'allier pour contrer pied à pied leur propagande mensongère et les reculs sociaux pour les salarié-es, chômeurs/ses, précaires, étudiant-es et retraité-es. L'égalité entre les femmes et les hommes est pour nous incontournable parce qu'elle participe du progrès social. Laisser perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes et s'exercer les violences contre les femmes, c'est porter une responsabilité sur le fait que les idées rétrogrades et les partis qui les portent progressent.

Tenue des réunions d'information : Présentation faite aux agents de St Benoist, Wagram, Bouchet, et au Séminaire Ingénieurs. Tout le reste se fera en région avec un regroupement géographique des personnels du nord et du sud de la France.

Reclassement : Le texte prévoit un reclassement de grille à grille (Tableau présenté en diaporama). Les notifications de reclassement dans le nouveau statut seront transmises individuellement à chaque agent vers le 15 mars.

Les personnels contractuels sous statuts de 1986 à temps complet sont (a priori) obligatoirement reclassés.

Ce que l'on ne sait pas : Pas de taux pro/pro. Le ministère souhaitant d'abord terminer les reclassements. Pas de travail sur les bases de gestion et les avancements.

Les indemnités : Nouvelle indemnité de sujétion et de résultat (ISR) qui sera versée de façon mensuelle. Ce ne sera pas un % mais un montant fixe qui ne sera pas évolutif. Garantie de maintien à titre individuel si dépassement de la moyenne. L'indemnité de suggestion ne concernera que les B et les A et 20% des postes au maximum. Atteinte des montants socles en 3 ans pour les cats. A (50% la 1^{ère} année) et dès la 1^{ère} année pour les cat. B et C.

Impact sur les feuilles de paye des agents : La 1^{ère} vague prévue au mois de mars et la 2^{ème} vague au mois d'avril, se feront plutôt au mois de juin et à la fin de l'année. Le SNE-FSU a demandé que les bulletins de paye soient accompagnés des informations précises sur les modifications prises en compte (augmentation de l'indice, RIFSEEP....) pour une meilleure lisibilité par les agents.

Elections, pour la nouvelle CCP avec liste inter établissements et pour la CCP préparatoire à l'ONCFS.

Le suivi dé-précarisation à l'ONCFS : En 2016, 13 catégories C et 7 catégories B ont passé et réussi leur concours de dé-précarisation. Le processus se poursuivra jusqu'en mars 2018. Il est communiqué aux candidats une grille de reclassement dans le quasi statut afin que ces derniers puissent faire leur choix entre le QS et la dé-précarisation sur un statut de fonctionnaire. Par contre, les régimes indemnitaires n'apparaissent pas et cela freine les agents dans leur choix définitif. Lors-

que les textes sur les régimes indemnitaires du QS sortiront nous aurons certainement à gérer une grosse vague de dé-précarisation.



Les agents qui travaillent moins de 70% (ex : employés de ménage) devront faire l'objet de nouveau contrat dans le cadre du quasi statut.

Point n°3 : Communication sur le RIFSEEP.

La note de cadrage et les arrêtés sur le RIFSEEP ne sont toujours pas publiés. Le débat reste donc sur de l'information.

Le nouveau régime indemnitaire ne sera plus lié qu'à l'ancienneté mais à la nature des fonctions exercées. Le SNE-FSU a déjà communiqué sur ce sujet dans plusieurs Flash Info.

L'UNSA dénonce les propositions faites par le DG, n'hésitant pas à les qualifier « d'apparat », le guichet unique ayant déjà reçu les propositions d'arbitrage du RIFSEEP.

Celui-ci répond que c'est le commissaire du gouvernement au CA qui lui a demandé de fournir des propositions, en précisant qu'il les étudierait avec le secrétaire général du MEDDE. Il en a donc déduit que les lignes pouvant encore bouger, et a fait des propositions.



Ses propositions pour la catégorie B reposent sur :

30% dans le groupe 1 avec des CSD encadrant un effectif supérieur au seuil déterminé, responsable d'équipe, d'un réseau, d'un projet de plan national ; chef de pôle BMI.

30% dans le groupe 2 avec des CSD encadrant un effectif inférieur au seuil déterminé, adjoint chef de service et CB encadrant un effectif supérieur au seuil déterminé ; responsable d'équipe, d'un réseau, d'un projet de plan régional ; IPC ; technicien à forte expertise.

40% dans le groupe 3 avec adjoint au CSD et CB encadrant un effectif inférieur au seuil déterminé ; et tous les autres techniciens.

SUITE

Des mesures ambitieuses avec des moyens dédiés doivent être mis en oeuvre de façon urgente. Des mobilisations d'ampleur, combatives et solidaires nous permettront de les imposer. En 2017, nous voulons que cessent enfin les inégalités au travail, en termes de salaires, d'accès à l'emploi, de carrière, de temps de travail. Nous voulons l'égalité salariale et la revalorisation des salaires dans les métiers à prédominance féminine. En 2017, nous voulons que soit garanti le droit d'accès à l'avortement, à la contraception dont la légitimité est sans cesse remise en cause. Nous voulons un égal accès à la santé et aux services publics garants d'une égalité de traitement pour toutes et tous. En 2017, nous voulons que cessent les violences sexuelles et sexistes à l'encontre des femmes : au travail, dans l'espace public comme à la maison. En 2017 nous voulons des politiques volontaristes contre les stéréotypes de genre : à l'école, dans les médias, dans la vie publique et privée. En 2017 nous voulons le partage des tâches domestiques et des services publics de prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées dépendantes. **Les femmes sont toujours payées en moyenne un quart en moins que les hommes. Ceci signifie donc que chaque jour, elles travaillent gratuitement à partir de 15h40.**

Les groupes retenus pour la catégorie B n'étant pas satisfaisants, et J.P. Poly n'est pas en accord avec la position du ministère, il a fait des contre-propositions qu'il soumet aux représentants des personnels avant envoi à la tutelle.

Le SNE-FSU précise qu'il a déjà fait des propositions similaires au ministère, dans lesquelles l'ensemble des métiers (TE et ATE) exercés dans les établissements concernés sont pris en compte.

TE : L'administration ayant reconnu que les postes de chef d'unité départementale mutualisée pouvaient être concernés par la perspective d'un futur débouché vers un corps de cat A (ITPE), et pour ne pas se retrouver avec un groupe 1 sans TE (ceux-ci étant devenu cat A), il nous est apparu important d'ouvrir ce groupe à d'autres TE qui ont un niveau de responsabilité important, tel que : Chefs d'unités départementale ou nationale (Chef de service départemental, chef de la BMI CITES, chefs de service territoriaux des parcs nationaux, ...) ; Chef de réseau ou de projet national ou international (Responsable des inspecteurs du permis de chasser, de réseau à la DRE de l'ONCFS, de projet à l'AFB, des formateurs sécurité intervention, ...) ; Expert milieux et/ou biodiversité ou autres postes assimilés.

De plus, le fait d'intégrer ces catégories de personnels dans le même groupe permettra plus de mobilité entre les établissements et les spécialités. A terme, ce sera peut-être l'occasion de résorber la précarité sur les postes présents, notamment dans les parcs nationaux. Si cette proposition était retenue, elle permettrait d'intégrer dans le groupe 2 les adjoints d'une fonction relevant du groupe 1, ainsi que les TE qui ont certaines spécificités au niveau régionale et/ou qui effectuent de l'encadrement, tel que : Chef d'unités locales (Chef de brigade, chef de BMI, gestionnaire de réserves, ...) ; Responsable de réseau ou de projet régional (Responsable régional sécurité intervention, Inspecteur du permis de chasser, Chargés de mission continuité écologique et/ou biodiversité, Coordinateur aux politiques publiques, ...) ; ou autres postes assimilés. Les autres fonctions de technicien de l'environnement seraient alors intégrées dans le groupe 3.

ATE : Au vu des formations suivies et des démarches personnelles d'approfondissement professionnel, les connaissances assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir leur « bagage fonctionnel », en élargissant leurs compétences et savoir-faire. Cela leur permet, par ailleurs, des échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration. Ces acquis de l'expérience professionnelle doivent donc être reconnus, tout comme l'exposition à

certains risques, que n'ont pas les stagiaires et détachés en formations. Nous avons donc demandé que tous les ATE soient mis dans le groupe 1, sauf les stagiaires et détachés avant intégration qui pourraient être positionnés dans le groupe 2. »

Avec l'application du RIFSEEP qui chevauche la mise en place du protocole PPCR en 2017, les OS redoutent une incapacité pour les personnels à identifier ce qui sera du ressort de l'un et de l'autre. La DRH nous rassure, la PPCR ne sera pas mise en œuvre avant de pouvoir mettre en œuvre le RIFSEEP de façon à ce que les agents n'aient pas à reverser de l'argent.

Point n°4 : Adhésion au dispositif d'action sociale interministérielle

Suite à la relance de l'Action Sociale Interministérielle, la direction générale de l'ONCFS a décidé d'adhérer au dispositif. Une présentation du dispositif ASI est faite par monsieur Dutatd Lagille de la DRH, avec un comparatif entre ce que fournit actuellement l'ONCFS et ce que propose l'ASI.



Le coût d'adhésion à l'ASI est plus élevé pour 1657 agents (83100 €), mais les prestations sont plus complètes. Pour mémoire en 2016, l'action sociale ONCFS a coûté 72700 €. A cela vient s'ajouter un gain en personnels qui étaient précédemment en charge du suivi interne.



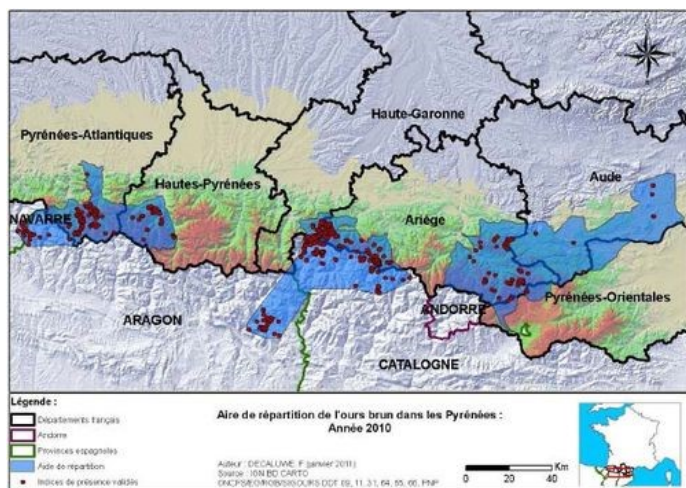
Le SNE, satisfait de l'évolution de la position de la direction générale, a quand même rappelé qu'en 2015 il avait déjà présenté le dossier ASI (par courrier et lors d'un comité technique) pour y faire adhérer l'ONCFS. Nous avons alors reçu un refus de la DRH considérant que les prestations internes étaient plus favorables pour les agents. Autre temps autres avis ! Nous demandons ensuite si cette adhésion à l'ASI impactera le budget alloué à l'amicale par l'ONCFS ? Le DG répond que non.

L'adhésion sera effective au 1er janvier 2018. D'ici là, les personnels recevront de l'information sur les nouvelles prestations nationales et sur les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS).

Vote : unanimité pour l'adhésion à l'ASI.

Vous pouvez dès maintenant consulter sur le net les SRIAS de votre région pour voir l'activité et les prestations proposées : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/action-sociale>

Point n°5 : Nouvel organigramme de la DRE



G. ROUSSET directeur de la DRE, fait le point de la situation actuelle et la nécessité de restructurer cette direction. Enjeux : Renouvellement des cadres, baisse des effectifs, transfert des savoirs.

Plusieurs groupes de travail ont permis de définir une restructuration qui passe de 6 à 5 Unités. Avec un rapprochement de l'équipe « ongulés de montagne » avec l'unité « ongulés sauvages », et de l'équipe « galliformes » avec l'unité « petite faune sédentaire ».

Pas de mutation géographique imposée. Echange avec les agents pour les évolutions des fiches de postes. 5 postes administratifs conservés sur leur

implantation géographique respective. Travail sur les fiches de postes et une formalisation des décisions pour la mise en œuvre. Garantie d'un dialogue social pour les fiches de postes qui devraient évoluer au vu de la nouvelle organisation.

Les représentants regrettent l'envoi tardif des documents par le DRE, peu de temps pour examiner la situation des agents. Les OS ont demandé une interruption de séance pour se concerter, à l'issue de quoi il est proposé que le processus, s'il est acté, se poursuive avec la validation des fiches de postes.

Les garanties étant apportées et les syndicats invités à travailler sur la suite du processus, validation à l'unanimité de la réorganisation de la DRE avec le nouvel organigramme. Les modalités de fonctionnement (fiches de postes entre autres) seront examinées ultérieurement.

Questions diverses demandées par les OS :

SNE-FSU- suivi AFB/ONCFS : Rebondissement dans le dossier mutualisation des services départementaux. A nouveau le DEB demande d'accélérer le processus, alors que lors du CA de l'ONCFS il s'était engagé pour que cette mutualisation soit repoussée.

Le DG rappelle qu'il siège au CA de l'AFB et que celle-ci a bien d'autres sujets à traiter avant la mutualisation. Par ailleurs la règle des 50/50 pour créer des services communs, est sans rapport avec les effectifs des établissements. Les compétences sont équivalentes sur bien des sujets. Le ministère doit arbitrer les compétences de chaque établissement et proposer les formules adaptées de collaboration.

Dans le domaine de la police de la nature et de l'eau l'ONCFS est cohérent et réalise 50% des procédures sur la police de l'eau. Vouloir définir des règles trop en avance n'est pas la bonne solution. Il rappelle également l'attente des personnels sur les pré-requis sociaux exigés avant la mutualisation.

Intervention du SNE-FSU pour ajouter que la partie technique compte quand même pour 40% des activités des agents, et de demander comment se fera la collaboration et quels seront les liens entre les délégations et ces UTC. Le DRE répond que les fiches de poste pour la partie technique seront garantes des fiches de route de l'ONCFS et de l'AFB. Cela devra faire partie du cahier des charges de l'expérimentation.



Le directeur général nous dévoile la liste des départements proposés par le ministère pour l'expérimentation : **Guyane, Marne, Aube, Pyrénées Orientales, Sarthe, Maine et Loire, Ariège, Aveyron, Lot, Tarn, Saône-et-Loire, Jura.**

puis la liste de 20 départements que l'ONCFS a proposé au ministère, avec un courrier à François MITTEAULT : **Aine, Alpes de Hautes Provence, Alpes Maritimes, Ardèche, Ariège, Aube, Doubs, Eure et Loire, Gers, Indre, Lot, Maine et Loire, Marne, Nièvre, Oise, Rhône, Sarthe, Vaucluse, Haute Vienne, Vosges.** Il précise que ces services correspondent soit à des départements avec peu d'effectifs, signaux favorables du CSD, Chef avec compétence, département difficile...

Pour cette expérimentation l'AFB doit passer une convention avec le CA de l'ONCFS qui passe par **un vote à la majorité des 2/3.**

SNE-FSU - suivi instruction équipement / habillement : L'instruction est en phase de finalisation.

SNE-FSU - information sur le PPCR : Une partie du sujet a été traité dans le point sur le RIFSEEP. Des informations complémentaires seront fournies par l'administration au moment de l'application. Le SNE a quant à lui déjà communiqué par flash en direction des personnels.

UNSA : réponse ministérielle sur l'utilisation du gyrophare et avertisseur sonore. Toujours pas de document attestant que l'établissement ONCFS peut en toute légalité utiliser ce matériel. En cas d'accident, qui est responsable ? Pour l'UNSA et l'EFA-CGC c'est une priorité d'en être équipé.

Pour le SNE-FSU l'analyse juridique n'est pas assez poussée, et loin d'être contre l'utilisation de ce matériel, nous précisons que notre demande porte sur la garantie que les agents ne sont pas pénalement responsables et seront couverts lors de l'utilisation de ces dispositifs. Nous signalons par ailleurs, qu'une réponse du ministère de l'intérieur avait été apportée à une DDT sur l'utilisation du gyrophare, mentionnant l'exclusion des affaires maritimes ainsi que de l'ONCFS qui ne sont pas des services de « police générale ».



Le DG propose l'application de l'instruction police, tout en rappelant que les moyens financiers pour les équipements seront portés en premier lieu sur les radios pour les 2 ans à venir. Donc ce ne sera pas en 2017 que les équipements lumineux et sonores pourront être commandés.

UNSA - budget ONCFS et défaut de paiement du MEEM : Le sujet a été traité en séance, le ministère s'engage à verser la somme manquante.

UNSA - ouverture concours TE : Un concours serait programmé en fin d'année 2017 ou début 2018 sans aucune garantie. Le recrutement par détachement est privilégié actuellement.

UNSA - communication de la « vieille presse de l'ONCFS » : cette veille presse est diffusée à une partie des personnels, le DG va y remédier pour une diffusion large à tous les personnels.

UNSA - accès à l'ENSAP pour les agents : Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) et dématérialisation du bulletin de paie. Pour l'instant aucune consigne de la tutelle. C'est un sujet dont nous reparlerons.

UNSA - inquiétude sur les missions ONCFS faites par les Agences de l'Eau : Le DG répond qu'il n'y a aucune inquiétude, les AE interviennent pour un soutien à la connaissance et à la coopération des acteurs de l'eau. Les compétences sur la faune sauvage se traduisent par des aides financières aux actions d'intérêt commun menées dans le domaine de l'eau par les collectivités locales, les industriels, les agriculteurs, les associations... études, travaux, recherches, animation, assistance technique et toutes actions entreprises afin de lutter contre le gaspillage et la pollution, selon le principe "qui protège les milieux est aidé".

CGC - mise à jour mémento d'aide à la rédaction des procédures : La direction de la police en prend note pour le réactualiser et les OS seront consultés.

Le prochain comité technique se fera en présence du nouveau Directeur général. Certainement en juin. Toute l'équipe du SNE-FSU vous souhaite une bonne lecture et reste à votre disposition pour le suivi des dossiers.