

N° 12
11 décembre 2017

Comité Technique de l'ONCFS

Séance du 9 novembre 2017

Milieux &
Faune Sauvage

sne@oncfs.gouv.fr

Secrétaire national

Pascal WANHEM
wanhem.sne@gmail.com
06 20 99 91 84

Secrétaires adjoints

Pierre ORIOL
oriol.pierre@neuf.fr
06 25 07 06 77

Philippe BIBES
wanhem.sne@gmail.com
06 20 99 91 84

Virginie CROQUET
virginie.croquet@oncfs.gouv.fr
06 20 78 97 50

SNE-FSU

Secrétaire Général

Patrick SAINT-LEGER
saintleger.sne@gmail.com

Port: 06 70 81 17 16
Permanence : 01 40 81 22 28

Secrétaire adjointe

Marie-Louise LE COGUEIC
06 87 27 13 30
marie-louise.le-cogueic@developpement-durable.gouv.fr

Le SNE-FSU
la force
d'un réseau...

Sne-FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
snefsu.org



snefsu.org

OUVERTURE DU COMITE TECHNIQUE : Présidé par Olivier THIBAULT

Déclarations liminaires : Le Sne-FSU prend la parole en premier

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

*Le gouvernement en application des dispositions arrêtées par le projet de loi des finances 2018, faisant preuve d'une imagination débordante pour réduire les coûts financiers de l'état, a décidé d'accentuer les suppressions d'emplois publics pour 2018 et les années à suivre. Alors que notre ministère va être le second contributeur à la baisse des emplois dans ses services, **comment Nicolas Hulot peut-il accepter de perdre 828 emplois en 2018** après avoir déjà contribué pour 2017 à la hauteur de 660 emplois ? Cette réduction du nombre de fonctionnaires voulue par le président Macron, est la contribution la plus importante dans l'histoire et ce n'est pas fini ...*

***Les opérateurs du ministère** après la rafle opérée en 2017 de 344 emplois, payent à nouveau un très lourd tribut en 2018 avec la **suppression 446 emplois**.*

*Une baisse des emplois concentrée sur quelques établissements particulièrement mis à contribution dont l'**ONCFS avec moins 42 emplois pour la seule année 2018**. L'AFB s'en sort à peu près bien pour l'instant (effet d'affichage). Par contre les Parcs Nationaux vont au final être amputés de 18 emplois avec la création d'un nouveau parc.*

***Comment le ministre de l'Ecologie vit-il ce grand écart entre ces ambitions affichées et les moyens au rabais qui lui sont alloués ?** Nous lui demanderons à l'occasion d'une rencontre ...*

Par contre ce que nous pouvons vous dire monsieur le Président, c'est que les personnels de l'ONCFS, eux le vivent très mal.

*Incapacité à assumer correctement leurs missions, nouvelles missions imposées sans moyens, le tout dans un contexte de réorganisations territoriales, ... **non, excusez-moi, de désorganisation territoriale imposées par ces suppressions d'emplois et le manque de recrutement**.*

*Ceci ne peut déboucher que sur la perte de sens dans le travail. Et nous pouvons vous affirmer que **le mal-être existe bien au sein de toutes les équipes**, quelque soient les métiers. Peut-être ne le percevez-vous pas lorsque vous vous déplacez, mais il est bien installé ce mal-être, **et c'est une sacré bombe à retardement**.*

Aussi, nous vous demandons d'engager, sans plus attendre, au sein de l'établissement et avec les personnels, un travail de fond, d'une part sur les risques psychologiques ça n'a que trop tardé, mais aussi sur la projection de la future organisation du travail à l'ONCFS qui doit préfigurer le projet de contrat d'objectif de 2019.

Enfin, je terminerai par un tout dernier mot, sur une actualité tragique qui touche l'AFB, avec le suicide jeudi dernier de notre collègue Christophe POINTU, agent technique de l'environnement de la DIR Hauts de France - Normandie. Nous avons une pensée pour ses proches et ses collègues de travail.

Les autres OS déclarent également inadmissible que l'ONCFS soit l'opérateur le plus visé dans les suppressions de postes.

Olivier Thibault apporte des éléments de contexte. Il se dit conscient des efforts consentis par les agents. Il se bat tous les jours auprès du ministère, contre la perte de postes et pour la reconnaissance de notre établissement. Ce ne sont pas 42 mais bien 110 postes en incluant les contrats aidés non renouvelés qui vont être supprimés. Bien que le MTEs nous considère comme l'établissement de référence pour la faune sauvage terrestre, nous allons devoir faire des choix dans les missions à réaliser.

Ce sera le prochain Contrat d'Objectifs et de Performance (COP). La réunion de cadrage avec le ministère n'a toujours pas eu lieu, mais un CODIR va se tenir prochainement pour commencer le travail avec les DIR et les directions. Des propositions seront faites en début d'année 2018 pour discuter avec les organisations syndicales de l'adéquation missions/moyens et de l'organisation pour les 5 prochaines années.

Bien qu'il puisse apparaître normal de préserver l'AFB au regard de sa création récente, il est anormal de faire payer plus aux autres établissements en termes de réduction d'effectifs. Le public se plaint de la suppression des agents de proximité et il nous faut effectivement des éléments forts pour défendre notre position. Malheureusement l'ONCFS est méconnu du grand public à l'exception de la gestion de la chasse. Il est donc normal que l'on ait quelque chose d'écrit dans le dos !

Le Sne-FSU sera attentif aux orientations qui seront prises par l'ONCFS car les compétences de l'établissement sont multiples.

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU 07/06/2017

Après prise en compte de quelques corrections **Vote « Pour » à l'unanimité**

VERSEMENT DE L'INDEMNITE SUJETIONS ET RESULTATS (ISR 2^{ème} partie)

Le Sne-FSU fait une déclaration liminaire sur ce point :

*Le 5 avril dernier, le Sne-FSU déclarait déjà dans son flash-info n°8 : **Régime indemnitaire du Quasi-Statut = Toujours moins pour les Contractuels !** Contractuels, vous avez reçu l'annonce de la note de cadrage « régime indemnitaire » du 30 mars. Sans aucune concertation ni même information de vos représentants en amont, l'Administration vous livre les premiers éléments de ce dispositif. Ce qui vous est annoncé est **UNE VERITABLE HONTE !***

*Les montants moyens qui ont été présentés le 28 novembre dernier comme un minimum incompressible, **ont encore été revus... à la baisse !** Les montants indiqués dans cette annonce sont **très loin des régimes indemnitaires versés aux fonctionnaires exerçant les mêmes missions...** Et pour les catégories A, il faudra attendre 3 ans pour atteindre ces niveaux.*

*Alors que jusqu'à présent, l'administration prétendait que tous les agents seraient gagnants, les montants indiqués ne permettront qu'à « une majorité des agents de bénéficier d'une réelle revalorisation indemnitaire ». Désagréable nuance ! Des promesses de revalorisation des personnels contractuels depuis 15 ans **il ne reste RIEN !***

** Pendant 15 ans l'administration vous a fait végéter dans des quasi-statuts obsolètes et non revalorisés en vous promettant **LE** quasi-statut qui vous rémunérerait enfin justement.*

** Pendant 15 ans l'administration a fait des économies sur votre dos et aujourd'hui elle ne vous propose que de faire perdurer les inégalités accumulées.*

*Après des conditions de reclassement qui ne réparaient aucune des injustices criantes de vos situations, c'est maintenant le régime indemnitaire **qui vous ancre dans votre statut de SOUS-FONCTIONNAIRES.***

Pour nous l'écoeurement est total ! Puisque seul BERCY décide au mépris des règles élémentaires de justice et de droit, nous rechercherons avec vous les moyens de les imposer devant les tribunaux administratifs. ».

***Ce 9 novembre 2017, rien à retirer à cette prise de position.** Ce CT va mettre en évidence concrètement les conséquences désastreuses du système ainsi imposé. En l'absence d'avancées significatives présentées par la Direction depuis notre GT d'octobre dernier, le Sne-FSU devra voter contre les modalités d'application proposées.*

***Une seule solution :** la Direction doit « se retrousser une nouvelle fois les manches » sur ce dossier, et obtienne de la tutelle des adaptations des enveloppes budgétaires contraintes. Nous allons vous donner beaucoup d'arguments pour vous aider à aller dans ce sens.*

Enfin, le fait consternant de ne nous avoir produit aucun document préparatoire pour le groupe de travail d'octobre va montrer ici ses effets délétères. Car des problèmes auraient pu être réglés en amont de cette réunion.

Après présentation du Powerpoint par la DRH, de très longs débats ont lieu pendant deux heures 30 sur les ajouts proposés par le SNE après le GT d'octobre, qui représente une avancée certaine.

Grace à son expert le Sne-FSU a provoqué le débat et a demandé des approfondissements sur l'ensemble des points de ce dossier. Il a précisé qu'il existe bien des possibilités de déroger à la marge à la note de cadrage qui sert uniquement à harmoniser les pratiques entre établissement.

VOTE 1 Liste des Postes à sujétion donnant droit à Prime de sujétion (selon barème forfaitaire fixé par la Note de Cadrage ministérielle du 27 avril dernier) **avec complément des postes proposés par le Sne-FSU.**

* **Ajout de "Chef d'Equipe" aux postes « Chef de Groupement/Unité »** ; en effet, en DRE principalement, des chefs d'équipe encadrent de nombreux agents de leur Unité ; ils subiront donc les mêmes sujétions que les chefs de groupement (ex-division) et chefs d'unité.

* **Ajout des ingénieurs reconnus Experts de Domaine par le MTES et des ingénieurs HDR** ; en effet, ces agents valorisent très fortement l'Etablissement suite à une procédure de désignation volontaire de leur part. Cette qualité d'expert et de HDR entraîne de facto une Exposition du poste par Représentation extérieure et Contraintes horaires qui s'y rattachent.

Après analyse des marges de manœuvre laissées par les seuils de 20%, **l'Administration rendra son verdict le 20 décembre.** Quoiqu'il en soit, l'Administration a déjà reconnu que ces postes présentaient bien eux aussi des sujétions particulières. **Vote « Pour » à l'unanimité**

***Commentaire :** Pour ne pas risquer de retarder les versements de ces primes tant attendues, nous avons voté « Pour » la proposition de l'administration. A savoir, accord sur la liste principale sélective des postes à sujétion considérés comme ultra-prioritaires par l'Administration et pouvant tous entrer sous le seuil de "20% par niveau" imposé par la note de Cadrage, sous réserve que cette liste puisse être complétée au CT extraordinaire du 20 décembre prochain par une liste secondaire proposée en groupe de travail d'octobre dernier par le seul SNE*

VOTE 2 Modalités de versement de la Part Variable avec rajout de la cotation 75% (niveau 2) proposés par le Sne-FSU et réservée aux agents "les plus investis", ce qui limite les possibilités d'inégalités entre agents (compte-tenu des très douloureuses expériences passées du Statut 98).

Pour pouvoir rester dans les enveloppes budgétaires par niveau imposées par la fameuse Note de cadrage, **il a fallu inventer en catastrophe en séance du CT, et sans expérimentation préalable, un système de sélection par équipe.**

Il est finalement proposé :

* **4 niveaux de versement** à 0 / 1 / 1,5 / 2 fois le montant moyen.

* **2 niveaux de concertation** selon le nombre de personnes dans les équipes :

* Equipe de +5 personne : Proposition par l'équipe ;

* Equipe de -5 personnes : Proposition puis regroupement par grande direction.

* **Une clause d'analyse au bout d'un an** pour réaliser les ajustements nécessaires. **Vote « Pour » à l'unanimité**

***Commentaire:** Sur ce point également, pour ne pas risquer de retarder les versements de ces primes tant attendues, nous avons voté « Pour » la proposition de l'administration malgré la totale impréparation de ce dossier (convocation tardive du GT, aucun document préparatoire préalable au GT, découverte en séance du GT d'un seul PowerPoint) et une proposition finale bâtie en direct en séance du CT "pour sauver l'affaire".*

La DRH va rédiger une note explicative finale et détaillée du système adopté pour la cotation de la "Manière de servir" des agents (appuyée sur le CREP annuel) et nous ne pouvons donc malheureusement pas vous en révéler la teneur actuellement.

Sur l'ensemble de ce point le Sne-FSU est intervenu avec force et détermination pour obtenir de la DRH un courrier à destination du Ministère pour donner suite au dernier alinéa de la Note de Cadrage "Toute demande d'évolution des montants de la présente note sera soumise à l'avis de la direction de la tutelle".

Nul doute que l'ensemble des problèmes et des très graves inégalités identifiées au cours de la mise en application de cette note serviront d'arguments de poids dans la rédaction de ce courrier.

La DRH précise qu'il y a malheureusement peu de possibilité que le Ministère revoie les montants moyens cible.

BILAN SOCIAL 2016

Comme chaque année le Bilan social de l'établissement est présenté au CHSCT puis au CT pour validation. La préparation étant faite en groupe de travail avec les Organisations Syndicales, il n'y a que peu de remarques à apporter. **Ce bilan social est consultable sur l'intranet de l'ONCFS.**

Suite à une remarque du Sne-FSU il est précisé que les agents ayant bénéficiés de la déprécarisation en 2016 ne sont pas mentionnés dans les caractéristiques générales d'emploi, car cette rubrique doit correspondre au cadre donné par la note du ministère. Ces personnels sont mentionnés dans le préambule et sont repris dans les emplois de fonctionnaires.

Le Sne-FSU constate également dans ce bilan social une couverture des médecins MSA de 100%, alors que dernièrement la DRH dénonçait la mauvaise couverture nationale de la MSA et avait commencé à chercher de nouvelles pistes, dont la police nationale. L'administration précise que cette couverture n'est pas égale sur l'ensemble du territoire et une annotation sera ajoutée.

Après prise en compte de quelques modifications **Vote « Pour » à l'unanimité**

PLAN DE FORMATION 2018

Suite à la présentation du plan de formation **le Sne-FSU demande l'ajout de formations de transition pour valider les stages déjà suivis en Police Judiciaire depuis 2012** (date de passage à l'assermentation IE), notamment pour le niveau 4 au regard de la nouvelle méthode d'audition. Les autres OS soutenant que les agents doivent refaire tous les stages. **L'administration répond que pratiquement tous les agents ont le niveau 3 et qu'ils ont la possibilité de refaire le niveau 4 s'ils n'ont pas pratiqué depuis longtemps ou estiment en avoir besoin. Seul le niveau 5 nécessitera des pré requis.**

Le Sne-FSU obtient également du directeur général que chaque agent ait connaissance du niveau de formation atteint au regard des nouveaux niveaux de formation à la Police Judiciaire. Cette demande ayant déjà été faite lors du dernier CT. Ceci permettra également aux encadrant de connaître le niveau de leurs agents.

Le Sne demande la possibilité pour les agents de s'inscrire à plus de 2 stages car ils ne sont parfois retenus à aucun des 2 premiers demandés. **Le directeur de la formation répond que ce sera désormais possible** avec le nouveau logiciel GEM (consultation en ligne des demandes de formations et de leur suivi).

Les 5 niveaux de formation ayant été déclinés dans le plan de formation sans avoir soumis à l'avis du CT le futur réseau d'instructeur Police Judiciaire **le Sne-FSU a obtenu qu'un groupe de travail se réunisse sur ce sujet pour le présenter à un prochain comité technique.**

Au vu des réponses apportées **Vote « Pour » Sne-FSU et EFA-CGC / « Abstention » UNSA-Ecologie**

FERMETURE DU PÔLE « PLAINES ET COLLINES MEDITERRANEENNES »

Le directeur général reconnaît que la fermeture de ce pôle est un échec pour l'ONCFS. Mais celui-ci était inéluctable au regard du manque d'étude et de suivi réalisés par ce réseau depuis 2 ans, alors que les autres pôles (bocage / Etang continentaux) obtiennent de bons résultats. De plus, les personnels concernés étant pour l'un en retraite et l'autre sur un contrat non renouvelé, si nous souhaitons conserver ce pôle nous devons prendre des emplois ailleurs alors que les ETPT sont à la baisse. **Le Sne-FSU a malgré tout essayé de défendre le maintien de ce pôle.**

Vote « Pour cette fermeture » UNSA-Ecologie et EFA-CGC / « Contre » Sne-FSU

DOUBLE PUBLICATION DES POSTES ATE A LA MOBILITE

Cette double publication des postes d'ATE à la mobilité est arrivée dans les services sans concertation préalable de la Direction générale avec les représentants des personnels en CAP.

Le directeur général explique qu'avant la dernière publication, il y avait 64 postes ATE sans candidat. Il a fait le choix de lister les départements ayant au moins 2 postes vacants pour publier 1 de ces postes en double publication (12 en tout). Au final aucun ATE n'a demandé ces postes et 4 détachés de catégorie B y ont été affectés. Il n'y a donc pas eu besoin de faire d'arbitrage sur ces postes. De plus la situation empire (plus de postes vacants qu'avant), et nous subissons l'enlisement du reclassement de C en B par le ministère.

L'UNSA-Ecologie se déclare contre cette ouverture qui permet à un catégorie C de faire le travail d'un catégorie B pour un même salaire, et pour d'autres raisons. Notamment les relations des ATE face au TE qui feront la même mission mais en étant mieux payé. **La CGC mentionne que l'AFB ouvre tous leurs postes d'ATE aux TE avec priorité à ces derniers.** Ils ne comprennent pas comment un agent de catégorie C pourrait faire le travail d'un agent de catégorie B pour un même salaire. **Ils sont cependant favorables à la stratégie de l'administration.**

Le Sne-FSU rappelle que les ATE font déjà des missions de catégorie B depuis de nombreuses années et que cela a été reconnu officiellement par le Ministère fin 2016. **Nous militons depuis 2011 pour que les ATE soient reconnus comme des TE.** A condition de garantir la priorité aux ATE sur les postes d'ATE, et aux TE sur les postes de TE, **le Sne-FSU demande que tous les postes ATE et TE fassent l'objet d'une double publication B/C** (hors encadrement).

Commentaire : *Oui il est inadmissible que l'Etat paye des agents de catégorie C pour faire du travail de catégorie B, mais pourquoi devrions-nous subir une double peine ? Le Ministère refuse de nous intégrer dans le corps des TE et nous ne pourrions pas muter sur des postes de TE alors que nous en avons les compétences ? Les TE peuvent pourtant muter sur des postes d'ATE, eux ! C'est injuste !*

Il est clair que la double publication des postes ATE/TE est une opportunité pour réduire l'iniquité et reconnaître enfin les missions des ATE à leurs justes valeurs en leur permettant de postuler sur des postes correspondants à leurs travail actuel de catégories B (IPC, DRE, TE transversaux, etc..). Cela élargira également leurs possibilités de mobilité.

Pour ce qui est des salaires, ne nous leurrions pas, en cas de reclassement dans le corps des TE nous aurons le même indice. La seule différence sera l'écart de prime de technicité. Il faut en effet savoir qu'actuellement le salaire de nombreux ATE dépasse celui de techniciens à certains échelons (Ex : ATE Echelon 7 = 2211 € / TE Echelon 1 = 2160€ et ATP Echelon 10 = 2830€ / TE Echelon 10 = 2804 €). Le salaire augmente avec l'ancienneté, il ne doit donc pas être l'argument principal dans ce dossier.

N'oublions pas qu'en 2011 nous avons milité pour la reconnaissance de nos compétences, et nous étions prêts à transformer des primes en salaire pour cela (quitte à perdre quelques euros au passage).

Olivier Thibault répond que nous serons plus forts en prenant des B sur des postes d'ATE pour montrer au ministère que l'on fait un métier de catégorie B. Il ne faut pas rester en arrière de l'AFB. **Dans l'attente d'une solution pérenne il serait envisageable d'ouvrir tous les postes ATE et TE en double publication,** hormis les postes d'encadrement.

→ Une proposition écrite sera faite pour le prochain CT du 20 décembre 2017.

SUIVI DES AVIS.

Groupe de Travail « Résidences administratives des agents » : Le Sne-FSU demande de réactiver ce GT en prévision d'une réorganisation territoriale. Les Os demandent également un rendu des grilles d'analyse des implantations.

→ Accord du DG pour un GT début 2018

Réseau instructeur PJ : Le Sne-FSU signale qu'il est prévu la réalisation d'un nouveau réseau d'Instructeur Police Judiciaire. Celui-ci devant être étudié et validé par le CT, nous demandons un GT « réseau instructeurs PJ » pour travailler notamment sur le contenu des futurs postes d'Instructeurs Police Judiciaire.

→ Accord du DG pour un GT « réseau instructeurs PJ »

QUESTIONS DIVERSES

Budget : Pour le directeur général, le Ministère devrait pouvoir abonder la dotation 2017 s'il y a un gel sur le budget de l'AFB. Par contre un sérieux problème pour le prochain budget, s'il ne passe pas, cela peut bloquer tous les programmes d'investissement.

Habillement : Suite au départ de M. Servary, 2 postes sont vacants. Les fiches de poste ne seront pas reconduites à l'identique, mais seront rapidement finalisées. Nous recherchons quelqu'un qui traduise les besoins des services en langage marché public, ce qui était mal fait avant.

Emploi : Avec la suppression des emplois aidés, **de nombreuses secrétaires en service départemental ne pourront malheureusement pas être renouvelés**. Le Directeur général annonce qu'il faut donc engager une vraie réflexion au regard du futur Contrat d'Objectifs et de Performance. Les services départementaux ont besoin de secrétariat, peut-être à mi-temps et **il faudra peut-être passer par une transformation de postes d'ATE vacants en agents administratifs**.

Les OS dénoncent la prise de poste systématique sur les ATE au regard des ouvertures de postes continus de catégorie A dans l'établissement. Un secrétariat en service départemental peut effectivement faire gagner du temps, mais nous demandons que l'effort soit réparti sur tous les services et toutes les catégories d'agents.

La CGC signale qu'il serait également souhaitable d'engager une réflexion sur un poste de détaché OPJ auprès des SD pour faciliter certaines enquêtes.

Le directeur général déclare qu'il faut de toute façon engager une réflexion sur le travail administratif en totalité (SD/DIR/DAF/DRH/DG). Il y a également un vrai travail à faire pour que les agents de terrain fassent du terrain. Des propositions seront faites pour en discuter en groupe de travail début 2018.

Division Permis de chasser : Le Ministère a confirmé que la délivrance du permis de chasser resterait de la compétence de l'Etat, et confirme que l'examen restera à l'ONCFS. Les discussions portent sur les modalités administratives de l'examen qui seraient effectuées par les FDC. La partie financière relève de la loi finance, et aucune modification ne se fera cette année.

Le Sne-FSU a obtenu l'engagement du Directeur général qu'un réel accompagnement des personnels administratifs concernés par cette restructuration soit réalisé, et **que des nouveaux postes leur soient proposés sans être imposés**. Il a précisé qu'il y avait du travail pour les personnels administratifs de toute façon.

Règlement intérieur : **Le Sne-FSU a demandé la réactivation du groupe de travail ARTT**, ainsi qu'un travail plus globalement sur le règlement intérieur de l'établissement, afin de regrouper au sein d'un seul document tout ce qui existe et en particulier les multitudes de circulaires et autres documents telle que la charte sur les techniques de l'information et de la communication.

La direction générale a confirmé que ce sujet sera remis en œuvre en 2018. La DRH estime cependant que cette thématique a pris beaucoup de temps au regard du peu de résultats obtenus !

Médecine de prévention : **Le Sne-FSU demande qu'elle est la situation actuelle de la médecine de prévention avec la MSA ?** La Direction générale nous signale qu'il y a des départements où les conventions ne sont pas reconduites et dans lesquels la MSA se dit incompétente à gérer des personnels avec port d'arme. Nous allons demander à la MSA qu'elle respecte sa mission avec des rapports sur les personnels, le tiers temps, présentation de leur activité en CHSCT... Pour l'instant il n'est pas aisé de trouver une médecine de travail qui puisse suivre des agents qui font une activité de police. **Deux tiers des services sont encore conventionnés avec la MSA jusqu'à fin 2018**.

Action sociale interministérielle : **Le Sne-FSU demande un point d'étape sur le projet de rattachement à l'action sociale interministérielle (ASI)**. Pour la DRH, l'adhésion à l'ASI se fera au 1^{er} janvier 2018, avec un arrêté publié d'ici fin décembre 2017. **Nous tiendrons les personnels informés de ce qui relèvera de l'ASI et de l'ONCFS**.

Le Directeur général précise que nous sommes désormais financés par les redevances des agences de l'eau, mais dans la loi de finance nous sommes toujours sous le programme 113 avec un budget de 0€, donc nous avons droit à l'ASI.

Postes cat A par concours ou liste d'aptitude : L'ONCFS vient enfin d'obtenir la mise en stage d'un IAE, promu sur ce corps depuis 2 ans. La direction nous informe qu'il a été rappelé lors de la dernière CAP IAE que désormais ce sera la même règle pour tous les corps. **Un technicien qui veut être IAE devra faire obligatoirement une mutation fonctionnelle avec encadrement**.

Propositions promotions : Le Sne-FSU demande ou en sont les propositions de promotions des autres corps de fonctionnaires de l'établissement, notamment ceux concernant les personnels déprécarisés.

La DRH s'excuse de ne pas avoir eu la possibilité de faire une réunion de concertation sur ce sujet cette année. Les chefs de service ont été consultés et les propositions ont été envoyées au ministère.

Le Sne-FSU parvient à obtenir que soit envoyé aux OS un tableau récapitulatif des agents promouvables et proposés par l'ONCFS au Ministère. Ainsi que la promesse d'une meilleure mise en place des réunions de concertation en 2018.

Prime supplémentaire catégorie C pour 2017 : Le Sne-FSU souhaite savoir quand sera versée la prime supplémentaire octroyé par le ministère pour les fonctionnaires de catégorie C (hors corps de l'environnement).

La DRH confirme qu'elle sera versée en décembre pour les Adjoints Administratifs ou Techniques des Administrations de l'Etat.

Véhicules Administratifs : Le Directeur général nous informe que 45 Duster et 45 Kangoo devraient être livrés début 2018 à l'ONCFS. Les SD étant des services opérationnels, ils continueront à être dotés de véhicules diesel, et pour équilibrer l'ancienneté au regard du kilométrage (7 ans / 150 000 km), les véhicules des IPC seront transférées dans les DIR après 1 an d'utilisation.

Ce Comité Technique commencé à 10h00, c'est interrompu 1 heure à midi, et a terminé à 18h45 avec seulement la moitié des participants.

Nombreux sont les représentants des organisations syndicales et de l'administration qui ont commencés à partir dès 17h00 pour des raisons de transport.

Cela prouve la nécessité de réunir le CT plus souvent afin d'épuiser tous les sujets de gestion de l'établissement sans pour autant épuiser les personnels par abandon.

**Le bon fonctionnement du dialogue social
passe aussi par une bonne planification
des instances sur l'année.**

<u>TITULAIRES</u>	<u>SUPPLEANTS</u>
Jean-Marc MARSOLLIER 06 08 47 23 35 marsollier.sne@gmail.com	David THILLET david.thillet@oncfs.gouv.fr
Jérôme CABELGUEN jerome.cabelguen@oncfs.gouv.fr	Fabrice GUEGUEN fabrice.gueguen@oncfs.gouv.fr
Jean-Luc CHIL jean-luc.chil@oncfs.gouv.fr	Franck BONI Franck.Boni@oncfs.gouv.fr
Christophe HIRIART christophe.hiriart@oncfs.gouv.fr	Pascal Wanhem Pascal.Wanhem@oncfs.gouv.fr

**Le SNE-FSU
la force d'un réseau...**