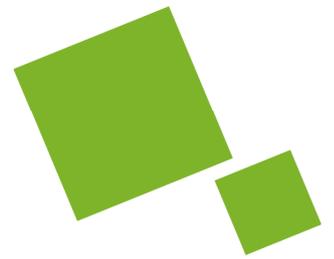


Premier comité technique de l'OFB



Ce premier comité technique est présidé par le directeur général Pierre Dubreuil ce qui satisfait le Sne-FSU.

Avant de passer à l'ordre du jour, le président fait un point sur les précautions à prendre concernant l'épidémie de Coronavirus (Covid-19). L'évolution de la situation oblige la direction, qui relaie les directives ministérielles, à un maximum de vigilance notamment avec la territorialisation importante de l'établissement. Une adaptation des mesures sera faite au jour le jour en fonction de l'évolution de l'épidémie. Le télétravail et les visioconférences sont à privilégier.



Concernant le « comité technique », le président indique que c'est l'instance majeure et formelle de l'établissement. Elle est l'une des plus importante du dialogue social, même si les autres instances ont aussi de l'importance. Tout ne pouvant pas être traité en CT, les groupes d'échanges permettent des discussions en amont pour plus d'efficacité.

Il rappelle le cadre réglementaire qui régit cette instance et son souhait d'ouverture du dialogue social intense. Dans ce cadre, M. Denis Charissoux rencontre les organisations syndicales qui le demande et lui-même est disponible pour le rencontrer.

Concernant la présidence du comité, il précise que Denis Charissoux, directeur général délégué aux ressources, n'a pas une délégation de pouvoir totale mais qu'il a délégation pour diriger la séance et prendre les décisions adéquates. Les organisations syndicales ayant demandé un assouplissement des règles de fonctionnement pour permettre aux suppléants de participer aux débats, il demande que cette souplesse s'applique dans les deux sens.

Il indique ensuite avoir reçu par le Sne-FSU, une demande des agents de le rencontrer sur les sites de Brest, Montpellier, Saint-Benoist, Vincennes et Wagram. Pour répondre à cette demande et aux interrogations des agents, des comités de site vont donc être mis en place très prochainement avec des agents référents.

Puis, il réfute l'expression « Madame la Marquise tout va bien » car il considère que si tout ne va pas bien, tout ne va pas mal non plus. D'autres choses fonctionnent. Les process peuvent dysfonctionner mais des solutions sont apportées le plus rapidement possible.

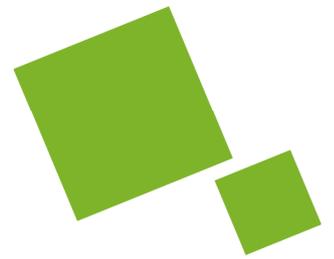
Quant à la demande des syndicats de tenir tce comité sur une journée et non une demie journée, le président nous informe qu'un deuxième comité technique sera convoqué le 23 mars pour traiter les sujets qui ne seront pas traités ce jour.

Le Sne-FSU fait une déclaration que vous trouverez en pièce-jointe.

Le président répond qu'il entend tous ce qui est dit. Toutefois, il estime qu'il n'y a pas de problème de perte de sens des agents mais il est conscient des très grandes difficultés auxquelles ils doivent faire face. Il déclare que certains parlent de surcharge, il l'entend et n'a pas l'habitude de mettre « la poussière sous la tapis ». Il ajoute « on est dans le dur, c'est vrai ». Puis qu'il faut veiller à ce que les agents ne soient pas en surcharge, que ce soit sur le territoire ou autour de lui. Il faut une adéquation entre moyens et missions et le rappelle à la tutelle régulièrement.

Le Sne-FSU insiste sur le « tout va bien », les agents sont excédés d'entendre les chefs de service dire que « tout va bien », mais ce n'est pas le cas. Même les logiciels ne sont pas opérationnels.

Nous dénonçons à titre d'exemple les problèmes de GEACO avec des incohérences entre les RH à prendre conformément à l'ITTT et leur mention dans ce logiciel (sous un nom différent ou par anticipation des dimanches). La DRH (Cristelle Gratton) répond être informée de ces dysfonctionnements et que les responsables de services doivent faire preuve de compréhension dans la récupération des RH (possible par anticipation aussi, si nécessaire). Nous demandons un écrit mentionnant cela soit envoyé à tous les services.



Concernant le budget, le président confirme que la dotation de 41 millions sera pérenne, et augmentera l'année prochaine à 51 millions. Le commissaire au gouvernement l'a confirmé au Conseil d'administration de l'OFB.

Pour délibération

1) Règlement intérieur du comité technique

Compte tenu des modifications demandées, le président demande aux représentants du personnel d'envoyer leurs propositions pour un vote du règlement intérieur au CT du 23 mars.

Nous demandons comment nous allons statuer sans RI ? le président du CT déclare que nous le ferons en bonne intelligence pour cette séance. Il accepte par ailleurs que les suppléants s'expriment sur les sujets évoqués.

(En absence de règlement intérieur c'est le décret 2011-184 qui régit l'instance)

2) Organisation générale de l'Office

Une note définissant l'organisation de l'Office est présentée par M. Pierre Dubreuil. Cette organisation de l'Office a été validée au CA du 3 mars dernier.

Nous rappelons que c'est le CT qui doit délibérer avant le CA.

La direction nous indique que malheureusement les délais contraints de mise en place de l'OFB n'ont pas permis de convoquer le CT avant le CA et indique qu'il en sera de même en mai.

Dès la première présentation de cet organigramme en 2019, le Sne-FSU a indiqué que l'intégration des parcs naturels marins dans les directions régionales était une erreur, lesquels auraient dû être rattachés à la direction des aires protégées.

Le Sne-FSU rappelle également qu'il manque encore et toujours le centre de formation de Montpellier.

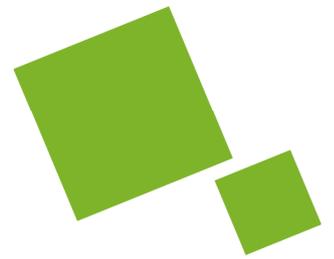
A cette question, M. Pierre Dubreuil indique que **Montpellier est un « site de formation »** et non un centre car l'hébergement des stagiaires est impossible. Nous demandons que ce terme soit repris dans le macro organigramme et explicité.

Vote : avis favorable : 4 Sne-FSU + 1 EFA-CGC / Contre : 1 UNSA Ecologie / Abstention : 3 FO / NPPV* : 1 CGT Environnement

L'avis est favorable à la majorité

(*ne prene pas au vote donc considéré absent)

Concernant les services territoriaux, le Sne-FSU interroge le président sur le devenir des implantations et des bureaux de passage qui impacteront le remisage des véhicules. Une autre



OS indique qu'il était prévu de deux à trois implantations par département et maintenant on parle de réduction.

Le président déclare que l'on s'en tient actuellement à ce qui a été établi, mais il faut réduire le nombre d'implantations, c'est impératif. La carte des implantations parle d'elle-même et les ex-sièges, s'ils sont proches, doivent être fusionnés.

On autorise le remisage à domicile des véhicules administratifs pour 2020 et on voit ensuite.

Cette réduction doit être compatible avec une présence forte et équilibrée dans les territoires, en fonction des impératifs du terrain. Ce sont les services départementaux qui ont la main sur cette réflexion.

Le DGDR précise que, bien qu'il n'y ait pas eu de GES dédié avec les organisations syndicales, une note sur les implantations a été adoptée à la majorité en groupe de travail (DGDR, directions métiers, directions régionales et chef de SD). Les directeurs régionaux, après consultation des chefs de service, doivent faire remonter leurs propositions pour fin mars.

Le Sne-FSU demande qu'une consultation des agents de la base soit effectuée par écrit, car ce n'est pas le cas actuellement, afin de soumettre ces projets au comité technique.

Le président confirme que toutes modifications d'organisation sera soumise au CT, « C'est la règle ».

3) **Modalité de la liste d'aptitude exceptionnelle pour l'accès au corps des TE**

Christelle Gratton (DRH) présente la note et les critères retenus en GES.

Elle explique qu'il y a eu délibération sur des critères factuels pour la liste d'aptitude, en prenant en compte l'ancienneté des agents afin que cela fasse consensus, au regard de la démarche de requalification exceptionnelle.

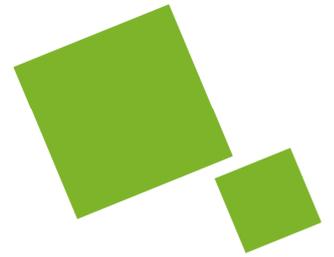
Elle ajoute que ces critères seront appliqués à l'ensemble des listes pour 2020 et 2021, mais qu'il y aura ensuite 20 % des agents qui seront proposés sur le seul critère de la valeur professionnelle afin de prendre davantage en considération la promotion au mérite.

Les femmes représentant 7,5% des agents ATE promouvables, le nombre de femmes proposées à la promotion sera également établi en adéquation avec cette proportion pour respecter la mise en œuvre de la parité. Cela représente 5 agentes en 2020 et 5 en 2021.

L'administration conserve également la possibilité d'écarter, parmi les agents classés selon les critères précédents, ceux dont les mentions portées dans les comptes rendus d'entretien professionnel et les avis écrits des directions, traduiraient une insuffisance de la valeur professionnelle.

Le Sne-FSU précise avoir demandé au dernier GES la production par la DRH d'un tableau (non nominatif) des agents promouvables afin de vérifier la conformité des critères proposés. Ce tableau a donc été fourni à l'ensemble des OS pour ce comité technique.

Etant le seul à avoir fait plusieurs simulations, le Sne-FSU a constaté que la date de titularisation dans le corps des ATE ne reprenait pas l'antériorité des services effectués par les agents au CSP



et à l'ONCFS comme contractuel. Cela crée une iniquité au regard de la prise en compte de l'ancienneté recherchée dans l'établissement des listes d'accès au corps des techniciens.

Plus de 25 agents étaient ainsi relégués en position 408 à 547 du tableau d'avancement, alors qu'ils avaient effectués plus de 37 ans au service de l'environnement (42 ans pour le plus vieux).

Le Sne-FSU a donc demandé que le critère d'entrée dans la fonction publique soit priorisé.

Après échanges, les critères sont ainsi inversés et deviennent :

Ancienneté de services publics / Ancienneté dans le corps / Grade / Échelon / Ancienneté dans l'échelon.

Vote : avis favorable à l'unanimité

Éléments de calendrier prévisionnel :

Mi-mars : mise en ligne sur l'intranet de l'OFB d'une « calculatrice » pour permettre aux agents de comparer leur déroulé de carrière dans le corps des ATE et dans le corps des TE et se déterminer sur l'opportunité d'être requalifié.e.

Fin mars : transmission aux directions de la liste des promouvables classés selon les critères d'ancienneté.

Début mai : retour des directions (contrôle des données / remontée des agents renonçant à la requalification / transmission des avis défavorables).

Mi-mai : transmission au MTES de la liste des proposés LA 2020 et 2021

Fin juin : CAP promotion TE 2020 (à partir de 2021 les promotions ne sont plus soumises à l'avis des CAP).

Début juillet : publicité par le MTES des listes promotions TE 2020 et 2021.

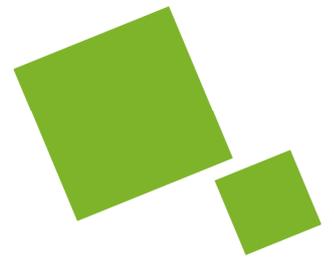
4) Formation

a) Programme de formation 2020

Le programme de formation interne est présenté par Patrice Manchion et Benoit Bossaert, respectivement chef du service formation (et responsable du centre du Bouchet) et chef de service adjoint de formation (et responsable du centre du Paraclet).

Le programme de formation de l'OFB est la somme des 2 programmes ex-AFB et ex-ONCFS. Toutefois, des ajustements ont été nécessaires. 10 thématiques, 185 actions de formation avec 350 sessions sont prévues.

Le budget global défini pour l'instant est de 2,7 M€ dont 1 M€ pour le fonctionnement des centres du Bouchet et du Paraclet et 1,7 M€ pour le collectif (dont 465 000 € pour les formations individuelles).



La priorité est mise sur les formations managériales. Compte tenu du nombre de managers (900 : une véritable armée mexicaine), cela ne se fera pas sur une année, explique le président du CT.

Le Sne-FSU s'étonne de la disparition de la commission d'attribution individuelle des formations.

La DRH indique que la stratégie de formation sera revue pour 2021. Actuellement Formaltis reste l'outil collectif et la GEM l'outil individuel, mais un nouvel outil est à envisager à l'avenir.

Le Sne-FSU demande des précisions sur l'organigramme du service. Patrice Manchion répond qu'il y a 7 chargés de formation pour la formation collective et 5 personnes pour la formation individuelle.

Le Sne-FSU demande si ces postes sont pérennisés ? Réponse en demi-teinte de l'Administration visiblement mal à l'aise.

Concernant les formations aux RPS et à la lutte contre les discriminations, une relance du marché d'accompagnement est en cours.

Le Sne-FSU demande aussi quand le CT traitera de la formation externe. On passe tout de même de 160 formations externes à 50. L'appui aux politiques publiques fait partie de nos missions et c'est de notre responsabilité de former les acteurs de la biodiversité, notamment les gestionnaires d'espaces protégés. Pas de réponse de l'administration.

Concernant les comptes CPF, la caisse des dépôts et consignation ne veut pas reconnaître l'acquis des agents sur les anciens comptes DIF. L'administration ne sait pas qui est concerné.

Il faut que chaque agent vérifie sur son compte le nombre d'heures contenues.

Vote : avis favorable : 4 Sne-FSU + 3 FO + 1 EFA-CGC + 1 CGT Environnement / Abstention : 1 UNSA Ecologie

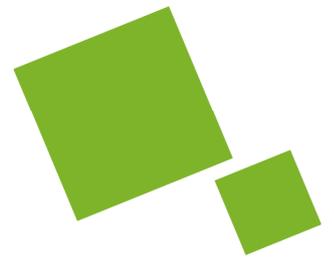
b) Rémunération des formateurs internes

Une note transitoire a fixé un tarif horaire pour la rémunération des formateurs internes.

Ce tarif était de 37,50 € à l'AFB et inexistant à l'ONCFS. La DG a donc décidé de diviser la somme versée à l'ex-AFB par 2 et a ramené le tarif horaire à 15€ pour tous les formateurs internes.

Le Sne-FSU dénonce vivement cette décision du 14 février 2020 et attire l'attention sur les visas cités en préambule, tout particulièrement sur l'arrêté du 4 octobre 2011 *fixant la rémunération des agents publics et des personnes participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement pour le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, à l'exclusion des agents publics et des personnes relevant de l'Ecole nationale de l'aviation civile*, qui fixe de meilleurs montants horaires.

L'administration a décidé de baser sa décision de rémunération sur la première partie de l'arrêté qui concerne les « formations continues et de préparation aux examens et concours » en reprenant uniquement le « taux 1 » : « pour des formations d'initiation, de sensibilisation ou de préparation aux examens et concours » rémunéré à 15 € de l'heure.



Cependant, il existe un « taux 2 » : « pour des formations d'approfondissement ou d'expertise » rémunéré à 25 € de l'heure.

Cet arrêté mentionne également une deuxième partie de rémunération pour des « activités de recrutement (concours) » à 72 € par demi-journée et 19 € de l'heure pour les tests et leur correction.

Ainsi qu'une troisième partie concernant les « formations statutaires, initiales ou continues dans les écoles » qui peuvent être rémunérés jusqu'à 112 € de l'heure. Cette partie concerne également les accompagnements pédagogiques sur le terrain qui sont rémunérés à 42 € de l'heure.

Cette décision n'affiche également aucun tarif pour la conception ou la refonte d'une formation, alors que l'arrêté prévoit une rémunération de 25 à 28 € selon le type de formation.

Le Sne-FSU constate donc que l'OFB nivelle encore une fois par le bas la rémunération de ses agents et incite les autres représentants à voter contre cette décision.

Vote avis : Vote : avis est défavorable à la majorité, 1 EFA-CGC / Avis défavorable : 4 Sne-FSU + 3 FO + 1 UNSA Ecologie + 1 CGT Environnement

5) Instruction temporaire sur le temps de travail à l'OFB

Devant l'heure tardive, le président, qui doit s'absenter, souhaite modifier l'ordre du jour et soumettre au vote l'instruction temporaire sur le temps de travail (ITTT) à l'OFB qui n'était inscrite à l'ordre du jour que pour information et débat. Les OS demandent une interruption de séance.

Le Sne-FSU attire l'attention des autres représentants du personnel sur l'impact d'un vote même négatif. Ce vote permettrait à l'administration de valider cette instruction temporaire et valider immédiatement son contenu. Cela engendrera ensuite des difficultés pour revenir sur certaines positions, tenues par l'administration et contestées par les personnels, lors des prochains groupes de travail devant aboutir à une instruction sur l'aménagement et la réduction du temps de travail partagée par le plus grand nombre.

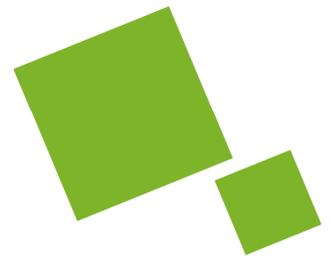
Vote sur la mise au vote de l'ITTT avis est défavorable à la majorité, : 1 UNSA Ecologie / Avis défavorable : 4 Sne-FSU + 3 FO + 1 CGT Environnement / Abstention : 1 EFA-CGC

L'instruction temporaire sur le temps de travail n'est donc pas mise au vote.

Le Sne-FSU évoque la continuité du service.

Le président reconnaît des questions subsistent à ce sujet et qu'il en a conscience. Le travail le week-end répond à des définitions listées dans l'ITTT et la priorité est d'assurer la continuité du service. Cependant, **la continuité de service être 7 jours sur 7 en service.**

Au vu de la programmation, la notion d'urgence existe, il faut pouvoir réagir (accident chasse, pollution eau, crise sanitaire) et définir quel type d'urgence.



Le Sne-FSU insiste et demande des précisions sur les permanences téléphoniques. Ne sont-elles pas des astreintes déguisées ?

Le président et le DGDR réorientent la discussion pour ne pas donner de réponse. Devant notre insistance, **Pierre Dubreuil déclare que la réponse aujourd'hui n'est pas satisfaisante. C'est au bon vouloir des agents car c'est hors du cadre juridique. Ce n'est donc pas durable.**

DONC VOUS TRAVAILLEZ BÉNÉVOLEMENT POUR L'OFB LORSQUE L'ON VOUS IMPOSE DE RÉPONDRE AU TÉLÉPHONE LE WEEK-END. SACHEZ-LE ! VOUS POUVEZ REFUSER !

M. Pierre Dubreuil délègue ensuite la présidence au DGDR, M. Denis Charissoux.

6) Ajustements organisationnels

a) Agence comptable

L'agente comptable, Mme Anne-Marie Dos Reis, présente l'organisation de l'agence comptable et le projet de modification.

D'une part, 11 agents basés à Saint-Benoît se retrouvent sans aucun encadrement hiérarchique, ce qui pèse sur l'équipe. Il s'agit donc de créer un service de la dépense et de la recette (hors paie) confié au fondé de pouvoir déjà en place ;

D'autre part, l'agence comptable des établissements rattachés nécessite le recrutement d'un cadre A pour seconder la fondée de pouvoir.

Vote : avis est favorable à l'unanimité

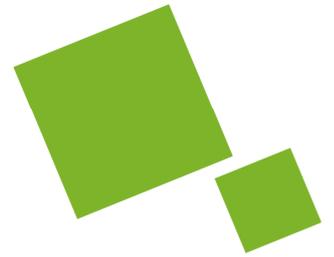
b) SD Yonne

La nomination du chef de service et du chef de service adjoint a pris du temps lors de la préfiguration. C'est pourquoi, l'organisation de ce service départemental n'était pas stabilisée. Le CT doit donc se prononcer sur cette nouvelle organisation qui concerne l'ajout d'un référent thématique dans le service.

Le Sne-FSU souhaite savoir si un nombre de référents a été défini au niveau national pour chaque service et connaître les différentes thématiques retenues pour accéder à ce poste qui permet un meilleur accès au RIFSEEP (poste relevant actuellement du groupe 2 des TE).

La DRH indique que les postes ont été listés dans les organisations des services mais reconnaît qu'aucune définition des thématiques existe actuellement. Cela sera fait au travers d'un travail sur les fiches de postes. Nous l'informons que nous mettrons ce point à l'ordre du jour du prochain comité technique.

Vote : avis est favorable à l'unanimité



Pour information

7) Gestion des arrêts maladie des contractuels

L'ensemble des représentants du personnel ont demandé que ce point soit ajouté à l'ordre du jour. Il devrait donc être soumis à délibération comme le prévoit les textes. Cependant, le président s'y oppose.

Mme Laëtizia Lo-Presti-Atienza, DRH adjointe, précise, que pour palier a minima la perte de salaire, un calcul des indemnités journalières sera fait par le service paie et retenu sur le salaire du mois suivant l'arrêt maladie de l'agent. Cela devrait éviter que les agents se retrouvent sans revenus, notamment lors des congés maternité, et ainsi ne pas reproduire les erreurs commises à l'AFB.

L'Agente comptable, Mme Anne-Marie Dos Reis, nous lit la circulaire issue de son ministère la DGFiP pour expliquer son choix de ne pas accepter la subrogation.

Après une écoute attentive, le Sne-FSU indique qu'il s'agit d'une circulaire d'un ministère qui n'est en aucun cas la tutelle de l'OFB ni de ces agents. De plus, le protocole d'accord « Egalité professionnelle » signé par notre ministre de tutelle, qui doit être mis en place dans les établissements publics et les services du MTES, oblige à la subrogation pour les agents en congés maternité et paternité.

Devant la stupeur de l'administration à l'annonce de cette mesure, le Sne-FSU demande qu'une véritable analyse juridique soit effectuée pour confirmer l'impossibilité d'établir la subrogation aux agents contractuels de l'OFB sans se baser sur la simple lecture d'une note issue de la DGFiP qui n'est la tutelle que de l'agente comptable.

8) Absence de décision créant une commission consultative paritaire locale

Le Sne-FSU demande pourquoi cette décision n'est toujours pas prise alors que le décret de création de l'OFB le permet.

Le président répond qu'il faut un arrêté ministériel créant cette instance à l'OFB pour prendre la décision nommant les représentants. Une relance va être faite auprès du ministère.

Le Sne-FSU déclare que cela n'empêche pas l'établissement de préparer cette décision afin d'être prêt dès que le texte sera pris. Le président acquiesce.