

Comité technique de l'OFB du 23 juillet 2020



La séance est ouverte par le président Pierre Dubreuil, rappelle que le quorum n'est pas nécessaire (reconvocation), l'ordre du jour sera un peu bousculé (absence temporaire de la DRH suite à un problème familial) et les sujets étudiés en priorité seront les sujets pour avis. Christelle Gratton nous rejoint dans la matinée.

Déclaration liminaire du Sne-FSU

« Monsieur le président, cher.es collègues,

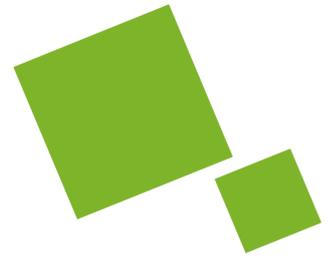
Lors du dernier Conseil d'administration, les administrateurs.trices, dont nous sommes, ont pris connaissance de votre lettre de mission rédigée par la ministre Elisabeth Borne.

Cette lettre de missions, certes pléthoriques, vous contraint, je cite « de développer une culture commune et d'instaurer un dialogue social de qualité dès les premières semaines et d'être vigilant aux conditions d'hygiène et de sécurité au travail » lors de la création de l'OFB.

Or, force est de constater que cette injonction est loin d'être suivie. Des preuves, il n'en manque pas ! On peut citer le nombre effrayant des mentions sur les registres hygiène et sécurité, qui ne sont toujours pas uniformisés, le nombre de départ de l'établissement (démission, départ en retraite anticipé, demande de rupture conventionnelle, mobilité...).

Et que dire de nos demandes d'ajouts à ce comité technique de points importants pour vos personnels.

Ces ajouts, à la demande de la majorité des représentant.es des organisations syndicales représentées au



comité technique, n'ont finalement toujours pas été repris malgré des échanges de mails interminables, une perte de temps des uns et des autres (tant OS qu'administration), et au final le boycott par toutes les organisations syndicales du CT du 10 juillet dernier. Certes, le CT est reconvoqué sous le même ordre du jour conformément aux textes, cependant nous vous demandons de commencer ce CT par une mise au point sur son fonctionnement et l'ajout des points qui ont été demandés.

Et que dire de l'évolution du "Plan de reprise d'activité" ! Vous aviez pourtant parfaitement anticipé la menace du Covid19 en mettant en place un confinement total dès le début de la pandémie, mais vous nous proposez aujourd'hui un projet de retour à la normale à compter du 11 juillet alors même que le PRA ministériel, prescriptif à notre établissement, a comme doctrine le maintien du télétravail jusqu'au 1er septembre et que les risque d'une deuxième vague de pandémie menace notre Nation. Nous n'inventons rien et tenons à votre disposition les comptes-rendus des derniers comités de suivi auxquels la FSU a participé activement.

Quid de la distanciation sociale, des désinfections de locaux, de matériels et de véhicules, des climatisations à circuit fermé, des restaurants administratifs fermés, et la liste est longue.

Que dire également de la situation en Guyane et à Mayotte où le pic épidémique n'est pas encore atteint. Nous vous avons d'ailleurs alerté par courriel, en tant que directeur général de notre établissement, sur la tenue de réunion de service en physique au SD de Mayotte, toujours en zone orange, alerte relayée au dernier CHSCT et pour laquelle nous attendons toujours une réponse écrite formelle de votre part, comme sur beaucoup d'autres sujets d'ailleurs.

Vos communications sur " you tube " ne peuvent être la seule réponse à nos sollicitations.

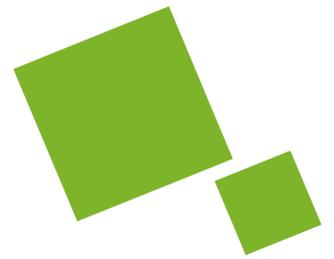
Après, parlons encore du non-respect des règles, avec des sujets qui nous sont présentés pour être traités uniquement en CT ou en CHSCT alors que souvent les 2 instances doivent être consultées (nous y reviendrons en cours de séance lors de l'étude de l'agenda social). Avec une déclinaison de droits contraints, pour les membres du CHSCT, ainsi que leur formation obligatoire qui n'est pas mise en place, pouvez-vous nous dire pourquoi ?

Lors du dernier CHSCT, la communication de documents nécessaires au débat a été refusée à ces représentant.es du personnel ! Comment peut-on aborder les RPS sans l'exhaustivité des documents concernant ces situations ? Ces agent.es sont pourtant soumis au même respect du secret professionnel que les personnels de la DRH. Pourquoi ne pas leur donner le temps nécessaire d'exercer leurs missions sur un établissement éclaté sur l'ensemble du territoire national ainsi qu'en Outre-mer ? Cela démontre clairement votre mépris et celui de votre administration à l'encontre des personnels que nous représentons dans les instances officielles de l'établissement.

Visiblement, vous persistez et continuez à considérer les instances comme des chambres d'enregistrement ! Comme vous nous l'aviez d'ailleurs annoncé en 2019, lors du premier COSUI de création de l'établissement.

Lors du Conseil d'administration, instance hautement politique où siègent différents représentant.es de l'État et des partenaires importants, vous présentez également des documents qui auraient dû faire l'objet d'une consultation, ou à minima d'une information préalable du comité technique, comme par exemple l'action sociale de l'établissement.

Le Sne-FSU est bien sûr très heureux de la création de l'association des personnels de l'OFB pour laquelle il milite et se mobilise. Mais la définition de la politique sociale de l'établissement doit se faire en concertation avec les représentant.es du personnel dans les instances officielles de l'établissement, conformément au respect de la loi. C'est pourquoi, une fois encore, le Sne-FSU demande la création d'un comité d'action sociale au sein de l'établissement pour pouvoir discuter et définir cette politique sociale dans une totale transparence pour l'ensemble des personnels.



Le Sne-FSU attire également votre attention sur la CCPL, qui n'a pu se tenir car nos représentant.es n'avaient pas reçu tous les documents nécessaires dans les temps impartis pour pouvoir valablement délibérer. Instance à laquelle la réforme de la Fonction publique retire toute réelle compétence et qui ne nous permettra plus de défendre un personnel oh ! combien important pour l'établissement. Réunion où la DRH semble avoir quand même mené des discussions avec les deux OS présentes (2 représentant.es sur 10). Attention à ne pas considérer que les propos tenus de manière informelle soient actés et deviennent formels !

Il est également important d'obtenir rapidement des écrits sur l'avancé de nos revendications sur le quasi statut, si vous souhaitez que cette instance se tienne. Revendications intersyndicales que le Sne-FSU n'a de cesse de porter auprès de la ministre et de la tutelle, revendications que nous vous rappelons aujourd'hui. Quelle est votre position officielle sur ces sujets, comment les portez-vous auprès du ministère et quels retours pouvez-vous nous en faire ?

Vous avez sans nul doute noté notre mécontentement, mais pour l'instant nous n'avons abordé que des sujets d'ordre généraux ! rentrons donc dans les détails car le diable, dit-on, s'y cache souvent.

Monsieur le président, que faites-vous pour les problèmes des différents services départementaux dont nous n'avons de cesse de vous alerter. Nos représentant.es administrateur.ices vous ont pourtant rappelé lors du dernier CA l'emmurement de nos collègues de Franche Comté. Il semblerait que votre seule réponse à cette agression soit d'arrêter les contrôles des agriculteurs en attendant que les conflits locaux s'apaisent.

Mais quelles sont nos missions ? Peut-être nous trompons-nous, mais il nous semble que le contrôle, l'information, la pédagogie et la concertation en sont l'essentiel ou faut-il juste obéir à des ordres sans fondement qui font perdre le sens de nos métiers ?

Le Sne-FSU estime qu'il est de votre devoir de prendre vos responsabilités en termes de sécurité et de moyens dédiés à nos missions afin de pouvoir les réaliser. Vous en êtes le garant et nous voulons une position claire de l'établissement lors d'attaque de ce genre, ainsi qu'une information rapide des membres du CHSCT. Vous portez-vous partie civile ? quels messages aux agent.es concernés et à l'ensemble du personnel ?

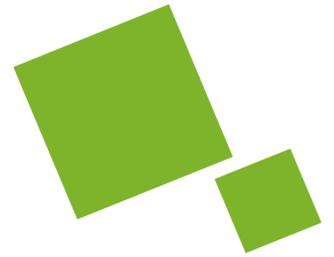
Concernant l'organisation des DR et des SD, désorganisés car les directeur.ices et chef.fes de services interprètent les notes ou instructions à leur sauce. Quelle meilleure méthode pour que les personnels ne s'y retrouve pas.

N'y aurait-il que les représentant.es des OS qui en seraient choqué.es ? Nous espérons que non.

Des exemples : le remisage des véhicules au domicile des agent.es, uniquement dans un garage ou un espace fermé à clé, sans aucune concertation préalable, suite à la diffusion des logos de l'établissement à apposer sur les véhicules administratifs ? C'est clairement une façon détournée de mettre en place une prise de service au bureau ou alors il est impératif de procéder à un recadrage des directives données ?

Une attention particulière doit également être portée sur le sentiment qu'ont les agent.es de différenciations de traitement parfois inéquitables entre les différents métiers et les implantations territoriales et nationales. La reconnaissance doit être portée de façon identique pour tous et la cohésion des équipes ne pourra se faire sans cette considération. Attention à ne pas opposer les agent.es les un.es contre les autres.

Devant tant de sujets découverts au bord du chemin, comment le Sne-FSU doit réagir à une information concernant un décommissionnement des agent.es des parcs naturels marins ? Devons-nous prendre cela comme une information valable ou une intox ?



Nous devons émettre aujourd'hui un avis concernant le projet de "Lignes Directrice de Gestion sur la mobilité (LDG)" alors même que l'étude de ce document ne s'est faite qu'au cours de deux GES (groupe d'échange spécial) ATE-TE et que cette mobilité concerne pourtant tous les personnels, y compris les contractuels. Le Sne-FSU apprend par ailleurs qu'il y a déjà des écueils à ces LDG lors du cycle de mobilité mis en œuvre actuellement. De nombreux rapprochements de conjoints ne sont pas pris en compte, notamment pour des personnels extérieurs, et les préconisations concernant l'octroi des postes ATE et TE prioritairement à des agent.es des corps de l'environnement ne sont pas respectées.

Cela semble confirmer ce que le Sne-FSU a annoncé sur les décisions unilatérales qui vont être prises, voire les copinages, ainsi que tous les recours que cela va engendrer. Notamment avec l'imbroglia qui vient de se passer avec le processus de reclassement des ATE dans le corps des TE qui n'a pas été pris en compte par les parcs nationaux. Ces derniers ayant géré la liste d'aptitude complémentaire d'accès à ce corps comme des promotions et non dans le cadre d'un reclassement des ATE. Cela promet pour les discussions des prochaines LDG parcours carrière et promotion.

D'ailleurs, la mise en place d'un GES sur ce sujet pour les corps de l'environnement, le 24 juillet, en plein milieu des vacances d'été et sans aucune concertation, alors même que la CAP sur les premiers reclassements a déjà eu lieu, est très révélateur de votre envie de travailler avec nous. Ce GES aurait en effet pu être programmé début septembre. Ceci pour permettre aux personnels participants au dialogue social de pouvoir se reposer et peut-être décompresser mais aussi de se concerter entre eux. Surtout que les LDG du ministère ne sont toujours pas validées.

Comment ne pas parler du télétravail, nous espérons que vous avez bien envisagé d'en parler aujourd'hui pour permettre le maintien d'un système transitoire, correspondant à celui de la période COVID, jusqu'à la mise en place d'un nouveau règlement définitif en la matière au 1er janvier 2021, y compris dans les services départementaux.

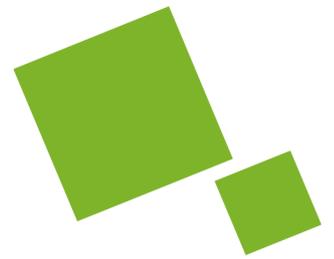
Nous terminerons sur une demande urgente de consignes auprès de vos managers pour valider les activités saisies sous GEACO et les frais de déplacements de vos représentant.es du personnel. Une note de gestion concernant leurs droits, les modalités d'octroi de leur absence, ainsi que la validation de leur frais devient impératif.

Le Sne-FSU vous remercie de votre attention. »

Pierre Dubreuil trouve le Sne-FSU encore une fois très sévère à l'égard du dialogue social et ne peut accepter le terme de mépris, mot fort voire disproportionné selon lui.

Il répond ensuite aux différentes questions d'ordre général :

- Le comité d'action sociale : il est satisfait de la création de l'association des personnels, et des actions mises en place ainsi que de son fonctionnement. En revanche, pour la mise en place d'un CAS, il avoue ne pas savoir quoi répondre.
- Quasi-statut : nous indique porter le sujet auprès du MTE pour que soit portée une revalorisation indiciaire auprès du guichet unique mais pour l'instant « le succès est mitigé mais ce n'est pas perdu ».
- Emmurement des collègues en Bourgogne-Franche Comté et prise à partie lors d'un contrôle : pour Pierre Dubreuil, la mise en cause d'agent.es est inacceptable. Un soutien de la part de la direction générale leur a été immédiatement transmis. Il a pris contact avec la présidente de la FNSEA et son vice-président M. Lapie (administrateur de



l'établissement). Une réflexion est en cours pour la mise en place d'un système en cas d'éventuelles crises.

Il n'y a pas d'abandon de nos missions.

- Les moyens des services départementaux : maintien des moyens et de la présence sur le terrain, sujet d'ailleurs à l'ordre du jour.
- L'acculturation et la culture commune : l'OFB n'a que 6 mois d'existence, il existe encore des replis sur ses acquis ; l'OFB doit assumer toutes ses missions qui sont dans la loi et que nous devons assumer : police, connaissance et mobilisation de la société.
- Télétravail : il va falloir faire un retour d'expérience et le sujet sera abordé en séance.
- Décommissionnement des agent.es des parcs naturels marins : Pierre Dubreuil n'en a pas entendu parler !

Le Sne-FSU exprime un ressenti et ne fait pas d'attaque personnelle. Nous respectons chacun et chacune. Cependant, l'ajout des points à l'ordre du jour quand la majorité des OS le demande est réglementaire, ce n'est pas une option. Si un sujet n'est pas inscrit, les représentant.es du personnel ne peuvent pas demander un vote.

FO fait aussi une déclaration liminaire et rappelle le respect des règles et des droits syndicaux et s'agace de la perte de temps pour tous.

La CGT évoque la création d'un ministère de la Mer et de la pêche. Pierre Dubreuil rappelle que les aires marines seront effectivement sous tutelle du ministère de la Mer. Les décrets définissant les périmètres de chaque ministère ne sont pas encore publiés mais il est probable que l'OFB aura 3 tutelles.

Procès-verbaux des comités techniques de février et du 19 mai 2020.

La DRH nous confirme la prise en compte des remarques des OS.

Vote : « pour » à l'unanimité

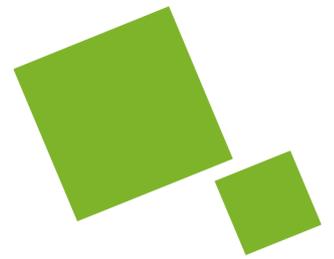
Plan de reprise d'activité (PRA)

La direction aurait souhaité revoir le PRA et remettre tout le monde au bureau dès le 11 juillet. Mais devant l'incompréhension du Sne-FSU, le rappel du caractère prescriptif du PRA ministériel et le mail de la secrétaire général du MTE, Denis Charissoux nous indique qu'on ne change rien pour juillet et août et que le PRA présenté ce jour sera effectif à compter du 1^{er} septembre.

Le Sne-FSU demande que soit étudié un plan de prévention afin d'être réactif aux vues des 4 scénarios pressentis par le Conseil scientifique mis en place pour la crise sanitaire.

Il faudra aussi s'assurer de sa déclinaison et de sa mise en œuvre au niveau local, s'assurer de la désinfection des locaux, de l'acheminement des matériels...

Un GES devra avoir lieu pour débattre du télétravail. Pierre Dubreuil reste vigilant sur l'isolement des personnes. Un cadre précis du télétravail devra être rapidement mis en place.



Le Sne-FSU indique que le MTE dispose de 3 jours de télétravail par semaine. Les managers ont la responsabilité d'être vigilants vis-à-vis de leurs équipes et rappelle que le travail et le management en multisites peut être un exemple. Il faut former les managers à cette pratique.

Pierre Dubreuil indique que le retour massif devra se faire dans de bonnes conditions. Il rappelle que les agent.es des SD ne peuvent pas télétravailler.

Le Sne-FSU s'insurge et rappelle que ces agent.es ont des missions justifiant le télétravail, comme par exemple la rédaction d'avis techniques. C'est d'ailleurs déjà souvent le cas notamment au retour de mission lorsque de l'administratif doit être fait.

Stéphanie Antoine indique que la formation est essentielle et que de nouvelles habitudes de travail doivent se mettre en place. Elle indique que la demande de télétravail pour les agent.es de terrain est entendable. Il faut faciliter le retour au bureau sans l'imposer.

Un point sera fait en septembre et devra s'adapter en fonction de l'état sanitaire et des prescriptions ministérielles.

Compte tenu des modifications que les différentes OS ont portées et qui ne sont pas reprises, les OS demandent à reporter le vote du PRA, lequel se fera par vote électronique une fois reçue la version finalisée proposée par l'Administration.

Résultats du vote ultérieur au CT par voie électronique

Malgré les différentes demandes de modifications des organisations syndicales sur le fait de ne pas considérer la climatisation, les transports notamment dans les grandes métropoles et l'absence de restauration comme des motifs généraux de télétravail mais comme des motifs « pour raisons personnelles », la direction générale refuse catégoriquement de les intégrer malgré un « nous restons à votre écoute » en conclusion de réponse. Le dialogue social n'est décidément pas un concept partagé par le directeur général, en voici encore une preuve, s'il en fallait.

Les organisations syndicales Sne-FSU, FO et CGT ont voté contre ce PRA.

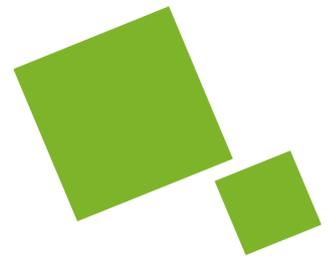
Enquête sur le travail des weekends et jours fériés

Le Sne-FSU rappelle que l'IRTT, qui n'est pas assez précise, apporte des réponses mais que certains managers le détournent et en font ce qu'ils veulent.

Il faut une priorisation des grandes familles de missions avec une programmation des activités 2020 – 2021.

Pierre Dubreuil indique que les COB des ex-établissements sont repris pour les priorisations. Il rappelle qu'il y a un cadre national de référence avec des notes d'orientation régionale.

Les missions sont la police, la connaissance et la mobilisation de la société. C'est donc une vision intégrative et transversale. Il faudra déterminer des fourchettes de temps pour les 3 missions et pour le management.



Thierry Clause présente les résultats de l'enquête. Pierre Dubreuil attache une grande importance aux résultats de l'enquête pour que des consignes claires soient apportées sur le travail des weekends et jours fériés.

Un diaporama nous est présenté en séance sans avoir été communiqué préalablement aux OS. Le Sne-FSU demande donc d'obtenir ce document.

Les résultats varient en fonction du territoire. Les UMS et les parcs naturels marins ne sont pas pris en compte dans l'enquête ni d'ailleurs les autres services susceptibles de travailler les weekends et jours fériés.

La majorité des missions est orientée police de l'environnement essentiellement police de la chasse et contrôle VTM.

La perception des agents est partagée également car c'est un ressenti personnel, individuel avec quelquefois des incompréhensions.

L'activité de police judiciaire est conséquente : 40%.

Globalement, il y a acceptation du travail le weekend mais l'ITTT doit être clarifiée car elle ne correspond pas à toutes les interrogations, demandes. Elle doit répondre à : que fait-on le weekend et à quoi cela sert ?

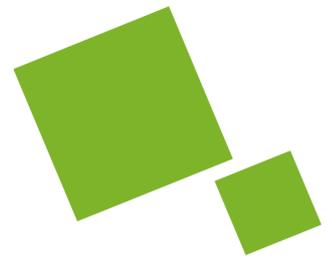
Un diagnostic territorial doit être construit collectivement à l'échelon du département pour orienter les choix d'interventions à mener. La direction générale donne des directives générales.

Il y a un net avantage à la compensation en temps. Si on fait une projection rapide, il y a une consommation de 62 ETP d'où une conséquence sur les activités de la semaine. Cette compensation pose des questions sur les plus petits services vu la récupération dans la semaine. Ce sont des difficultés signalées par les CSD et les DR/DIR.

Une mise en place d'un système assurant la continuité du service est souhaitée par tous mais les modalités sont très hétérogènes.

Stéphanie Antoine précise que la programmation de l'activité 2020 et l'accompagnement sur l'année 2021, se sont basés sur la note socle et sur les COP en vigueur avec une forte logique de priorisation pour la construction des équipes. Les remarques des OS sont légitimes, il n'y a pas de cadrage du temps passé sur chaque mission. C'est à ajuster avec le travail de priorisation par rapport aux missions de l'OFB. On va tirer les enseignements de 2020, par exemple en organisant au mois de septembre des échanges techniques pour les priorités de police, connaissance et mobilisation. La vision devra être intégrative et transversale pour donner une cohérence et une soutenabilité pour les services territoriaux. Cette vision transversale se fera dans le courant du mois d'octobre, pour avoir une note de service avec les grandes priorités et les fourchettes de temps. Elle sera accompagnée de notes de services plus précises sur les 3 grands types de missions. Il faudra aussi se mettre d'accord sur la façon dont elles seront déclinées et rapportées en novembre et décembre 2020.

La CGT indique que les missions poursuivies sont surtout celles de l'ex-ONCFS ce qui n'est pas surprenant compte tenu que 2/3 des CSD sont origine ONCFS. Peut-être que cela évoluera.



Cependant, les collègues ex-AFB connaissent un sentiment général d'abandon des missions liées aux milieux aquatiques.

Le Sne-FSU a un double exposé sur le travail les weekends et jours fériés : il faut avoir le ratio sur les demandes d'interventions qui viennent de l'extérieur. Il est important de les différencier des opérations qui ne peuvent pas être faites en dehors des weekends et les demandes/alertes faites par le préfet et au regard de recherches systématiques programmées les weekends alors qu'elles pourraient être faites en semaine.

Une question : qui gère les signalements ?

Il faut aussi préciser les modalités de récupération. Quant à l'indemnisation de ces jours travaillés, le Sne-FSU rappelle qu'elle n'a pas évolué depuis des années. Il faut une revalorisation de ces jours pour favoriser le travail.

Les permanences téléphoniques répondent à des textes précis et l'OFB ne s'y conforme pas. Il faudrait en étudier les modalités d'indemnisation.

Le Sne-FSU a hâte de pouvoir participer au groupe d'échange sur les priorisations des activités pour être réactif si une alerte se ferait jour.

FO s'étonne que la notion d'astreinte ne soit pas formulée dans le questionnaire. Quelle est la position de la DG.

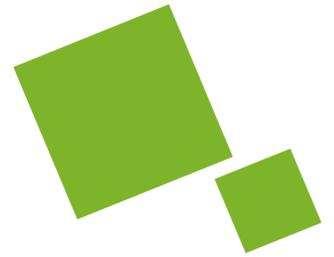
FO précise aussi que tout travail effectué le weekend génère du travail de rédaction la semaine.

EFA-CGC indique qu'effectivement le nombre de procédures est sous-estimé, écart entre réalité et chiffre OCEAN. Il y a nécessité de revoir les comptes. Quelques fois le simple fait d'avoir une permanence téléphonique suffit pour répondre aux sollicitations, idem pour la nuit. Et il ne faut pas négliger l'aspect prévention en matière de police.

Le Sne-FSU revient sur les oppositions entre les 2 ex-établissements. L'enquête aurait dû concerner tou.tes les agent.es sans exception et non pas que les managers, le ressenti aurait sûrement été différent. Tant que les priorités n'ont pas été définies, c'est bien encore l'ancienne vision qui prend la place. C'est une réalité. Cela ne peut générer que du mal-être car ils ne peuvent plus exercer leur ancien métier. Il faudrait substituer le volontariat à de l'astreinte pour palier à une absence sur le terrain et être plus réactif.

Thierry Classe indique que la présentation n'est pas exhaustive, le document est en cours de consolidation et sera remis au DG. Ce travail se fait en collaboration avec la DRH et pourra préciser les estimations sur le temps de travail. Un travail sur l'astreinte est effectivement à faire ainsi qu'une réflexion sur l'indemnisation financière.

Pierre Dubreuil indique que même si tous les SD n'ont pas répondu, il souhaite une présence sur le terrain en tenue 7 jours sur 7 y compris les jours fériés, c'est notre mission de service public, mais il convient qu'il faut un cadre précis. Cette présence se fera en binôme. Il sera particulièrement vigilant pour que le travail des weekends ne perturbe pas le fonctionnement du service la semaine. Ce qui pose la question de la compensation.



La direction générale fournira pour septembre une note de service avec les objectifs des binômes pour tous les weekends, et dans les SD où cela ne sera pas possible compte tenu des effectifs, une permanence téléphonique devra être mise en place, et ce ne sera pas du bénévolat.

La CGT s'enquiert de connaître l'investissement sur la continuité de la police de la chasse. Stéphanie Antoine indique qu'il n'y a pas de contradiction et que l'OFB est guidé par les 5 menaces sur la biodiversité, et par nos missions issues de la loi pour lesquelles on a aussi la chasse (y compris sécurité...). Il faut reprioriser, organiser les missions moins prioritaires avec les partenaires, afin qu'elles ne soient pas abandonnées du jour au lendemain.

Le Sne-FSU attend de voir la note mais se dit choqué que cette note ne soit pas soumise au CT. Il demande clairement des priorités entre toutes ces actions de police pour ne pas écarter les actions techniques, scientifiques etc. La chasse : on se croit revenir à l'ONCFS. Effectivement, il y a de fortes périodes d'activités liées à la chasse, mais il faut prévoir de dégager des priorités pour pouvoir annuler ces missions et répondre aux signalements d'alertes, de saisines face à des infractions prioritaires (pollution, arrachage de haies, etc.). Pierre Dubreuil est en adéquation avec l'intervention du Sne-FSU.

Le Sne-FSU s'inquiète des agents qui n'ont jamais travaillé le weekend et qui ne le veulent pas. Est-il prévu un accompagnement spécifique ?
Pierre Dubreuil « ose espérer qu'en tant qu'inspecteur de l'environnement, le travail du weekend n'est pas un problème ».

Le Sne-FSU souhaite revenir sur la question de la compensation 15 août, samedi cette année, et la continuité de service. Il souhaite que soit maintenue la règle en cours à l'ONCFS. Après un long débat entre la DRH et le Sne-FSU, l'Administration maintient sa position.
Le Sne-FSU indique qu'il va communiquer la réponse de la DRH aux agents, à savoir qu'ils perdront un jour férié si le samedi 15 août était un jour de repos, information non connue lorsque les agents ont fait leurs plannings annuels qui plus est !

Lignes directrices de gestion sur la mobilité (pour avis)

Présentation par Emilie Granger

Les LDG sont la procédure de recrutement et de mobilité de tous les corps de fonctionnaires du MTE et les contractuels sous quasi-statut. Les LDG ministérielles ont été adoptées au CTM de février et celles de l'OFB doivent être déclinées et conformes à celles du MTE.

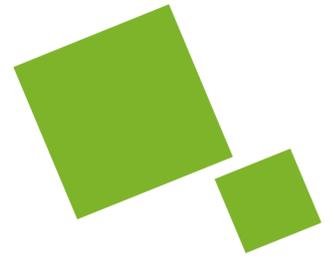
Elles ne concernent pas les directeurs et directeurs adjoints qui sont, eux, recrutés au fil de l'eau.

Un seul cycle de mobilité est prévu dans les BMI et DR, et pour les autres postes vacants, c'est un recrutement au fil de l'eau. Quant aux directions nationales, il s'agit d'un recrutement au fil de l'eau toute l'année.

Les emplois sont publiés sur le site web de l'emploi public et sur le site web internet de l'OFB.

Un point d'étape sur la méthode sera fait après 2 ans de test, soit début 2022.

La sélection des candidats doit se faire en adéquation entre les compétences du poste et celles du candidat.



La durée minimale d'occupation du poste est de 3 ans pour les postes avec une formation lourde ou diplômante (commissionnement etc.), pour les autres postes, les 3 ans sont recommandés mais pas obligatoires.

La DRH sera présente dans la sélection (grilles de candidatures, tests de compétences techniques informatiques, rédactionnelles...).

Un procès-verbal systématique devra être rédigé à l'issue de l'entretien et s'il y a refus, il devra être motivé.

Comme les CAP n'existent plus, les modalités d'échanges avec les OS se fera via une plate-forme sous Alfresco.

Une communication individualisée pour chaque agent se fera à l'issue des sélections.

Le Sne-FSU indique qu'il y a beaucoup d'incohérence et que les LDG ministérielles ne sont pas toutes reprises. Il demande donc d'amender le texte avec ses propositions. D'autre part, le recrutement au fil de l'eau pour les directions nationales est contraire aux LDG ministérielles. Le Sne-FSU précise que pour l'année 2020, il était compliqué de prévoir un cycle de mobilité c'est pourquoi les OS ont accepté pour cette année particulière, mais rien n'a été acté pour les années à venir.

D'autre part, Le Sne-FSU relève un problème de droit pour les ATE, TE, à l'art 2 : chaque EP établit des lignes de gestion pour les recrutements dont il a autorité et l'OFB n'aura pas autorité sur les personnes recrutées par les parcs nationaux. Le décret précise en effet que chaque parc a ses propres lignes de gestion.

Le Sne-FSU s'inquiète d'une déconcentration managériale et d'un recrutement qui ne respecterait pas les règles. D'autre part, les GES ont beaucoup parlé des ATE-TE mais les LDG concernent tous les corps et il ne faut pas voir que par le prisme ATE-TE.

Christelle Gratton répond aux questions du Sne-FSU.

Recrutement au fil de l'eau

Il y aura une clause de révision. Il n'y avait pas de cycles de mobilité ni à l'AFB ni à l'ONCFS. C'est donc un trop grand changement. La crise Covid décale aussi le cycle pour cette année, on prévoit donc pour l'instant un cycle par an et après on verra. Effectivement, le cycle de mobilité n'a pas vocation à se limiter aux directions régionales, mais une mise en place n'est pas pour tout de suite.

Légitimité des LDG

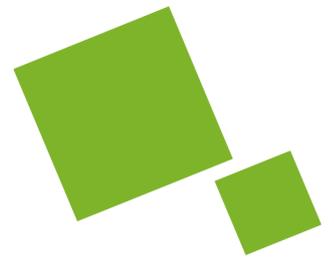
Les LDG promotions sont effectivement prises par les gestionnaires des corps, ATE-TE gérés par le MTE. En revanche, à partir de l'année prochaine, ce sera l'OFB. Pour la mobilité, chaque employeur décide de la manière dont il recrute, donc les LDG doivent être déclinées par chaque employeur qui décide de sa mobilité interne, mais qui n'est pas liée au corps. Il y a effectivement obligation que ces LDG soient compatibles avec celles du MTE, ce dernier ayant "validé" celles de l'OFB. Comme aucune remarque n'a été formulée par le MTE, l'OFB a donc considéré que ses LDG étaient compatibles. Les LDG sont établies sur 5 ans et sont amenées à évoluer.

L'Unsa attend l'arrêté ministériel qui fixera la durée minimale d'un poste par exemple. En cas de contentieux, l'Unsa souhaiterait avoir les éléments qui ont motivé la justification de de cette rédaction dans les LDG OFB.

Emilie Granger indique qu'il n'y a pas encore de date connue de publication de l'arrêté.

Pour les postes outre-mer, la durée de 5ans avait disparu, elle est à ajouter.

Les LDG s'appliquent maintenant.



La CGT souhaite une uniformisation du vocabulaire recrutement ou mobilité.

Une place importante est faite aux ATE-TE, il faudrait rééquilibrer avec les contractuels. Il existe des CCPL et CCPM qui ne sont pas citées, instances qui perdurent.

Christelle Gratton prend note et ajoutera cette notion.

FO rappelle qu'imposer une durée de 3 ans sur un poste va à l'encontre du souhait d'un agent.e,

Christelle Gratton rappelle que cette durée de 3 ans est un débat récurrent ; une souplesse pour des postes "normaux", peut être envisagée mais pas pour des postes avec une formation lourde car il faut « un retour sur investissement ».

Le Sne-FSU demande à ce que les principes généraux soient repris. Christelle Gratton indique qu'ils seront repris pour les contractuels.

Le Sne-FSU relève aussi un critère de sélection qui pourrait être discriminatoire : aptitude physique et psychologique. Alors que les critères des LDG ministérielles indiquent simplement que le recrutement se fait sur... les aptitudes ... sans qualification de physique et psychologique.

D'autre part, les LDG OFB font référence à des notes de service ou instructions. Le Sne-FSU les réclame.

Le Sne-FSU vote contre ce projet comme il l'a fait en CTM pour les raisons suivantes entre autres :

- **Suppression des CAP,**
- **Recrutement à la main des managers,**
- **Décentralisation managériale.**

Rémunération des vacataires

En préambule, le Sne-FSU souhaiterait connaître la raison de la baisse de rémunération de certains vacataires par rapport à l'année 2019.

L'Administration n'en ayant pas connaissance, elle reviendra vers les OS après recherche d'éléments.

Emilie Granger définit la notion de « vacation ». Il s'agit d'une modalité de recrutement précise, temporaire et non prévisible. L'OFB souhaite utiliser ce mode de contrat. Le vacataire est recruté à la tâche et rémunéré à l'heure avec un remplissage d'une feuille d'heure et payé au service fait.

La rémunération est fixée au SMIC horaire auquel s'ajoute 2 taux de rémunération supérieure pour des missions d'expertises.

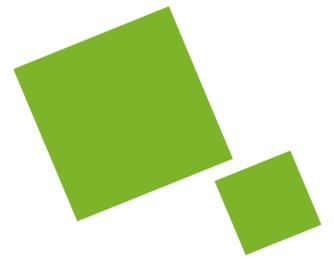
Il y a 11 recrutements de vacataires depuis juin (+ 15 Guyane pour PC). Le salaire fluctue au regard des heures effectuées.

Le Sne-FSU constate qu'entre le niveau 1 de rémunération (smic) et le niveau 2, il n'y a que 17 centimes de différence.

La DRH indique que le taux horaire 2 est celui du 1^{er} niveau des CDD de l'OFB.

Devant la limpidité de cet aveu, les OS demandent donc une augmentation de ce taux pour les CDD de l'OFB.

Devant le refus d'augmentation des montants des CDD, le Sne-FSU vote contre.



Présentation du nouveau réseau IRPJ (pour info)

Le Sne-FSU s'étonne de ne pas avoir d'éléments ni de documents concernant ce point.

Pierre Dubreuil indique que les représentant.tes du personnel auront la note car c'est effectivement utile.

Comme il s'agit de l'organisation de l'établissement, le Sne-FSU demande un vote sur ce point.

Le président du CT refuse que les OS votent sur ce point, ce qui encore une fois est un reniement des prérogatives de cette instance. Ce n'est pas acceptable.

Agenda social 2020 (pour info)

La version présentée reste à actualiser suivant l'impact de la crise sanitaire sur l'activité et les priorités

Christelle Gratton indique que le planning de fin d'année sera chargé et s'en excuse par avance.

Les différents GES sont :

Les rémunérations

- 1) GES rémunération rifseep ATE/TE : en septembre, la date reste à fixer,
- 2) GES rémunération rifseep autre corps : 6 octobre 2020,
- 3) GES rémunération rifseep quasi-statut et autres corps techniques du MTE : le sujet est moins avancé mais il se tiendra avant la fin de l'année 2020,

Politique Carrières

- 4) Adoption des LDG mobilité
- 5) GES promotion ATE/TE
- 6) Modalités du concours TE

Chantiers sociaux

- Règlement intérieur,
- Télétravail : concertation avant la fin de l'année 2020
- Instruction du temps de travail à ajuster avec le travail sur les weekends

Instances

- CCPL : 24 juillet
- CT : 25 septembre, 12 octobre et 24 novembre

Droits et moyens syndicaux

Définir au moins les moyens financiers

Plan de prévention RPS

Pas de mise en place avant 2021. Cependant, il doit prendre en compte le risque Covid et les zoonoses.

Egalité professionnelle

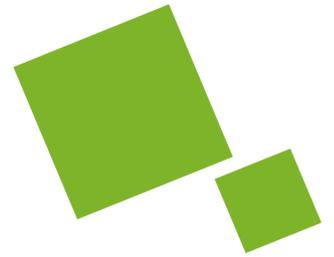
La mise en place du plan OFB doit obligatoirement être mis en place avant la fin de l'année.

Formation

Les premiers échanges ont eu lieu sur rémunérations en début d'année. Mais des échanges complémentaires doivent avoir lieu notamment sur le planning et les contenus.

Le Sne-FSU relève certains manques notamment la mise en œuvre du CIA et de son augmentation, la revalorisation de l'IFSE et l'ISR.

Christelle Gratton précise que ces priorités n'étaient pas identifiées en février, date à laquelle a été proposé l'agenda social. Compte tenu de ces nouvelles inflexions, il va falloir mettre en place des GES mais il va aussi falloir prioriser.



Denis Charissoux rappelle que le CIA des CSD et plus globalement le RIFSEEP est bien une priorité. Pour le versement CIA CSD, il espère qu'il sera versé en 2020 mais qu'il y aura de toute façon rétroactivité.

Point d'avancement sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (pour info)

Présentation Galdric Ripoull

Le Sne-FSU demande si cette stratégie est en lien avec les diagnostics territoriaux en cours dans les directions régionales.

Galdric Ripoull confirme que cette stratégie se fait en concertation avec les directions régionales. Elle est à court et long terme.

Il rappelle que la stratégie immobilière à long terme est une obligation faite aux administrations et elle se concrétise par la SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière).

Pour l'OFB, cette stratégie se fait en 2 temps : un diagnostic sur les biens immobiliers (locations et propriétés) et d'une projection à 5 ans.

Il s'agit d'un contexte particulier pour l'OFB qui est un établissement en cours de création avec fusion, le diagnostic doit être mené en parallèle de la stratégie.

En ce qui concerne la capitalisation/ fiabilisation des implantations, un travail reste à faire sur la typologie des implantations (bureaux, locaux, sites naturels).

Tout cela doit être soumis à l'avis du MTE.

La phase de diagnostic a commencé et se poursuivra en septembre en lien avec les services locaux du domaine.

Quant à la phase stratégie pluriannuelle, un dialogue de gestion avec les directions régionales a eu lieu. Ce qui permettra d'arrêter la stratégie en janvier prochain.

Le Sne-FSU s'interroge sur les liens avec les diagnostics territoriaux, et souhaite connaître le planning.

Il met en garde sur le critère historique du choix des implantations qui n'a pas forcément pris en compte les lieux de vie (accès aux commodités, écoles...).

Il demande aussi si la rationalisation des m2 est compatible avec le risque Covid.

Denis Charissoux indique que l'OFB dispose d'éléments, et que cela ne se fera pas à l'encontre des agent.es. Un dialogue particulier avec les agent.es a été mis en place.

Le Sne-FSU s'interroge que ce dialogue agent.es : de quel.les agent.es s'agit-il ?

Denis Charissoux indique que les choix seront objectivés.

Pierre Dubreuil rappelle son attachement à la répartition territoriale. Il faudra aussi prendre en compte le télétravail, « tout est imbriqué ».

Le Sne-FSU rappelle son attachement à la prise en compte de critères développement durable.

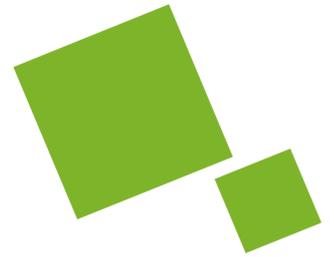
Pierre Dubreuil indique qu'effectivement l'OFB doit être exemplaire dans la mesure du possible. Pour les constructions, les bâtiments seront moins énergivores. D'ailleurs, ce sera le cas pour le futur bâtiment du siège.

Organisation des fonctions administratives en SD (pour info)

Un groupe de travail a eu lieu fin juin à ce sujet. Il y a un besoin fort d'encadrer et de définir la tâche administrative des SD.

La régionalisation peut être une solution. Mais il y a aussi plusieurs options :

- option 1 : la fonction administrative n'est pas pérenne et on emploie des CAE...,



- option 2 : le SD demande à ses personnels pérennes actuels d'effectuer des tâches administratives (traitement des demandes des usagers par ex),
- option 3 : recrutement de personnel administratif avec un plafond d'emploi équivalent, donc entraînant une transformation de poste d'agent technique (TE/ATE) en personnel administratif.

L'Unsa rappelle l'engagement du directeur général de ne pas diminuer les effectifs territoriaux.

La DRH indique que le recrutement de personnel administratif ne peut se faire seulement si cela occupe un poste complet, quitte à mutualiser pour plusieurs départements.

Pierre Dubreuil rappelle son engagement prioritaire qui est de sanctuariser les services départementaux sans rentrer dans le détail technique / administratif. Il rappelle le schéma d'emploi pour 2021 - 20 ETP, et en 2022 - 40 ETP.

Il propose de fournir "une boîte à outils" aux SD pour qu'ils se positionnent en fonction de leurs besoins, et suivre le plan à mettre en place.

Pour rappel, Christelle Gratton indique qu'il y a 56 PEC en tout dont 36 en SD.

Le Sne-FSU rappelle le devoir d'obligation de formation des PEC et demande un bilan. Il rappelle aussi le rôle social qu'un établissement doit apporter à des personnes en difficulté de réinsertion par exemple. Christelle Gratton indique que ce bilan est prévu et que c'est un point de vigilance. Un bilan sera communiqué en 2021.

Les OS demandent la pérennisation de ces contrats. Denis Charissoux indique que dans la mesure du possible et après accord des préfets, les PEC sont reconduits.

Le Sne-FSU demande si ce point est soumis à l'avis du CT et rappelle l'**Article 34 Décret n° 2011-184** :

« 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ; 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences) »

Christelle Gratton indique qu'il est un peu tôt pour un vote, le sujet n'est pas totalement traité.

Pierre Dubreuil accepte le vote si ce sujet relève bien de l'organisation mais rappelle que le recrutement n'est pas des compétences du CT.

Entre le non-respect prescriptif du PRA ministériel, des LDG et de nos demandes réitérées sans succès, les instances ne sont pas respectées par la direction de l'OFB. Le Sne-FSU continuera de se battre pour que vos droits et prérogatives soient enfin reconnus.

Nous contacter

Co-secrétaires de la branche Biodiversité

Véronique CARACO-GIORDANO
06 69 31 37 36
veronique.caraco@ofb.gouv.fr

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

Permanence

Local syndical - plot i 3^{ème} étage - La Défense - Tél. : 01 40 81 22 28

104 rue Romain Rolland - 93260 LES LILAS

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU