

24 mai 2022

## Comité technique du 12 avril 2022

### (4 premiers points communs avec le CHSCT)

#### PLAN D'ACTION, ISSU DE L'ENQUETE PSYCHOSOCIALE

Suite à l'enquête psychosociale, sous l'impulsion du Sne-FSU un gros travail a été réalisé par les organisations syndicales pour que l'établissement améliore les conditions de travail et prenne en compte les problématiques soulevées par les agents. Il y a certes encore du chemin à parcourir pour arriver aux buts recherchés, notamment en termes de moyens, mais le Sne-FSU a travaillé ardemment pour organiser et proposer avec la majorité des autres organisations syndicales un socle consensuel de réflexion accepté par l'OFB.

Nous travaillons dans le sens de l'amélioration de la prise en charge des risques psychosociaux au sein de l'établissement et d'une meilleure prise en compte des doléances des agents.

Le plan d'actions qui doit finaliser ce travail est déjà bien avancé et devrait voir son aboutissement très bientôt si l'OFB ne fait pas marche arrière.

#### PROJET D'EXPERIMENTATION DES ASTREINTES

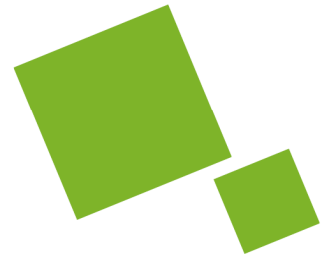
Suite à l'analyse juridique qu'a transmis le Sne-FSU à l'ensemble des participants (OS et administration), de nombreux points soulèvent encore des questions et nécessitent de continuer les discussions sur le sujet.

Le Directeur général a précisé que le but de ces astreintes était d'assurer une continuité de service 7 jours sur 7 mais pas 24 heures sur 24 car l'OFB n'en a pas les moyens financiers. La priorité est de maintenir un binôme présent sur le terrain chaque week-end / jours fériés et dans les "trous" mettre en place une astreinte car l'OFB ne peut pas dire aux élus et aux préfets qu'il n'a pas les moyens de répondre à leur demande. Cependant, cela ne concernera que des missions prioritaires à définir et les agents n'iront pas en intervention pour répondre à n'importe quelle doléance.

Face à notre détermination le vote de ce point a été reporté et la mise en œuvre de cette expérimentation a été repoussée au 1er janvier 2023. Elle ne concernera pas les territoires d'outre-mer.

Afin de discuter d'une façon plus globale sur le sujet, le Sne-FSU, soutenu par FO, a demandé l'ouverture d'une négociation sur le travail du week-end, dont fait intégralement partie les astreintes, afin de trouver un accord sur les conditions, l'organisation et le temps de travail le week-end. Une réunion sur le sujet doit avoir lieu prochainement.

En attendant, le Sne-FSU rappelle à tous les agents que la mise en œuvre d'astreintes le week-end est actuellement illégales car non définies par l'instruction sur le temps de travail. Si quelqu'un vous impose malgré tous ces astreintes de sécurité, vous devez demander à percevoir l'indemnité correspondante (samedi 34,85 € / Dimanche 43,38 € - <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030483579/>).



### MODIFICATION DE L'INSTRUCTION RELATIVE A LA REALISATION DES MISSIONS DE POLICE

Beaucoup de bruit et de temps pour au final aboutir à un document non formalisé sur lequel les organisations syndicales n'ont pu voter en instance.

Concernant les modifications proposées, celles-ci ne laissent pratiquement aucune marge de manœuvre pour les services. L'annexe 6 mentionne que les agents devront être systématiquement armés selon une " *estimation de la probabilité d'une rencontre* ". Cela revient à dire que l'arme doit être portée tout le temps car la probabilité d'une rencontre est obligatoire dès que l'on sort de chez soi.

De plus, la direction de la police nous informe en séance qu'il est déjà prévu une troisième mouture à la demande des PNM.

Le vote du document est finalement reporté ultérieurement par vote électronique et portera sur l'intégralité de l'instruction modifiée. Ce vote a eu lieu électroniquement du 29 avril au 03 mai 2022 et le Sne-FSU a voté contre cette instruction modifiée, pour les mêmes raisons que les dernières fois.

### PROJET D'INSTRUCTION PROTECTION FONCTIONNELLE

Juste une instruction pour éclairer et préciser le dispositif législatif applicable, ainsi que présenter le service juridique de la DDPC en charge de ces demandes.

Le Sne-FSU relève cependant des manques d'informations par rapport aux directives sur le même sujet, notamment :

- la partie sur le dessaisissement du juge judiciaire qui est importante car seul le juge administratif est compétent pour examiner l'existence d'une faute de service commise par un agent public ;
- les faits constitutifs d'atteinte aux biens personnels des agents publics (vols, dégradations, etc.) en lien direct avec les fonctions professionnelles, qui relèvent également de la protection fonctionnelle ;
- les temps d'absence pour permettre à l'agent de " préparer sa défense et monter son dossier de demande de protection fonctionnelle " et " déposer plainte ", qui sont des temps d'absences ;
- la précision concernant la responsabilité de la hiérarchie dans la chaîne de signalement et de remontée des menaces signalées (surtout que toute carence ou négligence dans le soutien à l'agent menacé ou attaqué, ainsi que toute volonté délibérée d'occulter ou minimiser les faits, engagera une procédure disciplinaire à l'encontre du responsable hiérarchique fautif) ;
- le dernier paragraphe de la circulaire ministérielle concernant la prise en charge des condamnations civiles des agents de l'OFB condamnés pénalement ;

=> L'établissement ne voit pas l'intérêt d'ajouter ces mentions ou ne souhaite pas mettre ces précisions (y aurait-il volonté de minimiser les prises en charge de protections fonctionnelles ?).

Sur la constitution de partie civile, l'établissement affirme ne pas pouvoir porter plainte pour l'agent en tant que personne morale et ne porter plainte pour l'OFB qu'en cas de dommage et préjudice direct. Cependant, si l'agent le demande, il y aura partie civile de l'OFB.

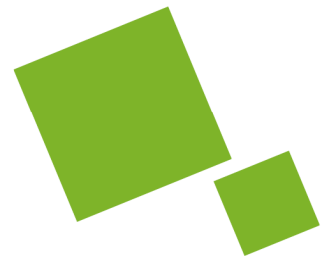
**Le Sne-FSU rappelle que cette note ne fait que rappeler les droits des agents en la matière et que les directives ministérielles sur le sujet restent entièrement applicables à l'OFB**

[\(Circulaire FP n° 2158 du 05/05/2008 relative à la protection fonctionnelle des agents de l'Etat et Circulaire MEFI-D20-09086 du 02/11/2020 relative au renforcement de la protection des agents publics\)](#)

### QUESTIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

#### **==> UNSA : MISE EN ŒUVRE DE LA DOTATION HABILLEMENT 2022**

L'établissement nous informe avoir consulté la Gendarmerie pour copier la formalisation de leur fiche technique afin d'avoir des effets plus identiques dans le temps et pour permettre la publication du marché public avant l'été.



Les premières commandes pourront être faites ensuite afin d'attribuer l'habillement sur 2022-2023. Une commande est également lancée pour permettre l'attribution de galons aux nouveaux TE.

Un travail est effectué sur l'attribution de façon plus fluide d'une première attribution aux nouveaux arrivants, avec constitution d'un stock minimum d'effet auprès du service habillement au Bouchet.

#### **==> UNSA : RECRUTEMENT DES OFFICIERS JUDICIAIRES DE L'ENVIRONNEMENT (OJE)**

7 agents sur 1800 ont postulé, cela pose question ? Est-ce les conditions de recrutement (demande d'un CV et de trois PV + examen), les conditions d'affectation (RA à la DR) et les conditions statutaires (grade) n'en seraient pas la cause. Même la formation des OPJ en Gendarmerie ne nécessite pas un parcours aussi poussé. Il y a un réel problème sur ce sujet.

L'OFB répond que le nombre insuffisant de candidature pour ces postes d'OJE, oblige à un report de la formation en juillet 2023. La direction va rechercher pourquoi il y a eu si peu de candidature et le bilan sera analysé pour trouver des solutions. Certaines informations ne sont visiblement pas passées au niveau des agents qui pourraient être concernés. Un nouvel appel à candidature aura lieu en septembre 2022.

L'ensemble des organisations syndicales relèvent le fait que ce recrutement devrait être moins contraignant pour permettre la mise en œuvre de cette organisation.

L'OFB précise que le projet n'est pas abandonné. Un questionnaire écrit va être finalisé pour septembre et l'articulation entre IE et OJE, ainsi que sur les niveaux départemental, régional et national, doit être revue.

Le Sne-FSU rappelle qu'un décret en conseil d'état doit fixer les conditions d'examen des OJE et un arrêté ministériel le contenu et le programme de leur formation. L'OFB confirme ce point et déclare être en attente des textes.

#### **==> FO : MISE EN ŒUVRE DES INDEMNITES DE RISQUE POUR LES AGENTS SOUS QUASI-STATUT**

Le décret 2016-1699 du 12 décembre 2016, relatif au régime indemnitaire des agents non titulaires de certains établissements publics de l'environnement, prévoit l'attribution d'une prime de risque « police » à deux populations d'agents contractuels de catégorie A (les spécialistes et les experts). Celle-ci était attribuée à l'ONCFS dès que les agents faisaient des missions de police et ces agents continuent de la percevoir depuis la création de l'OFB.

Cependant, l'établissement veut mettre en œuvre une note d'attribution de cette prime et définir ce que sous-entend le terme « mission de police régulière ». Vu l'analyse systématiquement restrictif qui est appliqué à d'autres textes dès qu'il s'agit d'indemniser les agents, nous craignons que l'analyse qui va en être faite réduise très fortement son attribution.

De plus, afin d'obtenir son application aux contractuelles de catégorie B et C (personnels d'application ou d'exécution) recrutés sur des postes d'inspecteurs de l'environnement, l'OFB nous informe qu'il compte sur les organisations syndicales pour faire modifier le décret, après avoir reçu l'aval de Bercy et du guichet unique (on ne sait pas s'ils comptent faire quelque chose de leur côté).

Le Sne-FSU portera de toute façon ce sujet au plus au niveau de l'Etat afin que ces iniquités de traitement ne perdurent pas pour nos collègues contractuels recrutés depuis 2020.

#### **==> Sne-FSU : MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE RESTAURATION AUPRES DE TOUS LES PERSONNELS**

Le Sne-FSU rappelle que pour certaines implantations il y a des conventions passées auprès de prestataires (boulangerie, restaurant ou cantines) avec prise en charge d'une part financière du repas. À titre d'équité pour ceux qui n'ont pas accès à ces prestations, le Sne-FSU demande qu'il y ait versement d'une indemnité compensatrice pour les autres agents par la mise en place de chèques repas s'il n'y a pas de convention de restauration locale.



L'OFB refuse de mettre en place une indemnité spécifique de type chèque repas et demande que les services conventionnent avec un prestataire local afin que les agents puissent bénéficier de cette indemnité.

Nous signalons que cela crée une différenciation avec les agents qui sont en télétravail ce qui n'est pas normal. Le DGDR répond qu'ils ne peuvent faire autrement face à la charge de travail que cela représenterait.

Le Sne-FSU proposera des solutions pour résoudre ces inégalités de traitement.

#### **==> Sne-FSU - MODALITES DE PRISE EN COMPTE DES INTERIMS D'ENCADREMENT DANS LE RIFSEEP**

Le Sne-FSU demande que les agents perçoivent l'IFSE de la fonction qu'ils exercent par intérim au prorata du temps d'exercice. Ces intérimaires sont parfois effectués sur du long terme, notamment lorsque l'arrêt maladie du manager dure plusieurs années.

L'OFB répond qu'il n'existe pas de prime d'intérim et les agents effectuant de telles fonctions sont récompensés par le complément indemnitaire annuel (CIA). Les décisions d'intérimaires sont réalisées lorsque c'est demandé et dans ce cas les agents concernés ont droit à une part variable du CIA mais pas à l'IFSE. Les intérimaires seront rémunérés au niveau 4 ou 5 sur proposition du supérieur mais ce n'est pas systématique. L'agent doit changer de fonction afin d'être affecté sur le poste supérieur pour toucher l'IFSE correspondant.

Encore une preuve de l'entêtement de l'OFB qui n'est toujours pas capable de récompenser de façon juste les agents qui s'investissent pour permettre aux différents services de l'établissement de continuer à fonctionner.

Surtout que les niveaux 4 et 5 du CIA ne peuvent être versés deux ans de suite, alors que certains postes sont bloqués tant que l'agent en arrêt maladie longue durée n'est pas parti. Il serait donc souhaitable de permettre une attribution au prorata du temps d'occupation des fonctions et non du poste.

Le Sne-FSU continuera à demander une attribution plus équitable de ces primes et une meilleure reconnaissance des différentes fonctions exercées.

#### **==> Sne-FSU - REMISE EN ŒUVRE DE LA SUBROGATION POUR LES CONTRACTUELS QS**

Le Sne-FSU demande la remise en œuvre de la subrogation pour les contractuels lors d'arrêts maladies (comme déjà demandé plusieurs fois).

Les textes mentionnent que c'est possible, notamment un rapport de la cour des comptes qui encourage sa généralisation. De plus, la Direction générale des finances publiques (DGFiP) le fait pour ses propres services.

Devant nos arguments, la DRH s'engage à revoir ce dossier avec l'agente comptable pour rouvrir ce débat.

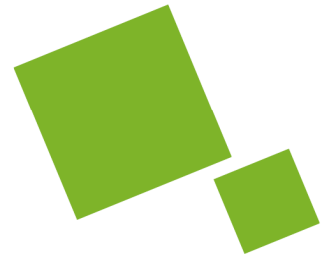
#### **==> Sne-FSU - POINT SUR LA GESTION DES CORPS DE L'ENVIRONNEMENT**

L'OFB avance sur la numérisation des dossiers et le rattachement au logiciel « Renoir » de gestion des agents. Tous les arrêtés de promotion sont en cours de réalisation (les arrêtés des listes d'aptitude 2021 et complémentaire 2022 seront pris d'ici mi-mai et payés en juin).

A la demande du Sne-FSU, une précision est apportée sur les délais de transmission de ces documents. Ceux-ci ne peuvent être transmis directement à l'agent car ils sont envoyés de façon groupée à chaque direction, pour diminuer le temps de gestion des dossiers. C'est ensuite la direction qui les répartit auprès des agents concernés.

#### **==> Sne-FSU - POINT SUR LES NOTIFICATIONS DES DECISIONS IFSE DES TE**

L'OFB nous informe que la majorité des agents (1 800) ont eu leur notification Rifseep. Il manque ceux qui ont des spécificités tel que certains référents thématiques. Cela devrait être fait avant la fin du premier semestre.



### PROJET D'INSTRUCTION DES VEHICULES DE FONCTION ET DE SERVICE

L'OFB nous explique que cette instruction sert à sécuriser les agents et l'établissement au regard de la cour des comptes.

Le Sne-FSU demande quelles sont les possibilités pour des extérieurs d'utiliser de façon indépendante des véhicules ou bateaux dans le cadre d'une action conventionnée. Le directeur financier répond qu'il faut préciser dans la convention qu'un véhicule est alloué ou utilisé par l'agent.

Concernant les bornes de recharge pour les véhicules électriques, un point sera ajouté dans la demande d'attribution de locaux pour savoir s'il y a des prises de recharge ou s'il y a la possibilité d'en mettre. Cela apparaîtra dans la prochaine note de commande des véhicules. Il y aura un justificatif à remplir pour ne pas prendre de véhicule électrique afin que l'OFB puisse le justifier auprès du ministère. Actuellement il y a accélération du processus d'installation des bornes électrique dans les services, mais ce sont des commandes régionales et le processus n'est pas complètement finalisé avec l'UGAP, ce qui peut créer des problèmes. L'OFB est contraint par des consignes ministérielles afin d'acheter des véhicules électriques, ce qui engendre des obligations sur le nombre d'installation de bornes électriques.

Le Sne-FSU dénonce le fait que cette circulaire maintien des distances et des temps minimaux entre la résidence familiale et l'implantation de service pour tout nouvel agent arrivant dans un service et résidant dans le département voisin. C'est inéquitable au regard des autres agents du service et cette restriction doit être faite uniquement au regard des limites du département, pas des implantations.

Le directeur financier déclare que cela devrait être encore plus restrictif, avec une limite de 25 Km ou 20 mn des RA pour tout nouvel arrivant, quel que soit le lieu d'habitation. Le but est que les agents n'habitent pas à 150 Km car l'OFB paie le carburant pour rentrer chez eux. Il rappelle également que le remisage au domicile n'est pas systématique et que c'est de la responsabilité du responsable de service.

Les représentant de l'UNSA-Ecologie abondent dans ce sens et déclarent que tous les agents devraient être à moins de 25 km et 20 mn du service. Cela serait plus facile pour les astreintes et la réactivité d'intervention.

Le Sne-FSU est contre cette logique du casernement. Il défend une répartition équilibrée des agents au plus près du terrain et de ses acteurs, ainsi qu'une répartition sur l'ensemble du territoire de leur service d'affectation.

Au vu des débats, le président décide de ne pas modifier la note sur ce point.

**Votes : Pour Sne et CGT / Abs : UNSA, FO et CGC / Contre : Personne**

### AJUSTEMENTS ORGANISATIONNELS AU SEIN DE LA DIRECTION DE LA POLICE ET DU PERMIS DE CHASSER

Le Sne-FSU constate que ce fonctionnement est en place depuis octobre 2021 et qu'une publication de poste a déjà eu lieu avant même d'avoir recueilli l'avis formel du comité technique sur cette réorganisation. L'OFB explique avoir uniquement testé ce futur fonctionnement, puis publié le poste pour réduire rapidement sa durée de vacance.

Vous avez ici la preuve que la DPPC nous prend pour des pigeons en essayant de nous faire croire que cette organisation n'était qu'un test. Quelle belle image de droiture et de respect des textes pour une direction en charge de la police !

Nous signalons également que l'OFB préfère recruter une adjointe à la directrice du permis de chasser au lieu de recruter un personnel administratif supplémentaire, alors que des agents sont obligés de reprendre des fonctions administratives par manque de moyens humains.

Le Sne-FSU prend cependant acte que les agents sont d'accord avec la structure qui est proposée par la DPPC sur les deux services et qu'ils voient cela d'un bon œil, mais la transformation des 4 postes de chefs de pôle en postes de chefs de brigade, uniquement pour économiser quelques euros de primes, est inadmissible.

L'OFB déclare que la réflexion sur cette transformation est réfléchie et raisonnée. L'établissement a été totalement transparente sur ce qui pouvait être accordé aujourd'hui en termes de primes.



A notre étonnement, ce résonnement est approuvé par les collègues de l'EFA-CGC et de l'UNSA-Ecologie qui considèrent que les chefs de brigade du permis de chasser doivent être au même niveau que les chefs d'unité départementaux. Faut-il en déduire que ces collègues considèrent qu'il faut également déclasser les inspecteurs du permis de chasser pour les mettre au même niveau que les inspecteurs de l'environnement dans les SD, comme le souhaite l'OFB ? C'est quand même grâce à l'intervention du Sne-FSU, qui a produit une délibération d'un CT de l'ONCFS du 25/06/2009, que ces agents ont pu être maintenus en tant que BMI.

Le président refuse de modifier la dénomination de ces postes et rejette les demandes du Sne-FSU et de FO.

**Position de Vote : Contre : FO et Sne-FSU / Abs : UNSA et CGT / EFA CGC : Pour**

**PROJETS DE COMPOSITION DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA), DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP) DES ATE ET TE, AINSI QUE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE LOCALE (CCPL)**

4 projets d'arrêtés, relatifs aux élections des représentants des personnels aux CSA, CAP ATE/TE et CCPL en décembre 2022, fixant la part des représentants femmes / hommes qui devra être respectée pour le dépôt de candidature, sont soumis à l'avis du comité et n'appellent pas de remarques particulières.

Le Sne-FSU attire cependant l'attention de l'OFB sur la représentation des personnels au conseil d'administration (CA) qui doit également être renouvelée en cette fin d'année alors qu'aucun projet d'arrêté ne nous a été soumis. Le président rappelle que le décret constitutif de l'OFB fait référence à un arrêté fixant la composition du CA et que pour l'instant on est sur une composition transitoire. L'OFB a donc alerté le ministère sur ce sujet, car il nécessite un arrêté fixant les conditions de constitution du CA, co-signé par les ministères de tutelle. Ce scrutin sera cependant bien effectif à la fin de l'année.

**Position de Vote : Contre : 0 / Abs : UNSA / Pour : FO, CGT, CGC, SNE**

**LE SNE-FSU VOUS RAPPEL QU'EN 2023 LE COMITÉ TECHNIQUE (CT) SERA REMPLACÉ PAR LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA) ET LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) PAR UNE COMMISSION HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DÉPENDANTE DES CSA**

**TROIS POINTS SONT REPORTES**

- Le bilan des lignes directrices de gestion mobilités ;
- La mise en œuvre de l'arrêté du 13 mars 2020 relatif à la prime de restructuration de service ;
- Les chantiers RH et l'agenda social de leur mise en œuvre.

**Contactez votre section « Biodiversité »**

**Haut-de-France - Normandie**

cyrille.canteyre@ofb.gouv.fr  
06 76 61 32 64

**Centre - Val-de-Loire - Ile-de-France - Outre-Mer**

sébastien.jacquillat@gmail.com  
06 34 04 63 29

**Bretagne - Pays-de-Loire**

becot.matthieu@wanadoo.fr  
06 14 16 19 81

**Nouvelle-Aquitaine**

js\_reynaud@hotmail.fr  
06 25 07 05 58

**Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse**

snepacacorse@gmail.com  
06 70 81 78 84

**Grand-Est**

patrice.brenans@ofb.gouv.fr  
06 27 02 57 54

**Bourgogne - Franche-Comté**

sne-fsu@ofb.gouv.fr  
06 20 99 91 84

**Auvergne - Rhône-Alpes**

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

**Occitanie**

snesectionlr@gmail.com  
06 83 61 17 37

**Co-secrétaires de la branche « Biodiversité »**

Isabelle HEBA  
06 68 77 69 49

Pascal WANHEM  
06 20 99 91 84

[isabelle.heba@gmail.com](mailto:isabelle.heba@gmail.com)

[wanhem.sne@gmail.com](mailto:wanhem.sne@gmail.com)

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU

