

22 mars 2021

COMITE TECHNIQUE DU 11 MARS 2021 : Vers l'ouverture d'un dialogue social ?

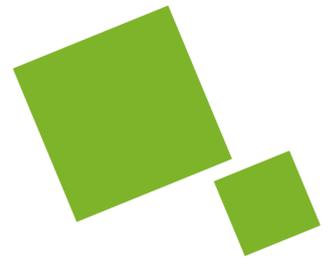
Programmé à 10h00, ce CT débute avec un retard de 20 mn dû à l'absence du directeur général pris par le lancement du séminaire commun IFREMER/OFB. Il commence par une minute de silence en hommage à notre collègue Laurent BARATANGE.

Le Sne-FSU, dans sa déclaration liminaire rend également hommage à notre collègue et interpelle encore une fois la direction sur le mal-être des agent.es (ici).

Après l'intervention de tous les représentant.es du personnel, le directeur général indique respecter les expressions et se dit conscient du mal-être de certain.es agent.es. Il dit assumer ses responsabilités mais pas le rythme qui lui est imposé par le gouvernement pour la mise en place de l'OFB.



La discussion s'ouvre sur les possibilités d'échanges et l'écoute mutuelle. Afin de mettre en place une véritable concertation avec les représentant.es du personnel, un groupe d'échange spécialisé sur le sujet sera mis en œuvre. La directrice générale adjointe indique avoir demandé instamment aux directeurs régionaux d'ouvrir leur porte aux représentant.es du personnel pour échanger avec eux. Le Sne-FSU, à l'origine de cette demande, ne peut qu'être satisfait. Quant aux échanges, qui pour le Sne-FSU reste du dialogue social, nous ne demandons qu'à voir !



PRESENTATION DU CONTRAT D'OBJECTIFS ET DE PERFORMANCE 2021-2025 (COP) : pour information.

Le COP est le cadre de référence des actions de l'OFB pour les 4 prochaines années. Il permet de fixer un cap qui s'appuie sur les missions et compétences de l'OFB déclinées en 4 piliers :

- Soutenir l'activité de connaissance sur l'eau et la biodiversité et contribuer à sa valorisation,
- Prévenir et contrôler les atteintes à l'eau et à la biodiversité et veiller à un usage équilibré des ressources naturelles,
- Mobiliser les territoires sur l'eau et la biodiversité pour impulser à tous les niveaux des changements transformateurs,
- Consolider l'organisation et le fonctionnement interne pour favoriser la cohésion et l'émergence d'une culture commune.

Au regard d'un calendrier très contraint (présentation finale aux CT et CA de novembre 2021), le directeur général nous informe que la consultation de l'ensemble des agent.es n'est pas possible. Seul un groupe de travail (composé en partie de membres du CA dont un représentant du personnel) et un groupe d'échange spécialisé (composé des représentant.es du personnel et dirigé par un représentant de l'administration) permettront de solliciter les représentant.es du personnel.

Le Sne-FSU déplore que ce travail tant attendu n'ait pas été le socle de la création de l'OFB alors que nous l'avions clairement demandé dès 2019. Le malaise vient de ce constat « nous ne savons pas qui nous sommes et où nous allons ». Nous dénonçons également l'absence de consultations de l'ensemble des personnels qui seront pourtant chargés de le mettre en œuvre.

INSTRUCTION ARMEMENT : pour avis.

La directrice de la police et du permis de chasser présente le point. Elle remercie les représentant.es du personnel pour le travail réalisé en groupe d'échange spécialisé (GES) et les échanges nourris. Ces échanges font suite à plusieurs groupes de travail (GT) internes à l'administration.

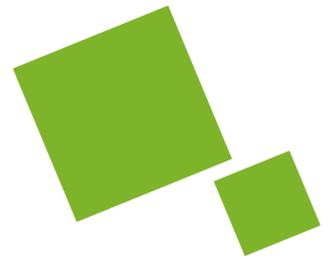
Le Sne-FSU liste les points non retenus dans cette circulaire et exposés en GES et CHSCT.

Un désaccord majeur porte sur l'armement des inspecteurs de l'environnement et sur l'absence de ce matériel de sécurité pour les parcs naturels marins.

Nous rappelons que le port de l'arme ne doit pas être obligatoire pour toutes les missions, mais qu'il est cependant prévu pour les missions de police et de contrôle (Art. R.131-34-1 du code de l'environnement et arrêté ministériel du 17 février 2004).

L'ensemble des organisations syndicales dénoncent le fait qu'une partie des inspecteurs de l'environnement ne seraient pas en mesure de se protéger lors de ces missions.

Le Sne-FSU revient également sur les futures dispositions encadrant le retrait et la restitution de l'arme de service, en insistant sur le recueil des observations de l'agent concerné, la saisine systématique du directeur général de l'établissement et des délais de réponses de 4 mois maximum quelques soient les demandes et circonstances.



Le Sne-FSU et l'ensemble des organisations syndicales ayant voté contre cette instruction, notamment pour les raisons évoquées ci-dessus, elle sera soumise à une nouvelle consultation du CT, comme les textes l'imposent.

Le directeur général ne pouvant être présent cette après-midi, il délègue la présidence au DGD Resource, Denis Charissoux.

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : pour avis.

Ce plan d'action vient en application des dispositions introduites par la loi de transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019 et d'un protocole d'accord du ministère de la transition écologique.

Malgré un groupe d'échange spécialisé en décembre 2020, qui a permis d'ouvrir le débat, le Sne-FSU rappelle que la déclinaison du protocole ministériel et le plan d'action doivent faire l'objet de négociations préalables. Ce qui n'est pas le cas à l'OFB.

Les négociations adoptées pour le protocole ministériel auraient dû servir de référence pour l'établissement.

Le Sne-FSU déplore également que la gouvernance n'en soit pas l'axe prioritaire. Cette gouvernance garantirait la mise en place et le suivi du plan d'action et permettrait d'identifier le ou les référents sur ce sujet. L'administration admet que ce plan n'est qu'un début et s'engage à le faire rapidement évoluer.

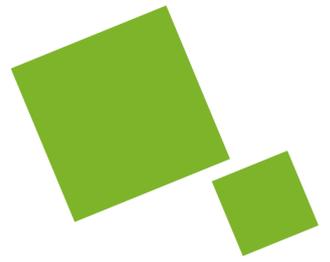
Ayant fait inscrire au procès-verbal de séance cette volonté de l'administration de poursuivre le travail, le Sne-FSU a voté « pour » ce projet qui recueille un avis majoritairement favorable avec 6 voix contre 3. Nous serons cependant attentives et attentifs à ce que notre confiance ne soit pas dévoyée !

ORIENTATION DE FORMATION – PLAN DE FORMATION INTERNE : pour avis.

Ce plan de formation annuel rassemble l'ensemble des actions de formation qui permet de répondre aux besoins des services et des agent.es de l'OFB. Il vise trois objectifs principaux :

- Contribuer à améliorer l'efficacité des politiques et projets menés par l'OFB,
- Contribuer à la constitution et au développement d'une culture interne commune,
- Acquérir, maintenir et développer les compétences nécessaires à l'exercice et à l'évolution des métiers en cohérence avec les missions de l'OFB.

Pour les inspecteurs de l'environnement et dans la continuité de 2020, le parcours OFB+ 2021 permet la poursuite des formations en direction régionale des cœurs de métiers. Bien qu'obligatoire, il est rappelé que ce parcours OFB+ doit se faire sur une période de deux à trois ans et pas de manière précipitée en 1 an.



Il est constitué des thèmes suivants :

- ERC, avis techniques,
- Outils : Oscean et Patbiodiv,
- Prérogatives de police judiciaire,
- Police administrative,
- Police de la chasse,
- Police sanitaire,
- Police de l'eau,
- Connaissance des milieux aquatiques et des cours d'eau,
- Enjeux biodiversité et OFB,

Le Sne-FSU s'étonne du manque de formations sur les milieux marins, sur la protection de la nature et les aspects naturalistes du métier, notamment pour les nouveaux entrants.

La direction répond qu'un travail est en cours sur le parcours de formation initiale et des nouveaux entrants. Actuellement, n'est repris que le plan de formation commun mis en place pour les nouveaux techniciens de 2018.

Une cartographie des compétences territoriales est également en cours pour identifier les formations nécessaires en montée en compétences.

Ce parcours peut paraître incomplet, mais il est déjà bien chargé et les agent.es peuvent s'inscrire à toute autre formation qui leur semblerait nécessaire.

Le Sne-FSU demande qu'une attention particulière soit apportée sur le respect des mesures sanitaires anti Covid et que les formations en distanciel soient favorisées.

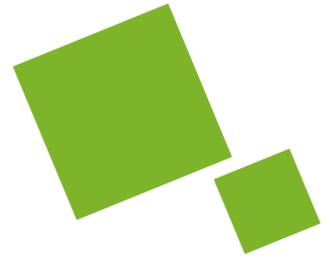
Au regard de ces éléments, le Sne-FSU vote « pour », afin de ne pas bloquer le processus de formations indispensables aux agent.es. Cependant, il indique que ce plan de formation n'est pas totalement satisfaisant et qu'il ne votera pas le même plan en 2022. Aucune majorité ne s'étant dégagée, ni pour, ni contre, le comité est réputé avoir donné son avis sur ce projet.

DEMATERIALISATION DES DOSSIERS INDIVIDUELS DES AGENT.ES : pour avis.

Les dossiers individuels sont répartis actuellement sur 7 sites en Ile de France et en Province. Ils comprennent tous les dossiers des agent.es de l'OFB et dès le 1^{er} janvier 2022 ceux des corps de l'environnement actuellement gérés par le ministère. Afin de faciliter l'accès des dossiers, tant pour les services des ressources humaines que pour les agent.es, la solution est la dématérialisation. Pour ce faire, l'établissement va réaliser un cahier des charges auprès de prestataires, tout en mettant en avant la sécurisation des données.

Le Sne-FSU s'étonne que les démarches déjà réalisées ne sont pas soumises à ce CT alors même que le sujet est abordé. Le Sne-FSU souhaite être associé à la réalisation de ce cahier des charges.

Le Sne-FSU a demandé un vote électronique sur ce le principe de cette dématérialisation, pour obtenir plus de précision et ne pas bloquer le processus de travail des agent.es de la DRH sur ce sujet.



APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU CT DU 1ER SEPTEMBRE 2020 : pour avis.

Après acceptation de l'ajout des avis exprimés lors du vote électronique, concernant la note de service sur la traduction des consignes nationales concernant le COVID 19 au sein de l'OFB, le procès-verbal est accepté à la majorité (7 voix sur 10).

Le Sne-FSU en a profité pour rappeler certains points concernant la formulation des avis et les délais de transmission des documents finaux et des procès-verbaux. Le président déclare que l'ensemble des documents et procès-verbaux finalisés seront envoyés rapidement aux organisations syndicales.

DISPOSITIF SIGNALEMENT AGRESSIONS, DISCRIMINATION : pour information.

La loi de transformation publique du 06 août 2019 prévoit la mise en place d'un « *dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agent.es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés* ». Conformément à l'article 7 du décret 2020-256 du 13 mars 2020, ce projet est présenté au CT pour info.

L'OFB propose que 5 personnes soient référentes dans la mise en place de ce dispositif, qui comprendra :

- Un recueil des signalements effectués par les agent.es s'estimant victime ou témoin des actes ou agissements en question (adresse mail, numéro de téléphone à disposition),
- Orientation des agent.es vers les services compétents,
- Traitement des signalements par l'établissement.

Le Sne-FSU interroge l'administration sur le rattachement des référent.es au dispositif du ministère et sur leur formation, afin de les protéger de l'impact de signalements durs et dramatiques. Le Sne-FSU rappelle également que ce dispositif concerne aussi bien les faits sur le lieu de travail que des événements privés.

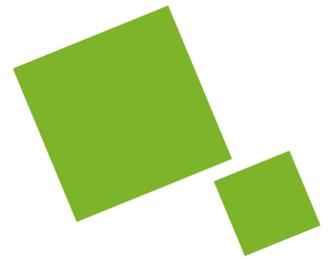
L'administration indique que les référents sont en lien avec le réseau MTE. La formation est également un point important et ils veilleront à sa mise en place.

A la demande des représentant.es du personnel, le président précise qu'il sera étudié quelles seront les conditions qui nécessiteront une remontée au CHSCT des signalements effectués.

POINTS DIVERS :

Publication des postes au fil de l'eau et les mobilités : Le Sne-FSU rappelle que les agent.es ne sont pas informé.es des publications et redemande à ce que soit ajouté à chaque lettre info de la direction le lien correspondant aux publications.

La DRH répond que cela n'est pas possible, mais reconnaît que l'information est importante. Elle mettra en place un tableau de suivi sur l'intranet de ces mobilités pour que les agent.es puissent connaître les départs et nouvelles affectations de leurs collègues.



Le Sne-FSU rappelle qu'un bilan doit être fait au CT de la mise en œuvre de ces nouveaux processus de mobilités et promotions. Le président répond que l'OFB attend de voir ce que fait le MTE sur le sujet.

Perte de jours fériés le samedi : le Sne-FSU relève qu'aucune décision modificative à l'ITTT n'a été publiée à ce sujet et demande l'ajout de ce point à l'ordre du jour du prochain CT afin de pouvoir en discuter.

La direction des ressources humaines rappelle que la position de l'établissement est claire sur le sujet et qu'il ne changera pas d'avis. Le président accepte finalement que ce point soit étudié prochainement.

Comité d'action sociale et association des personnels : le sujet sera abordé lors d'un prochain groupe d'échange spécialisé (GES).

Versement des primes outre-mer aux contractuels (hors quasi-statut) : le président nous informe que la décision vient de recevoir l'aval du contrôleur financier et qu'elle sera signée demain. Le versement sera effectué avec la rétroactivité au 01 janvier 2021.

Création de postes dans les PNM : à la demande des organisations syndicales, le président précise que sur les 37 postes à créer, 11 ont déjà été publiés et les autres vont l'être prochainement. Il y aura donc bien 37 postes permanents supplémentaires en PNM. Avec les 20 postes de cette année, cela fera un total de +57 postes pour les PNM.

Le constat du Sne-FSU à l'issue de ce CT : tous les sujets ont été traités malgré la contrainte de temps (fin à 20h00). Les échanges ont été riches et constructifs de part et d'autre. Cependant, nous restons vigilants et vérifierons dans le temps si ce dialogue perdure.

Nous contacter

Co-secrétaires de la branche Biodiversité

Véronique CARACO-GIORDANO

Pascal WANHEM

06 69 31 37 36

06 20 99 91 84

veronique.caraco@ofb.gouv.fr

wanhem.sne@gmail.com

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

