

18 juin 2021

**21 mai 2021**

**CT/CHSCT de 9h-12h30**

## **INTERPELLATION DU SNE-FSU**

Le Sne-FSU dans sa déclaration liminaire (à consulter [ici](#)) met en exergue :

- Le voyage à rebours dans le temps depuis la création de l'OFB, avec des instructions rétrogrades sur lesquelles des recours vont être engagés et des acquis sociaux en régression, voire supprimés !
- La place de l'humain à l'OFB ! Des agents laissés pour compte au profit de logiques comptables et d'économie financière,
- Un dialogue social encore trop bafoué dans le fonctionnement des instances de concertations.

## **SUITE AUX DECLARATIONS LIMINAIRES DES OS, LE DG REpond :**

“Le dialogue social c'est comme l'amour, il n'y a que les preuves qui comptent. J'entends les procès d'intention, même les menaces proférées par certaines OS coutumières du fait. Un établissement public se doit de mettre en œuvre des instructions diverses et ce n'est pas fini. On se soucie autant de la qualité du dialogue social que des circulaires que nous produisons. Je ne peux entendre que l'on ne prend pas en compte cette qualité. Pour les CUT et RT, on ne peut pas faire autre chose que ce que j'ai fait et je le maintiens. Je ne changerai pas d'avis et tiendrai le même discours. Vous [UNSA] pouvez nous menacer, vous pouvez me menacer etc. Je vous renvoie aux avancées sociales dont la liste est très longue, les assistantes administratives, je ne peux pas vous laisser dire que rien n'est fait. J'essaye de faire avec les moyens dont nous disposons, notamment avec un schéma d'emploi de -40 en 2022. Nous essayons de trouver des solutions concrètes. Sur la rupture conventionnelle, cela est sous l'unique responsabilité du MTE”.

### **Les OS signalent que la rupture conventionnelle ne traduit pas un enthousiasme croissant à évoluer dans ce nouvel établissement !**

Le DG annonce à l'assistance un GES “Dialogue social” le 1er juillet, à une date non-programmée et sans aucune concertation préalable, alors qu'un GES était pourtant prévu le 15 juin (annulé). Plusieurs OS ne pouvant y assister, une demande de changement de date est formulée.

Le DG poursuit en déclarant qu'il a rencontré les BMI récemment et qu'il retient un dialogue fructueux. Il continue : **“Pour les CUT, nous avons répondu à leur courrier, certes un peu tardivement. J'ai**



**répondu sur le boycott en m'appuyant sur le droit. La DRH, comme moi, sommes toujours ouverts au dialogue. On a fait exactement ce qui était prévu au RIFSEEP. On ne peut satisfaire leurs demandes".**

S'agissant du sujet des Référents Thématiques, la DRH signale que c'est une nouvelle fonction.

**Nous rappelons que la dénomination de "Référents Thématiques" est certes nouvelle mais elle a été mise en place à la création de l'OFB pour reprendre des fonctions qui existaient déjà (correspondants départementaux à plus de 50%, techniciens transversaux) ainsi que les "adjoints au CSD ONCFS" qui n'ont pu être repositionnés sur des fonctions équivalentes.**

**Une demande est également formulée pour pouvoir discuter directement avec le directeur général des possibilités de reconnaissance des CUT, RT et autres personnels.**

Comme nous, une OS revient sur la difficulté récurrente à obtenir les PV officiels des instances. C'est inadmissible ! L'administration ne reconnaît pas ses erreurs. C'est une véritable entrave au travail des représentants du personnel qui, si la situation se poursuit, ne participeront plus aux groupes d'échange.

Le Sne-FSU demande encore une fois les PV des CHSCT des ex-EP (AFB, ONCFS). Le directeur général s'engage à les transmettre.

La DGA, Stéphanie Antoine, réagit sur la prétendue fermeture du dialogue social à l'OFB. Pour sa part, elle anime le "groupe contact" de l'OFB et elle signale son ouverture récente à tous les métiers exercés dans les SD. Composition : 4 CUT, 4 référents thématiques, 1 chef d'USM, 1 chef de pôle de BMI, des CSD et des CSD-a.

Super! On découvre en séance la mise en œuvre de ce "groupe contact", sans aucune concertation préalable et surtout sans aucune OS représentant les personnels. L'OFB continue de se construire à marche forcée et à concerter en autarcie, avec des personnels triés sur le volet par l'administration, en refusant d'y adjoindre les représentants des organisations syndicales élues par les personnels.

**C'est cela le dialogue social à la sauce OFB !**

### **INSTRUCTION « HABILLEMENT » : Apparition d'une troisième tenue !**

Un uniforme « *permet aux agents d'asseoir aux yeux des tiers leurs prérogatives d'inspecteurs de l'environnement* » lors des missions de police, et cela ne nous gêne pas, bien au contraire. Cela apparaît primordial pour la sécurité des personnels dans le contexte grandissant d'agression contre les représentants de l'état quels qu'ils soient. Cependant, la majorité des OS alertent la direction sur la nécessité d'adapter la tenue à l'activité réalisée (sauf l'UNSA qui revendique le port de de l'arme et de l'uniforme siglé « Police de l'environnement » en permanence).

« *On ne protège bien que ce que l'on connaît bien !* » reprenait la ministre il y a un an. Les missions de connaissance sont donc à la source de toutes stratégies de préservation de la biodiversité. Aussi, dans les territoires les agents.es doivent pouvoir réaliser ces missions sans être entravé.es ou agressé.es à cause de tenues inadaptées.

Cela ne nuit nullement à notre mission de protection de l'environnement, car nos prérogatives d'IE permettent de constater une infraction sans intervenir immédiatement et de verbaliser ultérieurement si nécessaire, en menant des investigations très poussées.

C'est pourquoi, le Sne-FSU propose, comme FO et la CGT, la possibilité de continuer à porter une tenue non-siglée « Police » lors des missions de connaissance, ainsi que des tenues adaptées (équipements de protection individuels) lors de travaux manuels (notamment dans les PNM).



Le sujet est clivant, les débats et les positionnements passionnés ! Pourtant, la directrice de la police (Mme Crepon) et le directeur général ne souhaitent pas débattre des missions exemptées de ce port d'uniforme « police ». C'est hallucinant de la part de managers sensés donner un cadre. Ils déclarent que ces questions seront éclaircies pendant les débats sur l'instruction des missions de police.

**La DG va donc diffuser l'instruction d'abord et discutera ensuite. On peut s'attendre à des débordements hiérarchiques car les choses n'auront pas été clarifiées en amont.**

Sur le reste du document, le Sne-FSU s'indigne des atteintes à la vie privée (port des bijoux, des tatouages, du maquillage), des mesures discriminatoires (cheveux et barbe courte) et infantilisantes (interdiction des lunettes soleil, chewing-gum), ainsi que du manque de considération envers les femmes (les femmes enceintes n'étant prises en compte qu'après trois mois de grossesse).

Quant à la partie "galonnage de fonction", qui va avoir un impact rétrogradant sur certain.es agent.es ne faisant pas d'encadrement hiérarchique (TSE, CTE et référents), elle est reportée à une date ultérieure. La directrice de la police jugeant le sujet trop précoce et trop sensible.

Ce système permettait surtout aux « chefs » au niveau régional et national d'arborer des galons de colonel et aux grands « directeurs » ceux de général (trois étoiles pour le directeur général). Dans les services nous savons qui sont nos encadrants et ce n'est pas un super galonnage qui résoudra les éventuelles incompétences de management. Comme dit un vieil adage « *ce n'est pas l'habit qui fait le moine* » et tout cela ne participerait pas à l'amélioration de nos compétences mais accentuerait encore le mal-être actuel.

**On a clairement l'impression de vouloir nous imposer de plus en plus un fonctionnement militaire alors que nous sommes dans un établissement public administratif.**

**VOTES : 7 Sne-FSU et 2 CGT = Contre / 2 UNSA et 2 EFA-CGC = Pour / 6 FO = Abstention  
AUCUNE MAJORITÉ NE S'EST DEGAGÉE POUR OU CONTRE CE PROJET**

(Nota : La majorité au CT est de 6 voix et au CHSCT de 5 voix. Bien qu'il y ait eu plus de voix "contre" que "pour", les votes du CT et du CHSCT ont été exprimés sans qu'une majorité ne puisse se dégager)

### **SITUATION SANITAIRE :**

Pas de changement à court terme. Une évolution semble néanmoins envisagée à compter du 9 juin ou du 30 juin. Naturellement, dès que de nouvelles consignes gouvernementales et ministérielles seront diffusées, elles seront traduites au sein de l'OFB.

Encouragée par le Sne-FSU, la CGT et FO, la direction opte pour de la souplesse lors du retour du télétravail vers le présentiel au bureau. Les chefs.fffes de services sont encouragés.ées à adapter à chaque situation.

**Des détails importants pour le Sne-FSU,  
car ils peuvent faire la différence pour les collègues concernés.**

### **ENQUETE PSYCHOSOCIALE :**

**Le compte-rendu « flash » de la DRH mentionne singulièrement « La sélection du cabinet chargé de réaliser cette enquête est en cours. Suite aux échanges lors de la séance du CHSCT-CT, il a été décidé qu'une audition des deux cabinets pré-sélectionnés se tiendrait très prochainement par le comité de suivi composé à parité de représentants des personnels du CHSCT et de l'administration. »**



**Ce qui n'est pas dit** c'est que le président du CHSCT avait précédemment accepté d'associer les représentants du personnel dès l'étape de pré-sélection des 4 cabinets initiaux, ce qui n'a pas été respecté puisque la DRH l'a fait dans son coin.

Devant l'indignation d'une majorité de représentants du personnel, le DGDR (M. Charissoux) accepte finalement d'intégrer deux représentants des OS (Sne-FSU et FO) aux auditions prochaines des deux cabinets.

**Vous comprenez pourquoi vos représentants.es sont hypersensibles à la question du dialogue social et de sa réciprocité... ?**

## CT de 13h45 à 18h00

### PROJET DE REEQUILIBRAGE DES EFFECTIFS EN SERVICES DEPARTEMENTAUX :

La directrice générale adjointe (Mme Antoine), en charge des territoires et des Outremer présente l'objectif de l'action. Il s'agit de renforcer de 1 à 3 ETP à l'horizon 2022, huit services départementaux franciliens et ultra-marins dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 10 ETP. Ce déploiement de 18 ETP se fera progressivement et à effectifs constants au sein de l'ensemble des SD.

Le sujet permet au moins de mieux appréhender les notions « d'effectifs cibles » et « de plafond d'emploi » (ETP). Les « effectifs cibles » sont les effectifs rationalisés par département à la création de l'OFB, au regard des effectifs cibles des anciens EP et des effectifs réels au 31 décembre 2019. Ces effectifs comptent environ 120 postes vacants qui permettent une souplesse de mobilité interne à l'OFB pour les agent.es qui souhaitent changer de département.

Les effectifs du « plafond d'emploi » représentent la contrainte que le ministère impose à notre établissement en termes d'ETP. Ce sont les postes réellement occupés. Il n'y a qu'une trentaine de poste ouvert à l'accueil de personnes extérieures à l'OFB.

Toutes les OS reconnaissent que le sous-effectif récurrent dans certains départements dégrade les conditions de travail des collègues concernés. Cependant, toutes s'accordent à dire qu'on ne peut résoudre cette difficulté avec le seul moyen du « déshabiller Paul pour habiller Jacques ! » Le sujet est ailleurs, la modification des effectifs cibles des départements démunis ne changera qu'à la marge le problème. La question de l'attractivité des services, tant sur la question du coût de la vie ou du mode de management qui y est pratiqué, n'est ici pas traitée.

Or, l'administration n'a jamais communiqué le schéma d'emploi et la cartographie de l'emploi depuis la création de l'OFB. Déclarer que l'on ne peut conduire une réflexion « adéquation-effectifs » / « enjeux-missions » que lorsqu'on aura les effectifs concernés après 2022, est une ineptie au regard des contraintes répétées de baisses d'effectifs imposées par Bercy.

Nota : Précédemment la direction avait pourtant réussi en prenant en compte les contraintes d'effectifs et les enjeux des anciens EP. On comprend qu'il est beaucoup plus facile de tailler à la serpe que de prendre le temps de redéfinir les enjeux dans chaque département à l'aune d'élections importantes.

**VOTES : 4 Sne-FSU, 3 FO, 1 CGT et 1 UNSA = Contre / 1 EFA-CGC = Abstention  
LA MAJORITÉ DES REPRÉSENTANTS EST DÉFAVORABLE À CE PROJET**

(Nota : la direction peut néanmoins mettre en œuvre son projet, car seul un vote unanimement « contre » de l'ensemble des OS aurait obligé la DG à le représenter aux représentants du personnel)



### DEMATERIALISATION DE LA FICHE DE PAYE :

La dématérialisation des bulletins de paye au travers de l'espace numérisé et sécurisé de l'agent public (ENSAP) vise à réduire l'empreinte écologique, à garantir la conservation de son bulletin de paye et à en sécuriser sa remise en début de mois suivant.

Le déploiement est prévu pour le premier semestre 2022 après la consultation du CA en juin 2021.

Le Sne-FSU a demandé à connaître l'impact de cette mesure sur les emplois du service paye, ainsi que les mentions obligatoires qui vont être reprises sur ces bulletins (ex : nom et adresse de l'employeur et service d'affectation de l'agent, contrairement à ce qui est actuellement fait) et le contenu du futur arrêté ministériel encadrant cette dématérialisation.

Le DGDR précise que ce n'est que le début du processus et qu'il reviendra vers les OS pour la partie finale et pour l'arrêté ministériel.

**VOTES : 4 Sne-FSU, 3 FO, 1 CGT, 1 UNSA et 1 EFA-CGC = Pour**  
**LES REPRÉSENTANTS SONT UNANIMEMENT FAVORABLES À CE PROJET**

### AJUSTEMENT ORGANISATIONNEL DE LA DIRECTION REGIONALE AURA :

#### **... ou « petits arrangements entre amis »**

Encore une fois, les documents d'analyse font défaut (organigrammes avant/après, présentation de la consultation et de l'avis des collègues des services concernés) pour permettre à vos représentants de comprendre pourquoi la DR souhaite tant supprimer le service « contrôle » de la DR AURA.

Le DRA présente le processus avec un poste supplémentaire permettant le transfert d'un collègue du SD42 à la DR et ... coup de théâtre ... nous apprenons que le collègue concerné (à quelques mois de la retraite) formule le matin même son désintéret pour le poste proposé par la DR... du coup le poste supplémentaire ne paraîtra pas à la mobilité (il a donc disparu !)... un joli tour de passe-passe !

Tout cela sent les petits arrangements entre potes... Car l'ajustement organisationnel proposé permet surtout de créer un poste de catégorie A (chef adjoint du SRP) pour qu'un agent puisse rester dans ce service, « *ce qui donnera par ailleurs une visibilité et un sens à sa récente promotion au corps des IAE* », comme le mentionne le document présenté par la DR. Ce technicien récemment promu IAE occupait auparavant le poste de chef de l'unité contrôle qui est supprimé.

Le Sne-FSU n'est pas le seul syndicat à s'insurger contre ces manigances et qui révèlent l'iniquité régnant dans le traitement des nouveaux IAE issus du corps des TE.

En effet, lors des années précédentes d'autres collègues TE ayant réussi le concours IAE n'ont obtenu aucun poste au sein de l'établissement !

**VOTES : 4 Sne-FSU = Contre / 3 FO, 1 CGT et 1 UNSA = Abstention**  
**AUCUNE MAJORITÉ NE S'EST DEGAGÉE POUR OU CONTRE CE PROJET.**

(Nota : Le représentant concerné d'EFA-CGC n'a pas pu participer aux débats et au vote).



## AJUSTEMENT ORGANISATIONNEL DE LA DIRECTION REGIONALE BRETAGNE :

### **... quand l'établissement doit gérer les crises d'une restructuration qui a négligé l'humain.**

Le sujet présenté par la Directrice Régionale est on ne peut plus épineux. Il s'agit de proposer la création d'une nouvelle unité dans le service départemental d'Ille & Vilaine pour pallier à divers problèmes (mal-être au travail, management, clans, défiance...) entre les agents du même service au sein d'un même établissement.

La DGA explique que d'autres réponses sont à l'œuvre (formation et réorganisation de service) et que celle proposée aujourd'hui figure dans la boîte à outils de la RH. Elle est mobilisée quand cela s'avère nécessaire.

Le Sne-FSU s'inquiète cependant des proportions prises par des situations de souffrance au travail. Quel message fait passer la direction de l'OFB quand elle modifie au gré des difficultés rencontrées les organigrammes de tels ou tels services ?

Le Sne-FSU votera pour cette nouvelle organisation dans la mesure où elle apportera peut-être une quiétude aux collègues en souffrance.

**VOTES : 4 Sne-FSU et 1 CGT = Pour / 3 FO, 1 UNSA et 1 EFA-CGC = Abstention  
LA MAJORITÉ DES REPRÉSENTANTS EST VORABLE À CE PROJET**

## AVANCEES SOCIALES :

### **Contractuels sous quasi-statut :**

Le DGDR annonce qu'il n'a pas plus d'informations, que celles données lors de la CCPL concernant l'abondement ministériel de 250k€. On ne sait toujours pas si cette augmentation concernera l'indemnitaire ou le traitement indiciaire.

Les taux de promotions sont sortis et identiques à l'année précédente (on avait pourtant demandé et espéré qu'ils seraient plus élevés) ... Le Sne-FSU demande de nouveau une augmentation de ces taux pour l'année prochaine.

### **Requalification des ATE dans le corps des TE :**

Le DGDR annonce que les critères du concours spécial ont bien été modifiés pour l'année 2021. Celui-ci ne prend plus en compte les évolutions possibles du candidat dans son environnement professionnel (vers des postes de management).

De plus, les ATE sur les listes complémentaires n'auront pas à repasser le concours. Ils passeront TE dès l'année suivante si le nombre de postes au concours le permet.

De ce fait, les 7 ATE de la liste complémentaire du concours 2020 ont été nommés TE dès cette année 2021. Ce qui ne laisse plus que 189 places au prochain concours sur les 196 places prévues.

Les agents qui seront inscrits sur la liste complémentaire du concours 2021 seront eux nommés TE dès janvier 2022. **En tout, ce seront donc 392 ATE qui devraient être requalifiés TE, à quelques mois d'intervalle, par les concours spéciaux 2021 et 2022.**



**S'agissant des requalifications par la liste d'aptitude (LA), 97 ATE ont été nommés TE en 2021 (40 % des postes prévus au concours 2021 + 40 % des détachements 2020 dans le corps des TE).**

Pour la liste d'aptitude (LA) 2022, totalisant au moins 78 noms, 20% des ATE seront nommés au mérite. Cela se fera normalement au mois de juillet 2021 pour qu'ils ne se présentent pas au concours s'ils sont promus en janvier 2022.

### **POINTS AJOUTES A LA DEMANDE DES ORGANISATIONS SYNDICALES :**

**Établissement de la liste des postes concernés par les opérations de restructuration mentionnées dans l'arrêté du 13 mars 2020 (prime restructuration service, départ volontaire, allocation mobilité conjoint).**

Le DGDR répond que ses services y travaillent. Il dit qu'on va y arriver.

**Recours à d'autres statuts (PNA, contractuels) pour les postes d'IE, plutôt qu'en détachement sur le corps des Techniciens de l'Environnement comme cela se faisait jusqu'à présent.**

La DRH (Mme Gratton) déclare que le MTE pousse l'OFB dans ce sens et qu'ils ont donc le sentiment que l'analyse est partagée (...)

Le Sne-FSU signale que la note du MTE du 19 février 2021 *sur les conditions d'emploi des agents titulaires affectés au sein des établissements publics à caractère administratif* précise pourtant que « ***La PNA consiste à affecter un agent sur un poste dont les fonctions répondent aux missions de son corps sur un emploi relevant d'un autre service que le sien*** ».

Ce qui n'est pas le cas pour les TSDD, les TSMA et les TSF au regard des statuts de leur corps et des fiches de postes « ***d'inspecteurs de l'environnement*** » commissionnés au titre du code de l'environnement.

FO abonde dans notre sens et signale qu'il n'est pas raisonnable de traiter de telles questions avec autant de négligence.

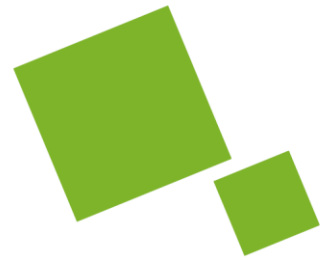
Le DGDR, piqué au vif, s'emporte et accuse une réception très tardive de questions diverses, alors qu'elles ont été envoyées par les OS bien en amont des temps réglementaires.

Il clos ensuite la séance et coupe brutalement la connexion à 18h00 pour pouvoir regarder le film « *Faune sauvage 2.0* » diffusé par l'établissement, alors que l'article 19 du règlement intérieur prévoit que le président « ***prononce la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour*** ».

**On voit parfaitement que les priorités ne sont pas le dialogue social avec vos représentants.**

**Point demandé par les OS (5 représentants : 4 Sne-FSU, 1 UNSA) : **Jour de repos lorsqu'un jour férié tombe un samedi non-travaillé, pour les personnels soumis à une continuité de service.****

Ce point suivant n'a donc encore une fois pas pu être discuté (volontairement ? On vous laisse le soin d'en décider).



**Par ailleurs, aucune réponse n'a été apportée aux questions diverses suivantes :**

- Rendu de la mise en œuvre des Lignes de Gestion (LDG) 2020 pour en discuter et les améliorer, comme cela est prévu dans les documents de cadrage ;
- Point sur les évolutions des systèmes informatiques (objectifs de l'établissement et point d'information sur la charte informatique qui doit être intégrée au règlement intérieur) ;
- Modalités de recours aux contractuels sur des postes dits « non-permanents » :

L'OFB a-t-il recours ou prévoit-il de recourir à des « contrats de projet » pour pourvoir les postes temporaires nécessaires à certains projets de longue durée ?

**En conclusion, la direction demande aux personnels et aux organisations syndicales de respecter les textes mais elle s'arroge le droit d'y déroger, ceci sans vergogne.**

**Malgré ce que martèle notre directeur général, on voit que les priorités de certains/certaines de ses subalternes ne sont absolument pas le dialogue social avec les représentants des personnels.**

**PLUS QUE JAMAIS, PLACE À L'HUMAIN !!!**



**Contactez votre section « Biodiversité »**

**Haut-de-France - Normandie**

stéphane.plessis@ofb.gouv.fr  
06 78 67 83 40

**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**

stéphanegarniersne@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 69 31 37 36  
[isabelle.heba@gmail.com](mailto:isabelle.heba@gmail.com)

Pascal WANHEM  
06 20 99 91 84  
[wanhem.sne@gmail.com](mailto:wanhem.sne@gmail.com)

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU

