

Flash Instance

CT



Eaux & Milieux Aquatiques



N° 10

**25 NOVEMBRE
2016**

Elus CT

TITULAIRES :

Yannick POGNART
yannick.pognart@onema.fr
06 72 08 12 63
Rémy ARSENTO
remy.arsento@onema.fr
06 72 08 10 10

SUPPLEANTS :

Laurent NUNEZ
laurent.nunez@onema.fr
06 72 08 15 70
Julie LEFRANCOIS
julie.lefrancois@onema.fr
06 72 08 10 04

WEB

Site du SNE-FSU Onema :
<http://www.sne-fsu.org/sne/spip.php?rubrique51>

Adresse électronique :
sne.fsu@onema.fr

Engagement,
Ethique,
Cohérence

Comité Technique du 23 novembre 2016

Présents :

Représentants de l'administration :

P. Michelet, S. Gravellier, C. Gratton, A. Chauvière, A. Helleboid, R. Berrebi, P. Larbouillat, L. Lo Presti Atienza

Organisations syndicales :

SNAPÉ-Solidaires : S. Lafon et F. Kolakowski (en visio).
SN- CGT : V. Vauclin, F. Lamand et O. Meyer (expert)
SNE-FSU : Y. Pognart (en visio) et R. Arsenato.

Secrétariat adjoint assuré par la CGT.

Ordre du jour :

Point d'actualités

Pour avis

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 6 octobre 2016, **Approbation reportée,**
2. Présentation du projet de plan de formation AFB 2017, **APPROUVE Vote unanime.**

Pour information

3. Point d'étape sur la mutualisation AFB/ONCFS
4. Procédure de mobilité suite au pré-positionnement
5. Conditions de versement de la PSR part variable 2016 pour les agents contractuels
6. Régime indemnitaire des agents titularisés dans des corps du MEEM

Questions diverses

- la situation dans les services suite à l'exercice de requalification (demandée par SNE-FSU),
- la situation des groupes de travail AFB (groupes miroirs, ateliers perspectives,..) (SNE-FSU)
- un point Quatrem (anciennement Groupe AZUR) (SNE-FSU),
- un point sur la future direction de l'AFB (CGT).

POINT 1 : Approbation du procès-verbal de la séance du 6 octobre 2016

Les corrections sont arrivées tardivement du fait des délais de transmission des documents. Aussi le directeur général propose que la DRH intègre les modifications apportées par chaque O.S et renvoie le document pour une validation par mail. Proposition acceptée par les O.S.

Point d'actualité :

Par le directeur général

AFB : le décret AFB est actuellement au Conseil d'Etat depuis quelques jours. Il devrait sortir dans les derniers jours de novembre ce qui permettra d'avoir les bases juridiques de la désignation du futur directeur général de l'AFB et des deux directeurs généraux adjoints. La sortie du décret permettra également d'obtenir un arrêté interministériel pour le budget AFB. Les membres du CA nommés par la ministre pourront l'être rapidement et une réunion d'installation du CA devrait se tenir en janvier. Cette 1^{ère} réunion servira à nommer le président du CA et à régler les points fonctionnels (règlement intérieur du CA, commissions ad hoc prévu par le décret, ...).

Le CA de l'établissement public du Marais poitevin a demandé son rattachement à l'AFB (concerne moins de 10 personnes).

Projet de Loi de finances rectificative pour 2016 : inquiétude à la lecture du projet de Loi paru il y a quelques jours puisque on trouve dans son article 3 la mention suivante : " Il est opéré en 2016 un prélèvement de 90 millions d'euros sur le fonds de roulement de l'Office national de l'eau et des milieux aquatiques". Cette possible contrainte sur le budget nous fait soucier et pose question.

Le SNE-FSU rit jaune en indiquant qu'il avait malheureusement anticipé la chose avec sa demande de précision lors du dernier Comité Technique (Cf. http://snfsu.org/IMG/pdf/flash_instance_no_8_-_comite_technique_onema_6_octobre_2016_cle81a151.pdf).

Nous indiquons que l'ADEME risque la cessation de paiement pour les mêmes raisons (prélèvement sur fond de roulement).

POINT 2 : Présentation du projet de plan de formation AFB 2017

Présentation A. Chauvière

En préambule A. Chauvière nous présente la nouvelle adjointe, récemment arrivée : Alexandra Helleboid.

A retenir :

Pour élaborer ce projet, il y a eu un travail commun des services Ressources Humaines (RH) des 4 établissements. Travail pas simple car fonctionnement différent d'un établissement à un autre :

- **PNF** : plan de formation annuel, offre **essentiellement individuelle**
- **ATEN** : plan de formation annuel, **offre de formation individuelle**
- **AAMP** : **offre de formation collective** (formations obligatoires) et **individuelle**
- **ONEMA** : plan de formation pluriannuel, **offre de formation majoritairement collective** et individuelle

Il y a eu un travail de 6 mois afin de comprendre les fonctionnements de chacun.

Avec le plan de formation 2017 apparaîtra la **dématérialisation des inscriptions** qui devrait être active début 2017 via une plateforme dédiée en ligne.

Dorénavant il y aura 3 opérateurs :

- La Direction de la recherche, de l'expertise et du développement des compétences (DREC) avec 2 centres de formation (Montpellier, Le Paraclet),
- Le ou la chargé(e) de gestion RH dans les Directions régionales,
- La DRH.

L'offre de formation interne comprend **120 actions de formation collective dont 30 nouvelles et 90 déjà existantes plus la formation individuelle**. 7500 jours programmés pour la formation collective. Plus d'une quarantaine de responsables / ingénieurs pédagogiques et 70 formateurs internes.

Le plan de formation sera évolutif pour tenir compte de la feuille de route de l'AFB.

La DRH n'a pas eu le temps de réunir les OS en amont pour une présentation (ce qui se faisait habituellement) mais ce sera de nouveau le cas l'année prochaine.

Remarques des O.S :

SNE-FSU : le plan s'améliore d'année en année. Nous tenions à noter cet effort.

Qu'en est-il de la formation interne des agents des parcs nationaux ? C'est l'Aten qui assurait cette mission qui est dorénavant dévolue à l'AFB et là on ne la retrouve pas dans le catalogue. De plus, les années précédentes, des agents de l'ONEMA suivaient des formations « parcs nationaux » (sécurité en montagne par exemple) et vice-versa des agents des PN pouvaient avoir accès à des formations plutôt naturalistes organisées par l'ONEMA.

A. Chauvière : à l'AFB, il y aura un programme de formation interne (celui présenté aujourd'hui pour les agents) et un catalogue externe (qui sera aussi accessible aux agents AFB). Les agents des parcs nationaux en bénéficieront. Pour les formations sécurité montagne le dispositif restera le même à savoir un dispositif extérieur. Pour les agents de l'AFB provenant des petits établissements nous allons proposer des formations individuelles et nous verrons pour la création de formations collectives.

CGT : dans les 3 derniers plans de formation, le nombre de jours de formation était de 6 en moyenne par agent. Sommes-nous sur les même taux cette année avec tous les stages annulés ?

A. Chauvière : en 2015 effectivement en moyenne cela correspond à 6 jours (hors formation sécurité obligatoire). Le bilan de formation 2016 sera exposé lorsqu'il sera prêt. Certains stages ont été annulés en particulier en début d'année, c'est assez courant et cela se produit chaque année.

Le directeur général : même si l'on espère le contraire, on peut craindre qu'il y ait un trou d'air en 2017.

A. Chauvière : surtout en début d'année. Nous allons avoir besoin de communiquer surtout vers les autres établissements.

Le directeur général : est ce que dans la forme ce plan représente un gros changement ? Pour l'onema c'est relativement proche mais pour les autres établissements c'est assez différent.

Le SNAPE-Solidaires : les entretiens annuels avec les agents sur cette thématique formation se déroulent tardivement en mars. Ce timing ne laisse pas grande possibilité pour actualiser le plan de formation !

Le SNE-FSU : nous demandons depuis plusieurs années à avoir un retour sur ces entretiens. Cela est présenté comme un socle de la politique de formation et pourtant ils ne sont pas exploités...

A. Chauvière : le plan de formation prend en compte les besoins de l'établissement en priorité. Sur les entretiens, même si ceux-ci sont tardifs, nous y répondons par l'adaptation avec des formations individuelles qui peuvent se construire à tout moment.

C. Gratton : l'exploitation des entretiens est un objectif que nous avons en ligne de mire dans le cadre de l'AFB.

R. Berrebi précise plusieurs éléments : le taux de réalisation (exécution de la programmation) est en progrès constant depuis 3 ans. Nous verrons pour 2016 si les annulations enregistrées en début d'année ont pesé.

Dans le bilan de cette année il faudra noter la priorité donnée aux stages de la formation initiale (formation des nouveaux TE).

A noter qu'un grand nombre de stages se tient avec des personnels venant d'autres horizons (DDT,...) cela apporte de la souplesse pour remplir les formations. Ce système sera conservé dans l'AFB.

Le SNAPE-Solidaires demande des précisions sur la formation "attestation spéciale passager".

Réponse de la DRH : s'adresse aux agents qui transporteront des personnes hors AFB (journaliste, partenaire,...) sur des embarcations.

Le SNE-FSU remarque et se félicite du développement toujours plus important de la thématique "gouvernance et acteurs". Nous portons cette demande depuis plusieurs années.

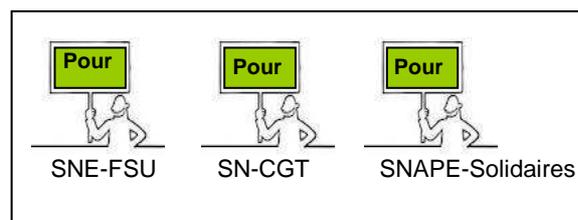
Nous remarquons également la formation "comprendre les mondes agricoles" qui devrait satisfaire nos nombreux détracteurs...

Le directeur général : je considère qu'en matière agricole il est très important de connaître les éléments qui fondent les décisions des agriculteurs, leur mode de réflexion...cela ne veut pas dire qu'on est d'accord.

La CGT : nos priorités (environnement,...) ne sont pas celles des agriculteurs. Dans ce rapport de force, nous sommes en position de dominés. Il vaut mieux le savoir pour ne pas déprimer...

Le directeur général : cette formation sert à comprendre que ce ne sont pas forcément des échecs mais que les décisions se fondent aussi sur d'autres facteurs comme les cours mondiaux...

Vote : APPROUVE à l'unanimité



POINT 3 : Point d'étape sur la mutualisation AFB/ONCFS

Le directeur général : Rapport envoyé aux agents n'est pas une découverte puisqu'il y a eu depuis un comité technique et un comité de suivi mutualisation. L'eau a coulé depuis...il y a eu une séance du CA ONCFS tendue, un courrier du président de la fédération nationale de la chasse sur le sujet et un comité technique ONCFS abordant la chose. Les objectifs autour de la mutualisation sont donc revus à la baisse et la position générale serait maintenant plus proche du : "ouh là là pas si vite on a le temps..."

Donc il ne faut plus imaginer des passages successifs par vague mais plutôt privilégier la mise en place de départements test avec un dispositif proche de ce qui était envisagé (1 préfigurateur et son adjoint). Il faudra ensuite se laisser le temps de l'analyse, le temps du retour d'expérience...

(note SNE-FSU : cela sent l'enterrement de première classe !)

Le SNAPE-Solidaires demande comment s'effectuera le choix des départements. Il souhaite que cela soit représentatif avec des services ciblés comme devant bien se passer mais aussi d'autres où cela semble plus délicat.

Le directeur général répond que nous ne sommes pas obligés d'aller chercher les "emmerdes" ! Le calendrier sera peu ou prou le même. Il relève une fois encore la spécificité du cadre de la Loi qui précise notamment que les missions de police s'effectuent "dans le cadre d'unité de travail commune". Même s'il y a une marge d'interprétation juridique, ce point est à prendre en compte.

Il indique que la mécanique de test va permettre d'appréhender les problématiques d'autorité fonctionnelle et hiérarchique.

Le sujet sera abordé plus en détail dans quelques jours lors du comité de suivi (COSUI) mutualisation (ndlr le 25/11) mais il annonce que des groupes de travail vont être proposés qui associeront les OS.

Le SNE-FSU : le COSUI sera effectivement l'instance la plus adaptée pour poursuivre la discussion. Malgré tout nous pouvons redire que pour nous il y a une somme de pré-requis important pour mener cet exercice à bien : harmonisation régimes indemnitaires, règlements intérieurs,...

Notre OS milite depuis toujours pour une police de l'Environnement au sens large et continue de militer pour l'intégration de l'ONCFS dans l'AFB, donc ne peut être opposé à la mutualisation, ceci dit il nous remonte de nombreux bruits alarmants des départements : untel serait déjà désigné chef de service, dans un autre département le chef de l'oncfs ferait de l'entrisme créant des difficultés dans le service Onema, ailleurs un préfet va plus vite que la ministre en fléchant déjà les responsabilités, ici un CSD Oncfs empiète sur les prérogatives Onema... Ces faits créent du stress et des ressentiments entre les agents des services.

Nous vous demandons donc officiellement ce que vous comptez faire pour aider les agents et CSD bousculés dans les départements ?

Nous souhaitons connaître le nombre de départements concernés par les tests.

Le directeur général : a priori une grosse dizaine.

Pour le reste, je n'ai pas eu de remontées particulières (canal des DIR) en ce sens mais je n'écarte pas l'idée que certains prennent leurs rêves pour des réalités. Si le seul enjeu est de savoir qui est le chef...c'est dommage ! Une "convention" de mutualisation est à écrire.

La CGT rejoint le SNE-FSU sur les signaux négatifs reçus et indique que plusieurs CSD Oncfs font les matamores ce qui ne rend pas simple la situation en département.

Le SNE-FSU rappelle que le rapport envoyé par les 2 directeurs pointe le problème de la prime de CSD concerne 90 personnes mais qu'il existe également le problème de l'alignement de la prime de risque qui concerne tous les agents (ATE/TE).

La CGT partage cette observation.

Le directeur général : la période de test va s'étaler sur un cycle de travail (une petite année par exemple mars 2017-début 2018). Il faudra des dispositifs de restitution, de retour d'expérience. Il faudra aussi tester des choses différentes d'un département à l'autre. Il reste à caler la méthode et le choix des départements.

POINT 4 : Procédure de mobilité suite au pré-positionnement

Le directeur général : 27 postes ont été ouverts à la mobilité. Ces postes ont vocation à être pourvus en 2017.

Cela ne concerne pas les mouvements ATE /TE qui se dérouleront dans le cycle de mobilité habituel.

La CGT demande si dans cette liste sont inclus les postes déjà demandés au cours du pré-positionnement ? Le directeur général répond par l'affirmative.

Sur les mobilités et le pré-positionnement : le directeur général identifie 2 cas :

- celui où la demande de changement de poste ne démunit pas le service de départ et intéresse le service d'accueil : sera regardée favorablement
- celui où la demande de changement de poste démunit le service de départ : la réponse sera alors négative et la proposition de cette mobilité sera traitée alors après-coup et hors cadre de prépositionnement selon les règles classiques de mobilité.

La CGT expose le cas d'une personne qui a refusé le poste proposé qui avait été modifié fortement et qui demande une mobilité. Elle sera en concurrence avec une personne d'une dir excédentaire. Est-ce que le critère de choix pourra alors être le fait que sa fiche de poste soit significativement modifiée ?

Le directeur général : oui ce sera possible.

La CGT demande si cette règle est déjà actée ?

La secrétaire générale indique qu'une note existante précise qu'il y aura un entretien expliquant les critères de choix. Elle rappelle que le pré positionnement et la mobilité ce n'est pas la même chose.

La CGT demande si le nombre de mobilités fonctionnelles en DIR est connu ?

La secrétaire générale répond qu'il n'y a pas encore de statistiques définitives.

A. Chauvière précise qu'il y a eu 228 refus de pré-positionnement lors de la première vague et 133 retours lors de la seconde vague dont seulement 7 qui ont poursuivi le refus.

POINT 5 : conditions de versement de la PSR part variable 2016 pour les agents contractuels

Présenté par L. Lo Presti Atienza

Pour l'année 2016 :

1. les critères retenus en 2014 sont conservés ;
2. la compensation se fera à hauteur de 35 % comme le prévoyait le calendrier.

La prime PSR arrive en fin du cycle. L'an prochain les cartes seront rebattues. Un nouveau groupe de travail sera organisé et de nouveaux critères seront déterminés

La CGT demande s'il est possible d'avoir un tableau annualisé pour avoir une vision globale.

L. Lo Presti Atienza : une information à la CCP est habituellement réalisée, ce sera le cas à celle de début d'année prochaine. Nous détaillerons notamment le nombre de bonus et malus par groupe.

Le SNE-FSU : dernière réunion sur le sujet puisque après arrivera le quasi statut. Vous voyez à quel niveau le Régime indemnitaire (RI) du quasi statut ?

Le directeur général : une réunion est organisée par le secrétariat général du ministère sur ce sujet. Les OS sont invitées.

L'Onema organise une réunion sur le sujet du quasi statut (englobera la question du RI) pour les personnels le 7 décembre. On nous a fait grief du manque d'information mais il n'y avait pas gd chose de stabilisé.

C. Gratton : la partie réglementaire va sortir et après les notes de gestions doivent sortir. Nous ne sommes donc pas en capacité de répondre maintenant. Les notes de gestion seront discutées

Le SNE-FSU : les os revendiquent que le RI soit équivalent à ceux des fonctionnaires.

La secrétaire générale indique qu'il n'y aura pas de perte et que cela a été budgété.

POINT 6 : régime indemnitaire des agents titularisés dans des corps du MEEM

Dans le cadre des concours dits de déprécarisation «Loi Sauvadet», l'Onema doit rémunérer les agents lauréats du concours en position normale d'activité. Or, l'établissement ne dispose pas, à ce jour, de notes de gestion internes permettant de cadrer le versement des primes à ces agents.

Compte tenu de la création de l'AFB au 1er janvier, il apparaît opportun que ces notes de gestion ne soient mises en place qu'en 2017, afin notamment d'harmoniser les critères de versement à l'ensemble des 4 établissements fusionnés. Un groupe de travail sera donc constitué dès le début de l'année 2017 puis une concertation sera organisée avec les représentants du personnel.

A titre transitoire, et dans l'attente de la mise en place de ces notes interne, la mise en paiement des primes et indemnités des agents concernés se fera sur la base des règles définies par le Ministère en charge de l'Ecologie, retranscrites dans les fiches financières fournies par ce dernier lors de la titularisation de ces agents.

La mise en paiement concerne 2 agents seulement car pour les autres les arrêtés n'ont pas encore été reçus.

Pour fixer le montant 2016 : on met la part individuelle au minimum et on fait monter le curseur jusqu'à ce qu'il n'y ait pas de perte de salaire (au moins égal).

32 déprécarisés en 2016 :

3 attachés administratifs

16 ITPE

8 SACDD

3 adjoints administratifs

3 adjoints techniques

Questions diverses

- Demande de précision sur la future direction AFB (demandée par CGT) :

Le directeur général indique que l'organigramme évoluera en cours d'année (adaptation). Concernant la direction, avec toutes les précautions d'usage, il précise que C. Aubel, directeur d'installation, sera probablement le directeur de l'AFB entouré de deux directeurs généraux adjoints A. Neveu et P. Michelet. Tant que les arrêtés sous responsabilité de la Ministre ne sont pas pris, ces noms restent putatifs.

Sophie Gravelier devrait être nommée secrétaire générale de l'AFB.

Les directeurs adjoints n'auront pas de fonctions hiérarchiques.

La CGT : c'est étonnant car C. Aubel vient du monde associatif contrairement aux habitudes dans ce type de nomination.

- Situation dans les services suite à l'exercice de requalification (demandée par SNE-FSU) :

Suite à la parution de son Flash Info sur cette thématique, le SNE-FSU souhaite connaître l'avis du directeur sur le sujet. Nous rappelons que les services territoriaux sont largement affectés par les conséquences de cet exercice (mal être, perte de motivation et tiraillements entre agents).

De plus, suite à l'absence de consignes données aux managers sur ce que seront les missions futures des "élus", **nous souhaitons, encore une fois, obtenir des précisions sur la suite de l'exercice et notamment savoir si les requalifiés continueront à réaliser les mêmes missions qu'auparavant ou si de nouvelles fiches de poste seront construites.**

Le directeur général : je partage le constat que 50 postes ce n'est pas beaucoup, je partage le constat que l'arrivée de ces postes se fait tardivement puisque l'attente date de 2011.

Sur le mode de sélection, il faut dire que nous n'arriverons jamais à avoir des critères incontestables...il y a une part de subjectivité.

Sur une éventuelle suite à ce plan, je n'ai pas d'information mais si je regarde le futur calendrier social du ministère je vois une réunion qui n'est pas sans lien (celle du 15 décembre 2016 consacrée à l'examen des missions des ATE/TE). Il ne serait pas indécent qu'il y ait un nouveau mouvement mais... je n'ai pas la main.

Sur les fonctions des requalifiés, le directeur rappelle que **ce n'est pas une promotion mais une requalification**. Ce n'est pas le poste qui change mais l'individu qui est valorisé. L'idée n'est pas de modifier structurellement les fonctions des uns et des autres. J'ai déjà dit que je n'étais pas chaud pour créer des postes d'adjoints. Par contre des missions spécifiques, des responsabilités supplémentaires pourraient leur être allouées dans le cadre de l'AFB et de la mutualisation. Il prend quelques exemples : mission de représentation, de pilotage et d'animation. Le directeur se dit très ouvert sur le sujet. Clairement il ne s'agit pas de modifier en profondeur les missions actuelles.

La CGT : Rappelle que la revendication de l'Intersyndicale était une requalification pour tous sans changement de métier alors que là c'est un changement de missions pour une petite minorité d'agents.

Le directeur général redit qu'il s'agit d'une requalification pas d'une promotion. Oui il pourra y avoir des responsabilités nouvelles mais pas automatiquement de nouvelles fiches de poste.

- La situation des groupes de travail AFB (groupes miroirs, ateliers perspectives,..) (Demandée par le SNE-FSU)

Sur les groupes miroir, la secrétaire générale précise qu'ils se rencontrent 1 fois par mois. Le groupe onema fonctionne bien les autres de manière plus erratique.

Contrairement aux premières sessions qui se déroulaient exclusivement en physique dorénavant la participation peut s'effectuer en visioconférence. Nous essayons de mettre des choses en place en face des préconisations de ces groupes miroir. Exemples cités : parution de la lettre AFB "la brève" (pour cibler plus le quotidien des agents), l'organisation au niveau régional de rencontres avec les futurs partenaires (3 formats : journées cohésion, réunion cohésion + autres établissements AFB et journées AFB (PN, DDT, DREAL,...), un trombinoscope en construction (pour mieux connaître qui fait quoi), des rencontres entre parc terrestre et parc marin, une cartographie des compétences.

Beaucoup de ces réalisations s'appuient sur le service communication.

Le groupe miroir permet aussi de percevoir les inquiétudes et les attentes des personnels.

Sur les ateliers perspectives : ils sont au nombre de 10. Certains ont commencé. Au total 147 participants. Chaque groupe se réunit 2 à 3 fois et produit des préconisations. Il y a un(e) référent(e) du CODIR. Nous disposerons du travail de ces groupes en mars 2017.

56 % des participants viennent de l'Onema (24 % du siège, 11 % des DIR, 21 % des SD). 30 % de l'AAMP, 7% ATEN, 6 % PNF.

- Point Quatrem (anciennement Groupe AZUR) demandé par le SNE-FSU :

Le SNE-FSU souhaite avoir des explications sur les contrats Prévoyance contractés par certains agents (une vingtaine). Nous avons des remontées décrivant d'énormes difficultés à récupérer et à s'informer sur les contrats et les garanties contractés. **C. Gratton** confirme ces difficultés. Elle indique que la DRH suit ce dossier et accompagne les agents (envoi de mise en demeure, consultation juridique,...).

La DR H rappelle qu'elle souhaite construire une offre de mutuelle en 2018.

C'était le dernier Comité Technique Onema, le prochain sera le premier de l'ère AFB. La composition de cette instance va donc évoluer.

Voici la nouvelle répartition des sièges :

- **4 sièges pour le SNE-FSU,**
- **3 sièges pour le Snape-Solidaires,**
- **2 sièges pour la CGT,**
- **1 siège pour FO.**

Vos représentants Onema du SNE-FSU ont été très heureux de vous représenter et de vous informer tout au long de ces années et vous donnent rendez-vous début 2017 pour vous accompagner dans la nouvelle aventure AFB.

FIN