

14 Octobre 2021

COMITE TECHNIQUE DU 21 SEPTEMBRE 2021

Le but premier de ce CT est d'aborder enfin les points, demandés par les organisations syndicales lors des précédents CT, qui n'avaient pas pu être traités faute de temps. Quelques sujets ayant été ajoutés depuis.

La séance s'ouvre par la déclaration liminaire du Sne-FSU (voir [ICI](#)).

Le Président, Denis Charissoux, explique que l'agenda du DG n'a pu lui permettre de venir, sans plus d'explication (C.Q.F.D. *bien sûr !!!!*). Concernant l'ASSOFB, il est sensible à ce qui est indiqué dans la déclaration et il faut faire baisser les tensions. Mais ce n'est pas à l'administration de prendre la main sur sa gestion, le but étant juste de trouver les moyens d'allouer les montants nécessaires à son fonctionnement. Les autres points seront abordés en séance ou reportés.

Procès-verbaux des séances précédentes

Les PV du 26 janvier et du 11 mars 2021 sont approuvés à la majorité.

Les organisations syndicales signalent qu'il manque encore des procès-verbaux. Le président s'engage à les faire parvenir pour la prochaine séance.

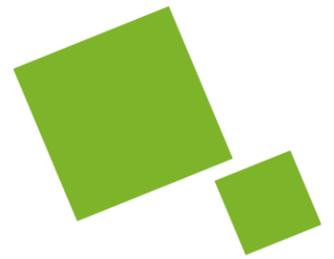
Info : Les procès-verbaux des séances du comité technique sont consultables sur l'intranet en suivant le chemin suivant : OFB | Instances de représentation du personnel | Le Comité Technique (CT) | Comptes-rendus 2020 ou 2021

Chantiers sociaux

A la demande du président, la DRH, Christelle Gratton, présente les chantiers RH 2021, suite aux annonces de la secrétaire d'Etat, Bérangère Abba.

- **Concernant le quasi-statut (QS)** : Le projet de décret rénovant les grilles indiciaires QS sera présenté au OS ministérielle le 04/10 et ne touchera que l'indiciaire (pas les durées d'échelons). Il sera soumis à l'avis du conseil d'Etat. La mise en paye de cette mesure pour la fin de l'année n'est pas assurée, mais il y aura bien un effet rétroactif au 01/01/2021. En fonction du coût que cela aura pour l'établissement (pour mémoire somme allouée de 250 000 € mais réévaluée à 278 000 €), s'il y a un reliquat, celui-ci sera reversé en indemnitaire. Cela pourrait alors être présenté au CT du 23/11.

Le Sne-FSU intervient sur les contractuels embauchés comme inspecteur de l'environnement, qui ne touche pas la prime de risque de leurs collègues ATE/TE, ce qui engendre un écart de traitement financier important pour un même métier. Une prime police devrait être créée pour compenser cet écart.



La DRH signale que la prime de risque sous QS n'est ouverte statutairement qu'aux Cat A, mais il faut voir ce qui peut être fait pour les IE. Elle précise que la prime de risque est indépendante de l'enveloppe allouée à l'ISR.

- Concernant les corps de l'environnement (ATE/TE) : Dans le cadre de la requalification des ATE en TE, la Fonction publique et le Ministère du budget ont accepté de porter la promotion par liste d'aptitude à 50% et par concours interne à 50% sur l'ensemble de la période de 5 ans de la mesure (2020-2024).

Cela se traduirait par une augmentation de la liste d'aptitude à plus de 50% dès 2021 (162 places) et une baisse du nombre de places au concours (112 places) pour compenser le déséquilibre de 2020.

Une liste complémentaire élargie serait également mise en œuvre afin de permettre aux agent.es de ne pas repasser le concours et d'être nommés dès l'année suivante (avec 270 inscrits cette année, la liste complémentaire devrait être assez longue pour couvrir l'ensemble des places ouvertes au concours 2022 et celui-ci ne devrait pas avoir lieu).

La liste d'aptitude 2022 sera examinée en octobre en même temps qu'une éventuelle liste complémentaire pour 2021.

Le Sne-FSU signale que l'annonce de la ministre de la Transformation et de la Fonction publique, le 6 juillet dernier à la conférence sur les perspectives salariales dans la fonction publique, d'une bonification d'ancienneté d'un an pour tous les agent.es de catégorie C au 1er janvier 2022, crée le doute chez de nombreux ATE. Ceux-ci craignent de perdre ces mois de bonification et un avancement à l'échelon supérieur plus rapide s'ils passent catégorie B cette année.

Le président annonce qu'un concours externe sera également mis en œuvre fin 2022 par l'OFB, sans préciser le nombre de postes ouverts qui sera établi en 2022 après stabilisation des effectifs dans les SD (la direction générale des territoires et outre-mer travaillant sur une répartition entre les SD au sein des DR).

Il confirme que les taux de promotions vont également être alignés vers le haut pour arriver au niveau des taux mis en œuvre pour les catégories B et A de la fonction publique (ATPE : 8,5 à 16,5 %, TSE : 9 à 18 % et CTE : 9 à 14 %).

Enfin, la DRH fait le point sur le transfert de gestion des ATE-TE à l'OFB. La bascule sur le logiciel RENOIR du ministère est en cours et les agent.es pourront consulter leur dossier de manière dématérialisée.

Retard de traitement des promotions et changements d'échelons

Pour les fonctionnaires : pour 2020 tout est traité, pour 2021 c'est en cours de traitement. Le DGDR nous informe que pour la fin de l'année sera mis en place un comité de pilotage régulier pour la transition de la gestion des corps vers l'OFB, en présence du DG, sur tous les sujets, y compris celui-ci. Les services de la DRH ajoutent qu'il reste quelques retards par rapport aux décisions RIFSEEP, les cas complexes n'ayant pas encore été notifiés. Pour les promotions de fin d'année, ce sera à l'OFB de réaliser les arrêtés.

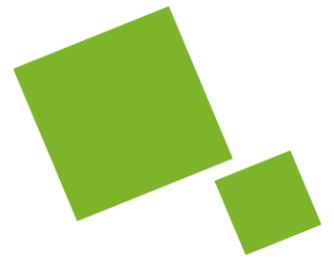
Le Sne-FSU rappelle qu'il n'y a pas que les corps de l'environnement, il y a aussi les agent.es du quasi-statut.

La DRH précise qu'en juillet il y a eu un point d'avancement sur les différents arrêtés. Puis il y a le passage en paye. C'est long, c'est ce qui explique le retard. Ce n'est jamais d'un mois sur l'autre. Pour cette année il n'y a pas trop de retard.

⇒N'hésitez pas à contacter vos représentants en CT si vous constatez que votre avancement n'est pas à jour.

Concours spécial requalification ATE

En complément des informations précédemment citées, les OS demandent à avoir la grille d'évaluation des épreuves du concours pour savoir sur quoi les candidat.es vont être jugé.es.



La présidente du jury, Astrid Letessier, signale que le ministère refuse que la grille soit diffusée aux agent.es. Il s'agit juste d'une grille support comportant des questions potentielles. La grille s'appuie sur le savoir, le savoir-être et le savoir-faire. Ce n'est pas à l'OFB de la diffuser. Il faut que les candidat.es prennent en compte le rapport du jury de l'année dernière.

Transfert DIF vers CPF

Ce sujet a eu sa réponse entre les deux CT par une diffusion d'un mail de la DRG à l'ensemble des agent.es.

Calendrier de réduction des effectifs et des services concernés

Suite à l'annonce de la stabilité du schéma d'emploi pour l'OFB, le Sne-FSU demande la communication des mouvements réalisés en internes et les services impactés, ainsi que des informations sur les différents effectifs.

Le Président précise qu'il n'y aura pas de changement d'organigramme des services sans que cela passe en CT. Il propose d'en parler au CT de novembre. La DRH ajoute qu'il pourra y avoir un focus sur les ATE-TE et le QS.

Le Président déclare ensuite que quel que soit le schéma d'emploi, l'administration continue la réallocation de postes dans les SD et les PNM (18 postes) pour les stabiliser.

Mise en œuvre marché Jancarthier

Le Sne-FSU dénonce les différences de mises en œuvre des réservations Jancarthier. Certains doivent passer par un validateur alors que d'autres ont un accès direct.

Alain Guibé, Directeur financier, explique qu'il existe 3 types de profils : voyageur autonome (commande et valide directement), chargé de voyage (qui réserve à la place de l'agent) et le "workflow " (l'agent préserve sur l'application Jancarthier et c'est validé ensuite par un validateur).

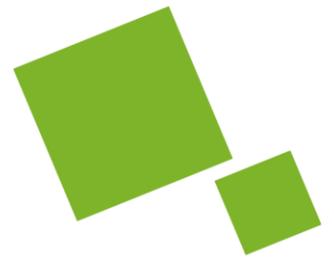
Le Sne-FSU dénonce le fait que le CT n'a pas été consulté sur la mise en œuvre de ces mesures. Un recours a été fait et on attend la réponse du Directeur général.

Modalités d'accueil lors des recrutements

La DRH informe que la note de service sur les modalités de recrutements à l'OFB, est l'application pratique des recrutements et rassemble dans un seul document toutes les voies de recrutements et de rémunérations possibles. Elle a un double intérêt pour l'administration car elle est visée par le contrôleur budgétaire pour valider les recrutements.

Le Sne-FSU, soutenu par une autre OS, dénonce la politique de recrutement des IE en CDD, CDI et position normale d'activités (PNA) d'autres fonctionnaires. Cela risque d'engendrer à terme la disparition du corps de TE. De plus, la PNA ne devrait pas être ouverte aux postes d'IE, si on applique la note ministérielle* de février 2021 sur les conditions d'emploi des agents titulaires affectés au sein des établissements publics à caractère administratif, car les statuts des corps d'origine des agents recrutés en PNA ne prévoit pas de missions de recherche et constatation d'infractions à la partie eau et nature du code de l'environnement, correspondant aux fonctions d'un IE à l'OFB. Il y a incompatibilité avec leurs statuts et ils devraient être pris en détachement sur corps.

Le Sne-FSU souhaite surtout que les collègues soient rémunérés de la même façon pour les mêmes risques encourus (ce qui est possible en détachement). Si non, quel sont les possibilités d'une prime complémentaire « police » pour combler la différence de traitement avec les TE ? En l'absence de cette prime, nous sommes contre les recrutements de personnels avec une différenciation de rémunération. De plus, les promotions des contractuels sont gérées par la



CCPM, sans en connaître le taux, alors que les ATE/TE seront gérés au 01/01/2022 par l'OFB et les PNA par leurs corps d'origine.

* *Nota* « 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. L'agent reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par son administration d'accueil ».

La DRH constate que les OS se positionnent sur les modes de recrutement d'un point de vue politique, alors que l'administration l'applique sur un plan administratif. Sur le recrutement externe, tous les recrutements sont complémentaires. L'OFB ne peut pas recruter que des jeunes. Sur les délais, c'est pareil pour les CDD et les détachements : période de 3 ans. Sur détachement et PNA, les lignes directrices de gestion (LDG) ont été validées par le MTE. La circulaire doit être lue comme peuvent être en PNA les agents dont les statuts correspondent aux missions du poste d'affectation. Pour les recrutements en PNA, l'établissement doit respecter la circulaire du MTE. La réponse du ministère (DAGE) est que les missions d'IE faisaient bien partie du corps des TSDD, donc ils doivent être en PNA. Pour les corps hors MTE, les recrutements se font en détachement sur corps. Sur le plan de la rémunération, c'est un principe de la fonction publique : sur un même job, on est payé selon son corps d'origine. Concernant les contractuels, il y a des services qui sont contents de pouvoir recruter. Il y a eu actuellement 7 recrutements en PNA et 20 en CDD.

Le Sne-FSU souligne que cela génère cependant des différences de retraite entre QS et Fonctionnaire. Pour le Sne-FSU, il faut éviter les différences de traitements et toutes les difficultés que cela entraîne (pour l'agent, pour les manager, ...), éviter les RPS en local, encore plus si c'est un contrat à durée déterminée, ce qui génère une augmentation de la précarité dans notre établissement.

La DRH signale que tous les recrutements faits en CDD ont été réalisés quand il n'y avait pas de fonctionnaire qui postulait, donc le recrutement en CDD n'a pas été priorisé par rapport à un fonctionnaire. Un groupe de travail sur le parcours de formation des IE va également être mis en place pour tenir compte de ces évolutions.

Le Sne-FSU demande quelles sont les possibilités de mobilité des contractuels ? Doivent-ils démissionner pour demander un autre poste ? De nombreuses questions se posent. La DRH répond que les contractuels peuvent postuler sur les autres postes d'IE ouverts en interne sans démissionner.

Bilan à 18 mois de la création de l'OFB

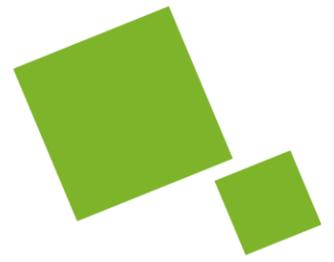
Le Président signale que ce bilan a été annoncé dès la préfiguration par le Directeur général. Si ce bilan génère une refonte organisationnelle, il y aura un passage en CT.

Mathias Delobel, Directeur de l'évaluation et des transformations, précise qu'il s'agit d'une démarche pragmatique : c'est un point sur un moment "T" de ce qui pose problème. Il y a dans la note quelques sujets arrêtés qui feront l'objet d'un rapport et il peut y avoir d'autres sujets qui émergent, ce n'est pas figé. Les problèmes doivent être pris les uns après les autres, mais il faut bouger au minimum ce qu'il doit l'être. Les sujets arrêtés sont :

- Stratégie d'intervention - analyse des processus DSIF/pôles - éventuelles conséquences sur l'organisation des pôles ou de la DSIF ;
- Organisation des services départementaux / régionaux ;
- Mer ;
- Direction des grands prédateurs terrestres ;
- Organisation cible du Cabinet.

Le Sne-FSU déplore le manque de matières affichées, seulement 5 indicateurs de ce qui ne va pas ! On pourrait en citer d'autres comme par exemple les ressources humaines !!!

Un point de situation aurait dû être réalisé comportant plus d'informations (sur les instructions, les réunions, ...). Pour nous, le document présenté est loin d'être un bilan et c'est dommage.



Stéphanie ANTOINE, Directrice générale adjointe, explique que le document de la préfiguration parlait d'un cadre qui n'était pas fixe. L'objectif est de partir de ce cadre et d'envisager les évolutions possibles. Il n'est pas envisagé de conclure ce travail sans le présenter aux OS (début d'année prochaine).

Sur le sujet mer, le Sne-FSU signale que tout le monde n'a peut-être pas la connaissance du sujet mer. Les délégations de façade sont assez indépendantes par rapport aux DR et peuvent être à cheval sur plusieurs DR. La programmation sera impactée pour les services littoraux et cela doit être discuté dans ces GT.

Stéphanie ANTOINE rappelle que, sur l'organisation des DR et SD, tout est lié en ce qui concerne les missions, le mode de fonctionnement et les organigrammes. Le contrat d'objectif et de performance apportera une partie des réponses. Pour le bilan, il s'agit bien de l'organisation (organigramme) avec un focus sur certains points notamment sur les postes de secrétaires administratives.

Mathias DELOBEL informe que sur l'organisation du cabinet, des décisions ont déjà été prises mais qu'elles n'ont pas d'impact sur l'organisation du service. Le travail sur le sujet des grands prédateurs terrestres est en cours. Sur la stratégie d'intervention, le sujet est un peu avancé et il s'organise également avec la DRAS.

Le Président précise qu'il y a déjà eu beaucoup de discussions qui ont été votées en CT concernant la réforme de la DRAS et qu'il n'est pas prévu de faire un GES sur chaque point.

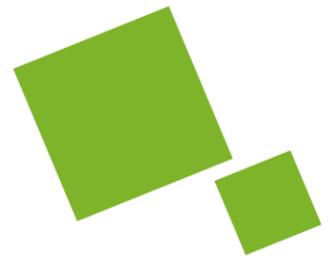
Calendrier agenda social de fin d'année

La DRH présente les différents points qui seront vu d'ici la fin de l'année :

- Fonctions administratives en SD : présentation au CT du 19/10
- Premier rapport social unique : présentation au CT 23/11
- Convention rattachement des parcs : présentation au CT 23/11 et CA de novembre
- Transfert des laboratoires hydro biologiques des DREAL à l'OFB (env. 75 agents) : un comité de suivi avec les OS sera organisé par le ministère le 22/10 après-midi.
- Notes de gestion indemnitaire IAE-IPEF et actualisation de la note relative aux personnels administratifs : présentation au CT du 19/10
- Mise en œuvre CIA ATE TE 2021 : GES le 20/10 et présentation au CT 23/11
- Prime de restructuration de service (PRS) : GES le 28/09 et présentation au CT du 19/10 (avec possibilité de versement en décembre)
- Règlement télétravail : GES le 16/11, puis si le protocole ministériel est adopté et que le projet OFB est prêt, présentation au CT du 23/11. En attendant, il y a le maintien des dispositions provisoires.

Le Sne-FSU propose de passer le règlement télétravail au CHSCT du 16 décembre avec 1 point commun CT.

- Mise en œuvre des astreintes : Les modalités d'expérimentation en 2022 (sur tout le territoire) seront discutées au GES du 22/10 et présentées au CT du 23/11.
- Enquête psychosociale : Les conclusions et préconisations de l'enquête seront présentées au COSUI, puis au CHSCT du 16/12.
- Document unique d'évaluation des risques professionnels à l'OFB (DUERP) : Présenté au CHSCT du 16/12, avec le programme de prévention 2022.
- Plan de formation 2022 : GES le 02/12 et présentation en CT en 2022.
- Campagne d'évaluation professionnelle : Les CREP seront lancés à la fin de l'année pour être enfin calés à la transition entre l'année évaluée et l'année des objectifs mis en place.



Questions diverses :

LA DEMANDE DU SNE-FSU DU POINT REPORTÉ concernant « les jours fériés le samedi, pour les agents dont le service est soumis à une continuité de travail 7 jours sur 7, lorsque ce jour n'est pas travaillé » : Ce point ne pouvant pas être traité à ce CT faute de temps (encore une fois), on souhaite qu'il soit abordé au prochain CT.

Le Président donne son aval.

LA DEMANDE DU SNE-FSU CONCERNANT LA RESERVE DE CHASSE ET DE FAUNE SAUVAGE « MASSEREAU - MIGRON » :

Le Sne-FSU demande de sursoir à la décision de l'arrêt de la gestion de ladite réserve en juin 2022 en attendant que la stratégie réserve de l'OFB, suite au COP, soit élaborée (la première réunion ayant lieu au mois d'octobre), pour les 3 raisons suivantes :

1. Côté humain, il y a un poste en jeu ;
2. Pour la préservation du milieu ;
3. Pour la continuité des suivis. En effet, il y a une présence historique de l'établissement sur l'estuaire de la Loire depuis 40 ans.

Mais avant tout, il est inadmissible pour le Sne-FSU que cette décision émanant d'une DR ait pu être validée sans consultation du CT.

Le DGDR n'est pas informé de cette situation et note le point pour l'aborder dès que possible.

Vous constaterez par vous-même :

- l'intérêt porté par l'administration sur certains sujets qui ne seront pas soumis à la réflexion et à l'avis des représentants du personnel ;
- les lourdeurs d'agenda qui ne permettent pas un travail en amont de qualité.

La devise de l'établissement sur le dialogue social est certainement : " Multiplions les sujets et les réunions vis-à-vis des OS, pour tout passer en force le plus rapidement possible ".

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

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
isabelle.heba@gmail.com

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

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

