

30 novembre 2022

CT et CHSCT COMMUN

22 novembre 2022

Ces CT et CHSCT devaient être les dernières instances communes de la mandature des représentants élus en 2018, il semblerait qu'il n'en sera rien vu que l'OFB n'a toujours pas été capable de nous transmettre les procès-verbaux des séances précédentes. Nous avons dénoncé ce manque de respect et de rigueur pour un établissement en charge de certaines fonctions de police judiciaire. Lire notre déclaration liminaire [ICI](#).

A noter qu'une nouvelle fois, le Directeur général est absent, préférant participer à un conseil d'administration d'une agence de l'eau qu'au dialogue social avec ses personnels. C'est à se demander s'il est bien Directeur général de l'OFB ou un simple VRP. Un politicien, c'est plus que certain !

En préambule, nous sommes informés de l'agression par des motards de deux collègues du SD de la Meuse, à qui nous apportons tout notre soutien et souhaitons un prompt rétablissement.

Le président du jour (M. Denis CHARISSOUX, DGDR) répond aux différentes déclarations liminaires en signalant que le dialogue social a été très fourni en 2022 au regard de toutes les instances et groupes d'échanges spécialisés réalisés avec les organisations syndicales. Il regrette cependant que l'ordre du jour soit si chargé, mais il y a des impératifs à réaliser avant la fin de l'année. En 3 ans, l'établissement a quand même bien avancé sur les différents sujets et on espère que le nombre de sujets s'allégera pour la prochaine mandature.

Deux sujets sont finalement retirés de l'ordre du jour : « La note de service actualisée relative au travail les week-ends et les jours fériés et les astreintes dans les services départementaux », sujet non finalisé qui doit encore faire l'objet d'échange avec les représentant.es du personnel le 29 novembre, deux jours avant le début des élections professionnelles ; « La Présentation du futur système d'information des ressources humaines », pour gagner du temps.

Le président nous informe qu'un CT devra cependant avoir lieu le 12 décembre (juste après les élections), ainsi qu'un COSUI sur les effectifs de l'établissement le 06 décembre et un autre sur le plan d'action social le 20 décembre.

Il nous demande également de nous prononcer sur la dizaine de procès-verbaux en retard par vote dématérialisé, avant la fin de l'année !

Un cauchemar où l'administration court derrière son propre TGV pour essayer de rattraper les retards, afin de faire croire que tout va bien et que les objectifs sont atteints. Tout cela sans tenir compte des représentant.es du personnel qui n'arrivent même plus à prendre leurs congés ou récupérer les heures excédentaires. Super dialogue social !



POINTS COMMUNS AUX CT ET CHSCT

→ Note de gestion concernant le télétravail

Pas moins de deux GES ont été nécessaires, en plus des débats au CT de ce jour, pour valider enfin une note de gestion concernant le télétravail applicable à l'OFB à partir du 1^{er} janvier 2023.

De nombreux points ont pu être précisés, en veillant à respecter l'accord, afin de permettre aux personnels de mieux appréhender les possibilités de mise en œuvre du télétravail au sein de notre établissement.

VOTE : "Pour" à l'unanimité des représentant.es des personnels des deux instances

Ces nouvelles modalités de télétravail seront donc effectives dès le 1^{er} janvier prochain et la note de service sera diffusée début décembre.

Le Sne-FSU reste à votre écoute pour tous problèmes rencontrés dans vos futures demandes de télétravail ou pour toutes précisions ultérieures que vous souhaiteriez obtenir sur cette note de gestion.

→ Projet du plan formation 2023

Un plan de formation très fourni nous est présenté avec de nombreux objectifs à atteindre.

Les principaux enjeux sont : de finaliser au cours du 1^{er} semestre la formation des arrivant.es IE ; de déployer la formation des lauréat.es au concours de technicien.ne de l'environnement ; de poursuivre la formation du parcours OFB+ ; de former les officiers judiciaires de l'environnement ; de faire connaître à tous les agent.es les missions de l'OFB ; d'identifier les compétences cibles ; d'accompagner l'intégration des hydrobiologistes ; de développer les partenariats et d'externaliser les stages « initialisation » ; de professionnaliser les formatrices et formateurs internes.

Le programme sera diffusé début décembre pour pouvoir être pris en compte dans le prochain CREP.

Une charte de formation sera également mise en place en 2023.

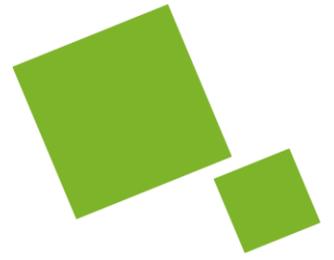
On relève quand même l'absence de stages concernant les formations obligatoires en santé, sécurité au travail pour les arrivant.es, ainsi que les formations cynégétiques, la formation sur l'utilisation des véhicules 4x4, ainsi que des formations de plongée (initiales diplômantes et de recyclage).

Il est également prévu pour 2023 une formation chef.fe de bord, la formation des conseiller.s.ères de prévention et des assistant.es de prévention (qui remplaceront les correspondant.es santé et sécurité au travail), la formation premier secours en santé mentale pour les préventrices et préventeurs.

VOTE du CT : "Pour" Sne-FSU, FO et EFA-CGC / "Abstention" UNSA et CGT

→ Décision relative aux vacances des formatrices et formateurs

L'administration essayant de passer cette décision sans la soumettre à l'avis du comité technique, le Sne-FSU demande qu'un vote soit exprimé sur ce sujet et attire l'attention du président sur l'arrêté du 4 octobre 2011, fixant la rémunération des agent.es publics et des personnes participantes à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement.



Le Sne-FSU rappelle, comme lors du CT de 2020, que cet arrêté fixe de meilleurs montants horaires pour nos collègues intervenants lors des formations ou d'opérations de recrutement.

L'administration a encore une fois décidé de baser sa décision de rémunération uniquement sur le taux pour des « formations d'initiation, de sensibilisation ou de préparation aux examens et concours » rémunérées à 15€ de l'heure, alors qu'il existe un taux pour des « formations d'approfondissement ou d'expertise » rémunérées à 25€ de l'heure.

Cet arrêté mentionne également des rémunérations possibles pour des « activités de recrutement (concours) » à 72€ par demi-journée et 19€ de l'heure pour les tests et leur correction. Ainsi qu'une partie concernant les « formations statutaires, initiales ou continues dans les écoles » qui peuvent être rémunérées jusqu'à 112€ de l'heure. Cette partie concerne également les accompagnements pédagogiques sur le terrain qui sont rémunérés à 42€ de l'heure.

Cette décision n'affiche aucun tarif pour la conception ou la refonte d'une formation, alors que l'arrêté prévoit une rémunération de 25 à 28€ selon le type de formation.

L'administration essaye de nous faire croire qu'elle fait un cadeau aux agent.es en augmentant le nombre d'heures indemnisables de 120 à 150 par an, mais le Sne-FSU n'est pas dupe et constate encore une fois que l'OFB exploite ses agent.es et nivelle par le bas leur rémunération.

VOTE : "Contre" Sne-FSU, / "Abstention" FO, CGT, EFA-CGC et UNSA

Le Sne-FSU signale qu'il ne vote pas contre l'augmentation du nombre d'heures de formation, qui est bénéfique aux formateurs et formatrices actuels, mais vote contre cette décision car les différents types de rémunération de formation ne sont pas pris en compte et cela pénalise au final les collègues qui pourraient être mieux rémunérés.

→ Réorganisation du SD 35 - Ile et Vilaine

Cette nouvelle réorganisation fait suite à une réorganisation déjà effectuée en 2021, qui a fait passer le service à 3 unités territoriales. Aujourd'hui, à cause d'un poste vacant suite à une mutation et à la suppression d'un poste pour avoir un demi-poste de secrétariat (faisant passer les effectifs de 17 à 16,5), une unité se retrouve avec seulement 2 agent.es et un poste de chef.fe.

Cela n'a pas empêché cette unité de réaliser l'une des plus grosses affaires judiciaires de la région (reprise par l'OCLAESP régionale), mais qui a engendré de très fortes pressions politiques (Président du CA de l'OFB, DR, CSD). L'agent en charge du dossier et la responsable de l'UT ont refusé de "plier" et ont appliqué les ordres du procureur, ce qui semble avoir fortement déplu en haut lieu.

Le résultat de tout cela, c'est une proposition de réorganisation qui camoufle une réaffectation de l'agent en charge du dossier dans l'unité Est du département (le plus loin possible du secteur concerné par l'affaire) sans tenir compte de sa résidence familiale, ainsi que la suppression du poste de chef.fe d'UT transformé en référent.e thématique départemental (qui voit à long terme sa prime IFSE impactée de 300€ par an).

On nous annonce de ce fait que 10 agents sont favorables à la proposition (4 encadrant.es, un RT et 5 agents pour qui rien ne change) ; 3 agents se sont abstenus (dont la CUT contrainte de devenir RT) ; 1 agent est défavorable (l'agent "muté" à l'autre bout du département) ; 1 agent n'a pas pu être consulté.



Au regard de la réalité de cette restructuration et des autres possibilités de fonctionnements (2 UT à 5 agents et 1 UT à 4 agents), écartées de façon arbitraire, **une demande est exprimée par la majorité des organisations syndicales pour surseoir à la mise en œuvre de cette réorganisation.**

Seul FO défend favorablement ce projet. Cela pose question ? surtout lorsqu'un "reclassement" engendre un manque à gagner de 300€ par an.

Suite aux débats en séance, **une demande d'enquête au sein de ce service est finalement demandée par l'EFA-CGC, l'UNSA, la CGT et le Sne-FSU.**

L'administration nous informe qu'un audit sera fait l'année prochaine sur ce service et que la réorganisation sera testée.

VOTE : "Contre" Sne-FSU, CGT, UNSA et EFA-CGC / "Pour" FO

Le Sne-FSU constate, encore une fois, que le vote d'une seule OS permet à l'administration de faire passer un projet clivant pour les personnels concernés. Le Sne-FSU ne se contentera pas d'une enquête interne pour étouffer les protestations des collègues et regardera pour solliciter une enquête du ministère (CGEDD) avec la CGT, comme nous l'avons déjà fait pour la Corse.

POINTS POUR LE CT UNIQUEMENT

→ Projet d'évolution des lignes directrices de gestion concernant la mobilité

Les LDG mobilité évoluent avec la mise en œuvre de deux cycles de mobilité pour les services de terrain (SD, service opérations des PNM, BMI et USM) et une publication au fil de l'eau entre ces cycles. Cette publication au fil de l'eau reste d'actualité pour tous les autres agent.es de l'établissement.

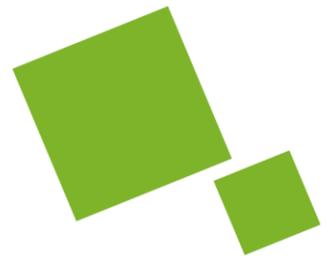
N'hésitez pas à vous créer une alerte sur le site Afin d'être informé de la publication de poste pouvant vous intéresser.

Nous apprenons également que les prochains cycles de mobilité seront communiqués auprès des collègues TE ou ATE des parcs nationaux en spécifiant que c'est sous réserve du plafond d'emploi (comme cela était fait avant la création de l'OFB).

Un renforcement des outils d'accompagnement pour le recrutement en région va être effectué. La DRH pourra assister ponctuellement à certains entretiens d'embauche.

Certains points de désaccord persistent cependant. Notamment sur l'obligation d'une durée de 4 ans en poste minimum pour les inspectrices et inspecteurs de l'environnement (IE) primo affectés (obligation contestée par un amendement déposé en CTM) alors que ce délai est de 3 ans pour tous les autres personnels. En effet, l'arrêté sur ce sujet n'est toujours pas publié par le ministère, suite au vote unanimement contre de toutes les organisations syndicales lors des CT ministériels.

Un deuxième sujet de désaccord concerne la limitation d'accès à certains postes (référents thématiques et agent.es départementaux) pour les TSE passant CTE, qui obligerait les personnels à une mobilité fonctionnelle s'ils veulent obtenir ce grade, sous réserve qu'il y est des postes disponibles.



Le Sne-FSU signale que le projet d'un bilan bisannuel de la mobilité n'est pas légal et contrevient au décret sur les LDG. L'administration reconnaît que les LDG doivent respecter le décret et le bilan restera donc annuel.

VOTE : "Contre" FO, UNSA / "Abstention" Sne-FSU / "Pour" EFA-CGC (absence de la CGT)

Bien que le Sne-FSU soit contre la mise en œuvre du système des LDG imposé par le gouvernement, nous nous sommes abstenus au regard des avancées positives mises en œuvre par l'établissement pour les personnels

→ **Nouvelle grille de rémunération des personnels contractuels**

Cette grille permettra une meilleure rémunération pour les agent.es en CDD (hors quasi statut environnement) et ceux recrutés sur convention. Elle se rapproche des grilles du quasi statut environnement.

Ces grilles s'appliqueront aux nouvelles recrues à compter du 1^{er} janvier 2023 et sur avenant pour les contrats antérieurs.

VOTE : "Pour" Sne-FSU, CGT, FO et EFA-CGC / "Abstention" UNSA

→ **Réorganisation de la Direction de la police et du permis de chasser**

Deux nouvelles réorganisations de la direction de la police nous sont encore proposées aujourd'hui sans que nous ayons de retour sur la consultation officielle des agent.es concernés sur les scénarios proposés :

1. Sur l'évolution du service police judiciaire et renseignement (SPJR) : ce service, dont le nom final n'est pas encore défini, devient une BMI compte tenu de la portée de ses missions et sera composé d'un.e chef.fe de service, d'un.e chef.fe de service adjoint.e "appui et ingénierie" (en cours de recrutement) qui disposera de 9 agent.es, d'un.e chef.fe de service adjoint.e "OJE" (recrutement à terme) pour piloter les 20 futurs OJE et d'un chef de projet "stratégie et outils police administrative" (actuellement affecté au service stratégie surveillance et contrôle - SSSC).

Le Sne-FSU s'interroge sur le fait que le.la chef.fe adjoint.e "appui et ingénierie" ne soit pas recruté au sein des 9 agent.es du service, notamment le responsable de mission transversale qui a déjà dirigé la brigade CITES. La directrice nous informe que deux agents ont bien postulé mais que le poste est également ouvert à l'externe.

Devant le manque d'avis des agent.es et à la demande des organisations syndicales, les collègues vont être formellement consultés par la direction de la police sur ce projet pour avoir s'ils sont d'accord, pas d'accord ou s'ils s'abstiennent.

VOTE : Reporté (un vote électronique sera fait ultérieurement suite aux réponses des agent.es)

2. Création des services applications métier police de l'environnement (SAMPE) et stratégie, prévention et appui (SSPA) : l'organigramme qui nous est présenté est incompréhensible. Le SAMPE serait composé des 3 chefs de projets actuellement affectés au service stratégie surveillance et contrôle (SI police et pilotage, gestion des données police et projets nationaux outils police) et le SSPA serait issu de la fusion des services stratégie surveillance et contrôle (SSSC) et prévention appui et prospective (SPAP).



La direction de la police nous informe qu'elle n'a eu que des retours positifs de cette réorganisation, sauf un agent inquiet par rapport aux modifications de ses missions. Au vu de ces éléments, les OS ont accepté de voter sur ce projet.

VOTE : "Pour" UNSA et EFA-CGC / "Abstention" Sne-FSU et CGT / "Contre" FO

Au regard des différentes réorganisations de cette direction, le Sne-FSU rappelle qu'une enquête a déjà eu lieu pour le service Permis de chasser sans aucun retour aux OS malgré l'engagement du DGDR et de la DP. De plus, la restructuration du SPJR est à l'étude depuis 1 an sans que les OS y soient associées.

Au vu des problèmes actuels remontés par les agent.es de la direction du permis de chasser, le Sne-FSU, accompagné d'autres OS, demandent l'ouverture d'une enquête sur le fonctionnement de l'ensemble de la direction de la police, avant toute nouvelle étude de restructuration.

→ Projet d'instruction relative aux obligations et à la structuration de l'activité judiciaire

Cette instruction n'apporte aucune réelle nouveauté sur la structuration de l'activité judiciaire hormis, comme l'a signalé le Sne-FSU, qu'elle a clairement pour objectifs de pénaliser les agent.es et de les interdire de verbaliser sans l'accord de la hiérarchie (ce qui est contraire au droit).

A noter que ce projet avait une conclusion fracassante mentionnant des sanctions envers les agent.es ne respectant pas les consignes de leur hiérarchie. Cette conclusion ne correspondant pas à ce qui avait été conclu en groupe d'échanges spécialisés, le Sne-FSU a demandé de rétablir la conclusion initiale.

La directrice de la police prend note de cette remarque et s'engage à remettre la conclusion vue avec les OS.

VOTE : "Contre" Sne-FSU / "Abstention" UNSA et FO / "Pour" EFA-CGC

Le Sne-FSU ne peut décemment pas voter pour une telle instruction, qui ne vise qu'à pénaliser les agent.es intègres refusant de plier sous la volonté de certaines pressions politiques. Le Sne-FSU se réserve le droit de poursuivre cette instruction devant le tribunal administratif si elle n'est pas modifiée.

→ Mise en œuvre de la subrogation pour les contractuel.les

Depuis son abrogation en 2020, le Sne-FSU n'a eu de cesse de solliciter l'administration pour le retour à l'application de la subrogation pour les contractuel.les. Le DGDR s'était engagé à revoir ce point au regard des informations transmises par le Sne-FSU, à savoir un extrait de la cour des comptes datant de 2021.

L'agente comptable explique que la subrogation a été abrogée suite à une analyse de texte de 2014 faite par l'AFB, donc bien antérieur à l'OFB et au document mise en avant par le Sne-FSU.

Il en ressort que la remise en place de la subrogation pourra être revue au 1^{er} janvier 2024, lors de la mise en place du nouveau système "RenoIRH" de gestion des agent.es et de la paie.

Malgré la demande des organisations syndicales, le président décide qu'un vote sur ce point ne serait pas pertinent. Il déclare que celui-ci aurait un effet contraire au but recherché et pourrait contrarier la DGFIP.

Encore une fois, le président (par intérim) n'est pas capable de respecter les textes régissant le comité technique et refuse que les représentant.es du personnel votent sur ce point. Le Sne-FSU continuera cependant à se battre pour que cette subrogation soit mise en œuvre le plus rapidement possible et vous communiquera toutes nouvelles informations qu'il pourra avoir sur ce sujet.

→ **Ajustement organisationnel de l'unité commune « Patrinat »**

Cet ajustement est proposé dans le cadre du renouvellement de la convention en 2023 et lié à une mise en œuvre mieux coordonnée des politiques sur la mer, ainsi que du renforcement du volet restauration des habitats issu d'un futur règlement européen.

L'unité "Patrinat" est composée de 77,3 ETP OFB (dont des agent.es sous quasi statut), 1 ETP de l'IRD (Institut de recherche pour le développement) et 76,5 ETP du muséum (emplois non permanents). Le projet est bien construit et comporte l'avis unanimement "pour" des agent.es.

Le Sne-FSU demande cependant des éclaircissements concernant les agent.es dont le changement de résidence administrative n'a pas été accordée. L'administration répond que "Lorsque le changement de RA à la demande de l'agent.e va à l'encontre de l'intérêt du service, on refuse le changement".

Cette notion découle des règles administratives de la fonction publique où seul le changement imposé en cas de restructuration peut faire l'objet d'aménagements.

VOTE : "Pour" à l'unanimité des représentant.es des personnels

→ **Nouvelle implantation sur le site de St-Mandé**

Le DGDR fait un point d'information sur le projet de cette nouvelle implantation du siège, qui a pris du retard. Le déménagement n'aura pas lieu en 2025, comme initialement prévu, mais l'OFB a l'appui du ministère sur ce projet. Le volume de postes de travail est passé de 300 à 350 postes. Il y aura création d'un parking sous-terrain pour les agents et une mutualisation d'infrastructures déjà présentes sur le site. Ce projet ne remet pas en cause le site de St Benoist.

Le Sne-FSU demande à quel moment le conseiller de prévention et l'assistant de prévention seront associés au projet. Le président répond qu'ils seront associés au projet dès 2023.

Calendrier prévisionnel : Appel d'offre début 2023 ; Agencement et discussion avec les OS en 2023 ; Travaux mis en œuvre en 2025-2026 ; Déménagement en 2027 ou 2028.

→ **Participation financière de l'OFB à la restauration des agents**

Suite aux interpellations du Sne-FSU lors de deux CT précédents, le DGDR s'était engagé à rediscuter de ce point aujourd'hui. Le Sne-FSU rappelle que ce point est indispensable afin de résoudre les iniquités existantes entre les agent.es pouvant bénéficier d'une cantine ou d'une convention de restauration, lorsqu'il travail toute la journée au bureau, au regard de ceux qui ne bénéficient d'aucune participation de l'employeur à leur repas (et cela bien avant la création de l'OFB).



Le Sne-FSU a déjà proposé la dernière fois la **mise en place d'une carte repas** alimentée directement par l'OFB, au regard d'une possibilité de pointage par les logiciels actuels (virtualia et/ou GEACO) des journées de bureau où les agent.es peuvent bénéficier de l'acquittement d'un forfait repas (équivalent des chèques repas avec système plus souple et moins chronophage en temps de gestion).

Afin de vérifier la possibilité de mise en œuvre de ce système, le DGDR s'était engagé à réaliser un comparatif sur la charge comptable du traitement de plus de 300 conventions (correspondant à 1 convention par site) et à la mise en place du système proposé pour l'ensemble des agent.es.

Le DGDR dit prendre ce sujet à cœur et souhaite opérer un état des lieux des différents systèmes de restauration dans l'établissement. Malheureusement, cet état des lieux n'a pas pu être finalisé au regard de la charge de travail trop importante de ses services en fin d'année. Ce sujet sera cependant mis dans les chantiers à réaliser en début d'année 2023.

Le Sne-FSU sera attentif à ce que ce sujet soit bien pris en compte et qu'une solution adaptée soit trouvée le plus rapidement possible, en prenant en compte une éventuelle rétroactivité.

→ Questions diverses

- **Versement de la GIPA** : Le Sne-FSU interroge la DRH sur le versement de cette indemnité pour 2021 et 2022. La DRH nous répond que la GIPA 2021 a bien été versée en juillet et octobre 2022 et la DRH travaille maintenant à la GIPA 2022 qui sera payée en 2023.

- **Avenir des agent.es recrutés à la DRAS sous quasi-statut environnement** : Le Sne-FSU questionne l'administration sur l'avenir des postes de catégorie B technique à la DRAS, suite à des échos mentionnant que la politique de l'OFB serait de ne plus recruter de TE (corps environnement) à la DRAS, mais uniquement des agent.es d'autres corps de catégorie B (TSDD, ...) !!!!! Si cela est vrai, que vont devenir les agent.es sous quasi statut qui passent le concours de TE ? Sont-ils assurés de rester sur leur poste ?

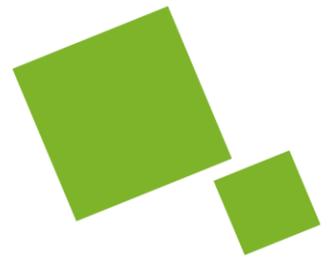
La DRH adjointe nous confirme qu'un travail est actuellement mené au sein de l'établissement sur les fonctions que peuvent exercer les TE au regard de leur commissionnement et assermentation obligatoire.

Le Sne-FSU est outré d'apprendre en séance qu'un tel travail est organisé sans avoir consulté au préalable les organisations syndicales. L'OFB déclare régulièrement ne pas avoir de temps pour travailler sur des problématiques touchant les personnels, mais trouve du temps pour étudier un projet qui contrevient à la charte de mobilité du ministère et au statut des techniciennes et techniciens de l'environnement.

Pour le DG (qui est arrivé en fin de séance), lorsque l'on passe un concours il y a mobilité derrière, c'est un principe qui lui paraît bien. Il y a deux choses : l'aspect juridique et le principe d'accès au corps avec des fonctions lourde d'agent.es de terrain. Le DGDR déclare que ce point sera étudié ultérieurement avec les organisations syndicales.

Le Sne-FSU déclare que ce travail a été effectué pour rien car statutairement, rien n'empêche les TE de postuler sur des emplois techniques.

Une interrogation est posée concernant les postes ouverts au concours qui pourraient être pris par des agent.es déjà en poste et qui réduiraient le nombre de nouveaux arrivants possibles au sein de l'OFB.



L'administration répond que le nombre de poste pouvant être pourvus par des arrivants, restés vacants suite à la nomination sur leur poste des IE en quasi statut environnement qui auront réussi le concours, seront pourvus par la liste complémentaire du concours (les agent.es pouvant être nommés, si les ETP le permettent, sur des emplois vacants dans la durée des deux ans suivant le concours).

→ **Projet de réorganisation de la brigade « grands prédateurs terrestres »**

Suite à l'annonce présidentielle de l'octroi de 15 ETP en plus à l'OFB, en partie pour renflouer la brigade grands prédateurs terrestres, le DGDR nous informe de la création d'une nouvelle équipe avec présentation au 1^{er} comité social d'administration (CSA) de mars 2023 (instance qui remplacera le comité technique et le CHSCT). Le directeur général délégué police connaissance expertise (DGDPCPE) précise que le projet n'est pas finalisé. La création de cette nouvelle unité sera plutôt dédiée au loup et à l'ours à l'ouest du Rhône (Pyrénées, Massif Central), mais, comme l'autre unité, sera axée sur les 3 grands prédateurs. L'équipe en place sera confortée avec deux unités : l'une à Gap sur loup-lynx et l'autre à Montpellier (site définitif à confirmer) sur ours-loup.

Une partie de l'unité en place basculerait sur la nouvelle unité avec l'ajout de 10 postes à créer. Une inauguration doit avoir lieu en avril prochain. Au regard du recrutement, il faudra consulter le CSA rapidement (en mars) pour validation de l'organisation. Les agents disposent du même niveau d'information que les OS et ils ont été consultés à plusieurs reprises.

Le Sne-FSU ne peut que s'étonner de la cartographie envisagée au regard des problématiques des grands prédateurs émergeant sur les massifs à l'est du pays (Jura). Devra-t-on créer une troisième brigade sur ce secteur l'année prochaine ?

Au final, le Sne-FSU constate qu'un grand nombre de réorganisation continuent d'avoir lieu à l'OFB, certaines passant devant le CT, d'autres non. Avant même que les uns et les autres s'y retrouvent dans les méandres organisationnels de l'OFB, de nouveaux changements sont opérés sans que tous les agent.es en soient systématiquement informés. Le Sne-FSU dénonce cette omerta de l'administration et souhaite que l'OFB trouve une stabilité afin que chacun puisse avoir une vision claire du fonctionnement de l'établissement.

Contactez votre section « Biodiversité »

Haut-de-France - Normandie

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

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

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

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

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

