

21 août 2023

PREMIERS COMITES SOCIAUX DE L'OFB

Les premiers comités sociaux d'administration (CSA) se sont tenus, le 27 et 28 juin 2023, plus de 6 mois après l'élection des représentants des personnels à cette nouvelle instance (qui vient remplacer le comité technique).

Les mouvements syndicaux sur les retraites ont en effet conduit le Sne-FSU, soutenu par l'UNSA-Ecologie, à boycotter le CSA prévu initialement le 14 mars, reprogrammé le 20 avril, et à nouveau reporté suite à l'énorme mobilisation nationale contre la réforme des retraites, notamment des camarades des transports en commun, mais également au sein de l'OFB.

Un ordre du jour pléthorique a donc été établi afin de pouvoir aborder les points souhaités par l'administration, mais également ceux (nombreux) demandés par les organisations syndicales suite aux questions que peuvent se poser les collègues.

Au regard de la durée prévisible des débats, la nouvelle direction de l'OFB a accepté que l'instance se tienne sur deux jours contrairement au seul jour prévu initialement.

C'est donc dans ce contexte que la délégation du Sne-FSU a été amenée à siéger les 27 et 28 juin dernier. Contrairement aux précédents comités, nous avons eu le plaisir de constater que la présidence de cette instance officielle de dialogue social était réellement tenue par notre nouveau directeur général, qui nous est apparu très actif, volontaire, à l'écoute et cherchant des solutions pragmatiques sur tous les sujets. Un état d'esprit qui tranche avec son prédécesseur.

Olivier THIBAUT nous a rejoint et reprend la direction de notre établissement qu'il connaît en partie. Son entourage est également renouvelé et s'étoffe avec l'arrivée de Madame Sandrine CADIC (Directrice générale adjointe territoires et outre-mer), Madame Alice PELEGRIN (nouvelle adjointe à la DGA) et Madame Coralie OUDOT (nouvelle adjointe au DGDR Denis CHARISSOUX).

Dans ce compte-rendu vous pourrez découvrir :

- La déclaration liminaire de votre syndicat
- Le mot introductif du président de séance (DG)
- Les points saillants de ces deux jours de CSA,
- et pour les plus accros aux écrits du Sne-FSU, tout le détail des échanges points par points dans ces 17 pages.

DÉCLARATIONS LIMINAIRES

Sne-FSU :

Monsieur le Président du Comité social d'administration, Madame la Directrice des ressources humaines, Mesdames, Messieurs, Chers.ères collègues

Le Syndicat National de l'Environnement de la FSU est particulièrement heureux de vous retrouver pour ce premier CSA de l'OFB, qui plus est avec notre nouveau Directeur général, à qui nous souhaitons à nouveau la bienvenue.



Le Sne-FSU fête cette année son demi-siècle d'existence. Nous sommes fiers en tant qu'organisation syndicale majoritaire au sein de ce nouvel établissement qu'est l'OFB, de porter nos « valeurs cœur » qui sont :

- La promotion et la mise en œuvre des objectifs de développement durable portée par les Nations Unies* dans toutes les missions de l'OFB, qu'elles s'exercent sur le terrain ou dans les services supports. Ces objectifs jalonnent les 17 congrès que le SNE a tenu depuis sa création et dans ses résolutions qui en découlent ;*
- La défense d'un service public de l'environnement et de la restauration de la biodiversité, indépendamment des lobbies et doté de moyens humains et financiers à la mesure des enjeux ;*
- La défense et le soutien aux collègues dans leurs droits, ainsi que la prise en compte d'une meilleure qualité de vie au travail qui passe par une organisation simplifiée.*

Monsieur le président, nous sommes et serons toujours à l'écoute de vos projets d'amélioration organisationnelle ainsi que de ceux qui optimisent la fluidité de l'information et la connaissance entre tous les personnels de notre établissement, si tant est que vous nous fassiez suffisamment confiance pour nous les faire partager dès leur genèse.

A l'inverse, vous trouverez toujours sur votre chemin le Sne-FSU en cas de mesures, de notes de services, de protocoles ou d'expérimentation qui mettent à mal nos statuts ou créent de la discrimination dans les équipes, ou encore qui reproduisent des organisations et des pratiques autoritaires d'un autre temps.

Nous serons également présents face aux projets déconnectés des enjeux de la société en matière de restauration de la biodiversité et des relations qu'un établissement de notre envergure doit entretenir avec les usagers de la nature, professionnels comme associatifs.

La réforme des retraites ouvre des discussions sur le travail : qualité de vie au travail, travail des seniors et l'organisation du travail.

Sur cette thématique, l'ordre du jour du CSA d'aujourd'hui intègre une discussion pour avis sur une circulaire relative à une expérimentation liées au travail le week-end.

Avant tout développement de cette expérimentation, qui va générer énormément de travail pour la rémunération des personnels concernés, le Sne-FSU souhaite rappeler la demande intersyndicale de février 2022 d'ouverture d'une négociation sur le temps de travail, qui a été refusée par la direction de l'époque au motif d'un manque de temps pour discuter avec les organisations syndicales de ce sujet.

Selon nous il ne doit pas y avoir de note de service sur la mise en œuvre des astreintes dans les services territoriaux, fusse-t-elle expérimentale, sans adoption d'une véritable Instruction sur le temps de travail, qui ne peut être mise en œuvre sans avoir été négociée, comme le prévoit les directives sur l'ARTT.

Chacun et chacune s'en trouvera soulagé pour un fonctionnement clair et fluide de l'établissement que vous dirigez aujourd'hui.

Comme nous, vous mesurez le chemin parcouru depuis la création de l'OFB. Un COP avec des missions réorientées, des services réorganisés, des diagnostics territoriaux partagés avec les partenaires, de nombreux pôles accueillant des directions métier et l'ensemble des services qui font fonctionner notre grosse machine et qui font de l'Office français de la biodiversité un établissement public de l'Etat qui commence à être connu et reconnu, c'est une évidence.

Cependant, la perte de repère suite à cette fusion, la souffrance au travail générée par des process pesants et inutiles, la multiplication de strates hiérarchiques parfois inexpérimentées et maladroitement dans cette période de transition, polluent le quotidien des personnels dont vous avez désormais la charge, monsieur le président, en tant que directeur général.

Depuis 2020, date du nouvel établissement, le malaise est sensible parmi les personnels, des inégalités de rémunération demeurent et s'aggravent,

Les réorganisations successives, la mauvaise intégration de nouveaux services, éloignent de plus en plus les personnels concernés de leur métier passion en perdant le sens du travail.



La liste de ces services est longue et nous ne souhaitons pas revivre dans les prochaines années les évènements dramatiques survenus de fin 2019 à 2021.

Nous fondons l'espoir que l'HUMAIN revienne au centre des préoccupations avec des méthodes appropriées et justes, et que nos propositions de solutions soient enfin entendues.

Ainsi, nous espérons que le plan d'action suite à l'enquête psychosociale soit doté de moyens supplémentaires et accompagné par d'autres actions complémentaires. Les plans de coaching, peu efficaces, doivent être remplacés au profit de techniques qui ont fait leurs preuves, telle que la communication non violente.

Enfin, les représentants du personnel que nous sommes ont besoin d'un dialogue social de qualité pour restaurer l'envie et la confiance.

Nous sommes prêts à travailler et nous comptons sur vous pour impulser, en tant que directeur général, cette envie d'avancer ensemble.

Nous vous remercions de votre écoute.

Autres OS :

Les déclarations liminaires des autres OS sont tournées sur les urgences du moment (DSI), du mal être et de la perte de sens que connaissent les collègues dans leur travail dans le cadre de la création de l'OFB.

Nous leur laissons le soin de les publier.

MOT INTRODUCTIF DU DIRECTEUR GENERAL

Très heureux de prendre la direction de l'établissement, Olivier THIBault croit en ses compétences et son utilité dans la sphère biodiversité. Il souhaite discuter avec les parties prenantes pour comprendre les enjeux. Il se concentre depuis son arrivée à rencontrer les personnels (Brest, Vincennes bien sûr, Pérols, Saint Benoit mais aussi en régions aux séminaires Grand-est, séminaire police, séminaire des chefs de service AAMT et dans certains SD au sein de la DR Occitanie).

Au cours de ses immersions, il indique avoir mesuré l'étendu des compétences des collègues mais aussi avoir rencontré des personnels inquiets en recherche de sens et de missions priorisées. En effet, les personnels passionnés ont beaucoup de mal à se projeter dans les larges missions de l'OFB. Le Directeur souhaiterait que les sollicitations provenant de l'extérieur de l'établissement aillent directement vers des personnes identifiées pour que chaque agent ne soit pas obligé d'être "un petit OFB à lui tout seul".

Le Directeur nous dit être impressionné par les chantiers déjà menés mais souligne que l'établissement n'a pas fini sa construction. C'est d'ailleurs pour cette raison qu'il tient à présider cette instance de dialogue qu'est le CSA.

Le DG entend les problèmes humains et financiers mais il sait aussi que l'établissement est aujourd'hui porté par nos deux ministres de tutelle. Il ajoute que les projets stratégiques en cours, notamment sur le domaine marin, sont de nature à bénéficier à l'établissement et précise que "nous sommes sur un point de bascule".

A l'interne, le directeur est conscient du nombre de chantiers à entamer et souhaite les prendre un par un pour avancer progressivement. Il souhaite poursuivre la construction de l'OFB brique par brique et étudier les sujets prévus.

Après avoir constaté un ODJ impressionnant pour ces deux jours, Olivier THIBault conclue son intervention en informant les membres du CSA que la réorganisation de la DSI n'est pas mûre et qu'il souhaite différer cette réforme. L'établissement a besoin d'une DSI forte selon lui. Il ajoute que les problèmes de management doivent être résolus pour aller plus loin, il est nécessaire de les calibrer pour les résoudre et passer à l'étape suivante.



Réaction des organisations syndicales :

Les OS saluent cette décision en faveur de la DSI et mettent l'accent sur la souffrance des personnels. Un message doit être fait pour leur donner de la visibilité. La direction assure que ce sera fait.

Le Sne-FSU déplore cependant que l'organisation "Mer" ne soient pas également repoussée. Le DG souhaite que ce point soit discuté aujourd'hui.

LES POINTS SAILLANTS DES 2 JOURS

- Un règlement intérieur du CSA (ex CT) et de sa Formation Spécialisée (ex CHSCT), qui engage toutes les parties, voté à l'unanimité ! Le Sne-FSU a apporté pas moins de 48 amendements à ce règlement (sur 60 environ proposés par les OS), la plupart acceptés en séance, car pertinents.
- Une réorganisation de la composante "Mer" ou plutôt une étape pour s'adapter aux évolutions actuelles et futures qui ne fait pas l'unanimité. Le Sne-FSU a donc voté contre ce projet.
- Une note de service "Travail des WE, JF dans les services départementaux" et "astreintes" revue et votée favorablement par le Sne-FSU. Nous étions les seuls à valider pleinement cette expérimentation qui sera déployée équitablement sur l'ensemble du territoire en 2024.
- Un projet de note RIFSEEP concernant les ITPE et les TSDD qui ne va pas résoudre les différences de salaire et pour lequel le président de séance a refusé que les représentants du personnel émettent un avis (en total mépris avec les textes et notre nouveau règlement intérieur).
- Un ajournement de la réorganisation à la Direction des services informatiques (DSI) compte-tenu des graves dysfonctionnements humains...
- Une nouvelle unité grand prédateur pour le loup, basée à Rodez, avec plusieurs antennes et la création de nouvelles strates hiérarchiques au détriment des agents déjà en place. Le Sne-FSU a donc voté contre ce projet.
- Un vote de 15 représentants du personnel nationaux pour vous défendre devant les conseils médicaux (9 Sne-FSU / 4 FO / 2 CGT).
- Un échange sur différents sujets à la demande des organisations syndicales, notamment le concours de technicien de l'environnement, les travaux sur les effectifs de l'OFB, l'attribution de la prime de risque aux contractuels, la subrogation pour les contractuels en arrêt maladie, les indemnités de restauration des personnels, le suivi du télétravail, la formation des nouveaux arrivants, la mise en œuvre des officiers judiciaires de l'environnement à l'OFB, la création de cellules régionales pour les pêches électriques, le plan de sobriété de l'établissement, la communication des nouvelles directives aux personnels et les problèmes des outils de rapportage GEACO et VIRTUALIA.

DÉTAILS DES ÉCHANGES

Jours de fermeture de l'établissement

Le point sur les jours de fermeture a fait l'objet d'un vote dématérialisé et anticipé ne répondant à aucune règle et le rendu de l'administration concernant ce vote dématérialisé aurait dû faire l'objet de précision sur les résultats du vote. En l'absence de procès-verbal concernant ce vote, car il n'y a pas eu d'instance, le Sne-FSU demande que les échanges et résultats du vote soient retranscrits en annexe au procès-verbal de ce jour.



Le Sne-FSU a également rappelé que les agents peuvent télétravailler si les sites sont fermés. Il est donc inadmissible de leur imposer de poser un jour de congé lors de ces ponts chômés et nous avons donc voté contre cette instruction lors du vote dématérialisé (comme toutes les années précédentes).

Règlement intérieur du CSA et de sa formation spécialisée

La rédaction du règlement intérieur a fait l'objet de 3 réunions de travail en amont du CSA. Le Sne-FSU a encore porté 48 amendements en séance afin d'améliorer ce texte.

Vote final : Unaniment "POUR" ce règlement

[Pour = 4 Sne-FSU + 2 FO + 2 UNSA + 1 EFA-CGC + 1 CGT / Abstention = 0 / Contre = 0]

Réorganisation "Mer"

Présentation du projet et de la démarche par Christophe Aubel (DGD AAMT), qui explique qu'après 18 mois de création de l'OFB, le diagnostic partagé sur la Mer révélait déjà des problèmes de gouvernance et que l'organisation initiale était améliorable.

Les grands principes arrêtés dans cette réorganisation sont :

- **volonté forte de repositionner le domaine Mer** dans l'organigramme sans pour autant créer une direction dédiée, décision de supprimer le poste délégué mer,
- **renforcer la cohérence territoriale avec les DR** en créant une DAPEM (Direction des aires protégées et de l'espace marin) avec un directeur de la mer basé à Brest. Cette réorganisation est le fruit de 3 GT ayant travaillé successivement sur les questions du territoire, du national et de l'administratif,
- **créer une coordination générale des sujets mer** (plan de façade notamment).

La création de la DAPEM implique une réorganisation autour de 3 services. Elle n'impacterait que 3 personnels à + de 60%. La DESUED serait également impactée mais seulement sur l'organisation fonctionnelle et pas au niveau territorial.

Vos représentants du personnel soulignent que des personnels ne sont pas satisfaits de la façon dont s'est déroulée la consultation. Ils dénoncent le fait qu'avant même la présentation de la réorganisation au CSA, des postes sont proposés et des candidat(es) déjà reçu pour entretien. Ils indiquent également qu'une restructuration est souhaitée mais pas celle proposée. Ils déplorent que la mer soit reléguée au second plan dans l'établissement.

Le président assure que la Mer est une priorité de l'OFB et qu'il a, en tant que DEB, agit pour que des sujets soient endossés par l'OFB plutôt que d'autres établissements. Il rappelle les enjeux Terre/Mer (flux polluants, zones de protection Natura 2000, usages et partage de la mer, la nécessaire convergence des indicateurs d'état des lieux et de pression etc.).

Cette réorganisation n'est qu'une première étape selon lui, car l'OFB va devoir s'adapter à l'évolution des écosystème marins ainsi qu'aux acteurs tel que l'IFREMER.

Le DGD AAMT ajoute que "gérer" la mer différemment complexifie le système. Pour répondre aux remarques des organisations syndicales, il souligne que tout le monde n'est pas satisfait par la réorganisation annoncée mais qu'il n'y a pas d'opposition réelle.

Un représentant du personnel souhaiterait connaître si des indicateurs existent pour mesurer une telle étape. L'administration concède qu'elle n'y a pas pensé mais assure que les impacts de la réorganisation seront mesurés auprès des personnels.



Le président indique que la recherche évolue beaucoup dans le domaine, que les enjeux sur la mer sont croissants notamment sur la production d'énergie par les éoliennes avec le déblocage de moyens financiers importants dans les prochaines années. Il est selon lui important que ce soit l'OFB, en tant qu'établissement environnementaliste, qui se positionne sur ces sujets plutôt que d'autres. Avec ses compétences de coordination technique, de contrôle et d'appui aux politiques publiques, l'OFB a un vrai rôle à jouer.

Vote final : Aucune majorité ne s'étant dégagée, ce projet est réputé avoir été soumis à l'avis des représentants, malgré le vote "Contre" de deux organisations syndicales.

[Pour = 0 / Abstention = 2 FO + 2 UNSA + 1 EFA-CGC / Contre : 4 Sne-FSU + 1 CGT]

Le Sne-FSU est conscient qu'il faut du changement dans l'organisation Mer à L'OFB, cependant le dossier présenté n'était pas recevable en l'état. L'intersyndicale avait posé des questions par écrit auxquelles l'administration n'a pas daigné répondre. Nous avons aussi voté contre cette proposition de réorganisation au regard du mal être des agents et de l'absence de concertation de l'ensemble des personnels concernés.

Création d'une deuxième équipe « grands prédateurs terrestres »

Loïc OBLED (DGD PCE) présente le projet qui fait apparaître une mise en œuvre dès 2023, c'est à dire IL Y A 6 MOIS !

Cette deuxième équipe Ouest serait multi sites et basée à Juvignac (34), Villeneuve de rivièrre (31), St Girons (09) et Rodez (12), qui serait le siège officiel. Elle conserverait un lien étroit avec celle de Gap (05) déjà existante à l'Est.

Le nouvel organigramme fait apparaître un chef de service (de catégorie A) entre la direction (directeur et adjoint) et les deux brigades. L'effectif cible serait de 11 pour l'unité est (composé d'un chef de brigade, d'un adjoint et d'agents) et de 9 pour l'unité ouest (composé d'un chef de brigade et d'agents). Certains agents de l'est pourraient postuler sur les postes de l'ouest.

Le DGDPC assure qu'une concertation (collective et individuelle) a eu lieu avec les collègues concernés.

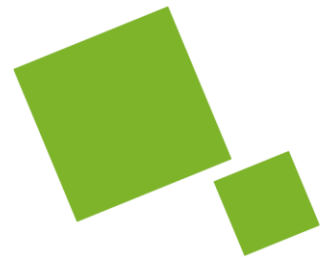
Les syndicats et particulièrement le nôtre souhaitent comprendre :

- L'objectif de cette réorganisation ;
- Le choix des implantations (lieu et nombre) ;
- L'organisation de service (risque routier et risque fort de non-respect des amplitudes horaires au regard du rapport N°20220428 d'avril 2022 de l'ISST) ;
- Le devenir des CDD qui atteindraient leur fin de contrat ;
- Le pourquoi d'une hiérarchie aussi surabondante, avec un catégorie A en chef de service.

Le DGDPC Loïc OBLED répond que les 2 encadrants ne sautent effectivement pas de joie de voir cette restructuration en deux unités. Pour Juvignac ce ne seront que des personnels volontaires et il y aura 3 recrutements sur 2023, plus 1 en 2024. Il ajoute qu'on a besoin d'agents sur le terrain et que l'encadrant de catégorie A fera de la coordination, y compris en interministériel, afin que les encadrants de proximité puissent être davantage sur le terrain.

Il y a déjà 2 agents BMI à Villeneuve de Rivièrre, c'est pour cela qu'elle a été retenue. La ville de Rodez a été choisie pour sa proximité avec le massif central pour faire front à la colonisation.

Loïc OBLED ajoute que tous les CDD (9 au total) pourront être CDisés sous quasi statut (en catégorie C, précise la DRH) au bout de leurs 2x3 ans.



Sur la situation globale du loup, Olivier THIBAUT ajoute que le contenu du nouveau PNA "LOUP" (2024-2029) n'est pas encore connu. La capacité de colonisation de l'espèce peut permettre d'avoir du loup partout en France et il va falloir s'organiser en conséquence.

C'est dans ce contexte que la création de la deuxième unité "Loup" a été décidée. Il s'agit d'aller plus loin et d'accompagner l'évolution de l'espèce. Cependant, le DGD PCE ne sait pas encore si les dispositifs de protection seront étendus à tout le territoire national ou si c'est la régulation qui sera choisie. Les protections et indemnités actuelles s'élèvent à 30 millions d'€/an.

Vote final : Aucune majorité ne s'étant dégagée, ce projet est réputé avoir été soumis à l'avis des représentants, malgré le vote "Contre" du Sne-FSU.

[Pour = 0 / Abstention = 2 FO + 2 UNSA + 1 CGT + 1 EFA-CGC / Contre : 4 Sne-FSU]

Pour le Sne-FSU, ce projet soulève trop de questions, dans un contexte défavorable du départ de l'ancienne directrice, ainsi que la mise en œuvre de trop de poste hiérarchique de catégorie A. De plus, nous n'avons pas été destinataires des derniers documents qui auraient été utiles aux débats de l'instance.

Note de gestion concernant le RIFSEEP des ITPE et des TSDD

La DRH adjointe présente ce projet qui concerne environ 100 TSDD et 80 ITPE. Le service DRH travaille sur le positionnement de ces personnels dans les grilles proposées, après s'être assuré que tous les postes aient été pris en compte et que les personnels répondaient bien à tous les critères. Une décision leur sera ensuite envoyée avec effet rétroactif au 01/01/2022 comme le prévoit les textes.

Cette note a été travaillée par un groupe de travail de l'administration composé des mêmes personnes que les groupes pour les autres notes afin qu'il y ait une vision cohérente entre elles (représentants de DR, DN et l'agente comptable).

Les définitions des groupes de fonctions ont été reprises des autres notes et les définitions relatives aux fonctions exercées au sein de l'OFB sont celles du MTE.

Les grilles indemnitaires sont quasi identiques à celle du MTE. Pour les compléments, c'est une reprise de l'existant des autres corps.

Les représentants du personnel notent des différences en annexe et sur les groupes de fonction avec la note du Ministère. Ils revendiquent le fait de noter dans la grille des groupes de fonction, les fonctions à forte expertise (groupe 1 et 2).

La DRH explique qu'il n'y a pas de poste concerné. Pour le groupe 1 l'OFB n'a pas repris le montant du MTE car l'établissement essaie de tendre pour que la rémunération ne soit pas trop différente des autres corps. Certains grades sont corrélés avec la fonction. Les agents entrant à l'OFB ne sont pas perdants car beaucoup d'agents ne bénéficient pas aujourd'hui du montant du socle et ils vont donc être gagnants.

Le Sne-FSU demande que si les socles sont revus, il faut les revoir pour tous les statuts de l'établissement et de préférence au même moment. Nous demandons également des explications concernant les qualifications reconnues dans le comité de domaine. Certains groupes plus élevés perçoivent en effet un montant moins élevé. La DRH répond que c'est conforme à la note du Ministère.

Les représentants du personnel signalent qu'il manque des fonctions au niveau informatique et souhaitent l'alignement du régime indemnitaire pour les fonctions d'IE par rapport à la note des ATE / TE.

La DRH les invite les OS à formuler leur demande auprès du président du CA. Elle précise qu'il ne sera de toute façon pas possible de faire les compléments qui sont accordés au TE/ATE avec la fonction de référents thématiques.



Vote final : Au regard de l'impact de cette note sur les personnels concernés, les représentants du Sne-FSU et de FO demandent qu'un avis formel soit exprimé par vote.

Le président de séance refuse la demande de vote en déclarant qu'il y a plein de chose à voter et que ce point est pour information.

Cette position est pourtant contraire à l'article 51 du décret 2020-1427 (6° Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire) et au règlement intérieur qui prévoit en son article 20 " *Sur tout point à l'ordre du jour, tout représentant du personnel présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote* ".

Devant l'insistance du Sne-FSU, le président déclare que cette demande sera mentionnée au procès-verbal, mais il refuse une seconde fois de faire procéder au vote.

Pour le Sne-FSU, les personnels doivent être rémunérés selon le principe " à travail égal salaire égal ", que ce soit pour les TE/ATE, ITPE, TSDD, QS ou tout autres positions statutaires.

Le fait que le président de séance refuse un vote sur ce point à l'ordre du jour, entache cette note d'irrégularité de forme et nous nous réservons le droit de la faire annuler devant le tribunal administratif.

L'obstination d'Olivier Thibault sur un sujet qui n'engage pas l'administration, mais qui entrave le droit des représentants du personnel à émettre un avis final, entache fortement le dialogue social à venir.

Note de service relative au travail les week-ends et les jours fériés dans les services départementaux, intégrant l'expérimentation des astreintes.

(Ce point a entraîné de tels débats qu'il a dû être arrêté à 19h pour être poursuivi durant le CSA du lendemain)

Le projet est présenté par la nouvelle Directrice générale adjointe aux territoires et Outre-Mer. Il acte le **principe de continuité de service public dans les territoires pour réagir aux urgences et uniquement lorsqu'il est impossible d'avoir un binôme d'agent en service les samedis, dimanches et jours fériés**. La DGA précise que le plancher de travail annuel les samedis, dimanches et jours fériés est bien de 10 de jours en tout, quelques soient le type de jour travaillé. Cette précision sera apportée dans la note à ce sujet.

Il est proposé une **mise en place de l'expérimentation des astreintes sur un an, pour tous les services départementaux, à partir de janvier 2024**. Il y aura une possibilité d'anticiper cette expérimentation au 1er septembre 2023 pour une vingtaine de services qui en feraient la demande, répartis de façon équitable sur l'ensemble des Directions régionales.

Certaines organisations syndicales ont réagi vivement à ce projet en considérant qu'au regard des effectifs départementaux les personnels étaient assez nombreux pour être tous les week-ends et jours fériés sur le terrain. Ils estiment que le cadrage des missions des astreintes est trop restrictif, car il ne doit pas se limiter aux appels des institutions officielles afin de pouvoir reprendre le service à la moindre information d'infraction. La rémunération des astreinte le samedi est également critiquée au regard des personnels de service sur le terrain le même jour.

Pour sa part, le Sne-FSU a demandé la mise en œuvre des astreintes dès la création de l'OFB car nous estimons incohérent de faire des centaines de kilomètres le week-end, en binôme, sans aucune intervention programmée. D'autres interventions professionnelles sont également importantes du lundi au vendredi et le week-end doit aussi servir à mettre en œuvre des opérations programmées nécessitant beaucoup de personnels. Le dispositif présenté par l'administration n'est certes pas parfait et met en œuvre des contraintes de travail supplémentaires, mais celui-ci pourra évoluer afin de pouvoir concilier les demandes impératives des services de l'état et le droit des agents en matière de temps de travail et de rémunération.

Olivier Thibault relève que les réactions sont symptomatiques au regard des différences de culture. Il estime qu'on doit savoir hiérarchiser les priorités départementales et qu'il ne s'agit pas seulement d'un sujet semaine versus week-



ends. C'est une question d'enjeux, d'usages et d'usagers. L'OFB devra assumer combien de week-ends sont travaillés sur le terrain (pas au bureau). Des priorités doivent notamment être effectuées lors de périodes de sécheresse, ou de journées emblématiques (ouverture de la chasse ou la pêche).

Il précise également qu'il vaut mieux en faire moins avec plus d'agents et qu'il préfère que les services travaillent 2 ou 3 week-ends par mois mais à plus de deux personnes. Les astreintes permettent de palier aux absences et doivent pouvoir être réalisées lors de demandes spécifiques de l'administration.

A la demande du Sne-FSU, le paragraphe sur la possibilité de déroger aux événements permettant d'intervenir en astreinte est supprimé. Seuls les événements retenus ci-dessous permettront aux personnels d'intervenir en astreinte et un rapport devra alors être établi par l'encadrant :

- **pollution grave** (mortalité, pollution en amont d'un captage AEP, demande d'intervention de la part de l'Etat...);
- **accident de chasse**, en particulier sur réquisition judiciaire ;
- **urgence grands prédateurs terrestres** en fonction de la sensibilité de la situation ;
- **urgence liée à une atteinte à une espèce protégée ou à des habitats** (uniquement si besoin de faire cesser l'infraction ou de récupérer des indices susceptibles de disparaître rapidement) ;
- **déclenchement d'une crise sanitaire** non anticipée en lien avec la faune sauvage ;
- intervention à la **demande des autorités** en lien avec les missions de l'OFB et contribuant à la sécurité des personnes ou des biens.

En effet, si l'encadrant répond à toutes les sollicitations les personnels se retrouvent en service et plus en astreinte. Nous rappelons que l'astreinte est une "*période pendant laquelle les personnels, sans être sur leur lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doivent être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'établissement*"

Après discussion avec les représentants du personnel, Olivier Thibault décide que les appels seront réceptionnés sur la ligne du service, qui sera basculée sur le répondeur du téléphone de l'encadrant d'astreinte. Il précise que **l'utilisation de cette ligne téléphonique et du répondeur de l'agent, permettra de filtrer les messages pour répondre éventuellement aux demandes. Mais le but n'est pas de répondre à tous les appels et d'aller systématiquement sur le terrain pour tout.**

Concernant les rémunérations, un débat s'installe sur la légalité de mettre l'encadrant en astreinte de décision et de moins le rémunérer. Après intervention du Sne-FSU sur le sujet et rappel des éléments juridiques fournis par leur avocat, le président de séance décide que **les deux personnes, dont un encadrant hiérarchique, seront en astreinte de sécurité et rémunérés de la même façon.** Ainsi, chaque heure réalisée sur le terrain ou passée à traiter les affaires par téléphone, sera rémunérée de la même façon.

Face à l'agressivité de certains, qui confondent astreinte et travail le week-end, le Sne-FSU rappelle en séance que la rémunération d'un agent, astreint à devoir répondre aux appels ou intervenir sur le terrain alors qu'il est en repos le samedi et le dimanche, est tout à fait normale et n'a rien à voir avec l'indemnisation des collègues qui travaillent le week-end et qui bénéficieront de leur repos sans aucune contrainte de dérangement professionnel. Cela ne nous empêche pas de demander la revalorisation de l'indemnité pour travail les dimanches et jours fériés, mais le samedi est un jour de la semaine comme les autres.

Le Sne-FSU a aussi demandé que soient rajoutés les « référents thématiques » dans les encadrants susceptibles d'être mobilisés en astreinte. Olivier Thibault a refusé, préférant avoir des "encadrants hiérarchiques" pour traiter les appels téléphoniques. **Encore une fois, la direction refuse de reconnaître la technicité de nos collègues qui sont aussi des encadrants fonctionnels sur leurs thématiques.**

Au regard des obligations concernant le droit du travail, **le Sne-FSU a attiré l'attention du Directeur général sur le sujet spécifique du respect du règlement ARTT.** En effet, quand l'astreinte est déclenchée le samedi il ne pourra plus



avoir de possibilité de la déclencher le dimanche si les personnels ont déjà travaillé 6 jours (en particulier pour les agents qui ont travaillé toute la semaine à l'option 1 du règlement ARTT). De même, les amplitudes maximales de travail doivent être respectées afin de garantir la sécurité des collègues au regard de la fatigue journalière.

Olivier Thibault reconnaît que ce sujet n'est pas traité dans cette note et que dans le cadre de l'expérimentation il faudra documenter le déclenchement de l'astreinte quand on a travaillé toute la semaine, ainsi que son déclenchement à 17H59.

Le Sne-FSU rappelle que les dérogations au temps de travail sont très limitativement prévues par la réglementation et qu'il n'est pas prévu de pouvoir faire travailler une personne plus de 6 jours d'affilés, ni plus de 12 heures par jour sur un amplitude maximale dérogatoire de 14 heures. Si de tels cas se présentent, les collègues peuvent refuser d'intervenir pour leur propre sécurité.

Nous rappelons également qu'en dehors de l'astreinte l'agent n'est pas de service mais en repos hebdomadaire. Il n'a donc pas à répondre au téléphone (sauf à vouloir travailler bénévolement pour l'OFB et ne pas être couvert en cas d'accident).

Le Sne-FSU soulève ensuite la question du travail les week-ends et les jours fériés pour les personnels hors services départementaux. Des collègues travaillent actuellement de manière récurrente le samedi et le dimanche sans être en astreinte. Ce sont notamment ceux en charge du bon fonctionnement des serveurs informatiques (DSI), ou ayant des tâches de gardiennage ou de nourrissage d'animaux (ouvriers de St-Benoit et des réserves avec animaux domestiques).

Le DG indique que le système d'astreinte ne concerne pas ces personnels, qui doivent être en service les jours où ils travaillent.

Le Sne-FSU stipule que le problème reste entier et qu'il sera à résoudre ultérieurement car certains collègues sont obligés par leur hiérarchie de travailler une ou deux heures durant leur repos hebdomadaire, ce qui est illégal.

Olivier THIBAUT est d'accord et précise que cette note ne concerne pour l'instant que les techniciens de l'environnement dans leur rôle d'inspecteurs en service départemental. Après évaluation du dispositif, il faudra peut-être réfléchir à étendre le système.

L'augmentation de la rémunération des jours CET en 2024 est ensuite abordée, à la demande des organisations syndicales. L'augmentation de la rémunération des dimanches et JF pourraient encourager les agents à les faire rémunérer au lieu de demander des récupérations. Denis CHARISSOUX (DGDR) nous informe que la direction avance sur le sujet et remercie les organisations syndicales de travailler avec elle dans le même sens auprès du Ministère.

Vote final : Aucune majorité ne s'étant dégagée, ce projet est réputé avoir été soumis à l'avis des représentants, malgré le vote "Pour" du Sne-FSU.

[Pour = 4 Sne-FSU / Abstention = 2 FO + 1 CGT / Contre : 2 UNSA + 1 EFA-CGC]

Pour le Sne-FSU, ce projet permet de répondre à la demande des Préfets sans mobiliser à outrance les collègues déjà submergés par le travail en semaine. Le Sne-FSU a travaillé avec un cabinet d'avocat sur le sujet des astreintes et n'a pas hésité à faire part à l'administration des conclusions émises, afin de veiller à avoir un document évitant les écueils juridiques d'autres circulaires émises et protégeant les droits des personnels.

Document de cadrage sur les réorganisations

L'administration propose de mettre en place un document de cadrage sur les réorganisations de service. Il s'agit pour l'administration de fluidifier et simplifier les procédures, en évitant entre autres de passer les réorganisations intra service devant le CSA, comme le fait le Ministère. Les ajustements de cette note devront également être conforme aux 2 notes déjà prises concernant les restructurations des services départementaux.



Le Sne-FSU et les autres représentants rappellent qu'il est souhaitable que le CSA puisse se prononcer lors de réorganisation afin de porter la parole des collègues concernés.

Le CSA peut en effet examiner toutes questions relatives au fonctionnement et à l'organisation des services, surtout si elles sont demandées par la majorité des représentants du personnel.

Le président est sensible à ces arguments et reconnaît que ce qui est structurel doit être soumis à l'avis du CSA, mais pas tout.

Malgré cela, le DGDR Denis CHARISSOUX s'entête et déclare qu'il ne soumettra pas au CSA les simples modifications internes au service, mais uniquement les projets dérogeant au cadre déjà fixé pour les SD et PNM.

Les représentants du personnel rappellent les termes de l'Art 51 du décret encadrant le CSA : « *Le comité social d'administration peut examiner toutes questions générales relatives : [...] 3° Au fonctionnement et à l'organisation des services* ». Les réorganisations relèvent donc bien des prérogatives du CSA.

Le Sne-FSU appuie l'argumentation sur la base de l'article 88 qui permet que tous les points demandés par la moitié des représentants du personnel soient à minima examinés au CSA.

Le Sne-FSU demande par ailleurs l'association systématique des assistants et des conseillers de prévention sur ces projets, au regard de leurs prérogatives sur les conditions de travail.

Le Sne-FSU insiste sur la forme des documents transmis. Il paraît nécessaire dans ces réorganisations que la pédagogie qui accompagne ces changements soit bien comprise par tous. L'état initial du service doit être présenté et les modifications apportées doivent être argumentées. Un organigramme localisé doit accompagner le document car les services sont souvent éclatés sur le territoire.

Le Directeur général prend note de ces demandes et procède à quelques changements dans le document de cadrage.

Vote final : Le projet a reçu un avis favorable des représentants du personnel.

[Pour = 4 Sne-FSU + 1 CGT + 1 EFA-CGC / Abstention = 2 FO + 2 UNSA / Contre : 0]

Pour le Sne-FSU, les modifications apportées à cette note par notre directeur général permettent d'ouvrir le dialogue social et de prendre en compte les remarques exprimées par les personnels.

Désignation des représentants des personnels dans les conseils médicaux

Les conseils médicaux de la fonction publique de l'Etat sont des instances que l'administration employeur doit obligatoirement consulter pour avis, en formation plénière, avant de prendre certaines décisions concernant :

- l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et la maladie ou l'accident ;
- l'attribution du taux d'incapacité permanent ;
- l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (en cas d'invalidité résultant d'un accident de service, ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% ou d'une maladie professionnelle) ;
- la mise à la retraite pour invalidité ;
- l'attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

Après un vote à bulletin secret des 10 représentants siégeant ce jour au CSA, une liste de 15 représentants du personnel, répartie sur toute la France métropolitaine, est adoptée (voir tableau page suivante).

Une journée de formation sera mise en place pour les représentants du personnel nommés dans cette commission.



N'hésitez pas à les contacter si vous devez passer devant le conseil médical de votre département ou du ministère.

Pascal Perotti (42-Montbrison) FO	Gilles Marache (21-Urcy) Sne-FSU	Pierre-Alex Morel (64-Pau) FO
Marine Arnaud (77-Montevrain) CGT	Jean-Stéphane Reynaud (17-Essouvert) Sne-FSU	Laurent Schneider (94-Joinville le Pont) Sne-FSU
Simon Chevereau (34-Pérols) Sne-FSU	Sylvain Bernard (01-Hauteville-Lompnes) FO	Gabriel André (26-Dieulefit) Sne-FSU
Christophe Fourny (50-Tessy Bocage) Sne-FSU	Franck Charlier (57-Avrincourt) Sne-FSU	Jacques Nisser (29-Landerneau) CGT
François Kolakowski (44-Nantes) FO	Henri Couderc (82-Moissac) Sne-FSU	Pascal Wanhem (62-Lapugnoy) Sne-FSU

Point d'information et d'échanges sur différents sujets à la demande des organisations syndicales

(Certaines questions demandées ont fait l'objet d'une réunion avec l'administration avant la tenue du CSA ou juste après. Nous avons donc inséré quelques éléments issus de ces rencontres dans ce flash)

==> Concours de techniciens de l'environnement 2023 et perspective de calendrier

Un retour sur le concours est fait par la DRH adjointe. Il y a eu 1600 candidats. Sur les 60 lauréats du concours, 60% sont issus du concours externe (36 postes) et 40 % du concours interne (24 postes). Ils sont classés en fonction de l'ordre du mérite pour chaque concours et seront nommés au 1er octobre 2023 s'ils acceptent le bénéfice du concours (prise d'un poste).

Concernant l'affectation des lauréats, il faut distinguer les règles de nomination qui sont différentes de celle pour l'affectation.

Aujourd'hui, avec les lignes de gestion mobilité, aucun texte ne régit les affectations post concours et les établissements sont libres de choisir leurs modalités d'affectation. Si traditionnellement, il était d'usage d'attribuer d'abord les postes vacants aux lauréats du concours interne, car c'étaient des personnels issus du corps des agents techniques de l'environnement, ce n'est plus le cas aujourd'hui et l'établissement a fait le choix d'interclasser les lauréats pour ne pas faire de favoritisme. Par contre, les postes proposés doivent obligatoirement être des postes vacants. C'est pour cela que certains lauréats ont pu transformer leur nomination sur le poste qu'ils occupaient déjà, car ce poste ne pouvait être proposé à la mobilité (19 CDD ont ainsi pu choisir leur propre poste)

Une liste complémentaire a également été établie. Elle sera valable deux ans et l'établissement pourra proposer des postes vacants aux personnes de cette liste pour pourvoir aux remplacements de départ en retraite de techniciens de l'environnement.

Le Sne-FSU a dénoncé le processus mis en œuvre pour l'inter-calibration entre les deux liste (internes, externes) qui n'est pas justes. Les notes des lauréats sont en effet différentes au regard des épreuves et l'interclassement aurait dû être discuté avec les représentants du personnel. On souhaite que ce soit le cas pour l'avenir. Olivier Thibault s'engage à consulter les organisations syndicales pour le prochain concours.

Le Sne-FSU dénonce également le manque de possibilité donnée à des CDD sur des postes techniques (PNM, Labo, ...) de valider leur concours sur poste et d'être obligés de postuler sur des postes d'inspecteur de l'environnement (IE), contrairement aux CDD déjà en place qui ont pu valider leur concours sur leurs postes d'IE. Nous avons rappelé que c'est un concours de technicien de l'environnement qui a été fait et pas un concours d'inspecteur de l'environnement. Les statuts du corps des techniciens de l'environnement prévoient bien que ceux-ci peuvent être affectés sur des postes techniques et leur seule obligation est de suivre l'intégralité du cursus de formation et de le réussir.



Le DGDR répond que l'OFB a fait le choix de n'ouvrir que des postes d'inspecteur de l'environnement à la mobilité.

Encore une réponse de financier qui restreint les possibilités affectation des techniciens de l'environnement en les cantonnant sur des missions de police, ce qui est contraire au statut du corps d'appartenance de ces agents. Cela n'empêche pas de nommer en tant que Technicien de l'environnement, les collègues en CDD sur des postes techniques et ayant réussi le concours, vu que ces postes ne sont pas libres et ne peuvent être proposés à la mobilité.

Le Sne-FSU demande combien de postes vacants vont le rester dans les services départementaux après ce concours. La DRH adjointe élude la question et déclare qu'un autre concours aura lieu en 2025 (préparation en 2024).

Nous signalons également que ce concours ne règle pas la problématique des agents recrutés en PNA sur des postes d'inspecteur de l'environnement. Certains collègues se retrouvent rétrogradés pour pouvoir accéder aux postes en tant que technicien de l'environnement (ils passent de la catégorie B2 à B3). Prendre des personnes en détachement permettrait de résoudre le problème des primes et les détacher dans le grade qui correspond à leur corps d'origine. Le Directeur général entend notre remarque et étudiera la question.

La DRH adjointe précise que 80 personnes seront formées à compter du 1er octobre 2023. Il y aura 4 promotions de 20 personnes. Cela entraîne un gros travail de programmation des formateurs et des contraintes en termes de capacités formatives de l'établissement. Ces inspecteurs de l'environnement seront tous formés dans l'année pour le commissionnement et le port d'arme.

==> Travaux sur les effectifs par le prestataire Eurogroup

Le Directeur général attend le retour du comité de suivi, programmé le 11 juillet, qui changera la façon dont on va raisonner le système.

Dernière infos suite au COSUI sur les effectifs qui s'est tenu le 11 juillet :

La mission du cabinet externe "Eurogroupe" est terminée et un nouveau COSUI à l'automne devra discuter sur la répartition et l'équilibre des effectifs en SD (péréquation) au regard de la sanctuarisation de leurs effectifs qui a été confirmé par le Directeur général.

La DGA précise que le chantier "outil de péréquation effectif en SD" doit être affinés avec deux DR pour stabiliser l'outil et se l'approprier (Grand Est et Occitanie). Un GT aura lieu à la rentrée avec les OS sur le sujet. 20 indicateurs ont déjà été prédéfinis au regard des 40 proposés par les groupes de travail, qui tenaient compte des anciens indicateurs AFB et ONCFS. Cette liste plus restreinte se rapproche du COP.

Elle attire cependant l'attention sur le fait que la liste d'indicateurs ne plaira pas à tous le monde, mais qu'il faut faire des choix et notamment sur les indicateurs de pressions environnementales.

Le Directeur général ajoute que des postes techniques ont été transformé en poste administratif et la question se pose, pour être plus efficient, d'avoir des administratifs commissionnés et assermenté pour aider sur la saisie des procédures.

Cela ne règle pas la question des effectifs dans tous les autres services de l'établissement, qui sont eux aussi exsangues.

==> Attribution de la prime de risque des contractuels

Le Sne-FSU demande à obtenir une récapitulation de la répartition des contractuels affectés en SD ayant des fonctions d'inspecteurs de l'environnement et savoir où en est le versement de l'indemnité de risque à ces collègues.



Le DGDR répond qu'un recensement est fait auprès de l'établissement et sera prêt cet été. Une demande d'ouverture auprès du ministère, pour verser cette prime aux CDD quasi statut exerçant des missions de police, sera faite ensuite.

==> Subrogation pour les contractuels dans le cadre du passage à RenoRH

Le Sne-FSU demande des précisions sur la date de remise en œuvre de la subrogation pour les contractuels, au regard des possibilités mentionnées par l'agente comptable lors du Comité technique du 22 novembre 2022.

La DRH répond que l'établissement examine la faisabilité de remettre la subrogation, mais pour le moment la réponse de l'agente comptable n'est pas satisfaisante.

Le Sne-FSU s'insurge de cette réponse qui va à l'encontre des engagements pris lors du dernier comité technique.

Le DGDR clôt le débat en proposant aux syndicats de faire pression sur l'agence comptable.

Nous ne resterons pas sur cette position d'un DGDR qui n'a cure des problématiques vécues par nos collègues contractuel(les) lors de leurs arrêts pour raisons médicales et demanderons au Directeur général de se saisir de ce point.

==> Restauration

Cela fait plusieurs fois que le Sne-FSU demande à discuter de ce point. Il y a en effet une très grande disparité de traitement sur la participation de l'établissement aux repas de ses agents en fonction des sites, notamment administratifs. C'est aussi le cas pour les collègues des labs arrivés de la DREAL, qui ont perdus leurs droits à des prestations repas mieux prises en charge (système dégressif).

La DG explique que l'OFB a mis en place un système de convention homogène qui reprend le dispositif ministériel + 4 euros. Elle rappelle que sur Brest des conventions ont été signées avec des restaurateurs et des snacks.

Le Sne-FSU et la CGT proposent la mise en place de tickets restaurants ou de chèques déjeuners, là où les conventions ne sont pas possibles.

Le DGDR répond que ce système n'a pas été retenu. Il faut retravailler sur les sites à problèmes et c'est énormément de travail pour la DF.

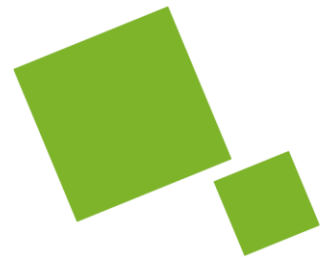
Encore une fois, le DGDR n'a cure des problématiques vécues par les collègues pour bénéficier équitablement des mêmes possibilités de prestations repas lorsqu'il faut travailler au bureau. Le Sne-FSU a conscience que ce point ne doit pas engendrer un surcroît de travail excessif auprès de la direction financière ou de l'agence comptable, cependant le DGDR refuse d'entendre toute les possibilités mises en œuvre par d'autres administrations et nous demanderons au Directeur général de se saisir également de ce point.

==> Télétravail

Il y a eu un comité de suivi le 7 juin. Pour infos sur cette réunion : Lors de celui-ci la DRH nous a informé que l'extraction des données s'est faite manuellement et toutes les données n'étaient pas remontées lors de cette réunion (90% environs).

Un certain nombre de problèmes ont été évoqué, tel que l'obligation de présence qui va au-delà du service et qui est demandé également pour les permanences sur les implantations (nous rappelons que les implantations n'ont pas vocation à être ouvertes au public comme l'a affirmé la Direction général dans le SPSI (schéma pluriannuel immobilier).

Les services de la DRH nous informe qu'il n'y a eu aucun recours auprès du médiateur et un seul recours hiérarchique / CAP. Le Sne-FSU a demandé plus d'éléments de suivi pour le prochain COSUI qui devrait se tenir à l'automne.



Lors du CSA les représentants du personnel demandent si un retour a été fait vers les agents. La DG propose de faire une communication par le biais de la lettre interne.

==> Plan formation et notamment formations des nouveaux arrivants

Les OS demandent qu'un temps syndical soit instauré pendant la période de formation des nouveaux arrivants, comme cela a été acté lors du dernier CT de 2022.

Le Sne-FSU rappelle que ce point a également été acté lors du GT "formation continue et nouveaux arrivants" et demande sa mise en œuvre.

La présidence déclare que si cela est prévu, ça sera mis en œuvre.

==> Mise en œuvre des officiers judiciaires de l'environnement

Loïc Obled (DGA-PCE) explique que 19 candidats ont été reçus par un jury (DDPCA, DRH et DR). A l'issue de cette entretient, plusieurs candidats ont été positionnés sur la même RA ou d'autres RA que celles prévues initialement.

Le choix des RA Angers et Eure a été fait par rapport à plusieurs impératifs (géographique, cours d'appel, PRE, implantation existante...).

La formation se fait sur 1 an à raison de 2 à 3 jours par mois et commence en septembre prochain. Cette formation est validée par un examen final. En cas d'échec, le candidat retourne dans son affectation d'origine.

Le Sne-FSU et l'UNSA demandent d'assouplir le système de recrutement afin de permettre à plus d'agent de candidater et de trouver un poste près de leur résidence actuelle.

==> Fonctionnement de la direction du permis de chasser

M. Charissoux et Mme Crépon se sont engagés lors du dernier CT à fournir le document de présentation du rapport d'audit de la cellule permis de chasser, qui date de 3 ans.

Loïc Obled (DGD-PCE) répond que le poste de chef de service adjoint est nouvellement pourvu et il s'engage à prévoir un temps d'échange avec la DET et la DDPC de ce qui est fait et qui sera fait par rapport aux conclusions de ce rapport d'audit. Un suivi de cette mesure sera fait en CSA.

Le défi est de faire la bascule sur le nouveau logiciel et il est demandé à David François (responsable national des IPC) de continuer à suivre le changement de logiciel. Une amélioration assez rapide est espérée de la part de l'encadrement.

Les représentants du personnel conseillent au DGD-PCE d'apporter son soutien régulièrement à cette direction, ce qu'il accepte sur le principe.

==> Demande d'information sur la création de cellules ou brigades régionales de pêche électrique

La direction explique que deux régions ont mis en place une équipe " pêche électrique " (Normandie et Grand Est). Cette disposition est propre aux DR, qui regroupent des compétences sur une thématique donnée, sans qu'il y ait homogénéité sur les territoires. Il n'y a donc pas de modification de l'organisation des services et cela ne relève pas du CSA.

Le Sne-FSU conteste cette analyse car il y a bien création d'un système régional qui peut impacter le temps des agents dans leur service. Cela soulève également la problématique de demander à des agents de faire des missions régionales sans avoir la reconnaissance adéquate de « référent thématique régional ».



Pour le Sne-FSU, ces systèmes permettent au DR de déroger à la juste rémunération des agents concernés, même si les systèmes mis en place peuvent avoir leur pertinence. Ayant un impact sur le fonctionnement des services, ils devraient être soumis à l'avis du CSA.

==> Demande d'information sur le plan sobriété de l'établissement publié sur l'intranet

Le Sne-FSU dénonce le fait qu'au vu des objectifs à réaliser c'est cohérent pour un établissement en charge de la biodiversité. Les agents ne sont pas prêts à l'appliquer actuellement car ils sont très peu informés. En ce qui concerne les consignes de températures à respecter dans les bureaux, les préconisations sont les suivantes : 19 ° C l'hiver et 26 ° C l'été (donc pas de clim avant).

La cheffe de mission développement durable explique qu'il s'agit de la reprise des consignes de l'état.

Le Sne rappelle que ce plan de sobriété n'a pas été discuté avec les OS alors que c'est un sujet qui doit relever de la formation spécialisée du CSA.

L'administration propose la mise en place d'un GT (en corrélation avec le GT "plan de sobriété").

==> Communication systématique à tous les personnels des éléments nouveaux mis sur le site intranet

Suite à la demande du Sne-FSU lors du dernier CT de 2022, l'administration de l'OFB devait regarder la possibilité de mise en œuvre de la communication systématique à tous les personnels des éléments nouveaux mis sur le site intranet (ex. note, instruction, ...), notamment par le biais de la note d'actualité hebdomadaire.

Les services DRH nous informe qu'il existe une difficulté car techniquement le contributeur doit impérativement cocher la validation pour la diffusion à tous les agents dans le logiciel.

« Bienvenue dans le monde du numérique ou vous êtes moins bien informé qu'avant »

==> Point sur l'évolution des outils de rapportage du temps de travail (GEACO et VIRTUALIA)

L'administration explique qu'il va y avoir un nouveau chantier sur les outils de rapportage dans 3 ans (2026). Des recherches sont en cours pour trouver un logiciel répondant aux critères désirés et notamment auprès du logiciel ministériel "Renoir".

Le Sne-FSU fait remonter un certain nombre de dysfonctionnement dans les logiciels actuels (Impossibilité de saisir les horaires lors de certaines missions, décompte des temps de récupération des heures de nuits, report des heures de nuit à récupérer sur l'année N+1, récupération des heures excédentaires de l'année N-1, décompte des temps de travail le dimanche et JF travaillés).

L'administration demande de faire remonter les questions et les problèmes qui seront adressées à la DSI pour apporter des réponses, soit par la prise en compte pour améliorer les logiciels, soit par des consignes données aux agents pour les remplir.

==> Questions diverses générales relatives aux mobilités et à la carrière

> Republication de poste avec modification de résidence administrative dans un département

Le Sne-FSU demandent des explications sur la non attribution et la republication de poste avec modification de résidence administrative, malgré plusieurs candidatures sur les postes d'origine lors de la publication précédente.

L'administration estime que ce sujet n'entre pas dans le cadre du CSA, car il s'agit de cas individuel. Des postes avaient été publiés, des agents ont postulé dessus, ensuite ces mêmes postes ont été republiés avec une RA différente et cela ne convenait plus aux premiers postulants.



Le Sne-FSU rappelle que les représentants du personnel interviennent dans le cadre des LDG mobilité qui relèvent du CSA.

L'administration conclue en indiquant que le DG a proposé des bilatérales avec les différents syndicats, les points qui sont chers aux différentes OS doivent lui être remonter à ce moment-là.

> Demande d'information sur l'évolution des taux de promotion et d'avancement en 2024 et années suivantes

La DRH va transmettre les chiffres aux différentes organisations syndicales. Une augmentation du taux indemnitaire de la fonction publique est prévue cet été et les taux de certains échelons de catégories C ont évolués dernièrement.

Représentaient le Sne-FSU à cette réunion :

Cyrille CANTAYRE cyrille.cantayre@ofb.gouv.fr tél 06 76 61 32 64
Fabienne MALLET fabienne.mallet@ofb.gouv.fr tél 06 83.61.17.37
Stéphane PLESSIS stephane.plessis@ofb.gouv.fr tél 06 72.08.15.30
Amélie Chantereau amelie.chantereau@ofb.gouv.fr tél 06 30 62 93 87
Expert : Pascal WANHEM wanhem.sne@gmail.com tél 06 20 99 91 84

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 / 06 72 08 15 30

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

sebastien.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	Pascal WANHEM
06 68 77 69 49	06 20 99 91 84
isabelle.heba@gmail.com	wanhem.sne@gmail.com

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU

