



# INFOLETTRE n°12

## Spécial adhérentes et adhérents

### BRANCHE BIODIVERSITÉ

Bonjour à toutes et à tous,  
Voici la première infolettre de 2024 !

Nous avons manqué à nos devoirs et avons pris un retard d'un semestre sur la diffusion de l'Infolettre.

Bien que l'année 2023 a eu une fin très lourde de conséquences, tout comme ce début d'année 2024 avec la crise du monde agricole, nous vous faisons part des autres sujets qui ont pu être évoqués pendant cette période. Nous vous ferons une infolettre dédiée à la crise agricole et l'OFB.

Nous comptons sur vous pour nous faire remonter tout sujet que vous jugeriez utile, ou remarques et avis sur les points évoqués ci-après.

Bonne lecture !

#### **Groupe de travail (GT) habillement du 5 juillet**

Les organisations syndicales ont seulement été convoquées pour la présentation des têtes de séries. Vous retrouverez les informations sur le lien suivant : [Flash infos du 13 juillet 2023 : Nouveau marché habillement](#)

#### **Rencontre Olivier Thibault du 1er septembre**

Le Sne-FSU a rencontré le directeur général en réunion bilatérale informelle le 1er septembre 2023. Cette rencontre qui n'a duré que deux heures, n'a pas permis d'aborder tous les sujets. Cependant nous avons pu dialoguer de manière franche concernant l'organisation du travail, la gestion des corps, le dialogue social, la biodiversité et la prévention. Bien qu'écoutés, serons-nous entendus ???

## GT Mobilité et sobriété énergétique du 6 septembre

L'état s'est fixé comme objectif de diminuer les consommations énergétiques de 10% d'ici 2024 et 40% d'ici 2050 à l'échelle nationale. Dans ce contexte, l'OFB doit mettre en application le plan de sobriété de l'état. Une page sur l'intranet de l'OFB existe à ce sujet [\[ici\]](#).

Lors du groupe de travail, nous avons fait le constat que ce plan est très peu appliqué au sein de l'établissement, les obstacles sont nombreux et ne dépendent pas exclusivement de l'OFB.

Le plan de mobilité durable qui a pour vocation de rationaliser tous les déplacements liés à l'activité de l'établissement (déplacements domicile-travail et déplacements professionnels) a ensuite été mis à l'ordre du jour du CSA du 05 octobre 2023 pour information. Cela n'a aucun impact sur les modes de fonctionnements actuels.

De manière générale, concernant le plan de sobriété énergétique, le Sne-FSU est d'accord avec les objectifs fixés et nous avons fait des propositions pour que les actions mises en place ne soient pas vécues comme une contrainte supplémentaire pour les agents.

Nous constatons un manque de moyen alarmant. Pour atteindre les objectifs fixés, l'établissement a besoin d'investir des montants considérables, notamment dans l'immobilier et le parc de véhicule. L'établissement n'en a pas les moyens.

Ces plans sont présentés aux représentants du personnels mais l'OFB ne leur laisse quasiment aucune possibilité de négociation, par manque de volonté et de moyens.

## Réorganisation RH (GT du 12 septembre et CSA du 5 octobre)

Ce GT est une présentation de la réorganisation des services de la DRH afin de pouvoir intégrer le passage à RenoIRH. RenoIRH est une application ayant pour but de mettre à disposition des ministères et des établissements publics une solution informatique mutualisée en matière de gestion des ressources humaines (suivi de carrière, paie, ...).

Depuis la création de l'OFB, la DRH disposait de 3 bases de données distinctes, qui nécessitaient des saisies multiples pouvant être sources d'erreur.

Si ce changement d'application a un fort impact actuellement sur le personnel des services concernés (paie et gestion de carrière), à terme les tâches seront simplifiées.

Des référents RH pourront suivre l'intégralité de la carrière des agents.

Le temps ainsi récupéré devrait à l'issue de la finalisation du passage à RenoIRH, permettre aux services de la DRH d'être plus réactifs sur les questionnements des agents.

Aujourd'hui, le challenge est d'avoir l'intégralité de la base de données dans RenoIRH en décembre afin de procéder à la paie de janvier sans difficulté.

**Nota : Challenge en partie réussi, car nous savons qu'il y a des erreurs. D'ailleurs, n'hésitez pas à nous les faire remonter, nous pouvons servir d'intermédiaire entre vous et la DRH.**

Le Sne-FSU interroge sur la remise en place de la subrogation\* pour les contractuels. La réponse n'est pas ferme et définitive : l'OFB veut connaître l'impact en personnel pour sa mise en application avant d'apporter une réponse et que de toute façon sa mise en place ne pourrait pas être réalisée au 1er janvier 2024.

En comité social d'administration (CSA), le Sne-FSU a voté pour cette réorganisation qui, à terme, apportera un plus dans le quotidien des agents concernés à la DRH, mais :

- ✚ demande un suivi des risques psychosociaux,
- ✚ acte que le Sne-FSU fera des propositions pour améliorer le processus des réorganisations.

Effectivement, les avis des agents n'étaient pas mentionnés dans le document de présentation. Le directeur général valide ces deux points et un suivi des RPS sera présenté en formation spécialisée du CSA.

**Réflexions du Sne-FSU hors CSA : Pour les contractuels, l'État s'engage à mettre en place la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ce sujet est abordé lors des discussions sur l'accord interministériel sur la prévoyance dans la partie sur la protection sociale complémentaire. Donc quoiqu'il advienne, l'OFB devra mettre en application ces directives. Le Sne-FSU est également conscient que cette réorganisation impacte en chaîne les services de l'agence comptable.**

*\* Les indemnités journalières sont théoriquement versées au salarié directement par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), mais l'employeur peut demander à les percevoir pour le compte de ses salariés : c'est la subrogation.*

## Permanence syndicale

Jusqu'à la fin de l'été, les journées de permanence syndicale étaient à destination des adhérents. Depuis le 28 septembre, la permanence est ouverte à tous les agents. Plusieurs agents sont venus échanger essentiellement concernant les thématiques de rémunération, reconnaissance au travail et conditions de travail (Gipa, Rifseep, groupe de fonction, prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, problématiques des intérimaires et des techniciens de recherche, réforme des retraites, concours, ...).

Les prochaines permanences 2024 sont programmées aux dates suivantes 29 février, 28 mars, 25 avril, 23 mai, 27 juin, 26 septembre, 31 octobre, 28 novembre de 09h00 à 12h30 et de 13h00 à 17h30. Le lien zoom est <https://ofb-fr.zoom.us/j/97028808592>.

## Commission d'action juridique

Dans des buts de mutualisation des connaissances, de répartition des tâches et de formalisation, le Conseil National du Sne-FSU du 12 Mai 2005 a décidé de la création d'une commission d'action juridique (CAJ). Ces missions sont d'émettre les avis d'opportunité auprès du secrétariat général du syndicat et d'assurer la gestion et le suivi des actions juridiques du Sne-FSU, qu'elles soient d'ordre général, collectif ou individuel. Cette CAJ se réunit régulièrement et elle est précieuse pour le Sne-FSU, pour l'aide qu'elle peut apporter à ses adhérents dans leurs problèmes d'ordre juridique. Cependant, n'oublions pas que l'action juridique est l'un des derniers recours, quand toutes les autres formes d'action syndicale ont été épuisées, pour le respect des droits des salariés.

Pour en savoir plus rendez-vous à cette page internet : <https://snfsu.org/dossiers-thematiques/action-juridique/fonctionnement-de-laction-juridique-au-sne/>

## GT Plan de formation 2024 du 16 octobre 2023

A la date du groupe de travail, les nouveaux arrivants, y compris ceux qui ne sont pas issus du concours, sont en formation. Ils sont accueillis dans les centres de formation du Bouchet et du Paraclet, 2 groupes dans chaque centre. Le parcours de formation est structuré pour une prise de poste en 2024. 96 lauréats du concours TE ont été nommés stagiaires au 1er octobre 2023, dont 11 issus des parcs nationaux et 85 OFB. Ils suivent un parcours de prise de poste avec des stages pratiques avec des temps de présence dans les services.

37 contractuels ont été nommés inspecteurs de l'environnement stagiaires avec un parcours qui peut être adapté, cependant ils font leur stage pratique.

Il est prévu une soutenance orale en fin de parcours de formation initiale. L'ensemble des évaluations sont prises en compte pour la titularisation des agents.

Lors de leur présence sur les sites de formation, les agents pourront échanger librement avec les organisations syndicales, l'association des personnels et les mutuelles.

## Conseil de branche

Le dernier conseil de branche biodiversité a eu lieu du 14 au 16 novembre à Reims (51).

Après le traditionnel tour de table, le tableau de suivi des décisions de la branche a été examiné. Celui-ci est envoyé aux secrétaires de section après chaque réunion de bureau de branche et conseil de branche. Les thématiques ci-dessous ont été abordées.

### Organisation de la branche

Les membres du conseil de branche ont acté :

- ✚ La participation aux instances doit se faire en présentiel ou en cas de circonstances exceptionnelle en visio.
- ✚ La participation aux groupes de travail peut se faire en visioconférence ou en présentiel, notamment, en fonction de l'enjeu et la durée de la réunion. Cependant, si la participation est faite en présentiel, elle doit être faite à plusieurs.
- ✚ Les prochaines réunions de conseil de branche biodiversité se dérouleront sur 2 journées complètes avec arrivée la veille et départ le lendemain.

Ces changements sont effectués dans l'objectif de conserver une organisation efficace, tout en permettant aux militants de s'investir même lorsqu'ils ont des contraintes familiales, professionnelles ou autres.

### Actualité des sections et fonctionnement

Comme à chaque conseil de branche toutes les sections sont interrogées sur leur fonctionnement et les problématiques que leurs adhérents peuvent rencontrer. Ce qui permet au bureau de branche d'avoir des informations et des sujets à porter au niveau national.

Un point particulier sur **les laboratoires d'hydrobiologie** :

Depuis le 1er janvier 2023, les laboratoires d'hydrobiologie sont intégrés à l'OFB. Au niveau technique, tout est en ordre, et dans le service connaissance, il n'y a aucun souci.

Cependant, le côté administratif est épuisant. Il faut demander des explications et se battre pour obtenir des informations. Les problématiques persistent.

L'OFB a accepté la coordination de la formation continue au niveau national pour les collègues des laboratoires. C'est un labyrinthe, car ce ne sont pas les mêmes personnes référentes selon le type de formations, groupées ou individuelles. L'habilitation d'un laboratoire d'hydrobiologie est, notamment, conditionnée à la bonne réalisation des formations, c'est un enjeu important.

Les laboratoires d'hydrobiologie ont été mandatés pour vérifier les données des prestataires concernant des données européennes des pêches. Il semble qu'il manque le volume budgétaire alloué à cette mission. En résumé, rien n'est simple pour les collègues des laboratoires d'hydrobiologie et leur intégration est source de mal-être.

### **Statut des contractuels**

Un collectif d'agent sous Quasi-Statut a contacté toutes les organisations Syndicales afin d'aboutir à des revendications communes et la mise en œuvre d'actions dans le cadre d'un mouvement social. Un 1<sup>er</sup> webinaire est réalisé en septembre 2023 avec une plateforme revendicative :

- ✚ Salaire égal pour travail égal (différence avec fonctionnaire)
- ✚ Taux promotions et avancements égaux à ceux des fonctionnaires
- ✚ CDisation des CDD sans passage des 2 fois 3 ans.

Une réunion "type HMI" à destination de l'ensemble des agents doit être mise en place dans les prochains mois. Lors de cette réunion, il est probable que les agents doivent s'exprimer sur leur souhait de participer à des actions de mouvement social (manifestation, grève, occupation de locaux, etc.).

Ces revendications concernent les agents au-delà de l'OFB. En effet, le QSE (quasi-statut environnement) concerne d'autres établissements comme les parcs nationaux, l'établissement public du marais poitevin et le conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres.

**Nota : à ce jour, cette intersyndicale est au point au mort en raison de l'actualité du moment.**

### **Capacités physiques minimum pour certaines fonctions**

L'administration travaille sur ce sujet, sans les organisations syndicales à ce stade.

Il semblerait que l'administration souhaite :

- ✚ Prendre un arrêté ministériel dans lequel les capacités physiques seraient fixées
- ✚ Faire une note pour les lister et la donner aux médecins du travail

Ce sont des textes réglementaires qui imposent ce sujet, mais aussi son origine serait due à de nombreux problèmes suite à des recrutements externes. Des contre-indications médicales seraient apparues après recrutement.

Le Sne-FSU restera très vigilant, car cela peut très vite dévier vers de la discrimination.

Ce sujet est lié à d'autres qui selon nous devraient être mis en œuvre au sein de l'établissement :

✚ Plan sénior

✚ Protocole handicap : quand il y a une inaptitude, il existe le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) dont une partie est dédiée au reclassement des agents en inaptitude.

## **Mobilité à l'OFB**

Le plan de mobilité a été présenté pour information lors du comité social d'administration du 05 octobre 2023. La circulaire du Premier ministre du 13 novembre 2020 relative à la nouvelle gestion des mobilités pour l'État demande aux établissements publics d'établir un plan de mobilité afin d'accroître le recours aux mobilités actives, promouvoir les modes de déplacement alternatifs tels que le covoiturage et adopter de nouvelles pratiques de travail pour éviter les déplacements (visioconférence, etc.). Plus d'information sur ce sujet en page 4 du Flash infos consacré au CSA du 05/10/23 [\[ICI\]](#).

## **Conseil d'administration**

En amont du **Conseil d'Administration**, il y a eu un séminaire sur l'agriculture avec une visite à la ferme, suivi d'un débat sur le monde agricole. Les échanges en séance dénotent avec ce qui se dit dans la presse. Lors de l'instance même, les discours s'enchaînent et ne laissent pas de temps pour échanger. Pour information, les suppléants ne siègent pas au CA contrairement au CSA.

## **Comité Social d'Administration**

Le 1<sup>er</sup> CSA a été boycotté à cause des mouvements sur la retraite. En conséquence, il a été reporté en juin et c'est tenu sur deux jours. Suite aux élections professionnelles, il y a eu un renouvellement des membres du CSA, il y a donc un fort enjeu de continuité de suivi des dossiers et de transmission du savoir. Le 2<sup>e</sup> CSA en octobre s'est déroulé plus sereinement, et les différences entre le Comité Technique (CT) et le CSA sont ressorties de manière plus évidente. Malheureusement, il en ressort un affichage de dialogue social sans réel dialogue. En point positif, le directeur général siège, en conséquence, il y a une amélioration, car les décisions sont prises immédiatement et non pas reportées avec consultation ultérieure.

## **Formation Spécialisée du CSA**

Cette instance succède au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Certaines non-conformités réglementaires sont en train d'être corrigées. Le réseau Santé Sécurité au Travail (SST) se crée doucement avec le recrutement d'un Conseiller de Prévention National.

**Nota : A ce jour, des départements n'ont toujours pas d'assistants de prévention et il manque également quelques conseillers de prévention. Le Sne-FSU exige de disposer d'un registre particulier où seraient enregistrées les mentions qui ne concerneraient pas le registre santé, sécurité au travail, et qui font généralement référence à des situations de mal-être au travail.**

Cela fait 4 ans que le Sne-FSU se bat pour avoir le Rapport Social Unique (RSU), le non-respect des textes par l'OFB a d'ailleurs été signalé au ministère. L'absence de RSU complique considérablement la possibilité de travailler sur certain sujet, notamment en ce qui concerne la protection de la santé des agents, par exemple, le flux important de mutation, les démissions, ... Pour notre DG, tous ces mouvements importants de

personnel : « ce sont de super opportunités pour les agents ». Les représentants des personnels s'interrogent, car ils sont tiraillés entre ne pas surcharger plus les agents de la DRH, mais ils veulent le respect des textes réglementaires pour avoir le RSU. C'est du ressort du DG de donner les moyens à la DRH d'élaborer le RSU ou plutôt les RSU (2021, 2022, 2023 en sachant que 2020 n'était pas complet).

Le Sne-FSU assure le poste de secrétaire pour la FS du CSA. Celui-ci est chargé de faire le lien entre l'administration et les organisations syndicales. Il est consulté par l'administration afin de définir l'ordre du jour des réunions d'instance. Il y aura un vote mi-mandat qui pourrait aboutir à un renouvellement de cette fonction.

Les délais pour transmission des PV sont systématiquement dépassés que ce soit pour les membres et les agents, mais en voie d'amélioration.

## **CCPL / CCPM**

Commission Consultative Paritaire Locale (CCPL) & Commission Consultative Paritaire Ministérielle (CCPM) pour les agents sous quasi statut environnement

Les sujets abordés de manière récurrente sont les licenciements en CCPL, les avancements et les promotions sont du ressort de la CCPM.

Une CCPM s'est tenue le 19 Décembre dernier, il n'y avait à l'ordre du jour de cette instance que les promotions (changement de catégorie) pour l'année 2023.

Nota : Pour rappel les promotions peuvent encore être discutées en local avant de passer en CCPM (ce qui n'est pas le cas pour les fonctionnaires suite aux modifications des compétences des CAP). Voir flash : [Flash infos CCPM du 19/12/23](#) et le [relevé de décisions](#)

## **CAP** (Commission administrative paritaire qui régit les fonctionnaires)

En pratique et quand elle se réunit, la commission administrative paritaire ne traite que du disciplinaire, des révisions de CREP à la demande de l'agent et plus des promotions et des avancements. À ce jour, il n'y a pas encore eu de réunion de cette instance.

## **Comités médicaux**

Les agents siégeant sont nommés et il y a eu une demande de formation auprès de l'établissement pour ces personnels.

## **Association des personnels (ASSOFB)**

Le nombre de sièges du Sne-FSU dans cette instance est de 4 titulaires et 4 suppléants. Le Sne-FSU siège à la commission communication et préside la commission groupement d'achat/locations et la commission secours.

## **Atelier livret d'accueil Sne-FSU**

Durant la réunion du conseil de branche biodiversité, un temps a été consacré à un atelier concernant le livret d'accueil du Sne-FSU. À ce stade, il est prévu d'élaborer un livret d'accueil synthétique pour les nouveaux arrivants dans l'établissement et un document plus conséquent pour les adhérents. Le Sne-FSU devrait pouvoir intervenir auprès des nouveaux arrivants directement sur leur lieu de formation

selon des modalités définies avec la direction de l'OFB. De ce fait, le futur livret d'accueil Sne-FSU sera distribué à cette occasion.

### **Actualités Sne-FSU au niveau national**

Lors du dernier conseil national, il y a eu création de deux nouvelles sections et intégration de Maxime CAILLON (ex secrétaire général du SNUITAM) comme secrétaire adjoint du Sne-FSU. Au niveau de la sphère écologie, le Sne-FSU est l'interlocuteur du ministère pour la FSU.

Le Sne-FSU prépare son prochain congrès qui se tiendra en juin 2025. Le rétro planning débute en janvier.

### **Actualités ministérielles**

Le Sne-FSU doit rencontrer le Ministre de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires, Christophe BECHU le 27 novembre. Le Sne-FSU a prévu de faire une alerte sur l'OFB. En effet, le ministère n'est pas informé des difficultés, des problèmes à l'OFB et souhaitent avoir les informations.

**Nota : cette entrevue a été reportée au 15 février 2024.**

Les négociations sur la complémentaire santé au niveau interministériel devraient être signées dans les ministères. Il y a un "panier" qui sera ouvert pour tous. Au sein du ministère, il a été demandé différentes options. Un grand nombre de demandes n'ont pas été accordées.

Vu les négociations, le Sne-FSU via le conseil national a décidé de ne pas signer le protocole. Le résultat des votes des organisations syndicales est cependant majoritairement "POUR". En conséquence, le protocole ministériel sera appliqué et touchera les établissements publics administratifs, donc l'OFB. Sur le protocole égalité, les établissements publics administratifs ont été contraints de faire un plan d'action et un comité de suivi.

### **Défense des personnels sur la surcharge de travail**

Concernant le sujet de la surcharge de travail des agents de l'OFB, le Sne-FSU a fait un gros travail pour le plan d'action suite à l'enquête psychosociale. La DRH nous a dit que ce projet avait été remis aux mains de la DET. Suite à cela, le projet a été complètement changé. Ils ne veulent pas que cela génère une charge de travail supplémentaire.

Résumé de la proposition Sne-FSU : évaluation de la surcharge de travail au niveau de l'agent et proposer des solutions, transmettre l'évaluation au niveau hiérarchique supérieur si toutes les solutions n'ont pas été trouvées et répéter le processus d'évaluation jusqu'au plus haut niveau hiérarchique, et enfin faire redescendre les solutions qui seraient envisagées.

Nous sommes en attente des dates des prochains groupes de travail sur le sujet.

**Nota : toujours pas de date fixée et le sujet porté par le DG sur la "raison d'être" l'a d'autant plus retardé, noyé, enterré... à vous de choisir ! Alors même que lors de l'enquête psychosociale, ce point a été porté par une très grande majorité des agents.**

### **Questions diverses**

#### **Article de Presse**

La journaliste Anne-Laure Barral de la cellule d'investigation de Radio France, a fait de nombreuses entrevues à l'occasion d'un article de presse nommé "Les étonnantes subventions versées aux chasseurs

pour préserver la biodiversité". Parmi ces entrevues, il y a notamment celle du directeur général de l'OFB, de la secrétaire générale du Sne-FSU et du bureau de branche biodiversité du Sne-FSU.

Nous concernant, la discussion a porté majoritairement sur les thèmes du mal-être, du manque d'effectifs et de leurs conséquences, ce qui n'était pas le sujet principal de l'article de presse.

Lien de l'article : [\[ici\]](#)

Lien du podcast (audio) : [\[ici\]](#)

### **Dispositifs indemnitaires liés aux restructurations de service**

Les syndicats ont alerté la direction générale de l'OFB que le schéma pluriannuel de la stratégie immobilière 2020-2025 prévoit encore de nombreux déménagements. En conséquence, les syndicats ont demandé la prolongation de l'arrêté relatif aux dispositifs indemnitaires liés aux restructurations de service, ce qui a été fait. En conséquence, la prolongation de la prime de restructuration de service (PRS) est jusqu'au 30 septembre 2026.

Lien vers l'arrêté modificatif paru au Journal Officiel : [\[ici\]](#)

**Nota : n'hésitez pas à nous faire part des problèmes que vous pourriez rencontrer à ce sujet, afin que nous puissions les porter auprès de la direction.**

### **Planification des futurs Conseils de branche**

-  28 au 31 mai : Conseil de branche - lieu à déterminer près de Sète (34)
-  4 au 7 novembre : Conseil de branche - Lieu à déterminer

## **Projet raison d'être de l'OFB**

Les organisations syndicales ont été invitées à participer à un groupe de travail sur ce projet le 10 janvier 2024. Le directeur général était absent pour cause d'inauguration de la direction des aires protégées et enjeu marin (DAPEM).

Présentation du projet :

Vous avez reçu le 15 janvier un mail qui contient le lien intranet vers la vidéo de présentation de ce projet par le directeur Général, ainsi que des fichiers de présentation.

L'objectif affiché par la direction de l'OFB est "d'apporter un cadre, un cap, des éclairages pour tous et pour chacun".

Le Sne-FSU a cherché à comprendre pourquoi l'établissement veut mettre des moyens conséquents précisément pour ce projet "raison d'être" qui pourrait se faire au détriment du plan d'action suite à l'enquête psychosociale. Il s'avère que ce projet est une demande du directeur général à partir de son diagnostic issu de ses rencontres avec les agents. Des besoins et attentes de sens, de repère, de cadre et d'alignement, ont été largement exprimés à toutes les échelles de l'établissement. Ce diagnostic partagé forgé par le DG l'a conduit à porter un projet pour répondre à ces attentes identifiées.

Le Sne-FSU vous laisse le soin de prendre connaissance de la finalité de ce projet par un extrait de deux diapos de la présentation de l'OFB :

## Quels sont les enjeux, bénéfiques, état d'esprit et principes directeurs du projet ?

Enjeux	Bénéfiques attendus	Etat d'esprit et principes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urgence &amp; nécessité</li> <li>• Projet commun, porteur de sens</li> <li>• Cadre de référence commun</li> <li>• Alignement managérial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Affirmation de ce qui fait notre identité : en quoi nous sommes singuliers ?</li> <li>• Resserrement des rangs de l'Etablissement</li> <li>• Outil de management</li> <li>• Meilleure efficacité et impact de l'établissement au regard des missions qui lui sont confiées par l'Etat</li> <li>• Meilleure compréhension du rôle de l'établissement, de la diversité des métiers et des territoires et de leur complémentarité en interne et en externe</li> <li>• Fierté d'appartenance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation des travaux produits depuis la création de l'établissement</li> <li>• Projet itératif</li> <li>• Fort engagement du management</li> <li>• Co-responsabilité</li> <li>• Méthode participative : contribution des agents, dialogue social...</li> <li>• Construire sur les succès et inventer l'avenir</li> <li>• Appui sur les rdv de management existants</li> <li>• Atterrissage juin 2024</li> </ul>

DET - PROJET RAISON D'ÊTRE

4

### Le projet raison d'être n'est pas :

- Un projet de réorganisation
- Un projet de refonte, restructuration
- Un projet Santé Sécurité au Travail
- Un projet de communication externe, un slogan, une action marketing, une mode
- Une baguette magique : un projet qui va « résoudre » toutes problématiques et qui va se suffire à lui-même
- Une substitution à des projets en cours
- Une démarche sur la répartition des moyens

### Hors périmètre :

- Questions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement (ex. notre logique de gestion multi sites...)
- Sujets de priorisation, plans d'action, projet d'établissement

### Le projet raison d'être est :

- Un projet interne
- Un projet de consolidation de l'Etablissement dans la continuité de sa création
- Un projet de construction d'une fiche d'identité OFB et d'une culture commune
- Un projet pour servir de référence aux activités quotidiennes de tous les agents et donc déclinable pour toutes les missions

### Dans le périmètre :

- Sujets à clarifier et propositions de positionnements ou pistes de résolution  
« Un sujet qui fait l'objet d'interprétations divergentes, de débats voire d'oppositions, et dont la situation nuit à la conduite des missions, à l'adhésion et à la mise en cohérence des pratiques à toutes les échelles de l'établissement »
- Fiche d'identité de l'établissement

DET - PROJET RAISON D'ÊTRE

6

L'élaboration de la phase 1 ce projet, de septembre 2023 à janvier 2024, c'est fait exclusivement avec la ligne managériale de l'OFB. C'est elle qui a cadré la phase 2 du projet des consultations, d'arbitrages et de définition de la fiche d'identité.

Les OS sont interrogées sur les modalités de consultation de l'ensemble des agents, afin que tout agent puisse s'exprimer. Deux hypothèses sont soumises à notre réflexion :

- ✚ Consultation descendante par réunion de service du niveau supérieur au niveau inférieur
- ✚ Enquête via un formulaire, comme cela avait été fait lors de l'enquête psychosociale.

Suite à cette consultation, les groupes de travail feront une synthèse sur les propositions qui sera soumise au comité exécutif de l'OFB (Comex) et dont la décision finale appartiendra au directeur général.

Nous vous laissons le soin de juger de ces procédés.

Le livrable attendu par le DG est pour fin juin 2024 (**nota : modifié récemment à septembre en raison de la crise du monde agricole**) se trouve dans la diapo de l'OFB suivante :




## Concrètement, le livrable, c'est quoi ?

De quoi sommes-nous convaincus en tant qu'établissement public ? comment l'OFB voit le monde ? Quels sont nos constats ?

Notre ancrage historique, notre fil conducteur, nos richesses, nos talents, notre ADN, qui sommes-nous ?

Le mode d'emploi relationnel qui guide nos comportements et notre culture commune



### Fiche d'identité de l'établissement



- Notre « vision du monde »
- Notre ambition : notre positionnement dans l'écosystème
- Affirmation de ce que nous sommes, notre histoire
- Notre raison d'être
- Nos valeurs
- Nos engagements & principes d'action & responsabilités

**La raison d'être est : « A la fois racine & étoile polaire »**

une formule généralement brève décrivant le vœu de l'établissement :

- dépasse sa dimension strictement réglementaire, codifiée
- dépasse les agents, au sens individuel
- jamais totalement atteinte, ordre du symbolique, fait appel au champ émotionnel

= accepter un cadre conceptuel & avoir comme objectif le concret des activités, des métiers et des territoires

Ex : Tête de réseau, Expert, Partenaire, Référence, Outil, Médiateur, Prescripteur, Acteur majeur, Incontournable, Opérateur technique, Inspirateur, Influenceur, Lobbyiste, Précurseur, Cœur de réseau... Gendarme...

Nous existons pour quoi faire ?  
 Notre grande mission ?  
 Notre finalité ?  
 Ce qui nous différencie ?  
 Notre singularité ?  
 Nous recherchons quels impacts ? A quoi sert-on ?  
 Quel rôle l'OFB veut jouer pour la biodiversité ?

DET - PROJET RAISON D'ETRE

7

Nous vous laissons le soin de juger de la pertinence de ces écrits.

La position du Sne-FSU :

- ✚ Sur le fond du projet : au vu de ce qui ressortait prioritairement de l'enquête psychosociale, à savoir la surcharge de travail, ce qui nous a été présenté comme un outil de management ne résout en rien cette préoccupation majeure des agents. Pour le Sne-FSU, il nous semble, à ce jour, plus important de résoudre les problèmes touchants le plus les agents. Un tel projet a sa place lors de l'étape de fusion/création d'un établissement, pas 4 ans après !

De notre point de vue, la raison d'être est donc un outil de management fait par et à destination des managers que l'on enrobe d'une bonne couche d'élément de communication avec l'adhésion par consultation des agents.

La problématique que les agents nous font remonter sur leur surcharge de travail n'est donc pas traitée de manière prioritaire, le resserrement des rangs de l'établissement via un outil de management est privilégié.

- ✚ Sur la forme du projet : On veut nous faire croire que le projet est une co-construction pour permettre l'adhésion de l'ensemble des agents de l'OFB. Mais la méthode est toujours la même : les managers déterminent la méthode, construisent la trame et consultent les agents après. Nous revendiquons au contraire que l'ensemble des agents de l'établissement soient associés aux réflexions et ce dès le départ, y compris dans la constitution même des groupes de travail et dans la

validation des conclusions ! C'est selon nous une base nécessaire pour travailler dans la confiance et le respect mutuel. Ce n'est pas le cas ici, dans le projet tel qu'il est présenté.

**Nota : Les OS ont toutes fait remarquer que les agents n'étaient pas consultés dans la phase 1. De ce fait, et comme vous avez pu le voir dans vos boîtes mails, l'OFB veut constituer un groupe de réflexion "agent" sans fonction hiérarchique et représentant les différents métiers.**

**En conclusion : Pour le Sne-FSU, sans revenir sur le fond et la forme, c'est le timing qui n'est pas bon.**

## Le mot de la fin

L'actualité nous a dépassés. De ce fait, et comme dit en introduction, le Sne-FSU vous fera parvenir une infolettre prochainement sur la crise du monde agricole.

Et comme nous vous l'indiquons à chaque fois et bien que l'activité du Sne-FSU soit très soutenue, faites-nous remonter tous les sujets ou les situations que vous jugez nécessaires d'être portés à notre connaissance ([sne-fsu@ofb.gouv.fr](mailto:sne-fsu@ofb.gouv.fr))

Dans cette période où nous sommes tous mis à mal, restons solidaires. Ce n'est que tous ensemble que nous trouverons les moyens d'améliorer notre quotidien au travail et de recentrer l'humain au sein de notre établissement.

### NOUS CONTACTER :

Email : [sne-fsu@ofb.gouv.fr](mailto:sne-fsu@ofb.gouv.fr)

Site internet : <https://snfsu.org/sujets/le-sne-et-ses-sections/biodiversite-ofb/>



#### Contactez votre section « Biodiversité »

##### Haut-de-France - Normandie

[cyrille.cantayre@ofb.gouv.fr](mailto:cyrille.cantayre@ofb.gouv.fr)  
06 76 61 32 64

##### Bretagne - Pays-de-Loire

[becot.matthieu@wanadoo.fr](mailto:becot.matthieu@wanadoo.fr)  
06 14 16 19 81

##### Nouvelle-Aquitaine

[js\\_reynaud@hotmail.fr](mailto:js_reynaud@hotmail.fr)  
06 25 07 05 58

##### Provence - Alpes - Côte d'Azur – Corse

[snepacacorse@gmail.com](mailto:snepacacorse@gmail.com)  
[stephane.plessis@ofb.gouv.fr](mailto:stephane.plessis@ofb.gouv.fr)  
06 70 81 78 84 / 06 20 28 80 58

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

[sébastien.jacquillat@gmail.com](mailto:sébastien.jacquillat@gmail.com)

##### Grand-Est

[patrice.brenans@ofb.gouv.fr](mailto:patrice.brenans@ofb.gouv.fr)  
06 27 02 57 54

##### Bourgogne – Franche-Comté

[sne-fsu@ofb.gouv.fr](mailto:sne-fsu@ofb.gouv.fr)  
06 20 99 91 84

##### Auvergne – Rhône-Alpes

[oriol.pierre@neuf.fr](mailto:oriol.pierre@neuf.fr)  
06 25 07 06 77

##### Occitanie

[fabienne.mallet@ofb.gouv.fr](mailto:fabienne.mallet@ofb.gouv.fr)  
06 83 61 17 37

06 34 04 63 29

#### Co-secrétaires de la branche « Biodiversité »

Isabelle HEBA

06 68 77 69 49

[isabelle.heba@gmail.com](mailto:isabelle.heba@gmail.com)

Pascal WANHEM

06 20 99 91 84

[wanhem.sne@gmail.com](mailto:wanhem.sne@gmail.com)

**Adhérez au SNE-FSU**

Le SNE, un syndicat de la FSU

