

14/04/2025

Pour mieux faire !

L'OFB, depuis la délégation de gestion des corps techniques de l'environnement qu'il a reçue, organise le concours des techniciens de l'environnement.

En vue du concours de 2025, un **groupe de travail** administration et organisations syndicales a permis de dresser le bilan du premier concours organisé par ses soins en 2023, puis récemment de faire le point sur les améliorations possibles en ce qui concerne la **formation initiale et les affectations des lauréat·es**.

Dans ce flash 📄, retrouvez la synthèse des revendications que le Sne-FSU (branche Biodiversité et branche Espaces protégés) a portées.

Et bien sûr, vos sections Sne-FSU restent à votre écoute.



26/03/2025

Vision du Sne-FSU sur la formation et l'affectation des Techniciens de l'environnement.

Le présent document est transmis aux DRHs OFB et des différents PNx, afin d'y résumer et préciser les interventions du Sne-FSU sur les sujets évoqués lors du GT Formation initiale et affectation des TE stagiaires du 26/03/2025.

Nous souhaitons d'abord remercier les organisateurs de ce GT pour l'ensemble des documents supports, l'écoute et la transparence dont la DRH de l'OFB et les autres services (concours, formation...) ont fait preuve.

PARTIE I : La formation des **TE stagiaires**

- Parler de **Techniciens de l'Environnement (TE) pour inclure tous les membres stagiaires du corps** et non d'IE. Le public cible est bien le corps des futurs TE des filières "Espaces protégés", "Faune et milieux terrestres" et "Milieux aquatiques" auxquelles il faut ajouter le domaine marin pour les lauréats qui se destinent à une carrière dans les PNM. Rappelons que même affectés en sd OFB, ils ne seront en moyenne inspecteurs (IE) qu'à 60% de leur temps de travail. Les 40% restant assurant les missions de service public décrites dans la COP pour améliorer la connaissance des écosystèmes et des espèces, contribuer aux changements sociétaux de nos contemporains pour une meilleure préservation de la biodiversité (AAMT), appuyer les élus dans leur politiques publiques de biodiversité et parfois contribuer à la gestion d'espaces protégés appartenant à l'OFB.

- **Mention indispensable doit être faite dans les différents documents du cursus de formation spécial des lauréat-es des PNx**, ils appartiennent au même corps, dépendent des textes que nous concevons compte-tenu de la convention qui rattache leur établissement employeur à l'OFB, gestionnaire du corps, et ont besoin de pouvoir se repérer aisément dans tous les documents d'information sur le parcours de formation.

- Nécessité d'un **document-cadre de présentation de la formation pour tous les lauréat-es** quel que soit leur établissement employeur.

- Nécessité d'une information dès la réussite au concours des lauréat-es pour faciliter leur organisation et celle des services, puis information en direct responsable formation OFB/lauréat avec copie N+1, +2, RH pour plus d'efficacité.

- Mixer les lauréat-es : PNx/sdOFB/PNM.

Sur le contenu même :

- Développer un **cursus commun à tou-tes les lauréat-es des Parc nationaux**. Limiter

drastiquement des formations à la carte. Permettra un niveau d'expertise élevé et de collectif pour conforter les synergies interparcs qu'il importe de maintenir, voire retrouver (étiolées ces dernières années du fait de la disparition de l'Aten et de l'absorption de PNF).

- Nous revendiquons un **tronc commun le plus large et conséquent possible**. Les TE stagiaires des Parcs nationaux ont besoin de **solides bases sur les fondamentaux du droit et la réglementation** (espèces protégées notamment : 4jours c'est faible) **ainsi que fondamentaux sur leurs missions propres (écologie des paysages, fonctionnement des écosystèmes : forêt, cours d'eau (...), construction et rédaction des avis techniques et disciplines naturalistes)**. Des manques importants ont été relevés en fin de parcours de la dernière session.

- La **validation des acquis prévu dans les textes doit être encadrée** et mesurée plus précisément. Elle doit être très limitée aux cas de parfaite connaissance déjà identifiée et ne doit pas être vue comme un moyen de garder le nouvel arrivant plus longtemps sur le service la première année. Nous demandons des évaluations objectives et solides.

- La formation police de l'eau sur 4 jours : quel défi aussi ! *A contrario* 4 jours sur le fonctionnement de la chasse est-ce toujours d'actualité ?

- **Rééquilibrage global nécessaire entre fondamentaux (droit, écologie, naturalisme) et volet commissionnement/TIP** : le commissionnement seul n'est pas un but mais un moyen. Sans les autres fondamentaux à quoi sert d'être commissionné ? Il faut être en capacité de reconnaître, repérer, interpréter et démontrer pour qualifier en PA comme en PJ. Cela est possible par la connaissance théorique et de terrain du fonctionnement des écosystèmes et reconnaissance des espèces et connaissance de leurs exigences écologiques. Le droit de l'environnement est très spécifique en ce sens.

- S'appuyer comme le prévoit l'arrêté sur une **deuxième année de formation complémentaire obligatoire** pour renforcer les compétences globales attendues et monter l'expertise collective de ces agents de terrain aux missions assez uniques dans la sphère publique. Cela peut permettre d'étoffer les fondamentaux en écologie et biodiversité. Également, nous avançons l'intérêt d'1 à 2 semaines d'immersion dans un autre établissement pour développer leur culture générale et leur ouverture d'esprit utile au service public de la biodiversité.

- Développer une formation à l'**encadrement a fortiori** pour ceux nommés sur des postes d'encadrants ou adjoints. Sinon au moins une formation minimale avec quelques clés utiles à tous notamment car tous amenés à tenir des fonctions transversales, être impliqués dans des réseaux, animer un réseau : animer un groupe fonctionnel, mode participatif, déléguer, conduire une réunion, rédiger un ppt... Ils sont des cadres intermédiaires, l'arrêté le prévoit.

- Si on ne peut que se féliciter de la volonté d'enrichissement général de la formation, nous espérons qu'elle revienne à un niveau passé élevé et toujours de qualité. Pour le Sne-FSU il faut **encore l'étoffer**.

- Est-il utile de dédier deux jours de formation à la rédaction du rapport de stage et de la soutenance orale ? Le concours valorise déjà des lauréats rodés à ces exercices. A ne proposer qu'en cas de difficulté repérée. Utile de récupérer deux jours pour d'autres modules.

- Nous soutenons particulièrement le **développement des formations sur le savoir être et l'attitude des TE dans le cadre de leurs contacts avec les différents publics pour des approches différenciées et adaptées** (du particulier usager de la nature, à l'habitant au Préfet en passant par le chef d'entreprise ou l' élu). Le Sne-FSU revendique le caractère

indispensable de formation en sociologie, logique d'acteurs, CNV, prévention et gestion de conflits. Ce volet doit être très pratique et maîtrisé. Il pourrait être décliné en milieu rural agricole et en milieu péri-urbain industrialisé. Le stagiaire doit être accompagné pour être très à l'aise en de nombreuses situations. Ces formations requièrent une construction très réfléchie avec les TE les plus expérimentés et à l'aise, de plusieurs EP, et des sociologues et animateurs/médiateurs. Cette approche sera complémentaire de celle pratiquée en intervention de police mais permettra aussi d'apporter la nécessaire évolution comportementale car verbaliser avec empathie est aussi possible même si c'est un exercice de haute voltige.

- Le **tutorat**, prévu par les textes, doit être remis en place. Il apporte un soutien et une montée en compétences de terrain par voie de transmission de l'expérience, très rapide et efficace, notamment en matière de posture. Il doit être réfléchi de manière à limiter la sollicitation d'agents déjà chargés et s'appuyer sur les profils les plus adéquats. C'est aussi une forme de reconnaissance appréciée par les plus expérimentés.

- Les évaluations bilans que les n+1 doivent régulièrement réalisées doivent être normées par un cadre et des grilles facilitant leurs mises en œuvre sans surcroît de travail et miser surtout sur l'échange constructif.

PARTIE II : Affectation des TE stagiaires

Le Sne-FSU est déçu du nombre de postes ouverts dans les parcs (3) pour 2025 ! Le Sne-FSU demande que l'ensemble des directeurs et directrices des parcs nationaux trouvent une solution administrative, financière et réglementaire pour offrir plus de chances de titularisation de contractuels déjà en poste et qui satisfont pleinement sinon ils ne seraient pas gardés. Pour permettre aussi d'avoir toujours des TE primo-affectés.

La mutualisation de postes au niveau du collectif des directeurs directrices ne présente-t-elle pas une option de solution pour constituer un « pool » de TE mis à disposition dans les établissements avec une régulation progressive selon les départs à la retraite, les mobilités et dès le départ avec un taux de réussite des contractuels au concours qui peut être élevée vu qu'ils sont déjà en poste.

Le Sne-FSU demande que les règles soient transparentes pour tous et à cette fin soient formalisées par écrit et transmises à toutes les RH de l'ensemble des EP. Le Sne-FSU demande que les OS en soient préalablement destinataires pour un échange croisé avec l'Administration. Il importe au Sne-FSU que les agents en poste puissent au maximum rester sur poste dans le strict respect des règles de concours pour une égalité de traitement des candidats. Le Sne-FSU entend par agent lauréat déjà en poste, un agent en poste sur tous les métiers que le corps permet aux TE d'occuper.

COMPLÉMENT : test-psy au concours

Le Sne-FSU rappelle que des erreurs de casting se sont produites ces dernières années du fait des tests psychotechniques mal calibrés. Le Sne-FSU revendique, si ces tests sont maintenus, des tests normés et non des tests par comparaison et élimination des lauréats à l'écrit entre eux.

Plusieurs agents déjà en poste dont le comportement est exemplaire et réussissant parfaitement tant dans leurs contacts sur le terrain qu'au sein des équipes, ont été rejetés.

De plus, le Sne-FSU revendique la nécessité que les candidats aient un entretien avec un médecin psychiatre en vue de la pratique de la police et prioritairement avant d'obtenir l'autorisation de port d'arme, comme cela est appliqué dans d'autres administrations.

En effet, les tests psychotechniques permettent principalement :

- D'évaluer la capacité d'adaptation du postulant ;
- De connaître les capacités relationnelles de l'individu ;
- De vérifier sa réactivité et les différents savoir-faire dont il dispose ;
- De servir d'appui aux entretiens et aux examens de profil mis en place.

Les tests psychotechniques semblent cependant inefficaces ou insuffisants pour déceler certaines pathologies neurologiques et comportementales qui pourraient avoir de graves conséquences chez une personne armée.

Pour rappel cette mesure fait l'objet d'une préconisation dans le rapport d'une délégation d'enquête OFB suite à un accident grave.