



Compte-rendu des réunions du Comité technique de l'AFB du 16 février et du 7 mars 2018

Participants :

Administration : Christophe AUBEL (Directeur général), Sophie GRAVELLIER (Secrétaire générale), Christelle GRATTON (Cheffe du département des ressources humaines), Nolwenn TOQUIN (Chargée de mission politique RH)

Organisations syndicales (16 février 2018 / 7 mars 2018) :

Sne-FSU : M. Rihouet, R. Arsenton / M. Rihouet, V. Caraco, S. Barale, A. Bonneron

Snape-FO : D. Ory, F. Kolakowski, S. Honoré (téléphone), S. LAFON (visio) / D. Ory, F. Kolakowski

CGT-Environnement : P. Watremez, S. Michel (en visio) / P. Watremez, V. Vauclin

FO : Fabrice Morizur (en visio) + J. Vivet-Gros (expert) / O. Eyraud

Secrétariat adjoint assuré par Didier ORY le 16 février ; pas de secrétaire adjoint désigné le 7 mars.

Points soumis au vote et résultats du vote :

0. Approbation de procès-verbaux (séances du 14 juin et 16 novembre 2017) : **POUR, partagé** (16/02/2018)

1. Convention de rattachement des Parc nationaux à l'AFB : **CONTRE à l'unanimité** (16/02/2018 et 07/03/18)

2. Réorganisation du Département Systèmes d'Information : **POUR, partagé** (07/03/18)

3. Réorganisation du Département Finances Contrats Logistique : **CONTRE à l'unanimité** (07/03/18)

4. Réorganisation du Département Ressources Humaines : **CONTRE moins une abstention** (07/03/18)

5. Réorganisation du Département Professionnalisation de la DREC : **CONTRE moins trois abstentions** (07/03/18)

6. Organisation du Parc naturel marin de la Martinique : **CONTRE à l'unanimité** (16/02/2018 et 07/03/2018)

7. Mise en œuvre de la nouvelle réglementation sur la protection des données personnelles : discuté le 07/03/2018, *et finalement non soumis au vote*

8. Décret sur la procédure d'agrément des laboratoires d'analyse hydrobiologique : **POUR à l'unanimité** (07/03/18)

Points pour information :

9. Bilan de l'exécution de la masse salariale et du plafond d'emplois en 2017 (07/03/2018)

10. Points divers

- à la demande du Sne : mise en œuvre du télétravail, indemnités kilométriques vélo (16/02/2018)

- à la demande de FO : Délai pour toucher l'allocation de retour à l'emploi (07/03/2018)

0. Approbation des procès-verbaux des séances du 14 juin et du 16 novembre 2017

Nous signalons le délai écoulé depuis le CT de juin : 8 mois avant de recevoir le PV. Difficile dans ces conditions de valider les propos rapportés par l'Administration. La CGT s'abstient donc sur ce vote.

Pour le CT de novembre, la CGT a demandé à assurer le secrétariat adjoint et a transmis le PV révisé quelques jours avant cette séance. Toutefois, la version sur laquelle il est demandé de voter ne fait plus apparaître les modifications acceptées. La CGT s'abstient donc à nouveau.

Nous relevons que neuf points sont prévus ce 16 février à l'ordre du jour, pour 3h30 de discussion ! La séance risque donc de ressembler à un marathon, laissant peu de temps à de vrais débats sur le fond.

1. Convention de rattachement des Parcs nationaux

Echanges et premier avis le 16 février

La convention prévoit notamment que le budget des 10 PN sera reversé par l'AFB (pour un montant total de 65 M euros au maximum). Elle indique aussi 4 modes de coopération entre les PN et l'Agence, par ordre d'implication décroissante : services en communs (agence comptable, paie, ...), mise en commun de moyens, appui technique et administratif, mise en œuvre coordonnée de compétences nationales (pilotées par l'AFB). Deux annexes décrivent respectivement l'évolution des missions existantes et les missions nouvelles.

La présentation qu'en fait la SG est pour le moins confuse, voire opaque. La seule chose que nous apprenons c'est qu'il y a eu des heures et des heures de discussions. Mais au-delà aucune précision sur l'impact qu'aura ce rattachement sur les personnels, leur travail et les moyens à disposition. Les annexes à la convention apparaissent très hétérogènes. Aucune réponse claire et précise n'est donnée à nos questions. On ne sait même pas comment ce texte peut être modifié et par qui. Tous les CT des parcs nationaux ont voté contre ou s'apprêtent à le faire (sauf un parc).

Les représentants du personnel demandent comment ont été prises en compte les remarques des OS suite aux 2 réunions de concertation organisées par le Ministère fin janvier et début février. Pas de réponse claire.

La CGT demande si la mission CGEDD - IGF a rendu ses premières conclusions comme prévu fin 2017, car cela va fortement orienter les "mutualisations" entre l'AFB et les PN (traduire : réductions programmées des effectifs sous couvert de gain d'efficacité). Le DG n'a pas connaissance de conclusions intermédiaires et pense que les conclusions définitives ne seront pas prêtes pour fin mars.

Nous relevons que les actions nouvelles prévues dans la convention ne devraient pas être lancées avant que les actions existantes soient pleinement mises en place. La SG répond que certaines actions nouvelles ont dû être anticipées dès 2018 et le DG reconnaît que la convention devrait être reformulée sur ce point.

Nous demandons si les instances de gouvernance existantes seront remises en cause. Réponse : les 11 conseils d'administration, les 11 conseils scientifiques et les 11 comités techniques continueront de coexister. Un comité de suivi de la convention de rattachement sera mis en place. Au préalable, les votes des 11 CT sont nécessaires, puis les votes des 11 CA, avant la fin mars.

Le Sne-FSU rappelle que le Ministère a refusé de réunir les 11 CT et n'a associé les OS qu'à la fin du processus. Le but de ce rattachement se limite clairement à limiter les dégâts de la réduction des effectifs dans la Fonction Publique, et non à améliorer l'action des établissements rattachés.

La CGT renchérit : dans le contexte du programme Action Publique 2022, le mot "synergie" employé à foison dans la convention signifie compression des effectifs. Les PN ont déjà perdu 5 postes en 2018 et les postes correspondant aux missions de PNF sont passés de 43 avant l'AFB à 33 aujourd'hui. Pour continuer dans cette (mauvaise) direction, des mobilités géographiques seront inévitables. Seront-elles examinées par chacun des CSHCT ou par un CSHCT commun ?

FO demande que les garanties pour les personnels, inscrites dans l'accord-cadre demandé par les OS, soient renforcées, en particulier pour les renouvellements de détachements et de CDD. Les services supports ont besoin de renforts car ils sont déjà surchargés et ils seront fortement mis à contribution par ce rattachement.

Le Sne-FSU indique que le plafond d'emploi des PN risque d'être encore réduit suite à la mission CGEDD - IGF, sous prétexte des gains d'efficacité du rattachement. Comment le 11ème PN en projet sera-t-il pourvu en agents ?

Le DG répond qu'il ne faut pas comparer une mobilité forcée et un non-renouvellement de détachement. Le Ministre a affirmé qu'il n'y aura pas de prélèvement de postes dans les PN (à quelle échéance ?).

La CGT demande à recevoir un recensement des effectifs de chaque PN, indiquant les statuts de tous les agents (fonctionnaires / contractuels, permanents / précaires, etc.). Le DG indique qu'il ne dispose pas de ces informations et que même le service "paie" n'y a pas accès pour tous les PN. Il faudra donc les demander à chacun des PN.

Vote : contre à l'unanimité des représentants du personnel.

Echanges et second avis le 7 mars

Le projet de convention est inchangé depuis le 16 février. Le Sne-FSU confirme que les CT de tous les parcs nationaux ont voté contre cette convention à l'unanimité, à deux reprises.

Vote contre à l'unanimité des représentants du personnel. Avis rendu.

2 à 5. Réorganisations

Tous les représentants du personnel ont estimé que l'avis du CHSCT sur ces réorganisations était indispensable. Notre direction a été prévenue officiellement de cette demande avant le CT. Après avoir déclaré à plusieurs reprises que cet avis n'était pas nécessaire et que le droit était pour elle (?), la Direction accepte de saisir officiellement le CHSCT pour qu'il donne un avis sur chacune des

réorganisations. Ceci nous paraît indispensable compte-tenu des nombreux problèmes (et non « *risques* ») socio-psychologiques (et non « *psycho-sociaux* ») apparus suite aux réorganisations précédentes au printemps 2017 (et traités avec retard et une certaine désinvolture par notre direction). Le CHSCT a donc consulté par courriel les agents directement concernés par ces réorganisations et a transmis son avis sur les quatre réorganisations ci-dessous le 6 mars, veille de la seconde réunion du CT.

La discussion du 16 février permet de constater que certaines réorganisations sont déjà effectives, ce qui montre une fois de plus la considération de l'administration envers son personnel et ses représentants. Sans rentrer dans le détail, on a vu que les projets de réorganisation étaient plus ou moins complètement rédigés, que dans certains cas seuls les noms de chefs étaient donnés ; en dessous de ces niveaux hiérarchiques, dont le nombre a parfois augmenté, il ne s'agit que d'une pièce interchangeable, sans compétence affichée (les nombreux agents « XXX » des organigrammes). Parfois les organigrammes sont faux car certains agents ont déjà quitté ou vont très bientôt quitter l'AFB. Toutes les remarques, demandes de précision, exposé de faits concrets, propositions ont été balayés par notre DG sur ce leitmotiv : « *on n'a pas le temps...avançons !* ».

2. Département Systèmes d'information

2.1. Echanges le 16 février

Mme Carpy, cheffe du DSI, présente son projet de réorganisation.

Deux des 3 services du département sont fusionnés en un service constitué de 2 pôles. Un des 2 précédents chefs de service est promu chef d'un plus grand service, tandis que l'autre se fait "placardiser" en tant que directeur de projet. Deux postes de chefs de pôles sont créés, ainsi qu'un poste pour la gestion administrative financière. Tout cela en restant à effectif constant, grâce à un habile jeu de chaises musicales.

FO demande que les postes en CDD soient indiqués dans l'organigramme, sans quoi il semble que le département perde un poste. On note que 2 agents sont rétrogradés de "chefs de projet" à "chargés d'étude", ce qui enfreint les engagements pris lors du pré-positionnement qui a précédé la création de l'AFB. Mme Carpy affirme que ces changements ont été concertés avec les agents concernés... bien que l'un d'eux soit en congé maternité depuis plusieurs mois !

La CGT considère que l'informatique de l'AFB, largement sous-traitée avec les nombreuses dérives que cela entraîne, n'est toujours pas fonctionnelle. Les utilisateurs se heurtent à une assistance peu efficace et une disproportion des moyens alloués selon les pôles (ex : seulement 2 agents permanents à Brest, 17 à Vincennes), ainsi qu'à une obsession de la sécurité du réseau AFB.

Nous demandons que tous les postes en CDD soient inclus dans l'organigramme, qu'ils soient sous plafond d'emploi ou non, ainsi que les éventuels CAE et VSC, qui répondent souvent à des besoins permanents. Concernant les 2 apprentis qui figurent sur l'organigramme, nous souhaitons savoir qui sont leurs encadrants. La DRH prétend que seuls les organigrammes hiérarchiques sont présentés, car les organigrammes fonctionnels sont beaucoup plus compliqués (voire totalement flous ?). Pas de réponse à notre question précise concernant les apprentis. Doit-on en conclure qu'ils sont livrés à eux-mêmes, au mépris des exigences réglementaires ?

2.2. Echanges et vote le 7 mars

Le CHSCT a émis la veille l'avis suivant : « *Les représentants des personnels au CHSCT formulent un avis favorable concernant la réorganisation de la DSI suite aux discussions engagées par la cheffe du département auprès des agents afin de trouver la meilleure solution. Il y a eu accord avec certains agents sur leur changement de fonction et/ou de mission qui donnent satisfaction, mais ces avancées doivent s'appliquer aussi à un agent actuellement en congé et les représentants des personnels CHSCT veilleront à ce que ceux-ci soient respectés.* »

La CGT Environnement note que la DSI se réorganise mais qu'on ne parle jamais d'augmenter son efficacité pour les différentes composantes de l'AFB. Il y a un gros problème sur l'informatique brestoise avec une équipe de géomatique marine qui est de plus en plus affectée par des pannes à répétition plus ou moins longues. Pour l'équipe de Brest, leurs collègues géomaticiens des antennes et les collègues d'autres directions avec qui ils travaillent, c'est de plus en plus difficile. Retards imprévus, blocages, coopérations difficiles avec d'autres services, si bien que comme on nous l'a rapporté, « *faire une carte devient un combat* ». Rien n'a été fait et ce n'est pas la diminution annoncée de l'équipe informatique brestoise qui va arranger les choses. En route vers de nouveaux TSP ?

Mme Carpy reconnaît qu'il y a un problème côté géomaticiens, mais il est antérieur à l'AFB. Le DG affirme qu'on vote sur l'organisation, pas sur l'ensemble des problèmes. Nous lui rappelons que les deux sont liés : une organisation, c'est entre autre des effectifs.

Le SNE veut savoir si la promotion d'un agent de chef de projet à chef de service adjoint se traduira au niveau de son grade. C'est l'intention de l'administration, sachant, que cet agent avait été mal reclassé dans le « quasi-statut », comme un certain nombre de collègues de l'ex-AAMP.

Vote : 2 contre (CGT) ; 7 pour (4 Sne-FSU ; 3 FO). Vote partagé, donc avis réputé rendu.

3. Réorganisation du Département Finances Contrats Logistique

3.1. Echanges le 16 février

Tout d'abord, les OS dénoncent la transmission d'un nouvel organigramme qui n'indique ni les noms, ni les intitulés de poste des agents, ni même leur nombre, à l'exception des chefs de service. Nous réclamons qu'un organigramme complet et nominatif soit transmis pour saisir le CHSCT.

La Direction nous confirme que le chef de département dont le nom figure sur le nouvel organigramme quitte en fait son poste dans quelques jours. Ce sont donc les chefs des services "Contrats et logistique" et "Finances", Mme Robert et M. Ripoull, qui présentent la réorganisation du département.

La promotion d'agents de catégorie B en A semble avoir motivé la création de 3 postes d'adjoint aux chefs de service (c.a.d. sans autorité hiérarchique, contrairement à un chef de service adjoint). Des postes de responsables d'exécution budgétaire sont créés dans les pôles de Brest et Montpellier. La volonté affichée est de faire face aux absences occasionnelles en développant la polyvalence des agents.

La CGT rappelle les difficultés auxquelles se sont heurtés beaucoup d'agents suite aux procédures mises en place à l'AFB. Le bon fonctionnement de l'Agence nécessite plus de souplesse, de simplification et de réactivité. Il n'est pas évident que l'ajout de chefs adjoints aille dans ce sens.

FO relève qu'un agent est indiqué comme étant à plein temps dans le pôle "Logistique", bien qu'il consacre une partie de son temps de travail à un autre département. Ils demandent si les difficultés socio-professionnelles constatées l'année dernière sont résolues. La DRH assure que le climat est meilleur et la cohésion croissante, notamment grâce à des moments de convivialité qui ont été organisés.

Pour notre part, nous pensons qu'il faut plus que quelques « activités sympas », en marge des séminaires, pour constituer une véritable équipe multi-site. En particulier, associer chaque agent à la définition de ses missions et de ses interactions avec ses collègues. Mais cela ne semble pas être la priorité de nos "managers", plus occupés à récompenser les bons élèves par de menues promotions... et des tâches supplémentaires.

3.2. Echanges et vote le 7 mars

Il y a eu la veille un avis défavorable du CHSCT pour cette réorganisation de la DFCL, qui englobe le Service Contrats Logistique et le Service Financier, « *car plusieurs retours d'agents sont alarmants sur des troubles socio-professionnels, en raison d'une polyvalence imposée aux agents et d'une charge de travail trop lourde ou mal répartie.* »

M. Ripoull dit avoir rencontré chaque agent au moins trois fois et que seuls deux sont mécontents de ce projet. Cette réorganisation doit justement mieux répartir le travail. L'administration insiste sur l'effort pour créer du lien dans un service à fort *turnover*. Mme Gravellier souhaite que les OS lui livrent sur un plateau les « *points de blocage* » (pour ne pas dire les agents), afin d'y travailler. M. Aubel considère que les procédures lourdes dont il est question ne sont pas du ressort de l'organigramme examiné ici... Mme Gratton quant à elle conseille aux OS de s'abstenir... et réitérera ce conseil à deux reprises durant cette réunion. La CGT la remercie de son expertise en la matière, sans doute issue de son passé de permanente syndicale. Le Sne-FSU lui rétorque pour sa part qu'il préfère les votes tranchés.

Vote contre à l'unanimité des représentants (9), donc **un second avis sera nécessaire**. Le DG propose de revoter par courriel, afin de ne pas re-réunir le CT pour cet unique point.

En complément, la CGT fait la réflexion qu'on ne regarde les réorganisations que du point de vue des services concernés et non pas du point de vue des autres services impactés. Il n'y a pas la moindre référence à des problèmes constatés, par exemple du fait de la DFCL, bloquant le travail de nombreux agents pour des procédures soit incohérentes, soit très variables dans le temps. Le nombre de conventions toujours en examen et le climat qui en résulte ne semble pas dans les préoccupations de notre direction. Jeu de chaises musicales au sein d'un service mais pas d'analyse de ce qui fonctionne ou pas pour faire du lien et avoir de bonnes conditions de travail.

4. Réorganisation du Département Ressources Humaines

4.1. Echanges le 16 février

La Déléguée aux RH présente son projet.

Le départ en retraite de 2 agents et le transfert de la logistique des formations vers la DREC a permis divers changements, justifiant la promotion de certains agents (à moins que ce ne soit l'inverse ?).

La CGT demande que le chef du pôle "Pilotage des moyens" soit identifié sur l'organigramme. Il s'agit de la même personne que le chef du service "Politique de l'emploi et des compétences". Il nous apparaît donc que l'organisation présentée n'est pas compatible avec le nombre d'encadrants disponibles.

FO souligne que les agents de ce département sont les plus exposés aux tensions entre les personnels et l'administration. Ils suggèrent qu'un correspondant soit identifié pour chaque agent de l'AFB, car les chefs de service n'ont ni le temps, ni la compétence pour répondre aux demandes individuelles. Le DG trouve l'idée intéressante et déclare qu'il ne faut pas oublier la gestion de proximité.

FO demande pourquoi les services "paie" dédiés aux agents de l'AFB et des Parcs nationaux sont cloisonnés. La SG prétend que cette séparation est imposée par le décret de création de L'AFB et que, de plus, la gestion des personnels des PN diffère fortement de celle de l'Agence.

La CGT signale que la mission CGEDD - IGF vise entre autres à évaluer l'efficacité de la gestion des établissements. Tout soupçon de redondance pourrait servir à justifier des coupes dans les effectifs.

Nous notons là aussi un déséquilibre flagrant des postes dans les 3 pôles : 22 à Vincennes, contre seulement 8 à Montpellier et même 5 à Brest, dont 2 CAE, type de contrat promis à l'extinction. Nous relevons la promotion de la nouvelle responsable de mission "Politique sociale, conditions de travail", en espérant que cela améliore le suivi et le traitement des nombreux problèmes psycho-sociaux (ou "troubles socio-professionnels", selon que l'on veuille en imputer la cause à la fragilité psychologique des personnels ou aux conditions de travail).

4.2. Echanges et vote le 7 mars

Le CHSCT, la veille, n'a pas formulé d'avis concernant cette réorganisation et l'organigramme de la DRH, « *faute d'informations circonstanciées suffisantes, mais demande de compléter l'organigramme par la mention de la pérennité des postes et le statut des agents : détaché, CDD, CAE ou VSC ou Intérim.* » En pratique, aucun agent DRH n'a répondu au questionnaire adressé par le CHSCT...

La CGT explique que l'absence de réponse des agents ne signifie pas absence de problèmes et s'explique par une certaine « loi du silence », mais que les problèmes sont constatés et connus. Le DRH est régulièrement en incapacité de répondre aux besoins, comme par exemple sur les simulations de carrière liées au reclassement dans le « quasi-statut ». (On aurait pu citer la grille de rémunération des CDD avec deux niveaux séparés par une limite d'âge de 40 ans, présentée en CT le 14 juin 2017...) Le Sne-FSU souligne les 10 CDD pour accroissement temporaire d'activité au sein de la DRH, qui traduisent le manque d'effectif sur missions permanentes. Le Snape-FO confirme que les OS ont des informations souterraines venant de la DRH.

Vote : 8 contre, une abstention (FO). L'avis est donc réputé rendu.

Mme Gratton trouve que les OS auraient dû s'abstenir (bis) et le DG assure qu'on n'a pas fait pression sur les agents pour obtenir leur silence.

5. Réorganisation du Département Professionnalisation de la DREC

5.1. Echanges le 16 février

Le directeur de la DREC, Philippe Dupont, présente le projet.

Les 2 centres de formation du Paraclet et de Montpellier fonctionnaient auparavant en parallèle, assurant des tâches équivalentes. Il s'agit de les réorganiser selon les étapes de la formation, avec 3 pôles : Pilotage, Ingénierie et conception, Mise en œuvre et logistique.

La CGT déplore là aussi un organigramme où manquent la plupart des intitulés de poste, comme si tous ces agents étaient interchangeables. Cela anticipe peut-être certaines suppressions de postes ? Le DG promet encore une fois que ces informations seront ajoutées pour les membres du CHSCT.

Nous remarquons que le pôle "Pilotage" est constitué d'agents dont les principales missions sont consacrées à un autre pôle. Il s'agirait donc plutôt d'un groupe de travail. Le DG reconnaît qu'il y a là un problème de "wording" (sic), à corriger pour une meilleure compréhension. Nous pensons plutôt qu'il s'agit d'un enfumage destiné à masquer l'indigence des effectifs dédiés à la formation.

5.2. Echanges et vote le 7 mars

Le CHSCT a rendu la veille « *un avis défavorable pour le service professionnalisation de la DREC, au motif de la perte de spécialité et donc de la perte de compétences : il y a lieu de revoir l'organigramme au sujet des « chargés de mission formation » en indiquant leur compétence métier spécifique, ce qui n'empêche pas d'introduire une part, minoritaire, de missions plus « généralistes ». D'autre part, les représentants des personnels au CHSCT se posent la question de la pérennité de l'organigramme au vu des nombreux agents hors plafond, si ceux-ci sont amenés à partir et à ne pas être renouvelés. Il y a donc un manque d'effectifs permanents dangereux pour les agents en place. »*

Suite à notre question sur la suppression des spécialités des chargés de mission, l'administration affirme que les chargés de mission formation conservent leur spécialité, même si plus de « transversalité » sera requise, et acceptent de les réintégrer dans l'organigramme. M. Soueil précise que pas plus de 5% de l'activité de formation demandée à ces agents sera généraliste, hors de leur spécialité. La CGT en prend bonne note.

Sur les 3 postes précaires (sur conventions de recettes) sur 5 chargés de la logistique, héritage du GIP ATEN, l'administration dit travailler avec le ministère pour trouver une solution juridique d'ici la fin 2018. Un quatrième agent, en CAE, sera intégré à ce dispositif pour tenter de le stabiliser dans son poste.

Au chapitre de la formation, la CGT regrette qu'il n'y ait pas de discussion sur l'implication des agents AFB compétents en biodiversité dans l'organisation et le déroulement des formations. Pour la DG, c'est un sujet en cours de traitement par ailleurs et cela a déjà été discuté lors de l'examen par le CT du plan de formation (*NdR : type de répartition fréquent côté DG : « Hors-sujet... on passe »*)

Vote : 5 contre (CGT et SNE) ; 3 abstentions (FO et Snape-FO). Avis réputé rendu.

La CGT demande à ce que les OS reçoivent bien l'organigramme et la note d'explication modifiés / complétés conformément aux discussions qui viennent d'avoir lieu.

6. Organisation du Parc naturel marin de Martinique

6.1. Echanges le 16 février

La cheffe du département "Parcs naturels marins" présente l'organisation prévue pour l'équipe du dernier-né des PNM : un directeur délégué, entouré de 4 chargés de mission. La chargée de mission "usages" est la seule recrutée à ce jour et prendra ses fonctions début mars, dans un contexte difficile. L'équipe du sanctuaire Agoa (pour la préservation des mammifères marins des Antilles françaises) sera transférée en Martinique auprès de l'équipe du Parc.

La CGT précise que l'équipe d'Agoa est inexistante, après 3 recrutements infructueux pour le poste de directeur. Comme pour l'équipe du PNM, il s'agit pour l'instant d'une équipe virtuelle (voire

“équipe fantôme”, car Agoa a tant-bien-que-mal fonctionné par le passé, avant d’être sacrifié pour d’autres priorités).

Nous demandons si les 3 postes de chargés de mission qui correspondent à des emplois de la liste dérogatoire de l’AFB ont bien été ouverts d’emblée aux candidats contractuels, ce qui aiderait à constituer l’équipe sans perdre plus de temps. Mme Rasclé répond qu’un seul de ces postes a été considéré comme dérogatoire.

Nous rappelons que le PNM a été créé il y a près d’un an, début mai 2017, et qu’en conséquence il ne reste à la future équipe que 2 ans pour concevoir le plan de gestion du Parc. Si on ajoute à cela la taille minimaliste de l’équipe et la forte opposition locale au projet de PNM, il apparaît pour le moins urgent de recruter rapidement de véritables spécialistes du milieu marin et de la concertation. Sinon, les futurs agents vont au-devant d’une forte surcharge de travail et des problèmes psycho-sociaux associés, comme ça s’est déjà produit lors de plusieurs démarrages de PNM.

Vote contre, à l’unanimité des représentants du personnel.

5.2. Echanges et second vote le 7 mars

La CGT renouvelle son alerte sur la situation délicate et complexe de la chargée de mission qui vient d’arriver, seule (et pour quelle durée va-t-elle le rester ?) dans un contexte difficile où la création du PNM a été imposée. La vigilance s’impose.

Vote à nouveau contre, à l’unanimité des représentants du personnel. L’avis est réputé rendu.

7. Mise en œuvre du règlement général européen sur la protection des données personnelles

Brève prise de parole de Mme Bristica, dont on apprend qu’elle sera la Déléguée à la protection des données (DPD, nouveau sigle à retenir) à compter du 16 mars.

La CGT demande si ce que l’établissement est supposé faire en application du Règlement général sur la protection des données personnelles de l’UE (le RGPD) le sera d’ici la date limite imposée, le 25 mai 2018, vu l’échéance courte ? La réponse est oui : car ce sont juste les premières mesures qui figurent dans le § « S’organiser rapidement » de la note fournie.

Ce point était annoncé comme soumis au vote mais n’a finalement pas vocation à l’être, nous déclare en séance l’administration.

8. Projet de décret sur la procédure d’agrément des laboratoires d’analyse hydrobiologique (traité le 7 mars)

Mme Deronzier présente oralement la note et répond aux questions. L’agrément vient après l’accréditation délivrée par le Cofrac, ne concerne que les mesures liées à la DCE (chimie et hydrobiologie) et non les procès-verbaux d’infraction, était déjà géré par l’Onema et représente 0,5 ETP pour un volume de 150 à 200 par an. Le peu de temps agent consacré en interne s’explique par la sous-traitance d’une partie des points examinés à des prestataires, l’AFB ne faisant que l’instruction administrative...

Vote pour unanime. Avis rendu.

9. Bilan de l'exécution de la masse salariale et des effectifs au 31 décembre 2017

Traité en 3 minutes le 7 mars : bref *speech* de Mme Gratton. Le Sne-FSU souligne à juste titre le volume considérable de CDD de courte durée : 92 ETPT sur 1127.

10. Points divers

10.1. Echanges le 16 février

M. Aubel se félicite de l'avancement du projet d'établissement. Par contre, il refuse de parler du contrat d'objectifs, au prétexte que le Ministère doit d'abord communiquer ses attentes. Mais rassurez-vous braves gens, tous les agents (les 1300 ?) pourront contribuer au contrat d'objectifs lors de la convention de l'Agence, début juin. Les pêcheurs, les agriculteurs, les industriels, les ONG aussi ? Bien-sûr, "mobilisation citoyenne" oblige !

Nous demandons quand le budget pour 2019 sera discuté. Réponse surréaliste de la SG : après le projet de loi de finances, en novembre ! Il serait donc impossible de faire la moindre projection de nos moyens pour l'année prochaine et encore moins pour les suivantes. Serait-ce une manière de nous préparer au pire, une fois que le couperet d'action Publique 2022 sera tombé sur l'AFB ?

Le DG devant partir à 13h15, la réunion, conduite à marche forcée, en reste là pour aujourd'hui. Les votes repoussés et les sujets reportés seront traités lors de la prochaine réunion, à convoquer sous 15 jours (fixée au 7 mars).

10.2. Point abordé le 7 mars

Délai pour toucher l'allocation de retour à l'emploi (point demandé par FO)

Mme Gratton fait référence à la note envoyée la veille par elle à ce sujet. Le Sne-FSU souligne que des agents partis depuis 6 à 8 mois ne l'ont toujours pas touchée, du fait du prestataire du marché, avec des impacts graves sur certains anciens collègues. Mme Gratton dit que le temps moyen constaté est très inférieur à ces durées. La CGT demande que l'AFB s'assure que le prestataire accompagne bien les agents, car cela n'a pas été le cas durant les premiers mois de cette prestation.

Vos représentants CGT-Environnement au Comité technique :

Vincent Vauclin : 06 80 32 96 91

Pierre Watremez : 06 31 32 18 09

Sylvain Michel : 06 45 69 96 25

Olivier Ledouble : 06 85 06 99 72

