



Compte-rendu du Comité Technique l'AFB, le 19 décembre 2018

à Vincennes, de 14h à 17h

Participants :

Représentants de l'Administration : Christophe AUBEL (directeur général), Stéphanie ANTOINE (directrice générale adjointe), Sophie GRAVELLIER (secrétaire générale), Christelle GRATTON (cheffe du département des ressources humaines), Astrid CHAUVIERE (cheffe du service politique de l'emploi et des compétences), Barbara BISCAREL (service juridique), ...

Experts : François GAUTHIEZ (directeur de la DAPA), Xavier GAYTE (directeur adjoint de la DREC), ...

Représentants des organisations syndicales :

- SNE-FSU : Véronique CARACO, Séverine BARALE, Rémi ARSENTO (titulaires)
- SNAPE-FO : Philippe VACHET, Didier ORY (titulaires)
- FO-FEETS : Isabelle WITTE, Fabrice MORIZUR, (titulaires), Marie COLIN, Alexandre LICCARDI (suppléants)
- CGT-Environnement : Sylvain MICHEL (titulaire), Olivier GALLET (suppléant)

Ordre-du-jour effectif et résultats des votes :

Sujet	Vote
0. Points d'actualité : dégradation des locaux du SD du Gard	<i>Point d'information</i>
1. Procès-verbal de comité technique : 29 novembre 2017	Favorable unanime
2. Projet de réorganisation de l'AFB	Partagé. CGT contre
3. Règlement intérieur du comité technique de l'AFB	Reporté
4. Points divers : Présenté par l'Administration : organisation de la préfiguration de l'OFB Demandés par Sne-FSU : - état des réflexions sur l'organisation des SD - affectation des agents dans les groupes du RIFSEEP - modalités de télétravail Demandés par CGT-E : - avancement des indicateurs du COP, - coût du Forum Biodiversité & Economie et retombées de la 1 ^{ère} édition (2016) - répartition des aides financières accordées par l'AFB déclinée par secteurs d'activités, notamment pour l'éducation à l'environnement - référentiel(s) utilisé(s) par la DRH pour associer un poste, permanent ou non permanent, à une catégorie d'emploi (A, B ou C) - solutions de restauration collective pour les agents des sites de l'ex-AAMP	<i>Point d'information</i>

0- Point d'actualité et organisation de la réunion

Dégradation des locaux du SD du Gard :

Le DG revient sur l'évènement survenu la veille à Saint-Geniès-de-Malgoirès (Gard) : les locaux du service départemental ont été saccagés par une vingtaine d'individus encagoulés, protestant contre les contrôles envers les agriculteurs. Le Sne précise que ces exactions ont été commises sous les yeux du chef de SD ; le Gard n'est pourtant pas connu comme un département à problèmes, les agents de l'AFB travaillant habituellement dans un climat apaisé. Parallèlement, la préfecture de la Somme a récemment subi des dégradations, y compris la permanence de Barbara Pompili, rapporteuse du projet de loi visant à créer l'OFB.

La CGT demande que le représentant des agriculteurs (FNSEA) au Conseil d'Administration de l'AFB condamne fermement ces agissements. Le DG accepte d'en faire la demande et sollicitera aussi une prise de position de la part du ministre en charge de l'agriculture.

Le Sne demande comment les agents du SD du Gard sont pris en charge. La SG répond qu'une assistance psychologique leur a été proposée. La CGT signale que cet acte violent doit être considéré comme un accident du travail et nécessite une enquête de la part du CSHCT.

Déroulement de la réunion :

Le DG décide de modifier la séquence de l'ordre-du-jour car il doit quitter la réunion à 16h. La réorganisation de l'AFB sera donc traitée d'abord, ainsi que certains points divers. Le règlement intérieur sera abordé après le départ du DG. ***Nous sommes mis devant le « fait du roi », sans avoir la possibilité de contester. Ces choix démontrent bien l'importance que le DG accorde à la concertation avec les représentants du personnel.***

Cette réunion du CT est la première dans la nouvelle configuration des représentants du personnel élus le 6 décembre. La CGT demande que tout suppléant qui remplace un représentant titulaire absent dispose d'une voie lors des votes, comme cela a été l'usage depuis la création de l'AFB. La SG refuse au prétexte que le règlement intérieur du CT de l'AFB n'est plus en vigueur depuis l'élection du 6 décembre, si bien que l'on doit se référer au régime général dans lequel un suppléant ne peut remplacer que son titulaire attitré. De ce fait, les représentants du personnel ne disposeront pas du nombre normal de voies (10) :

FO : 4 sièges, 4 titulaires + 2 suppléants présents = 4 voix

Sne : 4 sièges, 3 titulaires présents = 3 voix

CGT : 2 sièges, 1 titulaire + 1 suppléant présent = 1 voix

La CGT dénonce cette interprétation des textes qui revient à limiter l'expression des représentants élus par le personnel. Nous demandons que le prochain règlement intérieur du CT (cf. point n°3) permette à nouveau de remplacer un titulaire par n'importe lequel des suppléants disponibles, afin de fonctionner avec souplesse en cas d'indisponibilité d'un titulaire. Cette disposition a été acceptée depuis par l'Administration.

1- Procès-verbal du comité technique du 29 novembre 2017

Une fois encore, nous regrettons que les PV des réunions précédentes soient transmis si tard : cela n'a plus grand sens de valider le résumé d'une réunion qui s'est tenue il y a plus d'un an !

La SG nous répond encore une fois que ses services font de leur mieux avec les moyens dont ils disposent. De plus, une partie du retard serait imputable aux secrétaires adjoints, désignés parmi les représentants du personnel, qui tarderaient parfois à réviser les projets de PV.

La CGT répond que l'Administration semble cependant disposer de moyens suffisants pour publier sur l'intranet ses « faits saillants » dès le lendemain des réunions. Nous faisons le vœu que les délais qui figureront dans le nouveau règlement intérieur du CT soient enfin respectés et que le PV de chaque réunion soit effectivement validé lors de la réunion suivante. Nous considérons que le

respect de ces délais est indispensable pour progresser vers un fonctionnement transparent et efficace des instances de concertation entre l'Administration et les représentants du personnel.

Vote : Le PV est approuvé à l'unanimité.

2- Projet de réorganisation de l'AFB

Cette réorganisation concerne toutes les directions centrales de l'AFB, et non les directions régionales. La Direction affirme qu'il s'agit essentiellement de déplacements par blocs, plutôt que de changements individuels « à quelques exceptions près ». L'organisation ultramarine sera modifiée ultérieurement, les réflexions du délégué Outre-mer n'étant « pas encore mûres ». **Il s'agit des modifications les plus significatives depuis la création de l'AFB, bien qu'elle soit déjà passée par de nombreux changements au cours de sa jeune histoire.**

Les documents liés à cette nouvelle réorganisation ont été transmis 8 jours avant la réunion : note de présentation (2 pages), projet de décision (16 pages) et nouveaux organigrammes de chaque direction concernée.

Nous avons demandé des documents plus précis, car les organigrammes fournis ne contiennent pas les effectifs par blocs, ni les intitulés des fonctions ou les noms des agents. Il nous est ainsi impossible de comparer précisément avec les organigrammes précédents, afin de déterminer qui sont les agents particulièrement impactés. La DRH n'a pas pu accéder à nos demandes, faute de temps, ce que nous comprenons parfaitement, vu la charge de travail pesant sur les agents de ses services en fin d'année. **Nous dénonçons cependant cette précipitation, qui empêche les représentants du personnel de remplir leur rôle de manière satisfaisante et d'effectuer des analyses pertinentes.**

De plus, de nouvelles versions de certains documents ont été diffusées la veille de la réunion. Nous interpellons la Direction sur ces délais ingérables pour les représentants du personnel : le règlement intérieur du CT prévoit que les tous documents de séances soient communiqués au moins 8 jours avant la réunion. **S'il n'est pas possible pour les services de l'Administration de fournir dans des délais raisonnables tous les documents utiles, la Direction devrait se résoudre à reporter la réunion, plutôt que de mettre la pression sur les agents responsables de la préparation des documents.**

La réorganisation présentée est censée « s'adapter aux grands blocs de mission de l'Agence », améliorer son fonctionnement en capitalisant sur les enseignements de ses 18 mois d'existence, privilégier la compatibilité avec l'organisation de l'ONCFS, renforcer sa cohérence et le sentiment d'appartenance.

Dans les grandes lignes, nous résumerons cette réorganisation par :

- des changements de noms des directions :
 - la Direction Contrôle des Usages (DCU) devient la Direction de la Police (DP) : nom calqué sur l'ONCFS ...
 - la Direction Appui aux Politiques Publiques (DAPP) devient la Direction Appui aux Politiques et aux Acteurs (DAPA) ;
 - la Direction des Parcs Naturels Marins, Parcs Nationaux et Territoires (DPT) devient la Direction des Parcs et aires protégées (DPAP) ;
 - la Direction Recherche, Expertise et Développement des Compétences (DREC) devient la Direction Recherche, Expertise et Données (DRED) ;
- des déplacements de départements d'une direction à une autre :
 - le Département Centre de Ressources et le Département Professionnalisation passent de la DREC à la DAPA ;
 - le Département Systèmes d'Observation et Données, l'UMS PatriNat, le service de coordination technique des Conservatoires Botaniques Nationaux passent de la DAPA à la DRED ;
 - le Département Partenariats dans les Territoires passe de la DPT à la DAPA ;

- des sorties d'agents individuels ou de services entiers de leur département ou direction, passant sous le contrôle direct d'un directeur :
 - le service « communication générale » devient le Département Communication Externe, le chargé de communication interne et le chargé de communication « mer » étant rattachés au directeur de la Direction Communication et Mobilisation Citoyenne (DICOMOC) ;
 - les missions « accompagnement au changement » et « pilotage par la performance », ainsi que la déléguée au développement durable, intègrent un nouveau pôle « changement, performance, développement durable et numérique » (PCPDDN), sous l'autorité de la Direction Générale ;
- des ajustements des services supports dans le Secrétariat Général :
 - création de postes de chefs adjoints au Département des Ressources Humaines (passant de 1 à 1,5 ETP) et au Département des Systèmes d'Information (0,5 ETP) ;
 - création d'un pôle « coordination et pilotage » dans le DSI (3 ETP) ;
- des créations de postes d'adjoints dans la Direction Appui aux Politiques et aux Acteurs (DAPA):
 - chef adjoint du Département Stratégies, Mobilisation des Acteurs et Territoires ;
 - 2nd poste de directeur adjoint ;
- la suppression de certains rôles de délégués thématiques :
 - le rôle de délégué « espaces protégés » est abandonné, mais la Conférence des Aires Protégées reste animée par le directeur de la DPAP (Michel Sommier) ;
 - le rôle de délégué « eau » est abandonné, mais le Comité d'Orientation « eau » reste animé par un directeur adjoint (Stéphanie Antoine) ;

NB : Le Comité d'Orientation « milieu marin » reste animé par le directeur de la DAPA (François Gauthiez) et il conserve son rôle de délégué « mer » ; le Comité d'Orientation « milieu terrestre » reste animé par le directeur de la DRED (Philippe Dupont).

Nous pointons qu'avec cette 5^{ème} réorganisation en l'espace de 18 mois, il est de plus en plus difficile pour les agents de se reconnaître dans cet établissement en perpétuelle mutation. Nous nous interrogeons aussi sur la cohérence entre les missions de l'AFB, fixées par la Loi Biodiversité depuis août 2016, et son organisation qui évolue sans cesse : les choix faits début 2017 étaient-ils si incohérents, malgré un an et demi de préfiguration, pour qu'il faille procéder à tant d'ajustements ?

Nous constatons aussi que les changements précédents ont souvent servi à placer de nouveaux encadrants hiérarchiques, tandis que les autres agents ont été contraints de se plier à des modifications de fonctions pas toujours souhaitées. Enfin, toutes ces grandes manœuvres ne résolvent en rien la pénurie d'effectifs dans de nombreux services ; dans ce domaine, la palme revient à l'antenne maritime Antilles-Guyane, qui a été rayée de l'organigramme de la DAPA uniquement parce qu'aucun ETP n'a pu y être conservé.

Le DG nous répond que « les évolutions sont une preuve d'intelligence collective » (autrement dit, « y'a que les imbéciles qui ne changent pas d'avis »). Il considère que l'organisation initiale de l'AFB n'était pas bancale, mais qu'il est apparu nécessaire de l'adapter en tirant les leçons de son fonctionnement réel. Quant à l'antenne « virtuelle » Antilles-Guyane, puisqu'il ne restait qu'une personne travaillant spécifiquement sur les Antilles, elle a été supprimée *de facto*.

Le Sne s'étonne aussi qu'il n'y ait pas d'antenne maritime dans l'Océan Indien. L'AFB devrait avoir une stratégie d'implantation en Outre-mer, pour décider où des antennes maritimes sont les plus utiles, mais ne doit pas justifier de les pourvoir uniquement avec des agents en CDD ou VSC, comme cela s'est vu par le passé. Le DG rappelle que la réorganisation en Outre-mer n'est pas encore prête et qu'elle sera mise en place durant les premiers mois de 2019 (donc une 6^{ème} réorganisation à venir ... sic !).

Le Sne demande s'il n'y a véritablement que des déplacements par blocs, ou aussi des changements de postes individuels. Le DG admet qu'il y a quelques exceptions, comme pour les assistantes de direction : certaines restent dans leur direction d'origine, mais une assistante de la DREC passe à la DAPA. Le Sne constate qu'au moins un agent semble avoir été rétrogradé de chef de département adjoint à chef de service ; le directeur de la DAPA assure que cet agent a renoncé à cette responsabilité de son plein gré.

Le SNAPE-FO dénonce une occasion manquée pour définir enfin les postes d'adjoints aux chefs de services départementaux, comme cela existe à l'ONCFS. La DRH indique que la réflexion est en cours sur les chefs de SD adjoints, mais il faut prendre en compte les implications en termes de rémunération. Le SNAPE craint que les SD servent de variables d'ajustement à l'avenir, la cible de 4 agents par SD ne choquant plus personne (bien qu'un minimum de 5 agents ait été acté par l'Onema il y a peu d'années). Le DG répond que les besoins prioritaires en effectifs sont bien identifiés dans les SD, ainsi que dans les PNM et à l'Outre-mer ; mais les renforts en ETP doivent être réclamés au niveau ministériel. **Nous reconnaissons dans cette réponse le couplet habituel de notre DG : « moi, je ne peux rien faire pour obtenir plus de postes, alors c'est aux OS de mettre la pression sur le Ministère ».**

FO signale que plusieurs nouveaux postes ou changements de postes n'ont pas été publiés. Des agents n'ont donc pas pu candidater pour une mutation interne sur ces postes. De plus, pour ceux qui ont changé de poste en augmentant leurs responsabilités hiérarchiques, cela revient à une promotion déguisée. La DRH se justifie en affirmant que les postes ont été conservés dans l'ensemble, à l'exception de changements mineurs qui ont été consentis par les agents concernés. **Du côté de la CGT, nous ne sommes pas dupes et avons toujours dénoncé ces « petits arrangements entre chefs ».**

Avant de passer au vote sur cette réorganisation, les OS demandent une suspension de séance pour se concerter. De retour en réunion, nous acceptons de voter uniquement si la Direction s'engage à nous fournir avant le prochain CT toutes les précisions demandées:

- organigrammes nominatifs,
- intitulés de tous les postes (y compris les postes non permanents),
- statuts d'emploi des agents qui les occupent (permanents et précaires),
- effectifs de chaque service, département, pôle, direction (en distinguant les postes non permanents).

La DRH indique qu'il sera difficile à ses services de fournir des organigrammes à jour incluant les agents en CDD de moins d'un an. Conscients du rythme effréné des arrivées et départs d'agents précaires, nous demandons simplement une photographie des effectifs prise au 1^{er} janvier 2019.

Vote : 5 défavorables (1 CGT, 2 FO-FEETS, 2 Sne), 2 absents (SNAPE-FO), 1 favorable (Sne)

3- Règlement intérieur du comité technique

La précédente version du règlement intérieur du CT a été validée lors de la réunion d'installation du CT de l'AFB en mars 2017. Suite aux élections professionnelles du 6 décembre, un nouveau règlement doit être adopté. Le projet de règlement qui nous a été transmis est largement basé sur le modèle ministériel. Cependant l'Administration n'a indiqué ni les modifications qu'elle a apportées à ce modèle, ni les modifications par rapport à la version précédente du CT de l'AFB. **Comme pour la réorganisation, rien n'est fait pour faciliter le travail des représentants du personnel !**

Le règlement intérieur tient en 5 pages et 23 articles (6 sur la convocation des membres, les 17 suivants sur le déroulement des réunions).

Le Sne demande à modifier l'article 3 pour que tous les représentants suppléants soient convoqués systématiquement. L'Administration accepte mais rappelle que, selon l'article 14, un suppléant qui

ne remplace pas un titulaire ne peut pas prendre part au vote, ni même au débat. Une certaine souplesse sera cependant accordée pour qu'un tel suppléant puisse prendre la parole.

Nous revenons sur la désignation des remplaçants d'un titulaire absent (cf. « Déroulement de la réunion », page 2) : ***nous insistons pour qu'une OS puisse désigner un suppléant de son choix, et pas seulement le suppléant associé au titulaire absent.*** La formulation de l'article 3 ne nous paraît pas exclure cette possibilité et elle devrait être mentionnée explicitement dans le texte. La DRH répond que cela ne lui semble pas possible réglementairement, mais s'engage à réexaminer la question, ainsi qu'à se renseigner sur la pratique en vigueur dans le CT ministériel. (NdR : la DRH nous a signalé par mël quelques jours plus tard que la Direction acceptait finalement cette souplesse dans la désignation des représentants pouvant voter : l'expertise juridique de notre Administration a donc ses limites.)

Le Sne demande aussi à ajouter (article 19) la possibilité de voter blanc. Cela lui paraît utile en plus des 4 possibilités de vote déjà prévues (favorable, défavorable, abstention, ne prend pas part au vote). L'Administration vérifiera si c'est juridiquement possible

Le Sne souhaite que toutes les OS puissent participer aux groupes de travail mis en place par l'Administration, pas seules les OS qui disposent d'un siège au CT (article 23). L'Administration accepte d'élargir cette participation à toutes les OS qui ont obtenu des voix lors de l'élection du CT.

Nous demandons que le relevé des suites données aux délibérations du CT (avis émis et questions traitées) soit effectivement transmis aux membres du CT, et ce dans le délai de 2 mois prévu par le règlement intérieur (article 22). ***Ce « tableau de bord » est un outil important pour l'efficacité du CT et il ne peut absolument pas être remplacé par les « faits saillants » que l'Administration publie sur l'intranet.***

Nous revenons aussi sur les délais pour transmettre les documents de séance aux représentants du personnel. Le règlement intérieur (article 6) prévoit un délai normal d'au moins 15 jours (calendaires), ou 8 jours en cas d'impossibilité. En pratique, nous constatons que ces délais ont rarement été respectés depuis la création de l'AFB (en particulier pour les PV des réunions précédentes). Nous demandons que soient précisées les « circonstances exceptionnelles » qui peuvent justifier de communiquer les documents plus tard que le délai normal. Nous précisons que cette requête ne vise absolument pas à mettre une pression sur les services administratifs, mais à reporter la date d'un CT quand tous les éléments ne sont pas prêts pour permettre à ses membres de remplir leur rôle de manière satisfaisante. L'Administration nous répond laconiquement qu'elle a « une obligation de moyens, pas de résultats ». ***Comme quoi, améliorer l'information et la participation des personnels dans le fonctionnement de l'établissement ne fait pas partie des priorités de la Direction ...***

Vote : A la demande des OS, le vote sur le règlement intérieur est reporté à la prochaine séance, afin de disposer d'une version incluant les ajustements consentis par l'Administration.

4- Points divers

Préfiguration de l'OFB

Le DG nous annonce que des groupes de travail communs à l'AFB et l'ONCFS seront mis en place prochainement sur 8 thèmes : ressources humaines, finances, systèmes d'information, communication et mobilisation citoyenne, logistique et immobilier, connaissance, appui aux politiques publiques, police.

Le Comité de suivi de la préfiguration (incluant les membres des CT de l'AFB et l'ONCFS) s'est réuni pour la première fois le 26 novembre. Le calendrier des prochains CoSui n'est pas encore fixé, car le préfigurateur a exigé qu'une réunion sur les statuts des agents soit d'abord organisée par le SG du Ministère. (NdR : le prochain CoSui est maintenant prévu le 8 février.)

Points demandés par le Sne-FSU

Etat des réflexions sur l'organisation des SD

Pas d'annonce à faire du côté de l'Administration de l'AFB, ni du Ministère. Cela sera discuté avec les OS dans le cadre du CoSui.

Affectation des agents dans les groupes du RIFSEEP

La DRH indique que la note de gestion interne sur l'application du RIFSEEP aux agents ATE et TE définit leur classement dans les groupes du RIFSEEP. Le Sne regrette que les fonctions de chef de SD par intérim et d'adjoint au chef de SD ne soient pas reconnues, si bien que les agents concernés ne sont classés que dans le groupe 3.

FO demande alors ce qu'il en est pour les corps administratifs : selon quelle méthode les postes sont-ils cotés (i.e. classés dans un groupe du régime indemnitaire) ? La SG répond que ce sont les directeurs qui décident de la cotation des postes dans leur direction. Par exemple, la SG fixe la cotation pour les postes des départements Finances Contrats Logistique, Ressources Humaines et Systèmes d'Information. ***Cette réponse montre bien que le régime indemnitaire des agents dépend en partie de choix arbitraires, à géométrie variable suivant la proximité entre le service d'un agent et le directeur, ce dernier pouvant accorder des « bonus » selon ses affinités ou sa connaissance des métiers exercés.***

Modalités de télétravail

La SG rappelle que ce sujet a déjà été traité lors du CT précédent. Le Sne précise qu'on l'a alerté sur des cas de refus d'autorisation de télétravail ou du nombre de jours demandés par un agent.

Points demandés par la CGT-Environnement

Référentiel(s) utilisé(s) par la DRH pour associer un poste, permanent ou non permanent, à une catégorie d'emploi (A, B ou C)

Nous avons constaté que, outre le classement dans un groupe du régime indemnitaire, le classement des certains postes dans une des 3 catégories est parfois discutable, voire surprenant. La DRH nous indique que ce classement repose sur les définitions générales de la Fonction Publique, lesquelles sont basées sur le type de fonctions exercées : exécution (C), application (B) ou conception (A).

Nous pointons que pour certains postes, les missions assurées par un agent peuvent relever à la fois des catégories C et B, ou des catégories B et A. Le choix de la catégorie est alors subjectif. ***Nous regrettons que le référentiel des (~50) métiers de l'AFB (présenté au CT du 16/11/2018) n'aide pas à objectiver le choix de la catégorie d'un poste.***

La DRH ajoute qu'il n'existe pas de référentiel plus précis ou niveau national ou ministériel. Dans le cas d'un CDD sur poste permanent (remplacement ou poste vacant), la catégorie retenue est celle de l'agent qui occupait précédemment le poste (indépendamment des qualifications de l'agent recruté). Pour certains postes cependant, le recrutement est ouvert à la fois aux agents de 2 catégories proches (A-B ou B-C).

Avancement des indicateurs du Contrat d'Objectifs et de Performance

Lors du CT du 16 novembre, la Direction nous a présenté (pour information) un document décrivant les 41 indicateurs du COP, mais sans aucune cible, ni indicateur. Le DG indique qu'il n'y a pas eu d'avancée depuis le précédent CT et que ces indicateurs nous seront présentés au prochain CT (pour vote) en février.

Coût du Forum Biodiversité & Economie et retombées réelles de la 1^{ère} édition fin 2016

Rappel : dans un communiqué daté du 18 décembre, nous avons mis en doute l'efficacité des événements tels que le FBE et mis en garde contre le risque de détournement par certains grands groupes industriels à des fins de verdissement de leur image publique. Nous en avons profité pour signaler une interview¹ de notre DG par un chroniqueur de France Inter, qui semble partager nos réserves.

Le DG paraît agacé par notre question et annonce qu'il ne répondra pas sur le coût de ces événements pour l'AFB (et non-plus sur les gains pour la Biodiversité, manifestement ...). Il maintient toutes ses positions exprimées lors de cette interview et regrette uniquement de ne pas avoir été plus explicite à propos du Marineland. Il rappelle que l'AFB est responsable du label « Entreprises engagées pour la biodiversité », dont elle se doit de faire la promotion. Il ne faudrait pas considérer que les entreprises ne sont pas concernées par la biodiversité.

*La CGT-E est d'accord sur ce dernier point, mais certaines entreprises (souvent les plus grosses et profitables) sont simplement des prédatrices de ressources naturelles, et ne font rien pour leur gestion durable, ni pour la protection de la biodiversité. **L'AFB devrait se montrer davantage consciente de cette réalité et admettre que, dans certains domaines, l'approche partenariale est vouée à l'échec tout en étant instrumentalisée ; dans ces cas, seuls la réglementation et les contrôles peuvent avoir raison des comportements irresponsables.***

Solutions de restauration collective à mettre en place pour les agents des sites de l'ex-AAMP

La DRH affirme qu'il n'y aura pas de changement (donc les Chèques Déjeuner sont maintenus pour les agents qui en disposent actuellement) tant que des solutions alternatives n'auront pas été mises en place localement. Dans une quinzaine des sites concernés, des pistes de solution ont été identifiées, voire une convention avec un prestataire est en cours de rédaction.

FO signale le cas de l'équipe de l'UMS PatriNat basée à Dinard (6 personnes), rattachée à l'AFB en septembre 2017, qui ne dispose ni de Chèque Déjeuner, ni d'aucune solution locale de restauration.

Répartition des aides financières accordées par l'AFB déclinée par secteurs d'activités, notamment pour l'éducation à l'environnement

Ce sujet n'a pas été abordé faute de temps en réunion et faute de préparation d'éléments de réponse par l'Administration. Celle-ci s'engage à y répondre lors de la prochaine réunion du CT (14 février 2019).

Vos représentants CGT-Environnement au Comité Technique :

Titulaires :

Vincent Vauclin	DR Centre (Orléans)	06 80 32 96 91
Sylvain Michel	DAPP/DMM (pôle de Brest)	06 45 69 96 25

Suppléants :

Olivier Ledouble	DiR Bretagne-Pays de Loire (Rennes)	06 85 06 99 72
Olivier Gallet	PNM d'Iroise (Douarnenez)	06 79 80 84 68



¹ <https://www.franceinter.fr/emissions/le-moment-meurice/le-moment-meurice-17-decembre-2018>