



Comité de suivi de la préfiguration de l'OFB du 15 novembre 2019 (9 h - 16h15)

Ordre-du-jour (annoncé)

1- Relevé de décisions du 5 septembre 2019

2- Introduction et actualités (Directeur général de la préfiguration OFB)

3- Point d'actualités sur les chantiers ministériels (DRH et DEB MTES)

- Préparation des textes réglementaires nécessaires à la création de l'OFB
- Évolutions des chantiers statutaires

4- Élaboration d'un socle commun régional et des priorités 2020

5- Point d'avancement sur les chantiers de la préfiguration (non traité)

- Outils de communication de l'OFB
- Projet d'instruction transitoire du temps de travail
- Chantiers structurants (paie, système d'information financier, interconnexion des réseaux et messagerie commune,...) (non traité)

6- Points supplémentaires demandés par les organisations syndicales

Participants :

Administration : le directeur de la préfiguration, Pierre Dubreuil (P.D.), le DG de l'AFB (Christophe Aubel), la DGa de l'AFB (Stéphanie Antoine), le futur DG délégué « Ressources », Denis Charissoux (D.C.), la future DRH de l'OFB (Christelle Gratton) et son adjointe (Hervane Roussel). Simone Saillant, DEB adjointe, représente son directeur. MTES - DRH : le DRH (Jacques Clément), Frédérique Lecoq, Anne Grangé. Elodie Chemarin, future DirCab du DG OFB.

Absent : Olivier Thibault, ex-DG de l'ONCFS, nommé Directeur de l'Eau et de la Biodiversité depuis le 1^{er} novembre. P. Dubreuil assure son intérim à l'ONCFS.

Pour la CGT Environnement : Sylvain Michel (visioconférence) et Vincent Vauclin. Les 4 autres OS (FO-Snape, Sne-FSU, UNSA, EFA-CGC), avec 2 à 6 représentants par OS.

Déclaration liminaire du Sne-FSU, qui critique notamment un des documents reçu seulement il y a 24h, l'ajout automatique du logo OFB dans les signatures électroniques à l'insu des agents, la perte d'un poste au service facturier contredisant le moratoire sur les suppressions de postes dans l'OFB et les PNx en 2020, et la teneur projet d'instruction relative au temps de travail (IRTT) ne reflétant pas la position des OS lors du groupe d'échange spécialisé (GES) sur les temps de travail.

Réponse de P.D. : l'équipe de préfiguration travaille d'arrache-pied, jusqu'à des heures indues ; cela peut expliquer que le dialogue social passe au second plan durant cette période.

1- « Relevé de décisions » du 5 septembre 2019

Remarques et demandes de modifications CGT :

- **Quasi-statut** : pour les contractuels de l'AFB basés dans les Outre-mer, nous n'avons pas demandé « l'abandon du projet de revalorisation de l'ISR » (indemnité de sujétion et de rendement), mais dénoncé son insuffisance : le plafond réglementaire de cette prime ne permettrait même pas d'atteindre 10% de majoration, tandis que ces agents ont besoin de 40% pour compenser le coût de la vie dans ces territoires et rejoindre le niveau de leurs confrères des autres établissements et services de l'Etat.
- **Prépositionnement** : lors du CoSui précédent, nous avons demandé un bilan précis des motifs de refus, et les préfigureurs s'étaient engagés à présenter un tel bilan au CoSui. Le « relevé » omet ce dernier point...et la promesse ne sera pas tenue. Admin : ce sera présenté au CT du 29/11/19.
- **Décret OFB** : les amendements de la CGT sont incomplètement repris dans le « relevé », qui est très court. Cependant, la sélection faite par les rédacteurs est discutable : il mentionne seulement l'ajout au conseil d'administration (CA) d'une 3^{ème} personnalité qualifiée, afin de représenter les domaines terrestre, aquatique et marin. Il oublie une demande aussi importante : rééquilibrer les représentants socio-professionnels au CA, avec moins de poids aux lobbies de l'agriculture intensive et de la chasse, et garantir la représentation des activités maritimes professionnelles et de la pêche récréative.

2- Introduction et actualités (*Directeur général de la préfiguration OFB*)

Comité exécutif préfigureur ou « Comex » (cf. mèl du directeur de préfiguration à tous les agents le 8 novembre et « Flash Infos » de la préfiguration le 15 novembre 2019)

P.D. a nommé un « Comex » constitué de 10 membres :

- Stéphanie Antoine : future DG adjointe, en charge des territoires et de l'Outre-mer, actuelle DG adjointe de l'AFB
- Christophe Aubel : futur DG délégué « mobilisation de la société », actuel DG de l'AFB
- Loïc Obled : futur DG délégué « Police, connaissance et expertise », actuel directeur « Police » de l'ONCFS
- Denis Charissoux : futur DG délégué « Ressources », auparavant à la Direction du budget du Ministère de l'Action et des Comptes Publics
- Elodie Chemarin : future directrice de cabinet, auparavant cheffe de bureau au ministère des Armées
- Guillaume Bruneteau : futur conseiller auprès du DG, en charge de la préfiguration de la stratégie d'intervention financière, des domaines et de la chasse ; actuellement directeur de cabinet de l'ONCFS
- Bénédicte Dussert : future directrice de la communication, actuellement direction de la communication et de la mobilisation citoyenne à l'AFB
- Cyrille Barnerias : futur directeur préfigureur des relations européennes, actuellement chef du service des affaires européennes et internationales à l'AFB
- Matthias Delobel : futur directeur préfigureur de l'évaluation et des transformations, actuellement chef du pôle performance et accompagnement du changement à l'AFB

NdR : P.D. a juste oublié de mentionner Michel Peltier, futur délégué « mer et littoral » de l'OFB... D'autre part, personne n'a demandé quelles étaient les prérogatives et pouvoirs de ce Comex.

Nous demandons qui sera le directeur « Police et permis de chasser », à la place de L. Obled.
Réponse : la fiche de poste est en cours de rédaction, centrée sur les compétences techniques et

managériales. Le délai est court et la période peu favorable, mais on a impérativement besoin de pourvoir le poste au 1^{er} janvier 2020.

Nous redisons aussi que nous serons vigilants sur les moyens dédiés à la « *mobilisation de la société* », car si on s'accorde sur l'urgence de limiter les dégâts, il n'est pas acceptable d'envoyer sur ce front les agents de l'AFB alors que des décisions politiques structurantes ne sont pas prises par ailleurs (autres politiques sectorielles destructrices et prépondérantes, mode de vie à l'américaine....etc.) et de le faire au détriment des moyens humains sur le terrain, pour des actions concrètes ayant un effet à court terme.

Nous rapportons brièvement des témoignages de collègues AFB se sentant floués dans la préfiguration, par l'imposition du schéma ONCFS aux structures à venir (en SD) et désignations de chefs (d'unités en SD) et de référents issus de cet EP, sans préjuger de schémas inverses possibles. Il existe plusieurs exemples dans des DR préfigurées par des directeurs ONFS, et à la DDPC au niveau central. L'UNSA explique que des situations inverses peuvent exister et que parmi les membres du « Comex », 5 sont issus de l'AFB contre 2 de l'ONCFS.

Réponse de P.D. : je dois pratiquer un jeu d'équilibriste délicat. Aucun des 2 établissements ne « bouffe » l'autre, ni au niveau des territoires, ni au niveau central. Il faudra du temps pour que les agents se sentent appartenir tous au même établissement. Côté cadres, ils sont plus nombreux à l'AFB, d'où la composition du Comex.

Après proposition par les OS et débat, il est convenu que le CT du 29/11/2019 sera commun à l'AFB et l'ONCFS, ce qui est rendu possible par la réglementation, dit la DRH.

Requalification des ATE en TE de 2020 à 2024 (voir aussi § 3.2., page 5)

P.D. : l'Administration et les OS se sont battues, chacun à sa façon, et ont obtenu de grandes avancées : 300 ATE promus en 2020, 80% d'ici 2022.

NdR : rien de nouveau, mais une « victoire » proclamée qui est teintée d'amertume, vu le délai de passage en B et le risque que des collègues passent à travers les mailles, les deux modalités moins favorables qu'une re-catégorisation en bloc telle que demandé par l'Intersyndicale (organisation d'un concours interne spécial, qui sera en fait un examen pro / liste d'aptitude...) et le coût pour le MTES.

Pour les modalités pratiques, voir le § 3.2 ci-dessous.

Passage de B en A (voir aussi § 3.2., page 5)

Rien de nouveau non plus : on aurait 4 et non plus 2 promotions annuelles dans le corps des IAE... très, très loin de la revendication de l'Intersyndicale.

Administration : un complément spécifique indemnitaire pour les CSD de l'OFB est décidé pour les chefs de SD et leurs adjoints. Il ne sera pas prélevé sur l'enveloppe des primes de l'ensemble des agents.

L'EFA-CGC demande s'il concerne aussi les chefs de BMI et d'unités ? P.D. : ça paraît légitime au titre des responsabilités particulières qu'ils exercent.

Nous disons qu'il va dans ce cas y avoir hétérogénéité et inégalité de traitement, car les unités étaient dans les SD ONCFS, et donc dans SD préfigurés avec de telles unités, ce sont des agents de l'ONCFS qui ont déjà été désignés de l'AFB. D'autre part, nous ne sommes pas d'accord pour que seules les fonctions hiérarchiques soient bonifiées financièrement. Réponse du directeur de la préfiguration : le niveau du complément indemnitaire dépendra de la fonction occupée au sein de l'OFB, donc il ne devrait pas y avoir de sentiment d'injustice entre agents ex-AFB et ex-ONCFS.

OS : il y a seulement 3 groupes de fonctions dans le RIFSEEP, contre 5 niveaux hiérarchiques ; compliqué de classer tous les agents dans si peu de groupes ; vous prévoyez que seul le groupe le plus élevé dispose d'un complément indemnitaire ; 95% des agents en seront privés.

L'Administration propose de rédiger une fiche de poste « chef d'unité territoriale », en concertation avec les OS.

CGT Environnement : voilà qui créerait des déséquilibres supplémentaires entre SD, suivant qu'ils disposent d'une unité ou non. L'organisation des SD a été confiée uniquement aux préfigurateurs CSD, sans harmonisation par les DR, ce qui non seulement augure mal du rôle soi-disant de coordination-pilotage par ces dernières (qui était le schéma AFB, pour faire simple), mais se traduit par des organisations très variées, avec 1 à 4 référents par SD, aux thèmes souvent différents. Il aurait été logique de demander dans chaque SD à avoir au moins des référents « connaissance », « milieu terrestre », « milieux aquatique » et « police », voire « IG », en lien avec l'organisation prédéfinie de toutes les DR... Concession sans doute au pouvoir préexistant des CSD à l'ONCFS mais beau désordre à l'arrivée, et difficultés de pilotage en perspective.

CGT Environnement : dans la suite du séminaire du 14-15 octobre 2020 consacré aux CSD, on voit que les préfigurateurs courtisent les chefs de SD, considérés comme capables d'enrayer le processus OFB. Les directions régionales, qui sont moins volumineuses à l'ONCFS, passent au second plan.

P.D. n'est pas d'accord, car les échelons départementaux, régionaux et nationaux ont tous leur importance. « Chacun voit midi à sa porte. »

Effectifs

En bon « *manager* », P.D. célèbre comme une victoire l'allègement de peine de la baisse d'effectif sur la période 2020-2022, dans un contexte de forte réduction d'emplois au sein du MTES et de ses « opérateurs » : - 127 prévus au PLF, - 60 finalement, dont 20 en 2021 et 40 en 2022. L'OFB représente ainsi plus de 2 800 ETPT dans le PLF 2020. Sanctuarisation des ETP dans les services départementaux pendant 3 ans. Il ajoute toutefois que l'Etat a arbitré « en faveur de l'OFB » au détriment d'autres « opérateurs ».

FO pose la question des ETP hors plafond et demande à pérenniser les emplois précaires, comme les CDD, CAE, etc. P.D. repousse la réponse aux points supplémentaires demandés par les OS.

Sur les nombreux départs en retraite prévisibles des CSD durant les prochaines années, P.D. répond que la stratégie est à établir courant 2020.

Nous soulignons que les 2800 postes annoncés contredisent le diagnostic fourni aux OS par la DRH il y a quelques jours, où figurent 2621 ETP. D.C. répond : 2 659 postes sous plafond prévus dans la Loi de Finances 2020, mais 2809 ETP en ajoutant les postes HP.

FO souhaite que les services supports ne soient pas les seules victimes des suppressions de postes imposées à l'OFB. D.C. : il y aura un équilibre à trouver entre services administratifs et techniques.

Budget

P.D. : « L'Etat accompagne aussi financièrement la naissance l'OFB : contribution supplémentaire de +41,2 M€ pour compenser à l'OFB les impacts de la réforme de la chasse. Les Agences de l'Eau ne contribuent pas au financement de la réforme de la chasse, l'Etat compense intégralement (sur le programme 113). »

NdR : c'était un engagement de Mme Wargon en juillet 2019, lors de la rencontre avec les OS.

3- Actualités sur les chantiers ministériels (DRH et DEB MTES)

3.1- Préparation des textes réglementaires nécessaires à la création de l'OFB (DEB adjointe, Simone Saillant)

Décret de création de l'OFB prévu début décembre 2019. Certains arrêtés (nominations, etc.) seront publiés en décembre, d'autres en janvier 2020. Textes à signer par les ministères en charge de l'Environnement et de l'Agriculture (MAA), du fait de la cotutelle de l'OFB.

3.2- Évolutions des chantiers statutaires (DRH du Ministère, Jacques Clément)

Plan de requalification des ATE en TE

En 2020, 85 agents sur liste d'aptitude et 196 sur concours interne spécial.

- Volet liste d'aptitude : liste complémentaire au tableau 2020.

- Volet concours interne spécial : organisation du concours sera lancée dès la publication du décret ; inscriptions à l'été 2020, dossiers à déposer pour fin septembre, pour un concours (oraux) en octobre 2020. Pas de période de stage pour les lauréats. CVRH mandatés pour les sessions de préparation au concours ; type examen professionnel, pas d'épreuve « académiques » : dossier de valorisation des acquis professionnels, puis oral sur les compétences acquises. En cas d'échec, les agents devront refaire (actualiser) leur dossier pour l'année suivante.

Groupe d'échange spécifique sur le sujet avec les OS le 30/01/2020.

Promotion des TE en IAE

Selon l'administration, les CSD auront des arguments en faveur d'une promotion rapide. Une préparation sera proposée pour maximiser leurs chances de réussite à l'examen professionnel.

Le ministère de l'Agriculture propose de mettre en place une liste d'aptitude complémentaire. L'OFB demandera d'y mettre exclusivement des CSD. La promotion sera davantage accessible à des agents qui sont CSD depuis 15 ans qu'à ceux nommés récemment. Il n'y aura pas de mutation hors OFB imposée, *a priori*, mais éventualité de changer de fonctions si une mutation fonctionnelle n'a pas eu lieu récemment.

FO : la réglementation précise déjà que les nouveaux IAE ne sont pas forcément affectés au ministère de l'Agriculture, donc aucun progrès à ce niveau. D'autre part, un TE qui est promu en IAE peut perdre une partie de sa rémunération : il faudrait une garantie de maintien de celle-ci.

C.G. : chantier sur la rémunération des IAE sera ouvert en 2020. P.D. s'engage à faire le maximum, dans le respect de la réglementation, pour que la rémunération de ces agents soit maintenue.

Agents sous « quasi-statut »

Majoration Outre-mer : priorité affichée par la DRH-MTES (*NdR : merci pour les autres...*) ; guichet unique fortement mobilisé, mais toujours pas de décision ; en cas de réponse négative, la DRH saisira le cabinet de Mme Wargon pour demander un arbitrage au Premier Ministre.

Autres revendications d'amélioration de ce statut : pas d'avancée à l'heure actuelle... *Ce qui promet.*

Z. Nizaraly (FO) : pour la majoration O-M, peu d'espoir d'un dénouement avant le 1^{er} janvier ; mais les agents issus de l'ONCFS continueront-ils à la percevoir ? P.D. ne veut avoir à réquisitionner l'agent comptable de l'OFB, donc affirme qu'un arbitrage ministériel est urgent.

CGT Environnement : à l'AFB, de nombreux agents contractuels non régis par le QS (car hors-plafond) sont basés en Outre-mer ; l'OFB peut leur accorder une majoration Outre-mer sans attendre une hypothétique révision du QS. P.D. : pas question d'attribuer une majoration aux agents hors-plafond avant que cela soit fait pour les agents régis par le quasi-statut.

EFA-CGC : quelle garantie pour que la totalité des parts variables et sujétions puissent être versée aux agents qui y ont droit ? Il serait inacceptable que ça ne soit pas résolu au 1^{er} janvier. C.G. : problème bien identifié car il fait partie des revendications de l'Intersyndicale, mais pas encore de solution trouvée.

4- Point d'avancement sur les chantiers de la préfiguration

4.1- *Projet d'instruction transitoire du temps de travail (Directrice des ressources humaines, Christelle Gratton)*

NB : le document a été remis aux participants moins de 2 jours avant la réunion. Il fait suite au groupe d'échange spécialisé du 15 octobre, au cours duquel les IRTT en vigueur à l'AFB et à l'ONCFS avaient servi de bases de discussion (voir: <https://equipementcgt.fr/spip.php?article8110>).

La question est posée du processus de validation de cette « instruction provisoire » : vote par les CT de l'AFB et de l'ONCFS qui se réuniront le 29/11, ou par le 1^{er} CT de l'OFB début 2020 ?

DRH : le processus n'est pas défini car il s'agit d'un document transitoire. L'avis des OS est attendu à ce sujet. Pour la CGT, ce « transitoire » va durer au moins un an, car il est prévu de fixer l'IRTT vers la fin 2020, donc il faut un avis formel du CT de l'OFB sur ce document dès que possible.

Globalement, le document est particulièrement critiquable sur son refus de prendre en compte l'option 4 jours pour tous les agents le souhaitant (maintien pour ceux qui y sont) et son interdiction du télétravail aux inspecteurs de l'environnement, et sur la question de la prise en compte du trajet domicile-travail, non abordée.

Les OS soulignent que si l'**option 4 jours** n'est disponible qu'aux personnes en bénéficiant déjà, il a un fort risque qu'elle soit supprimée à terme, au nom d'une prétendue « égalité de traitement ». Elles demandent quels sont les arguments empêchant de la généraliser ?

P.D. et D.C. n'arrivent pas à justifier correctement ce refus d'ouverture de l'option 4 jours : il est question de la cour des comptes (qui a pointé la question uniquement pour l'Onema, pour des SD de 1 à 6 agents !), de la demande de parlementaires de faire des économies à l'OFB (quelle économie de l'option 5 et 4,5 jours, puisque les temps travaillés sont les mêmes ?), du fait que l'ONCFS est le seul EP du MTES à l'autoriser à tous, de la politique ministérielle incitant à limiter le recours à la semaine de 4 jours. Enfin, argument massue et cerise sur le gâteau, on nous raconte qu'il n'est pas sûr que ce rythme soit favorable en termes de santé au travail et qu'on risque d'excéder l'amplitude horaire des journées travaillées : touchante sollicitude. Et P.D. insiste lourdement sur le maintien des droits acquis à ceux déjà aux 4 jours, comme si c'était un effort méritoire...

CGT : vous allez devoir expliquer aux nouveaux recrutés et aux collègues de l'ex-ONCFS pourquoi ils n'ont pas accès à l'option 4 jours. Ils n'y comprendront rien car vous n'avez aucun argument valable.

NdR : Tout ceci nous a rappelé furieusement les débats improductifs et la fin de non-recevoir lors de l'adoption par la DG AFB de l'interdiction de l'option 4 j à tout nouveau candidat. C. Aubel y a d'ailleurs fait référence, en mode « ras-le-bol de ce sujet ». Résultat à l'époque : 2 votes unanimement défavorables du CT de l'AFB... Il avait été également impossible d'obtenir le moindre argument logique et clair.

Il est aussi répondu aux OS que la question du télétravail nécessitera des réflexions approfondies selon les métiers des agents et que les chefs de service veulent des règles générales, pour ne pas être accusé d'arbitraire par leurs subordonnés.

Autres rubriques du projet d'instruction :

Garanties minimales : elles fixent des durées maximales de travail et des durées minimales de repos. La « durée de travail » considérée n'inclut pas les déplacements, que ce soit vers le lieu de travail habituel ou un autre lieu de travail. Le « lieu de travail » n'est pas forcément la RA (résidence administrative).

OS : il faut formuler plus explicitement que ces garanties minimales ne concernent pas les déplacements domicile-travail. Exemple : possibilité de faire 4h de déplacement + 10h de travail sur site = 14h au total.

	Temps repos minimal	Temps de travail maximal	Dérogation
Quotidien	11h consécutives	10h	12h
Hebdomadaire	35h (dont le dimanche en principe)	48h (au plus 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives)	60h (44h sur 12 semaines consécutives, au plus 1 fois par période de 4 semaines)
Amplitude journalière	20' de pause pour 6h de travail consécutives	12h	14h

Dérogations aux garanties minimales : elles devront être décidées par le DG (ce qui va au-delà des exigences réglementaires) ; le CT devra en être informé.

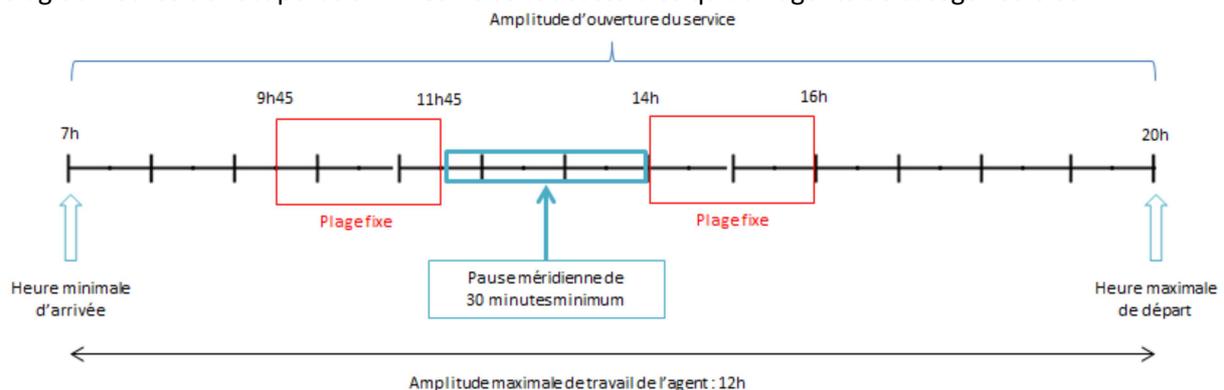
CGT : les 4 conditions de dérogations sont très vagues et subjectives ; il faut les préciser pour s'assurer que les dérogations ne deviennent pas l'ordinaire de certains services.

DRH : on a repris mot-à-mot le décret réglementaire. Il faudrait plus de temps pour préciser ces conditions selon les missions des agents.

Continuité de service : OS constatent que le terme n'est pas défini : quelle différence avec une « permanence » ? Est-ce que cela inclut les week-ends ? DRH : Non, pas forcément, cela dépend du type de service concerné. En général, c'est du lundi au vendredi.

OS : ce paragraphe doit être supprimé : il n'est superflu et induit des compréhensions divergentes.

Heures supplémentaires : elles ont une définition stricte pour la Fonction Publique : ne concernent que le travail effectué en-dehors des plages horaires variables (07h à 20h, cf. ci-dessous). Sinon, il s'agit d'heures de récupération. Elles ne sont accessibles qu'aux agents de catégories C et B.



Planification des absences et des activités : l'outil GEACO sera utilisé pour les agents de terrain, Virtualia pour les autres.

CGT Environnement : l'outil GEACO signifie-t-il que la planification dans les SD sera annuelle, comme à l'ONCFS ?

Administration : la périodicité n'est pas fixée ; cela sera à discuter en 2020 : par exemple, tous les 3 mois ? Il faudra de la souplesse dans la programmation des activités des agents de terrain.

Les OS signalent un désaccord sur la méthode de calcul du nombre journalier d'heures de travail.

Pause méridienne :

OS : en mission de police par exemple, il n'est pas toujours possible de faire 30' de pause entre 11h45 et 14h. Pourtant, ce temps serait systématiquement soustrait du temps de travail effectif.

DRH : les agents peuvent faire leur pause en-dehors de la plage normale, mais cela ne peut pas être écrit dans l'instruction.

Temps partiel : l'accès au travail à temps partiel (90% à 50%) est restreint aux fonctionnaires et aux contractuels en poste depuis plus d'un an (limitation fixée par décret).

OS : l'instruction utilise une définition restrictive des conditions qui ouvrent le droit au travail à temps partiel (3 conditions : naissance ou adoption d'enfant ; travailleur handicapé ; soins à un conjoint, enfant ou ascendant).

Autorisations spéciales d'absence :

Sne-FSU : concernant les décharges de service, retirer la phrase « Pour les agents concernés, un planning annuel des jours déchargés doit être établi avec le manager. » Une telle planification est irréaliste.

Le document suscite d'autres commentaires sur la forme des OS, parmi lesquels :

- aucune distinction entre les agents suivant leurs métiers, ni entre sédentaires et non-sédentaires ;
- pas de renvoi aux textes réglementaires utilisés comme références ;
- intitulés variables, à uniformiser : « chefs de service », « responsable hiérarchique », « supérieur hiérarchique », « encadrant » ;
- document à « féminiser » vu le protocole d'accord au MTES sur l'égalité hommes-femmes ;
- le projet d'IRTT exclut les agents en contrat de droit privé (CAE, VSC, ...), ce qui contredit la prétention à s'adresser à l'ensemble de la « communauté de travail ». Il vaudrait mieux écrire que le document « concerne tous les agents, sauf dispositions contraires dans la réglementation ».
- inégalités de traitement : le temps partiel est réservé aux CDD en poste depuis plus d'un an ; les heures supplémentaires ne sont prises en compte que pour les agents de catégories B et C. La DRH répond que ces deux règles ont un fondement réglementaire.

Au final, et vu le temps passé et l'âpreté des échanges, comme le 15 octobre dernier en GES sur le même sujet, la DRH demande aux OS d'envoyer leurs contributions écrites sur ce projet pour le 20 novembre (sous 3 jours ouvrés !).

4.2- Outils de communication de l'OFB (Directrice de la communication, Bénédicte Dussert)

Outils « à charte » disponibles pour le 1^{er} janvier :

- Logo et signature électronique « tous engagés ... »
- Modèles de documents déposés sur l'intranet
- Plaquettes de présentation de l'OFB (institutionnelle, en région, dans les Outre-mer)
- Diaporamas de présentation de l'établissement
- Kit événementiel (kakémono et mur d'images)
- Intranet rassemblant les contenus des 2 intranets : nécessitera du temps pour être vraiment opérationnel

- Site internet www.ofb.gouv.fr : renverra par des liens vers les anciens sites, pendant environ 2 ans ; adresses mél en ofb.gouv.fr par analogie avec le website
- Réseaux sociaux (FaceBook, Twitter, LinkedIn, Instagram, YouTube)
- Teaser vidéo à partager sur les RS au 1^{er} décembre
- Ecussons des uniformes remis fin décembre : seront noirs et blancs (logo en version « filaire ») pour éviter les couleurs réfléchissantes
- Signalétique des bâtiments des 7 pôles nationaux et des voitures au 1^{er} janvier : marché à passer pour les autres bâtiments, courant 2020.

En cours :

- Lettre d'info externe dès le 1^{er} décembre
- Stratégie de lancement de l'établissement
- Stratégie de com' 2020-2021

Evènements à venir :

- Salon des maires et congrès des maires les 20-22 novembre
- Salon de l'agriculture

OS : les agents n'avaient pas été prévenus de l'ajout du logo OFB dans leur signature électronique, constaté début novembre. B.D. répond que l'info sur la signature électronique a été diffusée via la lettre d'infos n°5 de la préfiguration, le 21 octobre 2019.

Sne-FSU : les agents doivent la possibilité technique de retirer le logo lorsqu'ils le souhaitent, afin de ne pas accroître inutilement le poids des e-mails.

SNAPE-FO demande l'ajout d'une Marianne sur les cartes de visite des inspecteurs de l'environnement.

CGT Environnement : la communication, c'est bien beau mais il ne faut pas gaspiller l'énergie et le temps de nos directeurs, ne pas en faire les VRP d'un établissement tout juste créé ; l'OFB sera reconnue quand nous aurons fait nos preuves en termes de police, connaissance, expertise et ce sera une communication bien plus saine et préférable, issue d'une meilleure allocation de nos ressources.

5- Points supplémentaires demandés par les organisations syndicales

Sujets demandés conjointement par CGT et FO :

« *Évolutions des chantiers statutaires* » - cas des contractuels sous quasi-statut

- *un état d'avancement précis des 5 revendications intersyndicales concernant les contractuels, censées être portées par la DRH du Ministère (cf. relevé de décisions du 05/09, en page 2), dont celle qui vise à généraliser la majoration pour cherté de la vie en Outre-mer ;*
- *des indications sur la manière dont les préfigurateurs comptent porter ou non les 13 revendications restantes.*

Voir fin du point n°3

Précarité

- *un état des lieux précis des contrats précaires dans l'AFB et l'ONCFS depuis le 1er janvier 2019 (CDD sous plafond et hors plafond, CAE, PEC, VSC, apprentis, intérim, etc.) : types de contrat, durée, échéance, site, métier ... en vue de constituer un indicateur de référence sur la précarité dans l'établissement ;*
- *l'accompagnement des agents précaires en début et fin de contrat (outils de gestion interne, droit aux formations, allocation de retour à l'emploi, aide sociale, etc.) à l'AFB et à l'ONCFS ;*
- *les mesures envisagées pour résorber la précarité dans l'OFB.*

La DRH préfiguratrice fournit oralement un bilan commun à l'AFB et l'ONCFS :

- 36 apprentis

- 107 CAE (67,15 ETPT)
- 55 PEC
- 91 CDD HP (53,4 ETPT)
- 3 fonctionnaires détachés sur contrat

C.G. mentionne la volonté de limiter les contrats précaires dans l'OFB aux postes réellement temporaires. D.C. : en réalité, les CAE sont souvent employés pour des besoins permanents. Pole Emploi refuse de plus en plus souvent les renouvellements, en application de directives gouvernementale. Il sera très compliqué de réinsérer tous les agents en CAE sur des postes permanents, étant donné le schéma d'emploi actuel.

FO : ne pas limiter les efforts de pérennisation aux postes de secrétaires dans les SD, car des CAE travaillent dans tous les services supports centraux et régionaux. Les CAE devraient être traités comme l'ensemble des salariés de l'établissement (cf. jurisprudence récente), donc ils doivent disposer d'une instance de représentation (CSE).

C.G. : la réforme en cours pourrait permettre le recrutement en CDI d'agents sur des postes de catégorie B et C, et non plus seulement de A.

Allocation de retour à l'emploi : les OS dénoncent depuis longtemps l'insuffisance de la prestation de CEGAPE, qui a laissé certains ex-agents attendre 6 mois le versement de leur première allocation. La DRH informe que le conventionnement est en cours avec Pole Emploi, à partir du 1^{er} février, en remplacement du prestataire de l'AFB, ce qui devrait permettre de réduire les délais d'attente.

Sujets demandés par la CGT-Environnement (non traités faute de temps) :

- *Rétrocession des missions de police « Eau et Nature » des DDT à l'OFB : de quelles missions et de quels effectifs d'ETP est-il question ?*
- *Transfert des labos DREAL à l'OFB en 2020 : si c'est acté, quelles seraient les modalités exactes ?*
- *Répartition et remisage des véhicules de service en SD et DR : s'oriente-t-on vers des consignes communes à l'ensemble de l'OFB ou laissées à la discrétion des CSD ?*

Remisage des véhicules de service :

A la question de la CGT, D.C. mentionne un groupe de travail existant sur la rationalisation des implantations géographiques, la gestion des véhicules, dont la première réunion a eu lieu la veille, sans les OS ; ces dernières demandent à être informées des conclusions de ce GT mais aussi, associées aux réflexions.

Prochaines réunions :

- CT commun à l'AFB et l'ONCFS le 29 novembre 2019 (matinée)
- 4 groupes d'échanges spécialisés :
- 3 décembre (après-midi) : prestations sociales / 11 décembre (après-midi) : programme de formation de l'OFB / 17 décembre (après-midi) : diagnostic socio-organisationnel et / 30 janvier (journée) : gestion des corps de l'environnement (dont modalités de requalification ATE)

Vos représentants CGT-Environnement au Comité de suivi de la préfiguration :

Vincent VAUCLIN	DR Centre-Val de Loire (Orléans)	06 80 32 96 91
Sylvain MICHEL (<i>suppléant</i>)	Dir APP/DMM (pole de Brest)	06 45 69 96 25