



5^{ème} Comité Technique de l'OFB

Visioconférence, le 12 octobre 2020
(9h30 à 13h)

ORDRE DU JOUR (effectif)	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
1. Approbation des PV des réunions précédentes	Projet de procès-verbal du CT du 23/07/2020 (transmis la veille à 21h40 ; 21 pages)	reporté
2. Frais de déplacement	Diaporama transmis a posteriori	info
3. Principes de gestion de la promotion des corps de l'environnement à l'OFB	<ul style="list-style-type: none"> Note de présentation par la DRH (1 page) Projet de note « Principes de gestion relatifs à la promotion des corps de l'environnement » (16 pages) Fiches individuelles de proposition à l'avancement aux grades de TSE et CTE (2 formulaires) Présentation des effectifs ATE et TE affectés au sein de l'OFB (bilan établi au 01/01/2020 ; 2 tableaux) 	Votes contre à l'unanimité, en séance et en 2 nd vote électronique
4. Mise en oeuvre du forfait « mobilités durables »	<ul style="list-style-type: none"> Note de présentation du forfait mobilités durables (1 page) Projet de note d'information « Modalités de mise en oeuvre du forfait mobilités durables » (2 pages) Formulaire de déclaration « forfait mobilités durables » (1 page) 	info
5. Allocation des moyens humains en SD	Note « L'allocation des moyens humains dans les services départementaux » (1 page)	info
6. Versement de la majoration outre-mer aux agents contractuels sur postes non-permanents	Aucun document	info
7. Point d'avancement sur l'agenda social	Tableau présenté en séance et transmis après la réunion	info

Présents :

Administration : Denis Charissoux (DGD Ressources), Christelle Gratton (Directrice des ressources humaines), Laurence Rio (cheffe de service gestion de carrière), Justine Tirard (DRH, assistante de direction)

Experts de l'administration : Christophe Debeire (point 2), Alain Guibé (point 2)

Organisations syndicales (OS) : Force Ouvrière (3), Sne-FSU (3), EFA-CGC (1), UNSA (1), CGT-Environnement : Sylvain Michel

Secrétaire : administration ; secrétaire adjoint de séance : EFA-CGC

Absents : Pierre Dubreuil (DG), en rendez-vous avec la ministre

Débat introductif :

Nous revenons sur la situation sanitaire au pôle de Montpellier/Pérols, après qu'une OS ait indiqué qu'au moins un agent de l'agence comptable a été contaminé par le *Coronavirus*. La cheffe de service semble continuer à imposer le télétravail uniquement les lundis et vendredis. Il serait bon de rappeler à tous que le télétravail n'est pas un privilège, mais une mesure sanitaire recommandée par la Fonction Publique. ***Le DGD-R a-t-il suffisamment d'autorité pour rappeler l'intérêt des consignes sanitaires à un chef de service ?***

L'Administration répond à diverses interpellations de la part des OS:

- Concours interne d'accès au corps des TE : refus de participation par visioconférence, malgré des défauts et changements de dernière minute ; la DRH indique que ça n'est autorisée qu'aux femmes enceintes et aux agents qui l'ont demandé assez tôt ; elle doit se renseigner sur le remboursement des frais de déplacement pour les agents qui viennent passer le concours en présentiel.
- Convocation du CT en visioconférence uniquement : pour le DGD-R, cela paraît cohérent avec les consignes sanitaires (même si c'est incohérent avec le règlement intérieur du CT).
- Télétravail pendant la crise sanitaire : une circulaire ministérielle vient de paraître et préconise 2 à 3 jours de télétravail par semaine ; la demande des OS de l'OFB a été remontée au ministère pour aller au-delà.
- Site de Pérols : l'agence comptable fait partie de sa direction, mais le DGD-R se refuse à faire un recadrage qui serait source de conflit ; il y a eu plusieurs cas de contamination ou de suspicion, suite à quoi tous les agents du service sont restés en télétravail pendant une semaine. CGT : il s'agit juste d'une application du protocole sanitaire de « cas contact » ; cela démontre que la prévention a été inefficace sur ce site.
- Gestion de la crise sanitaire : cas des zones écarlates : les chefs de service seront incités à autoriser 3 jours/semaine de télétravail. Procédure « cas contact » : le chef de service doit recenser les agents qui ont été exposés, puis c'est l'ARS qui détermine qui doit être isolé pendant 7 jours.

1. Approbation des procès-verbaux précédents (pour vote)

Les OS ont transmis de nombreuses demandes de corrections avant le CT précédent (le 25/09), qui n'avaient pas encore été intégrées par le secrétaire adjoint de séance (UNSA). La version du PV soumise au vote ce jour ne reprend que partiellement ces demandes. Sne-FSU critique la révision très sélective du projet de PV et (re)demande 10 modifications. La DRH considère qu'il faut trouver un fonctionnement plus efficace pour qu'on ne passe pas trop de temps à valider les PV en séance, les OS s'étant déjà plaintes des délais de transmission. Le DGD-R décrète qu'on n'a pas le temps de toute les passer en revue : il demande aux OS d'envoyer leurs remarques au secrétaire adjoint, pour voter sur le PV lors de la prochaine séance.

Vote : reporté

2. Frais de déplacement (pour info)

Trois questions ont été posées par les OS (depuis juillet ...). L'administration y répond point par point :

- 1) Justificatifs de frais à produire pour les repas : tickets de caisse ou facture datée du jour du repas ; si le repas doit être acheté un jour précédent, c'est toléré. Les justificatifs doivent être envoyés seulement si la DF (Direction des finances) le demande et conservés jusqu'à l'émission du paiement. Si le montant dépasse 30€ (hors indemnités forfaitaires de repas et d'hébergement), les justificatifs doivent être transmis dans le logiciel FDD.

Les OS demandent plusieurs précisions sur des cas particuliers non explicités dans la note de procédure sur les remboursements de frais :

- Est-ce qu'un ticket de carte bancaire suffit ou faut-il absolument une facture ? OK tant que le ticket mentionne le nom du restaurant ;
 - Est-ce qu'un ticket de boulangerie est accepté ? Oui.
 - Cas des agents qui ne connaissaient pas la nouvelle procédure en mai et qui n'ont pas gardé de justificatifs : faire une déclaration sur l'honneur.
 - Défraiement en cas de retour tardif au domicile : pris en compte seulement pour un retour après 21h.
- 2) Montant des forfaits pour une mission en région parisienne : forfait de 110 euros par nuit ; supplément possible en cas de situation inhabituelle.
 - 3) Possibilité de dérogation au marché public du prestataire Jancarhier : possible si le prestataire ne propose que des hébergements trop chers ou trop éloignés, ou n'a trouvé aucun hébergement. Dans ce cas, il faut fournir une copie du message ou copie d'écran.

Le Sne-FSU demande que la note sur les remboursements soit soumise au vote du CT car cela impacte le fonctionnement des services. La DRH considère que ça n'entre pas dans les prérogatives du CT. Le DGD-R ajoute qu'ils sont contraints pas les textes réglementaires et qu'il n'y a pas de marge de manœuvre. Le Sne-FSU dénonce que les prérogatives des représentants du personnel sont ignorées et demande une analyse juridique au MTE.

3. Principes de gestion de la promotion des corps de l'environnement à l'OFB (pour vote)

Introduction par la DRH :

Les LDG (lignes directrices de gestion) sont à appliquer à tous les corps d'agents employés à l'OFB, à commencer par les ATE et TE. Deux GES ont eu lieu en juillet et en septembre ; de nombreuses remarques des OS ont été prises en compte.

La note transmise au CT ne présente pas les LDG elles-mêmes, mais seulement des principes retenus à l'OFB, car on attend encore les LDG ministérielles définitives ; les LDG de l'OFB seront soumises plus tard au CT. L'OFB a choisi une 3ème voie par rapport à l'AFB et à l'ONCFS : pas de fiche barème (note chiffrée) comme à l'AFB, mais une évaluation basée sur le CREP (compte-rendu d'évaluation professionnelle). La DRH énonce ses grands principes :

- lutte contre les discriminations, notamment hommes/femmes ;
- déconcentration managériale : rôle prépondérant du supérieur hiérarchique direct ;
- dialogue entre l'agent et son encadrant de proximité : évaluation basée sur l'entretien professionnel annuel.

Une note méthodologique sera produite pour guider les encadrants. Des fiches de proposition seront utilisées pour les grades de CTE et de TSE ; pour les ATPE et la liste d'aptitude TE, les promotions seront basées exclusivement sur l'ancienneté.

La campagne de promotion 2021 va être lancée d'ici la fin de la semaine.

Remarques des OS :

FO : les agents doivent être informés s'ils sont proposés ou non par leur chef, et des avis favorables / défavorables des échelons hiérarchiques successifs, pour comprendre les raisons de leur non-sélection. DRH : un agent saura s'il est proposé par son CS et sera informé de son classement final dans l'établissement, mais pas des étapes intermédiaires. La DRH est d'accord pour que le CS explique à l'agent les raisons pour lesquelles il n'a pas été retenu, mais cela relève plutôt des pratiques managériales que du contenu de la note de gestion. On aura plus de recul après le premier exercice de promotion et on ajustera la procédure en conséquence.

UNSA : constate que tout est secret et que les OS sont mises de côté. La DRH admet que les OS ne font plus partie des processus de mobilités et de promotions, suite à la suppression des CAP, et que

cela peut être frustrant pour les représentants du personnel. Elle rappelle que les listes de promovables seront disponibles sur la « plateforme d'échange ».

CGT : les OS et les agents ont aussi besoin de connaître le nombre d'agents à proposer par l'établissement pour chaque catégorie de promotion, leur déclinaison dans les directions de l'OFB, et de savoir si un agent est proposé ou non par son CS. Il nous faut plus d'infos en amont du processus, pour ne pas être mis devant le fait accompli. On pourrait s'inspirer des réunions informelles organisées pour les contractuels de l'AFB sous quasi-statut, même si elles étaient encore perfectibles. Cela compenserait un peu la disparition des CAP.

DRH : les nombres d'agents à proposer seront indiqués dans la note de service pour chaque exercice de promotions ; par contre, les décisions des CS relèvent du processus interne, donc ça serait « compliqué » de les communiquer.

Sne-FSU : le critère d'ancienneté minimale dans le corps est illégal : il a été retiré dans les règles ministérielles, car cela induit une discrimination envers les autres corps de fonctionnaires. DRH : d'accord pour le retirer des critères d'évaluation systématiques, mais le reporter en critère d'appréciation complémentaire.

Sne-FSU : il faut prendre en compte le temps d'action sociale au niveau ministériel, mais aussi et surtout au sein de l'établissement (annexe 5). DRH : cette disposition ne concerne que les agents déchargés à au moins 70% pour activité syndicale, qui doivent être proposés par leur fédération pour obtenir une promotion. Dans ce cas, leur participation à l'action sociale se fait dans le cadre de leurs activités syndicales.

UNSA demande s'il est exact que le transfert à l'OFB de la gestion des corps ATE/TE a été reculée à 2022 au lieu de 2021. Le DGD-R confirme : l'OFB n'était pas prête à terminer ce chantier pour début 2021. UNSA rappelle que l'ensemble des OS étaient opposées à ce transfert de gestion, qui revient à un abandon par le ministère : elles avaient émis un vote défavorable unanime en CTM.

FO demande en quoi consiste la formation des encadrants sur l'entretien professionnel. La DRH indique qu'il s'agit d'une formation individuelle ou collective, disponibles dans les CVRH.

CGT : insiste sur le besoin impératif de préciser les critères d'évaluation appliqués à l'OFB. La note méthodologique devrait y aider, mais ça ne suffira pas : il faut former l'ensemble des encadrants pour s'assurer qu'ils évaluent leurs agents sur les mêmes bases, à l'aide d'une formation spécifique pour l'OFB. En particulier, il y a un risque de différence de traitement dans les SD selon l'établissement d'origine du CSD.

CGT propose de préciser (annexe 5) que les agents disposant d'une décharge syndicale sont évalués par rapport au temps de travail restant pour le service, et non « comme tous les agents du service ». La DRH accepte, reconnaissant que c'est un rappel utile pour les encadrants.

L'administration propose de voter la note avec les modifications suivantes :

- Retrait du critère sur l'ancienneté,
- Explications en cas de non-sélection,
- Précision sur les représentants syndicaux impliqués dans l'aide sociale (APOFB).

Vote : unanime contre (9 voix)

L'Administration admet que ce vote « contre » pose un problème de calendrier, car il pourrait compromettre l'exercice de promotion de cette année. Un vote électronique sur une version révisée de la note permettrait de limiter le retard. Les OS acceptent un second vote par voie électronique dans les plus brefs délais (avant le 16 octobre).

2nd vote (électronique) : unanime contre (10 voix)

Motivations CGT-Environnement : *au CTM comme au CT de l'OFB, nous nous sommes opposés aux LDG. Elles donnent tout pouvoir à la hiérarchie, sur des critères largement subjectifs, en toute opacité et sans garantie de traitement équitable, en lien avec la disparition des CAP. Les modifications mineures intégrées suite au CT du 12/10 n'y changent rien.*

4. Mise en œuvre du forfait « mobilités durables »

Présenté par Kevin Deconte (juriste à la DRH) : Le forfait « mobilité durable » remplace l'IKV (indemnité kilométrique vélo) depuis le 11/05/2020. Le demandeur doit déclarer un minimum de 100 jours par an d'utilisation du vélo ou du covoiturage. Une somme de 200 euros lui sera versée au début de l'année suivante. Cette somme n'est pas cumulable avec le remboursement partiel des frais de transport en commun. En 2020, du fait de la crise sanitaire, le critère est réduit à 50 jours par an et le montant à 100 euros. Le DGD-R précise que cette disposition ne fait pas l'objet d'un de vote du CT, mais a reçu un vote favorable du CA début juillet. Une augmentation du montant aurait été envisagée par le gouvernement.

Sne-FSU demande à ne pas exclure les agents travaillant dans des villes où les transports en commun sont gratuits : cela ne devrait pas empêcher une prise en charge du vélo.

FO regrette que le forfait soit binaire (>100 jours ou rien) et demande qu'une progressivité soit mise en place à l'OFB.

CGT rappelle que l'OFB s'est engagée dans une démarche « développement durable » et devrait aller au-delà des minima réglementaires ; le forfait de 200 euros ne représente pas grand-chose pour un agent qui devrait par exemple investir dans un vélo électrique. Il faut plus d'incitation financière et plus de souplesse pour pousser massivement les agents de l'OFB à recourir aux mobilités douces.

La DRH prétend qu'on est coincé par les textes ministériels, donc on ne peut pas inciter davantage les agents financièrement.

Le DGD-R reconnaît cependant que les actions pour le développement durable sont du ressort de sa direction. Il rappelle le questionnaire diffusé récemment à l'occasion de la semaine du développement durable. (NdR : diffuser un questionnaire, ça ne coûte rien, contrairement à une extension du forfait « mobilités durables »...)

5. Allocation des moyens humains en SD

Les effectifs cibles définis à l'Onema (en 2015) et à l'ONCFS (en 2016) ont été additionnés, puis réduits par règle de 3 en fonction des effectifs réellement disponibles en 2019. Mais l'administration n'a pas transmis le tableau qui en résulte.

Les OS s'étonnent à nouveau de ne pas disposer de ce tableau, lequel a pourtant bien été transmis aux chefs de SD pour l'exercice de mobilités de 2020. Nous redemandons à recevoir le tableau des effectifs-cibles par SD, ainsi que les effectifs dans les SD de l'AFB et de l'ONCFS.

Le DGD-R prétend que les effectifs-cibles vont être remis à jours avec les DR cette année ; puis il y aura des réaffectations à faire entre les SD.

La DRH accepte finalement de nous transmettre le tableau par SD de l'OFB. Mais elle considère qu'il serait compliqué d'indiquer dans le même tableau la correspondance avec l'ONCFS et l'Onema, car les services ne sont plus les mêmes dans l'OFB.

6. Versement de la majoration Outre-mer aux agents contractuels sur postes non-permanents

Nous rappelons la situation dramatique des agents contractuels hors quasi-statut basés en Outre-mer (sujet reporté le 25/09) : ils ont les seuls de l'établissement (et de tous les services de l'Etat) à percevoir la même rémunération que s'ils travaillaient en métropole, soit 29% de moins que leurs collègues (qui ont une majoration de 40%). On ne peut vivre décemment avec une rémunération si basse dans ces territoires où le coût de la vie est très élevé. La DRH de l'AFB s'était engagée à solutionner ce problème dès que la « majoration Outre-mer » serait instituée pour les agents sous quasi-statut, ce qui est le cas depuis début 2020. ***Mais rien n'a été fait pour ces contractuels hors***

quasi-statut, qui subissent ainsi un salaire proche de la misère, en plus de la précarité de leurs emplois.

Le DGD-R se félicite que l'administration ait résolu « rapidement » le problème pour les agents du quasi-statut. Mais pour les autres contractuels, ça ne va pas de soi : ça coûte de l'argent ; ça ne dépend pas que de la DGD-R, mais aussi du contrôle financier. En outre, « il y a toujours des inégalités entre différents statuts et il faut l'accepter. »

La CGT ne peut se satisfaire d'une réponse aussi indifférente aux injustices et ultra-libérale. Nous demandons quelle réponse a été faite au courrier du collectif d'agents adressé au DG le 20 septembre ?

Le DGD-R élude la question en assurant que la direction des Outre-mer suit de près ce dossier et est à l'écoute de ces agents. La DRH va jusqu'à contester la légitimité d'un collectif d'agents : selon elle, soit ils représentent leur service, soit ils doivent être représentés par une OS.

Ndr : nous ne souscrivons bien-sûr pas à ce point de vue de la DRH : tout agent ou collectifs d'agents doit pouvoir interpeller sa direction, et même la direction générale, en leurs noms propres. Nous respectons le choix des agents qui ne souhaitent pas s'abriter derrière une bannière syndicale.

7. Point d'avancement sur l'agenda social

La DRH présente un tableau dans lequel ont été ajoutées 2 colonnes : « état des lieux » (texte) et « indicateur » (couleur).

La partie indiciaire (base) des paies sera traitée pour la fin 2020, mais pas les parties indemnitaires (primes). Les ajustements seront appliqués en 2021.

Régime indemnitaire du quasi-statut (QS) : la note de gestion indemnitaire sera soumise au prochain CT, voire au suivant si ça n'est pas prêt

Promotion QS : pas de changement dans la charte de gestion ministérielle, donc pas besoin de produire des LDG « promotions » pour les agents du QS.

Changements récents :

- Règlement intérieur reporté à 2021 ; la note sur travail des WEJF sera adoptée avant fin 2020, ainsi que sur le télétravail ;
- Droits et moyens syndicaux : réunion de concertation avant fin d'année (elle a eu lieu le 19/10) ;
- Risques psycho-sociaux (RPS) : une réflexion est à lancer sur les outils de recensement ; il faut prendre le temps nécessaire pour établir le plan de prévention (en 2021) ;
- Formation : le plan de formation 2020/2021 sera présenté fin 2020 ; les orientations de formation ultérieures seront discutées en 2021.

CGT : le catalogue des formations de 2020 l'OFB souffre de certaines lacunes, en particulier le parcours nautique pour les agents de terrain, les compétences naturalistes attendues par les PNx. Les agents de l'OFB et des PNx attendent une offre de formation plus complète en 2021.

DRH : des inflexions au plan de formation seront discutées avant la fin de l'année. L'offre de formation de l'OFB est ouverte aux PNx, mais l'OFB n'assure pas toutes leurs formations ; chaque PN est un établissement (quasi)autonome et est responsable de la formation de ses agents. Sne-FSU conteste cette interprétation : l'AFB, puis l'OFB, a repris par décret toutes les missions antérieures de l'ATEN, qui fournissait une grande partie des formations aux agents des parcs.

Prochaine réunion du CT : le 6 novembre (matinée). Sujet principal : le régime indemnitaire (RIFSEPP) des ATE/TE.

Vos représentants CGT-Environnement au Comité technique de l'OFB :

Titulaire	Vincent Vauclin	06.80.32.96.91	DR Centre-Val de Loire, Orléans
Suppléant	Sylvain Michel	06.45.69.96.25	Pôle milieux marins, Brest

