



3^{ème} Comité Technique de l'OFB

Visioconférence, le 23 juillet 2020
(9h30 à 17h45)

ORDRE DU JOUR (prévisionnel)	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
1. Approbation des PV des réunions précédentes	Projet de procès-verbal du CT - 10/03/2020 - 19/05/2020	Favorable unanime (8/8) report fin de réunion
2. Point d'étape sur le plan de reprise d'activité de l'OFB suite au confinement	Projet de note de service « évolution de plan de reprise d'activité de l'OFB » (2 pages)	Avis : vote électronique le 29/07 : 8 contre, 1 abstention, 1 absence de vote
3. Présentation de l'enquête sur le travail du week-end	- Bilan du questionnaire à destination des CSD et CSD adjoints (8 pages) - Rapport « Application de l'ITTT concernant l'activité des week-ends et jours fériés » du 01/01 au 15/03/2020 (10 pages)	Info
4. Lignes directrices de gestion sur la mobilité	Projet de note de service « Lignes directrices de gestion de l'OFB » (11 pages)	Avis défavorable partagé : 4 abstentions, 6 défavorables
5. Ajustement organisationnel de l'UMS PatriNat	Note (2 pages) et organigrammes (nominatif et non-nominatif)	Partagé
6. Rémunération des vacataires	Note « Recrutement des personnels vacataires à l'OFB » (2 pages)	Avis défavorable partagé : 2 abstentions, 7 défavorables
7. Agenda social	Projet d'agenda social, version du 27/02/2020 (3 pages)	Info
Présentation du réseau IRPJ	Aucun document	<i>Non traité</i>
Rupture conventionnelle, IDV et PRS	Projet de note (3 pages)	<i>Non traité</i>
Sujets complémentaires demandés par les OS :		
8. Point d'avancement sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière	Aucun document	info
9. Organisation des fonctions administratives en SD	Aucun document	info
Allocation des moyens humains en SD	Note « Allocation des moyens humains dans les SD » (1 page)	<i>Non traité</i>
Bascule à Pôle emploi de la gestion des allocations de retour à l'emploi		<i>Non traité</i>
Bilan des ASA et jours de télétravail Covid		<i>Non traité</i>
Cartographie sociale au 31/12/19		<i>Non traité</i>

Présents :

Administration : Pierre Dubreuil (DG), Stéphanie Antoine (DGa), Denis Charissoux (DGD Ressources)

A partir de 10h45 : Christelle Gratton (directrice des ressources humaines)

Organisations syndicales (OS) : Force Ouvrière (Didier Ory, titulaire ; Isabelle Witté, Benoît Pradal, suppléants ; O. Eyraud, expert), Syndicat national de l'environnement (Véronique Caraco, Mara Rihouet (après-midi) titulaires ; Pascal Wanhem, Virginie Croquet, suppléants), EFA-CGC (Philippe Cornet, titulaire), UNSA (Eric Gourdin, suppléant), CGT-Environnement (Vincent Vauclin (matin), titulaire ; Sylvain Michel, suppléant)

Secrétaire : administration ; secrétaire adjoint de séance : Eric Gourdin (UNSA)

Déclaration préalable Sne-FSU :

Le Sne-FSU annonce qu'il a pris connaissance de la lettre de mandat du DG adressée par la ministre E. Borne. Il déplore les nombreux échanges qui ont été nécessaires pour fixer l'OdJ. La gestion de la crise sanitaire est loin d'être terminée, comme en témoignent les situations à Mayotte et en Guyane ; les communications par YouTube ne devraient pas être la principale source d'info des agents. Il dénonce le fait que le Conseil d'administration soit perçu comme une chambre d'enregistrement. Ils reviennent sur la CCPL des contractuels, qui a été boycottée par 8 représentants sur 10, le 3 juillet. Un point positif cependant : la création de l'Association des personnels.

Il alerte sur les événements récents en Bourgogne-France-Comté, où des agents ont été agressés par des agriculteurs, ce qui s'est soldé par un arrêt des contrôles : il faut des règles claires ; l'OFB se portera-t-il partie civile ? Ils déplorent qu'il y ait encore trop d'interprétations locales des consignes nationales : il faut un recadrage des directives données. Parmi les autres problèmes qui devront être débattus plus tard : le dé-commissionnement des agents des PNM¹, les écueils découlant de l'application des LDG², la prise en charge des frais de déplacement des RP³ à clarifier.

Intervention de FO :

L'ajout de sujets à l'OdJ des instances fait partie du fonctionnement normal. L'attitude de la direction démontre un mépris des règles et des RP. Obstacle au droit syndical. Posture stérile et puérole. Doit-on continuer à perdre notre temps ou va-t-on commencer un réel dialogue ?

Réactions du DG :

Nie le mépris envers les RP de la part de la direction : le dialogue social fonctionne. Pour preuve, ont été organisées depuis le début de l'année 4 réunions du CSHCT, 3 réunions du CT, 6 réunions de GES⁴ (*NdR : arguments quantitatifs uniquement*).

L'Association des personnels a été dotée d'un budget annuel de 1,5 M€.

Concernant le quasi-statut des contractuels : l'administration de l'OFB pousse pour une amélioration du QS auprès de la DRH du ministère, notamment la revalorisation des grilles indiciaires.

¹ Parcs naturels marins

² Lignes directrices de gestion

³ Représentants des personnels

⁴ Groupes d'échange spécialisés

Situation en Bourgogne Franche-Comté : réaction suite à une saisie de matériel agricole (Jura) et murage des locaux du SD à Dijon (21). Actions inacceptables. Le DG a contacté la présidente de la FNSEA (Mme Lambert) et leur représentant au CA de l'OFB. La FNSEA considère que toute procédure judiciaire contre un agriculteur constitue une provocation. Rencontre au siège de la FNSEA et mise au point effectuée. Il faut déminer les crises, pas renoncer à nos missions.

« Ne pas opposer les agents entre eux » : besoin de créer une culture commune. Chaque agent doit assumer toutes les missions de l'établissement, sans privilégier la police ou la connaissance. La Loi créant l'OFB va avoir un an et l'évolution des missions n'est pas encore assimilée.

Les 6 points demandés par les RP ont finalement été inscrits à l'OdJ, preuve de bonne volonté de la part de la direction.

Intervention CGT-Environnement :

- L'ajout des sujets « pour info », en « questions diverses » ou « pour avis » fait une grosse différence ; la situation n'est toujours pas claire pour les quatre derniers sujets demandés par les RP, source du boycott.

- création du Ministère de la Mer : ce nouveau ministère deviendra-t-il une 3^{ème} tutelle de l'OFB ?

Le DG a invité la ministre de la Mer à une sortie de terrain le 24/07, mais elle est requise à Saint-Pierre et Miquelon. Les AMP⁵ seront sous la cotutelle du Ministère de la Transition Ecologique et du Ministère de la Mer. Les décrets d'attribution des nouveaux ministères ne sont pas encore publiés, mais le Ministère de la Mer sera étroitement associé à l'OFB.

NB : à nouveau, le DG préside manifestement cette réunion du CT, contrairement à ce que stipule la décision n° 2020-DGDR/DRH-18, qui avait été vivement critiquée par les OS sur ce point. Le DG finira-t-il par revenir officiellement sur sa décision et présider le CT ?

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

PV du 10 mars : unanimité pour (remarques des OS bien intégrées).

PV du 19 mai : les RP demandent à recevoir la version consolidée du PV suite à leurs remarques, avant de voter. Le DGD-R confirme plus tard que toutes les propositions des RP sont intégrées dans la version finalisée.

Vote : PV du 10/03 : 8 favorables ; PV du 19/05 : 8 favorables.

2. Point d'étape sur le plan de reprise d'activité de l'OFB suite au confinement

DGD-R : Les inflexions au 2^{ème} PRA⁶ devaient être soumises au CT le 10 juillet. Volonté du Ministère de privilégier le retour des agents au bureau à partir de mi-juillet, pour préparer un retour généralisé début septembre. Le CT et le CSHCT ont été associés aux 2 précédents PRA, ce qui démontre la volonté de dialogue avec les OS. La porte du DGD-R reste ouverte pour des échanges bilatéraux avec les OS. Suite au boycott du CT du 10 juillet, la direction a adopté une nouvelle stratégie : ne rien changer en juillet et août ; reporter la date d'application des inflexions du 15 juillet au 1^{er} septembre.

Sne-FSU: le PRA devrait devenir un plan de prévention, à décliner selon les 4 scénarios sanitaires définis par le Conseil scientifique COVID-19. La SG du Ministère a bien indiqué que le télétravail reste

⁵ Aires Marines Protégées

⁶ Plan de reprise d'activité

la norme, et non le travail en présentiel (contrairement à ce qui est écrit dans le projet initial de note de l'OFB). Comment prendre en compte l'obligation de porter des masques dans les lieux clos à partir du 1^{er} août ? Les EPI⁷ commandés par l'OFB seront-ils suffisants ?

DGD-R : selon l'évolution jusqu'à fin août, on avisera sur l'évolution du document : note de service ou simple rappel des consignes.

Sne-FSU: une grande partie des agents a repris le travail en présentiel, dans les bureaux comme sur le terrain, parce que le temps de télétravail reste plafonné ou découragé par certains encadrants. Il faudrait élargir officiellement les possibilités de télétravail (2 jours maximum par semaine à l'OFB, mais 3 jours par semaine au ministère).

DG : une réflexion sur le télétravail va être menée à la rentrée ; on a besoin de plus de cadrage et de précision, en veillant au respect de la réglementation.

DGD-R : le télétravail présente un risque d'isolement, y compris pour un agent qui demande à télétravailler de sa propre initiative.

FO : certains agents ont encore peur de retourner au bureau. Le PRA devrait être soumis au vote du CSHCT et le règlement du télétravail, au CT.

DGa : les inflexions prévoient de répondre à certaines demandes des agents territoriaux : faciliter le retour au bureau pour ceux qui le souhaitent ; ne plus limiter la taille des équipes ; permettre la reprise de certaines formations.

CGT Environnement :

- le 2^{ème} PRA, en vigueur depuis le 2 juin, est caduc et ne devrait pas rester la référence jusqu'en septembre ; notamment sur la question du port du masque, rendu obligatoire depuis cette semaine dans tous les « lieux publics clos », beaucoup d'agents se demandent si cela s'applique à leur lieu de travail. La note, amendée par les RP, devrait être approuvée par le CT et le CSHCT et appliquée au plus tôt.

- le caractère évolutif dans le temps est bien prévu dans la note, mais il faut aussi affirmer les possibilités de déclinaison locale : Mayotte et la Guyane restent en situation préoccupante, mais aussi certains départements comme le Finistère où des foyers (« clusters ») se multiplient. Il faut permettre au responsable de site, en concertation avec son assistant de prévention, de renforcer le socle minimal des consignes sanitaires décrites dans la note nationale.

DGD-R : la note validée le 28 mai anticipait les nouvelles consignes du PRA ministériel de juillet. Il faut continuer à l'appliquer, tout en tenant compte du PRA ministériel. Ne pas donner l'impression que le travail reprendra exactement comme avant en septembre.

Le DG désavoue le DGD-R : les agents ont besoin d'un cadre réprécisé avant septembre. Il faut voter sur la note dès aujourd'hui.

Les OS demandent à avoir la version de la note intégrant leurs propositions d'abord.

Le DG accepte, en demandant aux RP de se prononcer par courriel pour le lendemain (24/07), afin de la diffuser aux agents lundi 27 juillet. La note de service serait donc valable jusqu'à fin août. Un CSHCT exceptionnel pourrait être convoqué en septembre, si la situation sanitaire le justifiait. (*Finalemment, la date limite du vote par email sera fixée au 29 juillet.*)

Vote pour email : 1 abstention (UNSA) ; 8 défavorables (Sne-FSU, FO et CGT) ; 1 absence de vote (EFA-CGC)

⁷ Equipements de protection individuelle

Motivations CGT : La DRH nous a adressés le 27 juillet une nouvelle version de la note, qui ne reprenait que très partiellement les propositions de FO, du Sne-FSU et les nôtres. Nous avons renvoyé le jour même une version réintégrant, de manière la plus synthétique possible, ces propositions, portant sur l'ajout de motifs valables pour demander un maintien en télétravail :

- au niveau individuel : difficultés de garde d'enfants,
- au niveau collectif : transports en commun, absence de restauration collective, climatisation à circuit fermé, partage de locaux avec un autre organisme, insuffisance des équipements de protection (masques et solution hydro-alcoolique).

Nous avons aussi demandé qu'y soit inscrit l'engagement du DG à lancer dès septembre une concertation sur l'élargissement des possibilités de télétravail, hors crise sanitaire. Mais l'administration a refusé le moindre déplacement de virgule dans le texte soumis au vote du CT. Ce projet de note de service n'appelait pas de désaccord de fond de notre part, mais compte-tenu du verrouillage de son contenu, nous avons voté contre. Le Sne-FSU et FO ont aussi réagi négativement à l'intransigeance de la DRH.

3. Présentation de l'enquête sur le travail du week-end (pour info)

Présentation de Thierry Clause, directeur adjoint de la direction de l'évaluation et des transformations (DET) :

L'enquête est basée sur deux sources d'information : une analyse des données des logiciels de suivi d'activité et un questionnaire adressé aux binômes CSD⁸ et CSD adjoints. Elle ne porte que sur 11 semaines, du début de l'année au début du confinement (mi-mars).

A partir des données des logiciels GEACO (suivi des activités) et OSCEAN (gestion des procès-verbaux), on peut retenir ces statistiques :

- 61% des SDJF⁹ ont été couverts par les SD (30% à 91% selon les régions) ; 69% du temps de travail des SDJF correspond à la police de la chasse (assez homogène selon les régions, sauf en Outre-mer : 19%) ; 4% à 39% des SDJF ont été travaillés dans les PNM.

Questionnaire aux CSD et CSDa révèle des avis assez partagés sur le travail des SDJF. La moitié des binômes considèrent qu'il est bien accepté par les agents, l'autre moitié qu'il est mal accepté. La compensation en temps est largement privilégiée, ce qui induit des difficultés d'organisation des services en semaine (un WE travaillé est récupéré / compensé sur 3 jours de semaine).

Plusieurs alternatives au travail des SDJF sont envisagées : permanence téléphonique, astreinte (reprise du service en cas d'urgence), combinaison des deux.

De nombreux arguments ont été fournis (plutôt par les ex-ONCFS) en faveur du travail des SDJF, plus nombreux que les arguments défavorables. La continuité de service plébiscitée, mais avec des appréciations très différentes sur les manières de l'assurer.

Echanges avec les OS

CGT Environnement : quel nombre d'ETP correspondant au travail des SDJF ? Vous parlez de 62 ETP mais nos calculs aboutissent plutôt à 120 ETP.

T. Clause : le calcul intègre les récupérations et projette les données obtenues sur 11 semaines sur l'année entière : environ 70 ETP sur l'année.

⁸ Chef de service départemental

⁹ Samedis, dimanches et jours fériés

CGT Environnement : attention à la notion de continuité de service : c'est d'être disponibles durant les périodes normales de travail, pas forcément tous les jours de l'année. Beaucoup d'agents issus de l'AFB ont des doutes ou des réticences sur la plus-value du travail des SDJF. Ils constatent que cela se fait au détriment d'autres missions, notamment la rédaction des PV et le traitement des dossiers de dégradation des milieux aquatiques. Ça n'est pas clairement explicité dans le rapport, il faut donc le dire ici.

Sne-FSU : émet un doute sur la méthode de calcul du pourcentage de temps annuel dédié au travail des SDJF (les agents à 4 jours/semaine travaillent 178 jours/an, pas 160 jours comme indiqué dans le rapport). Le travail un jour de congé est mieux indemnisé qu'un jour de week-end. On a besoin de cadrage pour choisir entre 2 urgences simultanées.

UNSA : la période du 01/01 au 15/03/2020 n'est pas représentative. De plus, 25% des SD n'ont pas répondu à l'enquête. Le rapport n'explique pas pourquoi 76% des jours ont fait l'objet de compensation en temps et pas d'une indemnisation. La continuité de service est une nécessité en police, car les loisirs de nature ont lieu les SDJF, les agriculteurs irriguent ou épandent 7 jours/7. Ne pas défendre la position d'une partie des agents, mais donner des arguments objectifs.

FO : l'OFB a conduit les agents à faire plus de travail administratif, qu'ils doivent réaliser au bureau durant la semaine. Cela concentre donc le travail de terrain sur les week-ends, ce qui augmente artificiellement le nombre d'interventions de terrain durant les SDJF. La notion de service public doit être éclaircie pour l'OFB ; notre établissement ne doit pas porter seul la responsabilité de la préservation de l'environnement. D'autres acteurs des services publics sont mobilisables durant les week-ends et jours fériés.

EFA-CGC : il y a sous-estimation de l'activité des SDJF en début d'année. L'évaluation devra être consolidée quand toutes les données auront été saisies dans GEACO et les PV clôturés dans OSCEAN. La présence sur le terrain contribue à la prévention. Tous les agents n'ont pas la même perception du service public : cela peut consister à répondre au téléphone le week-end ou la nuit (assurer une présence).

Sne-FSU: les agents ayant répondu au questionnaire sont issus à 65% de l'ONCFS, si bien que les résultats sont forcément biaisés vers les habitudes de cet établissement. C'est un constat, pas une volonté d'opposer les agents les uns aux autres. Il faut bien différencier le « volontariat » et les « astreintes », qui devraient être mises en place à l'OFB.

T. Clause : 20% des SD n'ont pas répondu, car leur CSD et CSDa n'étaient pas d'accord sur la gestion des SDJF, or il était demandé qu'ils répondent ensemble à l'enquête. Les données sur les « mains courantes » n'ont pas pu être prises en compte.

Le DG intervient pour conclure ce point : l'OFB a une mission de service public et il considère qu'elle doit s'exercer 7 jours/7 et 24h/24. Un de ses objectifs principaux est la visibilité de l'OFB, donc la présence des agents sur le terrain tous les jours et en tenue. La plupart des gens travaillent durant les jours de semaine, donc ne sont susceptibles de commettre des dégradations de l'environnement que le week-end. Il faut au moins un binôme en service chaque week-end et jour férié, dans chaque département. Mais cela ne doit pas perturber les missions en semaine, en particulier dans les SD sous-dimensionnés comme en Ile-de-France. Il faut mettre fin au bénévolat/volontariat officieux qui est en cours. Cela pose la question des compensations (en temps ou en argent) et des astreintes. Il n'est pas normal qu'un inspecteur de l'environnement perde son temps à faire de la bureaucratie et de la paperasse. CGT Environnement : ce genre d'affirmation oppose les agents selon leurs métiers. La rédaction d'avis techniques et la réalisation de procédures judiciaires sont de la « paperasse » nécessaire, générée par les constats de terrain. Vous avez bien conscience que votre critique de la « bureaucratie » reprend un argument simpliste de ceux qui veulent réduire ou supprimer le service public, dont vous faites partie ?

DG : dès septembre, des directives seront diffusées pour assurer la présence des agents chaque week-end, dans chaque département. L'OFB ne doit pas se désengager de la police de la chasse, qui ne doit pas être laissée aux fédérations de chasseurs. La sécurité de la chasse fait partie des missions régaliennes de l'établissement, au même titre que la police de l'eau.

CGT Environnement : pouvez-vous préciser ? Quelle évolution du temps dévolu à la police de la chasse comparé à l'ex-ONCFS : augmentation, stabilité ... ?

DG : le volume sera décidé au niveau de chaque région ou département, selon le diagnostic territorial, la demande des partenaires... (NdR : « partenaires » est un euphémisme pour « parties prenantes », dont les plus remuantes seront souvent les fédérations locales de chasseurs, qui exercent un fort lobbying dans certains départements et au niveau national !)

CGT Environnement : il y a un risque de contradiction avec une homogénéité d'établissement national, inscrite dans la note socle de fin 2019 sur les priorités d'actions territoriales, qui devaient être fixées au maximum en fonction des cinq causes majeures d'érosion de la biodiversité. Or la chasse porte principalement sur des espèces communes et peu menacées, sans enjeu réel de biodiversité.

DGa (à la rescousse du DG) : la priorité demeure sur ces cinq causes majeures, mais nous devons assurer toutes nos missions fixées par la loi, dont la sécurité à la chasse, très importante.

Sne-FSU : l'annonce du DG sur police de la chasse à partir de septembre ressemble à un retour à l'ONCFS, dont les agents ne pouvaient faire que cela au détriment de la protection de la nature. Il faudra absolument pouvoir renoncer à des contrôles de chasse programmés s'il survient une infraction prioritaire.

FO : le compagnonnage entre agents des SD prend énormément de temps, qui s'ajoute aux réponses à donner à tous les acteurs. La sécurité à la chasse n'est pas forcément le « service public » le plus attendu par les acteurs locaux. Les priorités départementales risquent de refléter l'établissement d'origine des CSD.

Sne-FSU : d'accord pour être sur le terrain, mais pas au détriment de la connaissance et de la mobilisation des territoires.

DGa : une réflexion est en cours sur le cadrage national de la programmation 2021 des activités (*sujet supplémentaire demandé par les RP, mais non abordé ce jour*). La conception de ce cadrage va débiter à l'automne, afin de l'inclure dans le futur Contrat d'Objectifs et de Performance, qui ne sera pas finalisé avant mi-2021.

Les priorités en termes de police, connaissance, appui aux acteurs et mobilisation sont à fixer pour 2021, en s'appuyant sur les retours d'expérience des premiers mois de 2020. Des fourchettes de temps seront fixées pour chaque domaine d'action. Il faudra trouver une répartition équilibrée entre ces différents domaines d'action, en tenant compte des contraintes sur nos moyens humains.

Sne-FSU : la journée du 15 août tombant un samedi cette année, est-ce que les agents perdront un jour de repos s'il était programmé ce jour-là ?

DRH : il ne peut y avoir de compensation que si l'agent a travaillé un jour férié, pas s'il était prévu un jour de repos ce jour-là. Le non-travail durant un jour férié ne peut donner lieu à une journée de repos supplémentaire. Un samedi travaillé donne lieu à un jour de récupération ; un dimanche travaillé donne lieu à un jour de récupération et un de compensation.

FO : si on demande aux agents de travailler potentiellement tous les samedis et dimanches, il faut leur apporter les compensations qui vont avec, y compris en cas de jours fériés.

NdR : les déclarations du DG sur les instructions ou notes de service à venir avaient de quoi faire réagir sur le fond et la forme. Durant la préfiguration en 2019 et encore au CT du 10 mars 2020, il répondait à certaines demandes en rappelant que la continuité de service ne signifiait pas un travail 7

jours sur 7. Nous constatons donc son revirement, ainsi que son insistance sur la police de la chasse et la visibilité sur le terrain, sur un ton assez théâtral-électoraliste, qui n'aurait pas dénoté dans un banquet de représentants du monde cynégétique. Reste donc à voir ce qui sortira des écrits de la DPPC, dont on croit comprendre qu'ils laisseront une large liberté aux niveaux régionaux et départementaux, au risque de favoriser l'influence des fameux « partenaires ».

4. Lignes directrices de gestion sur la mobilité (pour avis)

Présentation d'Emilie Granger (DRH)

Déclinaison des LDG à l'OFB discutées avec les OS lors de GES dédiés. Elles sont applicables immédiatement, sans attendre la publication du décret sur les LDG ministérielles.

Recrutements au fil de l'eau pour tous en directions nationales.

Recrutements au cours d'un cycle de mobilité par an pour les ATE/TE dans les DR et les BMI¹⁰, au fil de l'eau le reste de l'année.

Critères de sélection des candidats : vigilance pour que les fonctions demandées ne soient pas d'un niveau de responsabilité supérieur au niveau du poste occupé (ex : responsabilités ou missions de catégorie A affectées à un poste de catégorie B).

On imposera une durée de 3 ans minimum sur le poste qui demandent une formation lourde.

Un PV sera systématiquement rédigé et l'avis devra être motivé en cas de décision défavorable. Il n'y a plus de CAP, mais l'association des OS se fera d'une autre façon : possibilité d'accompagnement individuel. Les résultats seront diffusés par une publication sur intranet pour le cycle de mobilité des ATE/TE, et par une information individuelle pour les recrutements au fil de l'eau.

Echanges avec les OS

Les RP relèvent plusieurs problèmes d'application de ces LDG aux agents de l'OFB et dénoncent les régressions sociales qu'elles traduisent.

Sne-FSU : le DG de l'OFB n'a pas autorité sur les ATE/TE des Parcs Nationaux, problème qui a été signalé au DRH du ministère. La disparition des CAP est une catastrophe pour la gestion des corps. Les 2 réunions de GES qui ont eu lieu étaient orientés sur les ATE/TE, oubliant les autres statuts de personnels.

DRH : les LDG ministérielles sont encore applicables aux ATE/TE pour les promotions (en tant que gestionnaire), mais ce sont les LDG de l'OFB qui s'appliqueront dès 2020 pour les recrutements (en tant qu'employeur).

EFA-CGC : l'accompagnement individuel par une OS paraît complètement nébuleux. Il faudrait pouvoir connaître en détails le dossier du candidat et les motifs de contentieux, lesquels ne seront connus que de l'administration.

UNSA : la publication du poste ne doit pas inclure un « profil recherché », pour éviter toute discrimination comme indiqué dans les LDG ministérielles.

E. Granger : il ne s'agit pas d'un « profil type », mais du profil de compétences. Pas d'orientation sur l'âge, le genre ou l'origine des candidats.

CGT Environnement :

¹⁰ Brigades mobiles d'intervention

- pour les fonctionnaires, il faut remplacer « recrutements » par « mobilités », car les fonctionnaires ont déjà passé un concours de recrutement pour accéder à leur corps d'emploi. *NdR : Ces mots sont lourds de sens, traduisant une dérive de la Fonction Publique vers le fonctionnement du secteur privé.*

- pour les contractuels, les spécificités sont occultées dans ce document, très imprégné par le cas des ATE/TE : les CCP locale et ministérielle continuent d'exister, contrairement aux CAP des corps de fonctionnaires, et doivent être consultées en cas de mobilités inter-établissements (CCP de l'établissement ou CCP ministérielle pour les établissements qui ne disposent pas d'une CCP locale).

DG : reconnaît la pertinence des deux remarques de la CGT et souhaite qu'elles soient incluses dans la note de service.

FO : durée de 3 ans imposée sur certains postes peut être longue si l'agent constate que le poste ne répond pas à ses attentes.

DRH : cette durée minimale ne concerne que les recrutements nécessitant un investissement lourd en formations longues et qualifiantes. Cela vise à favoriser une certaine stabilité dans les services, tout en gardant un regard bienveillant pour les situations personnelles difficiles. D'ailleurs, l'affectation de tous les agents sur un nouveau poste, même en PNA, sera dorénavant sur une période initiale de 3 ans.

Sne-FSU : préciser la date d'application de la note dans le texte : OFB autorité de recrutement dès maintenant pour les contractuels sous quasi-statut, mais pas avant 2021 pour les titulaires.

DRH : la note sera finalisée durant l'été, en intégrant les nouvelles propositions des OS, pour être validée en septembre. Le recrutement au fil de l'eau permet plus de réactivité que les cycles de mobilité ; ainsi, les délais de recrutement à l'OFB sont deux fois moins longs qu'au ministère.

Sne-FSU : le paragraphe des LDG ministérielles sur la prévention des discriminations et la formation des encadrants n'a pas été repris. Les termes utilisés pour les critères de sélection (« aptitudes physiques/psychologiques pour les postes de terrain ») pourraient au contraire induire une forme de discrimination envers les personnes en situation de handicap.

DRH : ces termes sous-entendent seulement la réussite au test psychotechnique, ou l'absence de contre-indications médicales pour le poste visé. Mais les phrases des LDG ministérielles seront intégrées dans la note.

Sne-FSU : d'après les LDG ministérielles, un avis du service/établissement d'origine de l'agent sélectionné doit être demandé (réputé favorable en l'absence de réponse).

FO : la Direction des Outre-mer est-elle considérée comme une direction nationale ou territoriale ?

DGa : la Dir OM est considérée comme une direction nationale, donc les mobilités se feront toutes au fil de l'eau.

Vote : FO et EFA-CGC : abstention ; CGT, Sne-FSU et UNSA défavorables

Motivations CGT : nous nous sommes constamment opposés à la Loi de transformation de la Fonction Publique, donc à la disparition des CAP et à la mise en place des LDG qui en découlent, car elles dégradent l'égalité de traitement et les conditions d'emploi des agents.

5. Ajustement organisationnel de l'UMS (pour avis)

Présentation de François Hissel, directeur DSUED

UMS partagée entre le MNHN et l'OFB. Les agents employés par l'OFB sont rattachés à la DSUED (Direction surveillance, évaluation et données).

L'ancien directeur Jean-Philippe Siblet est parti en retraite en 2019. Les deux sous-directeurs, Julien Touroult, issu de l'OFB, et Laurent Poncet, issu du MNHN, deviennent co-directeurs. Ils ne peuvent donc plus assurer leur fonction de chefs d'équipe, si bien que les agents qui étaient sous leur responsabilité sont réaffectés à d'autres équipes (*NdR : comme à chaque fois dans l'OFB, on commence par recaser les directeurs, puis les agents doivent s'adapter à l'organisation qui en découle.*)

La réorganisation se fait à effectifs constants : environ 40 agents du MNHN et 70 de l'OFB ; la majorité des services ne sont pas affectés (12 services différents) ; une vingtaine d'agents changent de responsable hiérarchique.

Un service (ou « équipe ») « centre de données & services » est ainsi créé, ainsi que plusieurs cellules au sein des services existants. Des « cellules de recherche & expertise » sont aussi constituées pour formaliser les relations fonctionnelles avec deux UMR du MNHN :

- avec le CRESCO : cellule « Vigie Nature » sur les données de biodiversité,
- avec le CR2P : cellule « inventaire géologique ».

Cette réorganisation a été soumise au « conseil d'unité » de PAtriNat (composé des 2 co-directeurs et pour moitié de membres élus par le personnel, moitié nommés par la direction) : 10 voix pour et 2 abstentions. Le CT du MNHN n'a pas été saisi car la direction considère qu'il s'agit d'une réorganisation infra-unité.

Echanges avec les OS

Sne-FSU : il manque l'organigramme avant réorganisation et l'avis du conseil d'unité. Définir plus de missions à moyens constants implique-t-il d'abandonner ou réduire certaines missions préexistantes ?

F. Hissel : la réorganisation induit la suppression d'un service, mais pas de mobilité géographique. Les activités sur les listes rouges des espèces menacées seront réduites, par exemple.

CGT Environnement: il aurait aussi fallu indiquer explicitement dans les documents les effectifs de l'UMS et la répartition entre les différents employeurs. (NdR : stratégie courante qui consiste à fournir le minimum d'informations aux RP...) La réorganisation prévue rapproche PatriNat des UMR du MNHN, mais les liens avec les autres services de l'OFB nous semblent encore trop faibles, y compris au sein de la DSUED.

F. Hissel : les agents ont parfois l'impression que PatriNat est extérieur à l'OFB, mais il s'agit bien d'un de ses services. J'échange avec mes 2 co-directeurs chaque semaine en comité de la direction DSUED. Il admet que les liens fonctionnels peuvent encore être resserrés, notamment en ce qui concerne les milieux marins.

Vote : 3 favorables (FO) ; 4 abstentions (CGT, Sne-FSU)

Motivations CGT : les conséquences sur les missions existantes ne sont pas explicitées ; la réorganisation vise plus à renforcer les liens avec le MNHN qu'à mieux intégrer PatriNat dans l'OFB.

6. Rémunération des vacataires (pour avis)

Présentation brève de la DRH insistant sur l'ajout de 2 niveaux de rémunération supérieurs, suivant le niveau de responsabilité confiée à l'agent. Les vacataires assurant des missions de catégories B ou

A seront donc rémunérés au-dessus du SMIC, contrairement à ce qui se pratiquait auparavant à l'ONCFS. Ces niveaux de rémunérations ont été fixés par analogie avec la grille de rémunération des CDD de l'OFB, fixée début 2020 (*NdR : en retenant les plus basses rémunérations, correspondant à des agents peu ou pas expérimentés*).

CGT Environnement: quel référentiel est utilisé pour associer à une fonction un des trois niveaux de rémunération ? Donner le montant du SMIC horaire pour comparer avec les 2 autres niveaux.

DRH : pas de référentiel formel ; le niveau sera apprécié selon les tâches à assurer (ex : pigiste = catégorie B) et l'expérience des vacataires. La comparaison des rémunérations horaires est la suivante :

- Fonctions d'exécution : SMIC horaire = 10,15 €/heure
- Fonctions d'application : 10,32 €/heure (1^{er} niveau de la grille des CDD de catégorie B)
- Fonctions de conception : 13,52 €/heure (1^{er} niveau de la grille des CDD de catégorie A)

Sne-FSU : combien de vacataires étaient recrutés habituellement à l'ONCFS ? Pour quelles durées ?

La DRH ne répond pas sur les années précédentes à l'ONCFS, mais indique qu'il y a eu 11 recrutements lancés depuis début juin, plus 10 en Guyane (pour des formateurs au permis de chasser).

Le DGD-R insiste sur le fait que ces modalités sont limitées aux besoins ponctuels, imprévisibles, sur des missions courtes.

DGa : l'administration est très vigilante à ce que les recrutements en CDD soient privilégiés pour les constats de dommages par grands prédateurs, car les vacataires disposent moins de protections sociales.

Sne-FSU: des vacataires recrutés en 2020 se sont plaints car leur rémunération a baissé par rapport à l'ONCFS. DRH : leur rémunération horaire n'a pu qu'augmenter avec l'OFB, mais ils ont peut-être eu moins d'heures de travail à effectuer que les années précédentes.

Le Sne-Fsu dénonce la faible différence de rémunération de 0,17€ entre catégories C et B, contre 2,20€ entre les catégories B et A. DGD-R : ces valeurs ont été fixées en référence à la grille de rémunération des CDD de l'OFB, la rémunération des vacataires ne pouvant pas être supérieure à celle d'un agent en CDD.

CGT Environnement: le DGD-R vient d'admettre que les CDD de l'OFB ne sont pas rémunérés suffisamment, si bien que la décision de janvier 2020 fixant leurs rémunérations doit être révisée. Les constats « grands prédateurs » sont une activité saisonnière récurrente, donc ne devraient pas être traités par des vacataires, or il s'agit du seul exemple de mission cité dans la note.

DRH : la plupart des constats « grands prédateurs » sont traités par des CDD, mais dans une des régions, cette activité est fortement imprévisible. Les formations de formateurs au permis de chasser sont aussi très difficiles à planifier.

Vote : 2 abstentions EFA-CGC, UNSA ; 7 défavorables Sne-FSU, FO et CGT.

Motivations CGT : insuffisance des niveaux de rémunération, calqués sur ceux des CDD ; absence de référentiel pour déterminer objectivement le niveau de la fonction assurée par un vacataire ; statut précaire qui sert à échapper au plafond d'emploi, avec des garanties sociales inférieures à celle des agents de l'OFB.

7. Agenda social (pour info)

Présentation par la DRH

La CCP des contractuels doit avoir lieu le lendemain : toutes les instances OFB auront ainsi été réunies.

Avant la fin de l'année, GES sur :

- rémunération indemnitaire de certains corps et statuts (RIFSEEP hors ATE-TE),
- modalités internes de promotions (fonctionnaires et contractuels sous quasi-statut),
- règlement télétravail (dans un premier temps, puis ITT définitive),
- moyens financiers accordés aux syndicats,
- document unique d'évaluation des risques professionnels (pour le dernier CSHCT de l'année), puis plan de prévention en 2021,
- plan de prévention des risques psycho-sociaux (probablement début 2021),
- feuilles de routes contre la discrimination et le harcèlement : ministère a imposé de les établir en 2020, mais l'OFB va demander un report à 2021.

Echanges avec les OS

Sne-FSU : besoin d'un plan de prévention par type de risques, dont les risques sanitaires (pandémie et zoonoses).

DGD-R attire l'attention sur tout le travail déjà accompli au premier semestre par les agents des services RH, sur de nombreux chantiers. Il ne faut pas les pousser au *burn-out* en exigeant d'avancer sur tous les chantiers restants à la fois.

Sne-FSU : acquiesce mais demande aussi à ne pas pousser non-plus les RP au *burn-out* en leur imposant un rythme de réunions insoutenable durant les 4 derniers mois de 2020...

8. Point d'avancement sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (pour info)

Présentation de Galdric Ripoull (directeur de projet stratégie immobilière, DGD-R) :

Le SPSI est une obligation réglementaire ; il doit être révisé tous les 5 ans.

Le diagnostic initial a montré que 350 implantations ont été héritées de l'ONCFS et de l'AFB. Une typologie des implantations a été définie : sièges, pôles, bureaux, espaces naturels, etc. La stratégie est basée sur une volonté de rationalisation, en réduisant le nombre d'implantations là où c'est possible/souhaitable.

Des concertations sont organisées localement pour choisir les implantations à conserver/supprimer. De nombreux critères sont pris en compte : consommations, accessibilité, adéquation avec les missions de terrain...etc. Le responsable régional de France Domaine est systématiquement associé aux discussions.

Sne-FSU : il faut aussi prendre en compte aussi le cadre de vie des agents et le possible retour d'une situation épidémique (besoin de bureaux individuels).

DGD-R : les bureaux de passage isolés dans une autre administration ne devraient plus être comptabilisés comme une implantation, ce qui aidera à réduire le nombre d'implantations. D'autre part, le remisage des véhicules à domicile sera généralisé.

UNSA : actuellement, 1 véhicule par agent de SD. Mais les véhicules sérigraphiés ne peuvent pas être remisés n'importe où : besoin d'un lieu sécurisé (consigne interne récente). Le SPST devrait être conçu dans le cadre d'une réflexion globale, intégrant la gestion des véhicules et la nécessité de présence quotidienne des agents sur le terrain, rappelée par le DG précédemment.

DG : il n'y a aucune volonté de réduire le parc de véhicules ; les véhicules sérigraphiés ne sont pas nombreux et doivent être remisés sur les sites de travail pour raisons de sécurité. Il faut permettre aux agents d'être présents partout sur le territoire, sans démultiplier leurs temps de trajets.

Sne-FSU : y a-t-il une prise en compte des critères de développement durable dans le choix des sites ?

DG : c'est évident pour les sites à créer, car l'OFB doit se montrer exemplaire en termes d'écoresponsabilité.

DGD-R : la priorité est de régler des problèmes d'insalubrité dans les sites existants. Le futur siège de l'OFB (prévu pour 2024-2025) fera l'objet d'un projet innovant en termes de développement durable.

Sne-FSU : les agents des sites ne sont pas associés aux décisions, qui semblent se faire principalement entre le CSD et son adjoint.

CGT Environnement: il ne faudrait pas reproduire le précédent fâcheux du pôle de Pérols (banlieue de Montpellier), pour lequel les agents ont été consultés, après quoi le choix s'est porté sur celui des 3 sites qui avait remporté le moins de suffrages...

Le DG regrette ce choix d'implantation, mais rappelle qu'il n'était pas en poste à ce moment-là. Il se déclare attentif à l'exemplarité environnementale de l'OFB, en particulier en ce qui concerne les nouveaux locaux. Il en profite pour répondre partiellement à une question de la CGT-Environnement, sur le coût global du séminaire de lancement de l'OFB, en février 2020 à Chamonix : 40 tonnes de CO₂ ont été émises lors de ce séminaire, qui seront compensées par un projet local en cours de définition.

9. Organisation des fonctions administratives en SD (pour info)

La liste des tâches administratives à assurer dans les SD est en cours de construction.

Aujourd'hui, 40 assistants administratifs dans les SD, dont 36 en CAE/PEC¹¹. Ces agents ne comptent pas dans le plafond d'emplois de l'établissement.

En-dehors de la mutualisation au sein des DR, trois pistes sont envisagées pour assurer ces fonctions par des postes pérennes :

- distinguer besoins temporaires et pérennes, et continuer à recruter des personnels précaires ;
- confier certaines tâches administratives à des personnels techniques (ex : personnels en incapacité physique pour certaines tâches de terrain) ;
- recruter des personnels pérennes, ce qui implique de transformer un poste technique en poste administratif, l'effectif total ne pouvant augmenter dans la conjoncture actuelle.

UNSA : le DG s'est engagé à ne pas diminuer les effectifs dans les services territoriaux ; il refuse que des postes techniques soient convertis en postes administratifs, donc s'oppose à la dernière option.

¹¹ Contrat d'aide à l'emploi, devenu actuellement « Projet emploi compétences »

DRH : les besoins dans certains SD ne justifient pas un poste complet, mais peuvent être mutualisés entre plusieurs SD.

DGD-R : on se bat pour prolonger les CAE/PEC lorsque les agents ont apporté satisfaction, mais il y a des contraintes fixées au niveau régional. (NDR : durée de 2 ans maximum, donc un seul renouvellement possible pour une durée d'un an.)

CGT Environnement : il y a au total 59 agents aujourd'hui en CAE/PEC, dont 36 en SD et beaucoup dans les directions centrales. Est-ce que certains sont positionnés en DR pour apporter un appui à plusieurs SD à la fois ?

DGa : cette possibilité est envisagée par certains DR, car les CSD et CSDa se plaignent de couler sous les tâches administratives et réclament un appui, au moyen d'un poste d'assistant (en CDD, voire pérenne si possible).

Le Sne-FSU rappelle que l'établissement a un devoir de formation et d'accompagnement des agents en CAE/PEC. Demande que la future note sur l'organisation administrative dans les SD soit soumise au vote du CT, car elle concerne le fonctionnement de l'établissement et la gestion des compétences des agents.

FO : rappelle qu'il n'est pas possible de pérenniser les emplois en CAE/PEC, car ils sont limités à 2 ans ; la seule façon de garder un agent est de créer un poste d'assistant administratif, ce qui semble très délicat dans le contexte actuel (NDR : suppression de 20 postes dans le plafond d'emploi de l'OFB en 2021).

Prochaine réunion du CT le 25 septembre 2020 (matinée). Le DG s'engage à ce que tous les points non traités par faute de temps soient reportés à la prochaine réunion, y compris les sujets demandés par les RP.

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

