



6^{ème} Comité Technique de l'OFB

Visioconférence, le 6 novembre 2020
(9h30 à 17h)

ORDRE DU JOUR (effectif)	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
1. Approbation du PV de la réunion du 23 juillet 2020	Projet de procès-verbal du CT du 23/07/2020 (21 pages)	Défavorable (5 contre, 2 pour)
2. Projet de note de gestion relative au RIFSEEP des ATE et des TE	<ul style="list-style-type: none"> Note de présentation par la DRH (3 pages) Projet de note de gestion relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire RIFSEEP des ATE et TE de l'OFB (6 pages + tableaux annexes) 	Défavorable (8), abstentions (2)
3. Projet de note de gestion relative au RIFSEEP des attachés d'administration, secrétaires administratifs, techniciens supérieurs du développement durable et adjoints administratifs et techniques	<ul style="list-style-type: none"> Note de présentation par la DRH (3 pages) Projet de note de gestion relative aux modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire RIFSEEP pour certains corps de fonctionnaires à l'OFB (7 pages + tableaux annexes) 	Défavorable (5 contre, 5 abstentions)
4. Point d'échanges sur la crise sanitaire et le confinement		info
5. Points supplémentaires à la demande des OS	Demandés par Sne-FSU : <ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de l'agenda social Point d'avancement de la revalorisation des primes du quasi-statut Indemnisation repas en cas de fermeture de restaurants administratifs et de fournisseurs Demandé par CGT : <ul style="list-style-type: none"> Majoration outre-mer pour les contractuels hors quasi-statut 	info

Présents :

Administration : Pierre Dubreuil (DG), Stéphanie Antoine (DGa), Denis Charissoux (DGD Ressources), Christelle Gratton (Directrice des ressources humaines), Astrid Letessier, Laetitia Lo Presti-Atienza, Emilie Granger, B. Le Bras, Chr. Giraudier, J. Tirard.

Organisations syndicales (OS) : Force Ouvrière (3), Syndicat national de l'environnement (4), EFA-CGC (1), UNSA (1), CGT-Environnement : Vincent Vauclin + Sylvain Michel, expert sur les points n°3 à 5.

1. Approbation du procès-verbal du 23 juillet (pour vote)

Un débat inattendu a lieu sur la façon de rendre compte des votes dans le PV officiel : le DG et la DRH veulent se limiter à décompter les avis (favorables, défavorables, abstention, NNPPV), arguant que quel que soit le décompte, l'avis est rendu. Le Sne-FSU, appuyé par CGT et FO, considère que si une majorité des votes est favorable (par ex), il faut le qualifier ainsi. L'administration refuse.

Vote : contre Sne-FSU, CGT (5); pour : UNSA, EFA-CGC (2); abstentions : FO (3).

2. Note de gestion sur le régime indemnitaire RIFSEEP des ATE et des TE au sein de l'OFB (pour vote)

Introduction par la DRH qui rappelle que les ATE et TE représentent la majorité des effectifs de l'OFB. Le RIFSEEP doit être appliqué rétroactivement aux agents ATE/TE à partir du 1^{er} janvier 2018. La note de gestion ministérielle ne suffit pas, car elle n'est pas applicable aux établissements. Beaucoup de travail préparatoire et de réunions avec ou sans les OS ont été nécessaires (dont 2 GES en septembre et octobre).

Remarques des OS :

FO : voies de recours ? Réponse : recours possible sur la classification même s'il n'a pas reçu la notification écrite. Possibilités de recours gracieux, administratif et hiérarchique. Une première salve de réponses aux recours est envoyée aux agents aujourd'hui.

Cotation des postes :

3 groupes de fonctions-types pour les TE, 2 groupes pour les ATE.

Groupes de fonctions pour les Techniciens de l'Environnement :

Groupe 1	Chef de service, Chef de pôle de Brigade Mobile d'Intervention (BMI), Chef de projet national affecté en direction nationale, Conservateur de réserve (fonction unique) Fonctions équivalentes
Groupe 2	Chef de Brigade Mobile d'Intervention (BMI), Chef d'unité spécialisée, Chef d'unité spécialisée adjoint, Chef d'unité régionale, Chef d'unité territoriale, Technicien spécialisé en service national ou régional Référents thématiques régionaux ou interdépartementaux Fonctions équivalentes
Groupe 3	Autres fonctions

Pour les ATE, il est précisé dans la note : « Les ATE occupant des fonctions classées dans les groupes 1 ou 2 du corps des TE, relèvent du groupe 1 ; les autres emplois sont classés au sein du groupe 2. »

EFA-CGC : chefs des unités spécialisés devraient être placés en catégorie A ; importance de la lutte contre le trafic d'espèces protégées.

UNSA : grande hétérogénéité des organisations des services ; manque certains types de poste (ex : chef d'unité territoriale adjoint) ; qui va décider de la cotation des postes in fine ?

Sne-FSU : les postes d'adjoints ne sont jamais cités ; ils devraient être classés dans le même groupe que leur chef de service. Par contre, les adjoints au CS correspondent plutôt des référents thématiques. Tous les référents thématiques devraient en groupe 2 ; il ne faut pas valoriser que l'encadrement hiérarchique. Les IE de la DRAS ont été oubliés, de même que les capitaines de navire.

FO : l'expertise des référents thématiques doit être valorisée à travers l'IFSE, donc il faut les placer dans le groupe 2. La définition des référents thématiques est contradictoire avec les critères de cotation des postes (au moins 50% de son activité consacrée à la thématique) : il faut définir cette fonction plus précisément.

CGT : le tableau indique « technicien spécialisé en DR et DN », mais existe-t-il des techniciens qui ne soient pas spécialisés dans l'OFB ? Nous soutenons le classement des référents thématiques en groupe 2 et des CS adjoints dans le même groupe que les CS. Nous dénonçons la discrimination envers les chefs d'unités spécialisées.

Chefs de service et adjoints :

DG : toutes les revendications des OS sur l'amélioration du statut des ATE/TE sont légitimes et le DG les a soutenues auprès du ministère. Bonne nouvelle, pas encore officielle : 12 promotions en IAE tous les ans jusqu'en 2022. Mais on ne peut pas dire « oui » à tout, car cela ne rentrerait pas dans la masse salariale. Une chose sur laquelle le DG ne transigera pas : **les CSD adjoints doivent être en groupe 1**. Il s'y est engagé auprès de la ministre Emmanuelle Wargon et se battra pour que le contrôle budgétaire l'accepte.

Sne-FSU : les CSD adjoints étaient des CSD à l'ONCFS ou à l'AFB, donc ce n'est pas un cadeau de les classer dans le même groupe que les CSD : c'est une reconnaissance normale. Le DG et le DGD-R considèrent quand à eux que c'est une avancée majeure, car la moitié des CSDa n'étaient pas CSD précédemment. Le ministère du Budget avait proposé que les CSDa soient dans le groupe 2, avec un simple complément d'IFSE pour reconnaître leur rôle d'adjoint.

DG : on ne peut pas gagner sur toutes leurs revendications : il faut accepter de définir des priorités, et ma priorité, ce sont les CSD et CSD adjoints.

FO : ne pas commencer l'OFB par des petites bidouilles ; l'administration a décidé de valoriser les CSD par la partie indemnitaire et non par la partie indiciaire (en les laissant en catégorie B, alors qu'ils auraient pu être reclassés en catégorie A). Pourquoi ne pas verser un supplément d'IFSE plutôt qu'un CIA, puisqu'il s'agit de la même enveloppe budgétaire. EFA-CGC : actuellement, un CSD ne perçoit en moyenne que 98€ de plus que les agents de son service, ce qui n'est vraiment pas attractif. DGD-R et DRH contestent ce calcul : les revalorisations de 2018 ont rendu les postes de CSD plus attractifs.

DRH : a-t-on oublié des intitulés de postes dans le tableau ? DGa : il y a des chefs d'unités dans les SD, dans les DR dans les USM, dans les PNM, ... Plus simple d'indiquer « chef d'unité » tout court pour être certain de ne pas en oublier.

Référents thématiques :

La DRH a recensé 185 référents thématiques, dont 130 dans les SD et 55 qui sont à la fois affectés aux DR et aux SD (référents pour plusieurs départements mitoyens). Elle propose de classer les RT régionaux et interdépartementaux en groupe 2 et les autres RT en groupe 3. Ces derniers sont indemnisés par ailleurs de leurs vacances pour la formation des agents (ex : formateurs TIP).

UNSA demande si les rôles de référents sur plusieurs thématiques se cumulent, pour déterminer si un agent accède au groupe 2. DGa : il n'y a pas d'agent qui soit référent sur 2 thématiques différentes ; par exemple, les agents CITES régionaux (ACR) et les IRPJ ne peuvent cumuler ces deux fonctions. FO et UNSA contestent : certains agents sont référents sur 2 thématiques et c'est bien inscrit dans leur fiche de poste. La DRH concède que des agents peuvent être référents pour plusieurs thématiques, mais c'est la fonction principale qui détermine s'ils occupent un poste de référent thématique : la quotité de temps doit être d'au moins 50% pour cette (ou ces) thématique(s).

NB : pour les référents thématiques départementaux (répondant au critère de > 50% du temps), il n'y a qu'un supplément d'IFSE de 500€ par an de prévu ...

OS : demandent que tous les référents thématiques, aux niveaux régional ou départemental, soient en groupe 2.

DGD-R : la masse salariale prévue pour l'OFB en 2020 ne permet pas de verser des primes importantes à tout le monde, malgré une augmentation de 8 M€ par rapport à 2019. (*NdR : autrement dit, il faut accepter que certains se serrent la ceinture ...*)

DRH : les techniciens en DRAS sont classés en groupe 2, car ce ne sont pas des « chefs de projet national affecté en DN », qui eux sont dans le groupe 1. Les « capitaines de navires » ne constituent pas une fonction : c'est une compétence qui est valorisée autrement pour les TE. Sne-FSU : certains ATE ont pourtant la fonction de capitaine de navire et sont classés au groupe 1.

DRH : les grilles des ATE ne sont pas parfaites, mais ça n'est pas grave car ce corps est en voie d'extinction. Donc toutes les dispositions concernant les ATE seront transitoires.

Sne-FSU : pas d'accord, car certains agents seront ATE pendant encore plusieurs années, voire décideront de le rester (ceux à qui il reste moins de 7 ans de carrière n'ont pas intérêt financièrement à passer TE).

En réponse à notre demande, la DRH précise que « *technicien spécialisé* » mis en groupe 2 dans le tableau ci-dessus correspond bien aux techniciens « connaissance » ou « police » en DR, qui ne sont pas en position d'encadrement hiérarchique.

Unités spécialisées :

La CGT se fait confirmer que les compléments à l'IFSE pour les agents en unités spécialisées englobent bien les US migrateurs et l'US milieux lacustres (ces dernières avaient été oubliées dans les tableaux des 2 annexes pour les TE et ATE).

EFA-CGC et FO : les USM luttent contre les trafics de 15 espèces protégées, qui représentent des millions d'euros. Il faut reconnaître leur importance en classant les chefs en groupe 1. DGD-R pas favorable : il faut prioriser compte-tenu du budget contraint (*NdR : ... et les USM ne font pas partie de ses priorités*).

Sne-FSU : il n'y a plus de BMI en Corse (contrairement à ce qui existait à l'ONCFS), mais les spécificités des postes de ces agents doivent être reconnues. UNSA : propose de compenser la disparition de la « prime BMI » par un complément d'IFSE, au même titre que l'Ile-de-France. DGD-R : on ne peut pas prendre en compte les spécificités de chaque département, sinon on ne va pas s'en sortir.

DRH : rappelle que les montants des indemnités qui existaient à l'ONCFS ou à l'AFB sont maintenus individuellement, si bien que les agents en poste ne perdront pas de rémunération. (*NdR : mais tant pis pour les nouveaux venus ...*)

On apprend en séance que pour les USM et l'USML, les compléments d'IFSE seront égaux à 50% des compléments des BMI et les chiffres suivants sont divulgués :

Compléments à l'IFSE liés aux fonctions (€/an)	BMI	USM ou USML
TE - technicien de l'environnement	2 170	1 085
TSE - technicien supérieur de l'environnement	2 385	1 195
CTE - chef technicien de l'environnement	2 780	1 390
ATE - agent technique	1 940	1 070
ATPE - agent technique principal	2 335	1 170

Gestion de l'IFSE :

Les OS s'étonnent qu'une partie de l'IFSE ne sera versée qu'à partir de début 2021 (?).

DRH : rappelle qu'en cas de changement de groupe à la création de l'OFB, un agent ne perdra pas de régime indemnitaire : le montant de son IFSE sera au moins égal à son régime indemnitaire

précédent. UNSA : dénonce le risque de « rabottage » car l'IFSE de ces agents pourra rester bloquée au montant socle pendant plusieurs années, malgré les montées d'échelon dues à l'ancienneté. Le DGD-R admet que la formulation de la note à ce sujet n'est pas claire et qu'elle doit être améliorée. Certains cas particuliers nécessiteront un arbitrage au niveau ministériel.

Modalités du CIA :

Sne-FSU : la DG promet le binôme CSD – CSD adjoint, mais le montant du CIA est deux fois moindre pour les adjoints. Cette différence de traitement est affligeante.

DGD-R : s'inscrit en faux, car cette différence est à remettre dans le contexte du changement de groupe pour les CSDa et de complément de NBI. Les CSD adjoints ont obtenu d'autres avancées.

Les OS dénoncent qu'il n'y ait aucun CIA de prévu pour les autres TE et ATE en 2020. Pour les autres corps de fonctionnaires, l'OFB prévoit bien de verser un CIA en 2020.

Le DG annonce que l'OFB va faire un effort pour verser un CIA en 2020 : 300€ de CIA pour les TE et 100€ pour les ATE.

FO demande comment sera affecté le CIA pour les agents qui passent d'ATE à TE en cours d'année 2020.

DRH : **seuls les agents passés TE sur liste d'aptitude en 2020 percevront le CIA des TE.** Pour les agents promus suite au concours, ils ne percevront au titre de 2020 que le CIA des ATE faute de notifications avant la fin de l'année.

CGT : les montants annoncés par le DG sont tellement symboliques que cela renvoie un message catastrophique aux agents et nous inquiète sur les contraintes budgétaires de l'établissement.

Sne-FSU : propose d'attribuer le même CIA aux ATE et TE (200€) car le processus de requalification est engagé et cela reconnaît que tous ces agents font le même métier.

DG pas d'accord car le CIA doit être attribué en fonction du mérite et de la catégorie des agents ; de même, il lui paraît justifié que les CSD adjoint perçoivent un CIA moindre car ils portent moins de responsabilités.

DGD-R : les ATE et TE n'avaient pas de CIA précédemment, donc cela constitue une avancée, quels que soient les montants. On cherchera à les consolider pour les prochaines années.

FO demande si les enveloppes de CIA sont propres à chaque type de fonction ou communes. Et si les TE qui vont être promus en IAE toucheront un CIA en 2021.

Finalement, le DG se dit favorable au CIA à 200€ pour tous les ATE et TE, dans le contexte de requalification. Cela sera soumis à l'approbation de l'Agent comptable et du Guichet unique de la Fonction Publique.

EFA-CGC : regrette que cela nivèle un peu la reconnaissance des encadrants (hors CSD ou CSDa), mais se dit d'accord pour cette année 2020.

Sne-FSU : demande de présenter un bilan d'application du RIFSEEP chaque année au CT. Signale plusieurs erreurs de rédaction dans la note (confusion entre RIFSEEP et IFSE).

Le DG propose de voter sur le cadre général, moyennant les quelques amendements acceptés en séance par l'administration.

Vote : contre Sne-FSU, FO, CGT (8) ; abstentions : EFA-CGC, UNSA (2).

Explications de vote :

FO : manque de rétroactivité, situation des SD Corse, prise en compte insuffisant des chefs d'US, différence de CIA entre CSD et CSDa ; Sne-FSU : vote sur un document non finalisé, modularité du CIA pour les CSD et CSDa et autres désaccords exprimés en séance ; EFA-CGC : pas de pérennité assurée pour les CIA des CSD et CSDa et non valorisation des chefs d'UT.

CGT-Environnement : arguments des OS précédentes ; complément d'IFSE pour les US à 50% de ceux des BMI pas acceptable.

Le DG considère que cette note de gestion correspond au « *meilleur compromis possible* », compte-tenu des nombreuses contraintes réglementaires et budgétaires. Il ne pourra pas participer à la suite des débats car il est attendu pour une audition au Sénat.

3. Note de gestion sur le régime indemnitaire RIFSEEP pour certains corps de fonctionnaires à l'OFB (pour vote)

Classification des fonctions :

Nous constatons que les intitulés des fonctions sont assez généraux et flous. Par exemple, pour les chargés de thématiques (corps des SACDD), la notion de « complexes et/ou exposés » est trop soumise à interprétation : tous les chargés de thématiques devraient être classés dans le groupe 2.

La DRH indique que la classification sera faite par des agents de ses services, à partir des fiches de poste, qui seront assistés par un GT composé de directeurs.

CGT : nous insistons pour que ce soit d'abord les chefs de service qui proposent une classification de chaque poste de leur service, puis que la DRH fasse d'éventuels ajustements pour harmoniser entre différentes directions. La DRH semble d'accord ... mais il faudra vérifier à l'usage que la classification respecte la réalité des postes et pas une typologie générale.

Distinction entre services nationaux et territoriaux :

Tous les montants de l'IFSE et du CIA sont différenciés entre les postes des services « nationaux » (directions centrales) et des services « territoriaux » (DR et SD, PNM et DFM), ces derniers étant presque toujours moins rémunérés. Pour la Direction Outre-mer, seuls les services transverses seraient traités comme des services de direction nationale.

Nous demandons d'abandonner cette distinction, qui n'est pas justifiée vu le fonctionnement et l'organisation de l'OFB. Chaque DR dispose d'une grande autonomie et ses agents peuvent avoir des responsabilités équivalentes à leurs homologues en DN. Nous dénonçons la dévalorisation des services territoriaux, qui est fondée sur le modèle du ministère et de ses services déconcentrés. De plus, nous pensons que les agents des services nationaux (3/4 des effectifs concernés) accepteraient une légère baisse de leur IFSE pour que leurs collègues des services territoriaux obtiennent le même niveau de prime qu'eux.

CIA et ancienneté :

Des critères d'ancienneté sur le poste conditionnent le versement du CIA : il faut au moins 6 mois de présence et le niveau 2 (50% du CIA) est appliqué automatiquement aux agents qui ont de 6 à 12 mois d'ancienneté. La DRH justifie cette disposition par le besoin de dégager une marge de manœuvre permettant de récompenser les agents les plus méritants. Cela sert aussi à « fidéliser » les agents pour qu'ils ne changent pas de poste trop souvent.

Nous considérons que ces critères sont injustes, car c'est uniquement l'ancienneté sur le poste qui est prise en compte ; un agent expérimenté acquiert son poste en moins de 6 mois et devient rapidement opérationnel.

CIA et congé maladie :

Un congé longue maladie exclut l'agent du CIA si sa présence est inférieure à 6 mois dans l'année. *Nous critiquons cette disposition, qui revient à une double peine (maladie + perte de prime). Cela ne permet pas d'encourager un agent qui s'est beaucoup investi dans son travail à son retour. On pourrait moduler le CIA en fonction du temps de présence effectif (c'est le cas pour l'IFSE), sans exclure ces agents.*

Versement 2020 :

La DRH prévoit de se baser sur les entretiens professionnels de début 2021 pour attribuer les CIA à chaque agent au titre de l'année 2020. Le DGD-R souhaite ainsi valoriser les agents qui se sont particulièrement impliqués.

Les OS proposent plutôt de verser un CIA forfaitaire en 2020. Nous argumentons qu'avec les difficultés de l'installation de l'OFB, qui se cumulent à 3 ou 4 mois de confinement durant l'année 2020, il va être particulièrement compliqué pour les encadrants d'évaluer leurs agents. De plus, du fait de l'enveloppe budgétaire très contrainte (faible marge pour accorder des CIA supérieurs au montant médian), pour chaque agent « valorisé », il faudrait pénaliser un ou plusieurs autres agents.

La DRH soumet au vote la note de service à la volée avec ces quelques amendements marginaux :

- Service de la Direction Outre-mer non territorialisés,
- Ajout d'un paragraphe sur les représentants syndicaux qui disposent de dispense d'activité,
- Bilan du RIFSEEP chaque année au CT,
- Vérifier le délai de 12 mois en cours de recours et de décision implicite après 2 mois (coquille probable),
- CIA forfaitaire en 2020, à titre exceptionnel, du fait de la création de l'OFB et de la crise sanitaire.

Vote : contre : CGT, Sne-FSU (5) ; abstention : FO ; UNSA ; EFA-CGC (5).

Motivations CGT-Environnement : injustice sur le CIA des agents arrivés sur leur poste en cours d'année ; discrimination envers les agents en « directions territoriales » avec des montants quasi-systématiquement inférieurs d'IFSE (montant socles et compléments) et de CIA.

4. Point d'échanges sur la crise sanitaire et le confinement

Renouvellement des CDD :

FO signale que plusieurs agents en CDD ont appris qu'ils ne seront pas renouvelés en 2021 du fait de la crise sanitaire, or il leur sera très difficile de retrouver du travail avec la crise économique qui s'annonce. Le DGD-R répond que les recrutements seront très contraints en 2021 ; le ministère a été saisi pour demander à pouvoir recruter des CDD à l'OFB l'année prochaine.

Télétravail :

Les OS alertent sur le fait que certains agents viennent travailler sur site, malgré les recommandations sanitaires, car ils ne peuvent pas saisir leur temps de travail réel lorsqu'ils sont en télétravail. De plus, comme on ne peut pas payer des heures supplémentaires en télétravail, des encadrants incitent leurs agents à venir travailler sur site pour qu'ils travaillent plus longtemps. Il faut mettre fin au forfait d'heures pour les jours de télétravail, car cela met en danger des agents ou les démotive.

Le DGD-R admet que cette période de fin de gestion budgétaire met une pression supplémentaire sur les agents administratifs et qu'ils ont parfois besoin de revenir au bureau pour des raisons matérielles. Cependant, les chefs de service s'assurent qu'il n'y ait qu'un agent par bureau. Il considère que le forfait horaire des jours de télétravail protège les agents, en les décourageant de faire des journées de travail trop longues. La DRH trouve « mesquin » de prétendre que le télétravail forfaitaire met en danger la santé des agents. La note de service sur le nouveau protocole sanitaire rappelle aux encadrants qu'ils ne doivent pas solliciter leurs agents en-dehors des plages horaires normales de travail.

Nous rappelons quant à nous que ce droit à la déconnexion est applicable en tout temps, pas seulement en situation de crise sanitaire.

NdR : lors du groupe d'échange « télétravail » qui s'est réuni le 10 novembre, la CGT-Environnement a soutenu la prise en compte des horaires réels de télétravail, car nous considérons que cela permet de détecter les agents en surcharge et de leur accorder des journées de récupération pour se reposer. Mais la DRH s'accroche à ses arguments ambivalents et ne semble pas prête à renoncer au système de forfait horaire.

5. Points complémentaires demandés par les OS

- Régime indemnitaire du quasi-statut : sera traité au prochain CT (24/11)
- Majoration Outre-mer : sera traitée au CT de décembre (08/12)
- Agenda social : pas de dates annoncées pour les GES au-delà de fin 2020 ; beaucoup de sujets prévus n'ont pas encore été abordés (ex : habillement).
- Indemnité de restauration pendant le confinement : les OS considèrent que les restaurants administratifs étant fermés actuellement, les agents peuvent légitimement attendre une compensation financière. Des chèques-déjeuner auraient évité ce problème, mais l'OFB a opté pour d'autres systèmes.
- « Indemnité confinement » demandée par les OS en CT-CSHCT le 02/11 : le coût de la restauration s'ajoute aux frais occasionnés aux agents par le télétravail à leur domicile. Le DGD-R veut bien relayer cette demande, mais prétend qu'il est moins écouté que les OS par le ministère.
- Indemnité de rupture conventionnelle : à traiter lors d'un prochain GES
- Prime de Restructuration de Service (PRS) : la liste des services et agents bénéficiaires est en cours de finalisation.
- Vote électronique : proposition du ministère pour adhérer à cette démarche en vue des élections professionnelles de 2022

Prochaine réunion du CT : le 24 novembre (matinée). Sujets principaux prévus : RIFSEEP des contractuels sous quasi-statut, télétravail, plan de formation 2021.

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

