



2^{ème} Commission Consultative Paritaire des contractuels de l'OFB

visioconférence, 15 janvier 2021 (14h à 16h)

| ORDRE DU JOUR | DOCUMENTS AU DOSSIER | RESULTATS DES VOTES |
|---|--|-----------------------|
| 1. Approbation du compte-rendu de la CCPL | Projet de CR de la CCPL du 24/07/2020 (11 pages) | Favorable unanime |
| 2. Licenciement d'un agent contractuel en CDI pour suppression d'emploi | Note relative à la procédure de licenciement de M. XXX (2 pages) | Abstention unanime |
| Points supplémentaires (pour discussion informelle) | | |
| 3. Régime indemnitaire du « quasi-statut » : présentation et échange sur le projet de liste des emplois ouvrant droit à la part sujétions | Note « Mise en oeuvre de la part sujétion du quasi-statut à l'OFB » (4 pages) Tableau « Liste des fonctions proposées pour le versement de la part sujétion du QS » | Pour info |
| 4. Informations sur l'exercice de promotions 2020 | | Pour info |

Présents :

Administration : Membres (8/10) : Christelle Gratton (directrice des ressources humaines), Philippe Mevel (directeur de projets RH), Laurence Rio (cheffe du service « gestion de carrière »), Michel Salas (suppléant de Philippe Dupont), Audrey Coreau (Directrice « acteurs et citoyens »), Astrid Letessier (DRH adjointe), Eric Hansen (DiR PACA-Corse), Laetitia Lo Presti-Atienza (DRH adjointe)

Autres représentants de la DRH : Juline Joubay (cheffe adjointe du service qualité de vie au travail), Justine Tirard (assistante de direction), Emilie Granger (cheffe de projet développement RH)

Organisations syndicales : Syndicat national de l'environnement (5/5): Mara Rihouet, Emmanuel Thevenin, Fabienne Mallet, Gwenaëlle Arons, Dominique Dubray, Véronique Caraco (experte) ; EFA-CGC (3/3) : Margaux Joulain, Angélique Miot-Aubry, Sandrine Glizière ; Force Ouvrière (1/1) : Alexandre Licardi, Anaïs Just (suppléante, nommée comme experte) ; CGT-Environnement (1/1) : Sylvain Michel.

Secrétaire : Emilie Granger (DRH) ; secrétaire adjoint de séance : EFA-CGC

1. Introduction par la DRH

Il s'agit d'une réunion de CCPL avec ordre-du-jour très réduit : un seul nouveau point (licenciement). L'examen des propositions de promos et avancements a été repoussé. On ne discutera que de la prime de sujétion dans la seconde partie, de manière informelle (les sujets collectifs ne faisant pas partie du mandat officiel de la CCP).

2. Compte-rendu de la CCP du 23 juillet 2020

Sne-FSU : le CR précise le nom de chaque intervenant, or il peut être demandé par un tribunal administratif. Il ne faut indiquer que l'appartenance syndicale, comme pour toutes les instances officielles. La DRH se dit d'accord avec cette requête.

CGT : le projet de CR a été transmis la semaine dernière, soit près de 6 mois après la réunion. Or le règlement prévoit une transmission sous 1 mois. Cependant, nous comprenons bien que les agents de la DRH ont eu beaucoup d'autres priorités lors du 2nd semestre 2020. Nous soulignons la qualité du CR et la restitution fidèle de la parole de chaque participant.

La DRH s'engage à essayer de mieux respecter les délais à l'avenir.

Vote : unanime favorable (10 voix)

3. Licenciement d'un agent contractuel en CDI pour suppression d'emploi (pour vote)

Experte : chef(fe) de service régional

Le licenciement concerne un agent d'entretien en Direction (inter)Régionale, travaillant pour l'OFB à hauteur de 30h/mois. La DiR a déménagé dans de nouveaux locaux, où le ménage est assuré par un prestataire. Le poste disparaît donc. Il s'agit d'une sorte de rupture conventionnelle.

La DRH rappelle la procédure, dans l'ordre chronologique :

1. Entretien préalable entre l'agent et l'administration
2. Consultation de la CCP
3. Notification du licenciement à l'agent
4. Demande éventuelle de reclassement de la part de l'agent

L'agent a été convoqué en mai 2020 en précisant clairement le motif. Vu son ancienneté, le préavis de licenciement est de 2 mois. Elle est en poste depuis 2010. L'indemnité de licenciement est calculée, sur la base de son ancienneté, en fractions de son salaire actuel, et plafonnée à 12 mois de salaire.

Les nouveaux locaux sont situés à 70 km de son domicile, au lieu de la même commune précédemment. L'agent a déclaré qu'il ne souhaite pas effectuer de trajets pour si peu d'heures de travail.

CGT : est-ce qu'on lui a proposé un reclassement dans un site de l'OFB plus proche ? 2 sites de SD sont situés à moins de 25 km. Le représentant de la DiR indique que cette personne est peu mobile, donc pas intéressée par un travail hors de sa commune.

Sne-FSU a joint par téléphone l'agent concerné : elle s'inquiète de la durée de la période de préavis. La DRH précise que la notification interviendra après le vote de la CCP, puis il y aura un délai de 2 mois. Le préavis durera donc jusqu'à mi-mars environ.

FO demande si beaucoup d'autres cas similaires sont à prévoir ? La DRH rappelle que l'OFB est en cours de réduction de ses implantations et rationalisation de ses effectifs.

CGT demande à la DRH d'être plus précise : combien de postes de ce genre reste-t-il aujourd'hui à l'OFB ? Ces postes d'agents d'entretien étaient courants dans l'ex-ONCFS, contrairement à l'AFB qui privilégiait la sous-traitance. La DRH répond que l'ONCFS employait 30 à 40 agents d'entretien à temps partiel, contre 1 seul à l'AFB. Il y a aujourd'hui exactement 47 personnes, représentant 6,24 ETP.

FO demande si, par le passé, des solutions de reclassement ont été trouvées ? La DRH pense que non : on a dû recourir à chaque fois à un licenciement.

CGT souhaite que le licenciement de l'agent d'entretien ne soit pas considéré comme la seule possibilité à chaque déménagement ou suppression de site. Le programme de réduction de sites prévoit de passer de 300 à environ 200 sites. Un tiers des agents d'entretien pourraient donc être concernés, soit près de 15 personnes. Les critères de sélection d'un nouveau site devraient intégrer la possibilité de garder l'agent d'entretien en poste.

DRH : de nombreux critères entrent en compte lors du choix des sites. S'il y a un consensus là-dessus, on pourrait y ajouter, plus généralement, des critères de responsabilité sociale.

Sne-FSU mentionne le site de Juvignac, près de Montpellier et du pôle de Pérols. L'agent d'entretien a été prévenu dès les premiers jours de l'OFB que ce site sera supprimé. DRH : pas de décision prise pour ce site. M. Salas, responsable de site, considère que cette suppression n'interviendra pas avant plusieurs années.

Vote : abstentions unanimes (Sne-FSu, FO, EFA-CGC, CGT)

Explication du vote CGT : par principe, nous ne sommes jamais favorables à un licenciement, même si dans ce cas précis la procédure et le souhait de l'agent semblent avoir été bien respectés.

4. Régime indemnitaire du « quasi-statut » : projet de liste des emplois ouvrant droit à la part sujétions

NB : La prime de sujétion ne diminuera pas les montants des parts variables disponibles pour tous les agents.

Dans l'OFB, son attribution reposera sur trois principes :

- Tous les agents qui touchaient la sujétion la conservent, jusqu'à une éventuelle mobilité ;
- La plupart des fonctions qui donnaient droit à la sujétion à l'AFB ou à l'ONCFS ont été maintenues dans la liste, ce qui augmente le nombre d'agents concernés ;
- 20% maximum des postes dans chaque catégorie.

La sujétion sera ouverte à 4 niveaux de fonctions :

- Directeurs et directeurs adjoints, directeurs délégués, chefs de DFM (délégation de façade maritime) : 12 agents
- Autres encadrants : chefs de service, d'unité ou de pôle, ...
 - o Encadrant au moins 5 personnes pour les grades supérieurs ou égaux A2
 - o Encadrant au moins 3 personnes pour le grade A1, ou 1 personne pour les chefs de service
 - o Encadrant au moins 1 personne pour la catégorie B
- Métiers informatiques : développeurs, administrateurs réseau, ...
- Métiers particuliers : administrateur de réserve, adjoint eau (région Pays de Loire), inspecteurs de l'environnement en cat. C

53 personnes remplissent les nouvelles conditions ; 12 personnes ne les remplissent pas mais continueront à bénéficier de la sujétion. D'où un total de 65 agents, au lieu de 21 à l'AFB et l'ONCFS.

| | Nombre d'agents QS à l'OFB | Quota max. pour attribution de la part sujétion | A verser à l'OFB | Dont maintien à titre personnel (agent n'occupant plus une fonction ouvrant droit au versement de la part sujétion) |
|----------------------|----------------------------|---|------------------|---|
| Cat A - Experts | 97 | 19 | 14 | 7 |
| Cat A - Spécialistes | 260 | 52 | 36 | 5 |
| Cat B - Application | 69 | 13 | 10 | / |
| Cat C - Exécution* | 59 | 11 | 5 | / |
| Total | 485 | 95 | 65 | 12 |

*Retrait des agents d'entretien

Processus de décision :

Sne-FSU s'enquiert de comment ont été identifiées ces fonctions. La DRH explique qu'il y a d'abord eu une réunion entre directeurs, puis une validation en Comité Exécutif de l'OFB. La concertation avec les OS a lieu aujourd'hui, de manière informelle.

Sne-FSU demande que les OS soient associées à l'avenir à la définition des fonctions ouvrant à la sujétion, plutôt que cela se décide uniquement entre directeurs.

La DRH précise que la liste des fonctions n'a pas été incluse dans la note de gestion, afin de ne pas avoir à demander la validation du contrôleur budgétaire avant chaque révision. La liste sera fixée par une décision du DG, ce qui donne plus de souplesse à la DRH.

Cas des agents de catégorie « Experts » (A+) :

FO : les encadrants de catégorie « Experts », nombreux à la DSUED, ne toucheront donc pas de prime de sujétion ? DRH : en effet, on considère que l'encadrement est inhérent à la fonction d'expert, par similarité avec les fonctionnaires (ex. des ITPE, qui ne perçoivent plus de sujétion à partir du 5^{ème} échelon).

Sne-FSU : de même à la DRAS, beaucoup de chefs d'unité encadrent des agents et sont classés comme « Experts » ; ils s'attendaient légitimement à bénéficier de la sujétion.

FO : si l'encadrement fait partie des fonctions normales des « Experts », pourquoi accorde-t-on la sujétion aux directeurs de même grade ? Les directeurs sont servis les premiers, mais les encadrants de niveau intermédiaire sont négligés.

CGT approuve l'argument de FO : les Experts sont avant tout des experts techniques, dont certains ont accepté en plus des responsabilités hiérarchiques. Cet investissement supplémentaire devrait être reconnu, or on ne dispose pas d'autre moyen de la valoriser que la prime de sujétion. Il y a là une inégalité de traitement flagrante par rapports aux postes de directeurs.

La DRH considère que certains Experts sont purement techniques, d'autres purement encadrants. L'encadrement n'est pas une fonction en plus des Experts, donc il n'y a pas de raison de leur accorder la sujétion. FO, Sne et CGT désapprouvent : les Experts (et Spécialistes niveau 2) exercent avant tout des compétences techniques, jamais l'encadrement comme fonction principale.

Cas des fonctions supports :

Sne-FSU : regrette que les secrétaires n'aient pas été retenues parmi les fonctions de catégorie C.

La DRH répond que certaines fonctions qui paraissaient légitimes ont dû être écartées, car on aurait dépassé les 20% d'agents par catégorie.

Sne-FSU propose, pour inclure les secrétaires, que la sujétion soit accordée à une partie des secrétaires cette année, puis à l'autre partie l'année suivante. Il reste 6 sujétions disponibles en catégories C, mais une dizaine de secrétaires sous quasi-statut.

EFA-CGC : s'interroge sur la fonction de « développeur informatique consacrant plus de 80% de leur temps au développement de script de traitement de données » : il s'agit là d'un intitulé extrêmement précis !

La DRH justifie le besoin de valoriser les métiers de l'informatique car on a des difficultés à recruter. Les directeurs et chefs de service ont été consultés pour déterminer précisément les fonctions qui devraient bénéficier de la sujétion. Cela dépend aussi de la rareté des compétences nécessaires.

Limitation des agents bénéficiaires de la sujétion :

CGT remarque que seuls 65 postes vont bénéficier d'une sujétion, alors que 95 étaient possibles (soit 13% des postes globalement, loin du plafond de 20%). On pourrait ajuster les critères afin d'englober plus d'agents dans les sujétions, par exemple sur le nombre minimal d'agents à encadrer.

La DRH explique qu'on est contraint pas la masse salariale, si bien qu'on ne peut pas inclure autant d'agents qu'on le souhaiterait. On est déjà passé de 21 à 65 agents bénéficiaires en un an. Elle retient cependant la proposition de tester des ajustements du critère d'encadrement pour voir combien d'agents cela ajouterait. Elle ajoute que d'autres métiers seraient légitimes pour demander une

sujétion, comme les agents des brigades « grands prédateurs ». On est obligé de se limiter par souci d'économie, sinon tous les agents finiraient par prétendre à une forme de sujétion.

Primes et climat social à l'OFB :

Sne-FSU recommande de faire attention à la frustration que va engendrer cette liste trop restrictive ; les agents qui s'investissent beaucoup dans leur travail attendent une forme de reconnaissance. Dans la crise sociale qui agite l'OFB, il faut veiller à ne pas ajouter des facteurs de déception.

CGT renchérit : **vu le climat social délétère à l'OFB actuellement, il serait souhaitable d'accorder les sujétions à un maximum d'agents pour récompenser leur engagement. Les accorder à seulement 13% des agents, quand 20% était autorisé, risque d'être perçu par les agents comme une forme de désaveu de la part de leurs directeurs.** Par exemple, comme il reste de la marge dans la catégorie des spécialistes, on pourrait intégrer les spécialistes de niveau 2 qui ont une fonction d'encadrement (pas seulement les niveaux 1).

La DRH justifie que les spécialistes de niveau 2 n'aient pas été retenus parce qu'ils ont le même régime indemnitaire que les experts de niveau 1.

CGT : il s'agit justement d'une des aberrations du QS, maintes fois dénoncées par les OS !

5. Information sur l'exercice de promotions et avancements

La réunion de CCPM a été reculée après janvier, car les taux promus/promouvables ne sont pas encore fixés par le Ministère. Ils le seront pour 2 ans. Le Guichet unique de la Fonction Publique a refusé la proposition initiale de la part de la DRH du ministère (donc il ne faut pas s'attendre à des taux bien plus élevés qu'auparavant).

Il y aura possiblement une 1^{ère} réunion sur les promotions, puis une seconde pour les avancements.

Sne signifie sa déception que la proposition d'élévation des taux pro/pros, bien que portée par l'OFB et soutenu par la DRH du ministère, ait été rejetée. Il serait souhaitable que les directeurs revoient les listes d'agents proposés en tenant compte des nombres réels de promotions et d'avancements disponibles.

Sne demande si les avancements de niveau restent examinés par la CCP ministérielle. La DRH rappelle que les nouvelles lignes directrices de gestion (LDG) n'ont pas induit de changement : la CCPM restera compétente sur tous ces sujets tant que la gestion du quasi-statut n'aura pas été transférée à l'OFB.

Sne-FSU demande quand seront versées les parts variables du régime indemnitaire. La DRH les annonce sur la paye de janvier. Les parts variables étaient généralement versées en décembre dans les établissements précédents, mais la note de gestion n'a été adoptée qu'après le CT de fin novembre. La DRH doit finaliser un document expliquant la gestion des parts variables aux encadrants.

Vos représentants CGT-Environnement à la Commission consultative paritaire de l'OFB :

| | | | |
|------------------|-----------------|----------------|--------------------------------|
| Titulaire | Sylvain Michel | 06.45.69.96.25 | Pôle milieux marins, Brest |
| Suppléant | Sébastien Manné | 06.08.76.09.39 | DR Grand Est, Moulins-les-Metz |

