



Entrevue avec Vincent Hulin, conseiller « eau & biodiversité » de la Ministre de la Transition Ecologique

29 avril 2021 (18h15-19h30, pôle de l'OFB à Brest)

Participants :

- Ministère de la Transition Ecologique : Vincent Hulin, conseiller « eau & biodiversité » de la Ministre
- Direction de l'OFB : Denis Charissoux, DGD « Ressources »
- Organisations syndicales : CGT-Environnement : Sylvain Michel ; FO-FEETS : Fabrice Morizur ; Sne-FSU : Jérôme Cabelguen

Contexte :

A l'occasion de la visite de la ministre Barbara Pompili au pôle marin de l'OFB à Brest, les OS ont demandé un temps d'échange avec elle. Seule une entrevue avec un des membres de son cabinet nous a été accordée. Nous avons cependant accepté cet échange, tous les canaux devant être utilisés pour alerter notre principale ministre de tutelle sur la gravité de la situation des agents de l'OFB.

NB : en italique, les éléments avancés par le Ministère et la direction de l'OFB

1. Quasi-statut des agents contractuels des établissements publics de l'Environnement (ou QSE : quasi-statut de l'environnement) :

OS : la ministre a annoncé dans son allocution vidéo diffusée le 12 avril, et dans son communiqué aux agents de l'OFB daté du 8 avril, une enveloppe supplémentaire de 250 000€ pour les agents du QSE. Cette annonce manque de précisions, et surtout d'ambition. Comme demandé par la CGT lors de la CCPM du 14 avril, nous souhaiterions savoir :

- Si l'enveloppe concerne uniquement les contractuels de l'OFB (environ 570 agents) ou tous les contractuels régis par le QSE (environ 830 agents) ? Dans le premier, une somme équivalente est-elle prévue pour les agents des Parcs Nationaux et du CELRL ?
- Si ce montant sera reconduit chaque année ou correspond à une « prime exceptionnelle » en 2021 ?
- S'il sera intégré comme un supplément de régime indemnitaire (donc potentiellement exceptionnel) ou dans le régime indiciaire (donc une modification des grilles de rémunération, forcément pérenne) ?

VH reconnaît que cette annonce ministérielle est un peu floue et qu'il ne connaît pas les modalités de versement ni le périmètre. La DRH du MTE a signalé que il ne serait pas

juridiquement possible que ce montant ne soit alloué qu'aux agents du QSE en poste à l'OFB. DC indique qu'il n'est pas dans les pratiques de la Fonction publique de verser des primes exceptionnelles, si bien qu'il conçoit cette enveloppe comme étant reconductible chaque année, que ce soit dans la part indemnitaire ou indiciaire.

OS : le QSE reste truffé de défauts et d'inégalités, malgré quelques améliorations à la marge obtenues en 2020. Nous rappelons la plateforme intersyndicale de mai 2019, listant 17 revendications pour l'améliorer. A ce jour, seules 2 de ces revendications ont été exaucées (majoration Outre-mer et garantie de versement de la part variable). Nous mentionnons quelques revendications particulièrement urgentes :

- corriger les inégalités du reclassement initial de 2017 selon l'établissement d'origine, en accordant un rattrapage par le haut à tous les agents lésés ;
- aligner les grilles de rémunération sur celles des corps de fonctionnaires, à fonctions équivalentes (la rémunération dans le QSE étant actuellement inférieure d'environ 30%) ;
- rehausser les nombres de promotions et d'avancement, qui sont scandaleusement faibles depuis la création du QSE et viennent d'être maintenus à l'identique pour 2021 et 2022 (ex : taux d'avancement pour les catégories A : 6% des agents éligibles, soit 2% du total des agents de la catégorie).

VH nous certifie que son ministère a plaidé pour une augmentation des taux de promotions (mai n'a pas été écouté par le Ministère de la Fonction Publique, manifestement). Il affirme que la réforme du QSE constituera un des grands chantiers de 2021.

2. Requalification des Agents Techniques de l'Environnement en Techniciens de l'Environnement (ou « requalif ATE/TE »)

Le courrier de la ministre daté du 8 avril est très décevant sur ce sujet : il ne mentionne qu'une modification des critères de sélection et l'abandon demandé du critère sur la capacité à encadrer une équipe. Il est aussi indiqué que les agents placés sur liste complémentaire en 2020 (8 agents) seront automatiquement requalifiés en 2021, ainsi que ceux qui seront en liste complémentaire du concours de 2021. Ces petits ajustements ne suffisent absolument pas. Le Sne-FSU, bien qu'opposé au principe même d'un concours spécial pour cette requalification, demande que l'on passe à une répartition de 50/50 entre le concours et la liste d'aptitude (au lieu de 80/20 actuellement).

DC explique l'idée sous-jacente à la création de cette liste complémentaire : le nombre d'agents y serait du même ordre que sur la liste principale, ce qui permettrait quasiment de doubler le nombre d'agents requalifiés chaque année. Ainsi, fin 2021, on pourrait passer en TE environ 600 des ATE, au lieu de 400. Il ne resterait alors plus qu'une soixantaine d'agents à requalifier entre 2022 et 2024. Selon lui, il serait « constitutionnellement impossible » de requalifier tous les ATE en TE sur liste d'aptitude, donc sans concours.

VH ajoute que l'objectif du ministère est bien de « tendre » vers une répartition de 50/50 entre concours et liste d'aptitude, même si on ne les atteindra pas tout à fait.

CGT alerte sur les agents qui resteront ATE à l'issue des 5 années de requalification, soit parce qu'ils refusent de passer le concours, soit parce qu'ils n'y ont pas intérêt pour leur carrière. Bien que l'extinction du corps des ATE soit programmée, ces agents ne devront pas être oubliés par l'administration.

3. Concours externe d'accès au corps des Techniciens de l'Environnement

Sne-FSU rappelle qu'il n'y a pas eu de concours externe depuis 5 ans et considère qu'il est urgent d'en organiser un, pour permettre à de nouveaux agents d'intégrer ce corps. Actuellement, seuls des agents en détachement peuvent y accéder, si bien que les nouveaux agents des SD proviennent souvent des rangs de la police nationale, des douanes ou des gardiens de prison. Nous demandons aussi que le COP de l'OFB intègre un vrai plan de formation pour les futurs lauréats de ce concours de TE.

FO craint un recours systématique aux contractuels, et souhaite également un concours externe pour augmenter le contingent des agents de terrain. CGT considère également que

le recrutement d'agents de SD, pour compléter les nombreux effectifs insuffisants, devrait se faire prioritairement au moyen d'un concours externe de TE.

VH entend cette demande, tout en indiquant que des agents de la Police Nationale peuvent être capables de mener à bien les missions des Inspecteurs de l'Environnement. Il est d'accord pour que le COP intègre un plan de formation.

DC précise que les nouveaux TE doivent suivre un cycle de formation pendant un an afin d'acquérir les compétences nécessaires sur la biodiversité.

4. Place et modalités d'exercice de la police dans les services territoriaux

CGT alerte sur la tendance dans beaucoup de services départementaux à privilégier la police répressive envers les usagers (souvent de loisir) au détriment du constat de dégâts environnementaux et des autres missions comme la prévention, la sensibilisation, l'acquisition de connaissance, les suivis environnementaux et la production d'avis techniques. Certains SD fonctionnent aujourd'hui de manière strictement hiérarchique, au détriment de l'initiative, de la complémentarité des approches et de la diversité des compétences des agents. Une bonne part d'entre eux désapprouvent cette priorisation des missions et souffrent de cette organisation rigide. La ministre, qui s'est émue du mal-être des agents de l'OFB dans son récent communiqué, doit prendre la mesure de cette dérive de certains services vers le « tout police ».

VH en prend note, sans plus de commentaire (soit qu'il découvre le problème, soit qu'il ne dispose pas des éléments de langage officiels pour se positionner ...).

5. Mouvement des chefs d'unités territoriales (ou « CUT »)

Sne-FSU rappelle qu'une centaine des CUT de l'OFB (soit une large majorité) a signé un courrier adressé au DG début avril, annonçant qu'ils mettent en place des actions d'obstruction jusqu'à ce qu'ils soient écoutés. Ils demandent à ce que leur fonction soit mieux reconnue, en leur attribuant le niveau 1 du RIFSEEP (sur 3 niveaux, le niveau 1 étant actuellement réservé aux chefs de service et chefs de service adjoints). Ils demandent aussi à percevoir un CIA (complément indemnitaire annuel) comme cela leur avait été promis durant la préfiguration de l'OFB. Une demande de reconnaissance est également portée par les référents thématiques en SD.

DC reconnaît que les CUT constituent un maillon essentiel au fonctionnement de l'établissement. Il rappelle les avancées obtenues par le biais de l'application du RIFSEEP au ATE/TE de l'OFB :

- *aucun CUT n'a perdu en rémunération (clause de sauvegarde) ;*
- *un supplément de 200€/an de régime indemnitaire est versé à tous les agents ;*
- *les référents départementaux ont gagné en rémunération.*

Le DGD-R considère donc que les efforts consentis par son administration sont suffisants.

CGT : l'organisation des SD doit être modulée selon les particularités du territoire. Nous ne considérons pas que les UT soient par principe nécessaires dans tous les départements, quelques soient leur étendue, leur configuration géographique et leurs effectifs. Cependant, lorsqu'elles apportent une plus-value, leurs chef(fe)s doivent être reconnu(e)s justement, selon leur niveau de responsabilité et les fonctions qu'ils/elles assurent, tout comme les référent(e)s thématiques des SD.

6. Pérennisation des contrats précaires

FO dénonce le scandale de la situation des nombreux agents recrutés sur des contrats PEC (Plan Emploi Compétences – ex contrats aidés), qui sont envoyés au chômage à la fin de leur contrat en pleine crise sanitaire. Ce type de contrats concerne particulièrement les postes d'assistants administratifs, pourtant essentiels au fonctionnement de nombreux services territoriaux, mais aussi les autres fonctions supports en direction nationale. C'est une façon inhumaine de traiter des personnels qui se sont investis dans leur travail et ont apporté satisfaction à leurs collègues pendant plusieurs années, en enchaînant petits contrats et périodes d'interruption.

SNE-FSU rappelle que ces agents sont souvent des femmes de plus de 50 ans et/ou avec des enfants à charge, ce qui accentue encore le caractère inacceptable de les envoyer à Pole Emploi, qui plus est dans une période si difficile.

DC reconnaît qu'il y a actuellement 40 à 50 agents en contrat PEC, qui ne pourront pas être reconduits après la durée maximale de 2 ans. Ils ne peuvent pas non plus être pérennisés car si un poste permanent d'assistant administratif devient vacant, il sera ouvert uniquement à des agents fonctionnaires.

CGT constate que de plus en plus d'agents intérimaires sont présents dans certains services de l'OFB, sans doute pour faire face aux limitations sur les recrutements en contrat PEC, qui permettaient de faire face aux limitations en CDD, qui permettaient de faire face aux limitations en postes permanents ...

DC prétend qu'il n'y a actuellement que 8 agents intérimaires à l'OFB, qui ont tous été embauchés pour les actions urgentes sur le Plan de Relance et le Programme Ecophyto. Ces emplois coûtent très chers à l'OFB, si bien qu'il n'est pas question de les multiplier.

7. Intégration des laboratoires d'hydrobiologie des DREAL dans l'OFB (ou « labos d'hydrobio »)

Il est prévu d'intégrer les 80 agents de ces labos dans l'OFB prochainement. Le Sne-FSU demande de faire une pause dans les réorganisations de services, car les agents n'ont pas encore assimilé la restructuration due à la création de l'OFB. FO, au vu de l'avancement inexistant sur les chantiers RH, missions, immobilier, etc. souhaite également ce report.

VH justifie l'urgence de cette décision par le refus des agents concernés des DREAL de participer aux réunions organisées par l'administration tant qu'ils n'avaient pas de visibilité sur leur rattachement. Il admet que le calendrier pourrait être détendu, en attendant 2022 ou 2023 pour intégrer ces labos dans les DR de l'OFB. Il ajoute que cet apport de nouvelles compétences peut être perçu comme un gain pour l'OFB.

CGT met en garde le Ministère contre la tentation de présenter cette intégration comme un gain de postes au profit de l'OFB. Lors de l'intégration de l'UMS Patrinat dans l'AFB en 2017, certains communiqués officiels annonçaient un « gain » de 70 postes, alors qu'il ne s'agissait que d'un transfert du MNHN vers l'AFB. D'autre part, nous serons vigilants à ce que les labos d'hydrobio ne servent pas de « cheval de Troie » dans une offensive pour transférer davantage de missions des services déconcentrés vers l'OFB.

DC considère que ce transfert a du sens, en termes de complémentarité avec les missions de l'OFB, même si celui-ci n'est pas à son initiative. DC souhaiterait également une détente du calendrier

VH reconnaît que ce transfert s'inscrit dans la tendance des ministères à « rationaliser » les moyens humains, donc à mutualiser des services ...

8. Organisation de l'OFB

La CGT a remis toute à l'heure une lettre ouverte à la Ministre, dans laquelle nous mettons en évidence l'inefficacité de l'organisation actuelle de l'OFB dans le domaine marin. La Ministre s'est dit ouverte à toutes les pistes d'amélioration du fonctionnement de l'OFB et nous a demandés de lui envoyer nos propositions concrètes. En résumé, nous préconisons le rétablissement d'une Direction des Milieux Marins, laquelle existait encore dans l'AFB. Il s'agirait ici d'une direction générale déléguée à la mer (au même niveau que la DGD « territoires »), qui réunirait les 3 délégations de façade maritime et les 8 parcs naturels marins, aujourd'hui dispersés dans les directions régionales. Les services nationaux dédiés aux milieux marins y seraient aussi intégrés. Mais il ne s'agit pas d'une « bunkerisation » du domaine marin comme Pierre Dubreuil l'avait prétendu au moment de la préfiguration, car les services qui ont réellement intérêt à être mis en commun entre les domaines terrestres, aquatiques et marins resteraient dans des directions transversales.

DC défend l'organisation actuelle en se basant sur l'unique concession qui avait été accordée au domaine marin : la création d'un poste de « délégué mer et littoral ». Ce délégué est rattaché directement au DG et participe aux réunions du Comité Exécutif de

l'OFB, contrairement aux directeurs régionaux. DC prétend que le délégué « mer » est donc en mesure de piloter efficacement la stratégie sur les milieux marins.

VH prévient que le COP (contrat d'objectifs et de performance) de l'OFB devra inclure clairement une stratégie sur les milieux marins et les modalités pour la mettre en œuvre efficacement. Contrairement au DGD-R, il considère que des ajustements d'organisation sont envisageables, que ce soient pour le domaine marin ou d'autres thématiques.

Conclusion :

Le conseiller a écourté l'entrevue à cause des rendez-vous suivants de la Ministre (avec des officiels et élus à la sous-préfecture de Brest : la politique reprend vite le dessus ...). Nous n'avons donc pas pu aborder tous les sujets que nous voulions, et les sujets traités l'ont été de manière très synthétique. Cependant, nous comptons sur M. Hulin pour faire remonter à la Ministre les points d'alerte et les revendications que nous avons mentionnés. Pour les autres sujets, nous reprendrons contact avec lui en tant que « oreille attentive » pour le compte de la Ministre.

