



8^{ème} Comité Technique de l'OFB

Visioconférence, le 26 janvier 2021
(9h30 - 17h30)

Le CT en un tableau :

ORDRE DU JOUR (effectif)	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
1) Procès-verbal du CT – CHSCT du 1er septembre 2020	projet de PV (10 pages)	reporté pour vote ultérieur
2) Démarche de construction de la direction de la recherche et de l'appui scientifique – projet scientifique et réflexions sur son organisation	note « Information sur la démarche de construction de la DRAS à l'OFB (projet scientifique et prolongements) » (3 pages)	info
3) Schéma organisationnel des parcs naturels marins (pour information)	note « Référentiel d'organisation des parcs naturels marins » (4 pages)	vote électronique le 11/02 : 1 favorable, 5 abstentions, 4 contre (dont CGT)
4) Point d'étape sur les orientations du contrat d'objectifs et de performance (COP)	non fourni	info
5) Organisation du service départemental du Doubs	note « Proposition de changement de la structure organisationnelle du SD 25 » (2 pages)	3 favorables, 6 abstentions, 1 refus de vote (CGT)
6) Complément de rémunération Outre-mer aux agents contractuels recrutés sur convention	note « Modalités de versement du complément de rémunération Outre-mer aux agents en CDD recrutés sur convention au sein de l'OFB » (4 pages)	9 favorables (dont CGT), 1 abstention
7) Agenda social 2021	Diaporama « RH 2021 – les 21 chantiers prioritaires » (6 diapos)	info
8) Projet d'arrêté - Délégation de pouvoirs de gestion RH	projet d'arrêté « portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des personnels relevant du ministre chargé de l'environnement affectés à l' OFB et dans les parcs nationaux » (9 pages, dont 4 d'annexes)	3 favorables, 6 abstention (dont CGT), 1 défavorable
9) Jours de fermeture 2021	note (1 page)	1 favorable, 1 abstention (CGT), 8 défavorables
Questions diverses posées par les OS : Prise en compte des jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche dans le calcul des congés	aucun	info

Présents :

Administration : Denis Charissoux (président du CT ; DGD Ressources), Stéphanie Antoine (Directrice générale adjointe), Christelle Gratton (Directrice des ressources humaines), Astrid Letessier (DRH adjointe), Thierry Larive (adjoint à la DRH chargé des relations sociales, de la politique), Justine Tirard (assistante de direction à la DRH)

Organisations syndicales (OS) : Force Ouvrière (3) ; Sne-FSU (4) ; EFA-CGC (1 + expert) ; UNSA (1) ; CGT-Environnement : Sylvain Michel

Secrétaire : administration ; secrétaire adjoint de séance : UNSA

NB : échanges préalables à la réunion :

En amont de cette réunion, les représentants CGT, FO et Sne-FSU ont demandé un report de l'examen des points 1, 5 et 9 pour cause de transmissions trop tardive des documents associés (5 ou 6 jours avant la réunion, au lieu de 8 jours minimum exigés dans le règlement intérieur). Nous avons aussi demandé que le point 3 soit examiné pour vote, et non pour info, car il relève du mandat du CT.

La DRH ne nous a répondu que sur le point 1, expliquant que le projet de PV a été révisé par les représentants du CSHCT, mais qu'on a oublié de le transmettre au secrétaire adjoint du CT. Sur le point 9 (jours de fermeture), elle indique qu'il y a juste une coquille de corrigée dans la dernière version du document. Enfin, sur le point 5, le DR s'est fendu d'un long e-mail la veille de cette réunion pour justifier le retard de transmission de la note et insister sur l'importance d'une validation rapide par le CT, sans attendre la prochaine réunion en mars.

Interventions liminaires :

Le DGD-R se félicite des échanges menés récemment en bilatéral avec certaines des OS, qui lui ont semblé enrichissants et constructifs.

Sne-FSU souhaite un meilleur respect des circulaires sur le fonctionnement du CT : diffusion des PV, débat sur tous les sujets, respect des délais, etc. ; ils alertent sur situation sanitaire à Mayotte, encore très préoccupante, et les difficultés pour ces agents à respecter les gestes barrière en exerçant leurs missions.

UNSA regrette l'absence du DG et dénonce les lacunes du dialogue social : sur les 15 courriers adressés au DG en 2020, la plupart sont restés sans réponse.

Sne-FSU confirme que beaucoup de messages envoyés à la DRH ont été ignorés, sans même un accusé de réception.

Le DGD-R prétend avoir répondu à la quasi-totalité des messages des OS, par écrit ou par oral. La DRH dément et s'appuie son suivi des courriers : sur 58 courriers syndicaux, 47 ont reçu une réponse directe. Le DGD-R s'engage à faire le point sur tous les messages restés sans réponse et à envoyer un accusé de réception à chaque nouveau message.

EFA-CGC déplore que le dialogue social ne soit plus basé sur des GT, mais des GES (groupes d'échange spécialisés), qui donnent la sensation de participer à des chambres d'enregistrement plutôt qu'à des instances de consultation. Le Sne-FSU renchérit en dénonçant l'absence de négociation sur certains chantiers sociaux.

La DRH dément à nouveau, en prenant l'exemple du GES sur le concours de requalification : les critères proposés par les OS ont été pris en compte.

La CGT fait le vœu d'une année 2021 fondée sur l'écoute mutuelle, l'égalité entre les agents quelques soient leurs statuts et la confiance de la hiérarchie envers les agents, au lieu de la défiance qui a trop souvent été ressentie en 2020. Les directeurs et tous les encadrants devront davantage assumer leurs responsabilités envers les agents, pour un fonctionnement basé sur la confiance réciproque. Pour soulager les problèmes psycho-sociaux dont souffrent la plupart des services, il faudra aussi donner plus de sens au travail des agents, en se focalisant sur les missions qui contribuent le plus à la préservation de

la biodiversité. Ces problèmes sont aggravés par la situation sanitaire, qui exige encore une grande vigilance de la part de tous, ainsi que de l'anticipation de la part de l'équipe de direction.

Le « dialogue social » devra aussi être amélioré en 2021, afin de mettre en place de bonnes pratiques, avant que le CT et le CSHCT ne soient fusionnés en 2022 en un Comité social d'établissement. Nous insistons sur 3 facteurs d'amélioration nécessaires :

- la transmission de documents dans les délais prévus,
- ne pas occulter dans ces documents les informations les plus sensibles, souvent révélées en cours de séance (...),
- la prise en compte des modifications demandées par la majorité des représentants du personnel.

FO a le sentiment d'être moins écouté dans les instances de l'OFB, ceci dès les réunions de comité de suivi de la préfiguration. Ils confirment que le « cocktail » de la mise en place de l'établissement et de la crise sanitaire a mis tous les services dans des situations difficiles.

Le DGD-R considère qu'on a réussi à construire l'OFB en un temps record, malgré les contraintes sanitaires. Il mentionne pour preuve le réseau SST qui a été mis en place, une dizaine de réunions du CT et du CSHCT effectuées, de nombreux GES qui ont eu lieu en 2020 et d'autres qui sont programmés.

La DGa retient les mots « écoute » et « responsabilisation », lesquels doivent guider l'action de tous en 2021. Elle s'appuie sur deux exemples : le travail des WEJF et le soutien administratif dans les SD. Le cadrage national de l'OFB fixe une référence, mais les chefs de SD ont des marges pour s'adapter à la situation locale. Les choix doivent être discutés avec tout le monde, même si les encadrants doivent ensuite arbitrer.

FO conteste pour les supports administratifs : les assistantes et secrétaires n'ont pas été consultées.

EFA-CGC indique que l'administration demande des réponses sous 7 jours aux chefs de service, ce qui ne laisse pas le temps de concerter tous les agents concernés.

UNSA s'indigne que, bien que le DG ait garanti qu'aucun poste d'inspecteur de l'environnement ne serait supprimé, en région Ile-de-France 2 postes d'IE ont été convertis en postes administratifs.

Le DGD-R rectifie : au global, sur l'ensemble des SD, on conserve le nombre de postes.

CGT demande de préciser l'engagement du DG sur les effectifs des services territoriaux, car il a été formulé de diverses façons au cours de 2020 (en fonction du public à qui il s'adressait ?). **Faut-il comprendre que, tant que l'on conserve l'effectif global des SD (1800 agents environ), tous les transferts sont possibles entre les SD ? Ainsi qu'entre les postes techniques et administratifs ?**

Le DGD-R n'est visiblement pas à l'aise pour répondre plus précisément ; il propose de fournir une réponse écrite de la part du DG. Nous l'attendons avec impatience ...

5) Organisation du service départemental du Doubs

NB : la note a été transmise le 21 janvier, soit 5 jours avant la réunion du CT, bien que le règlement intérieur exige un délai minimal de 8 jours. CGT, FO et Sne-FSU ont donc demandé un report du vote sur ce point. Le Directeur Régional s'est fendu d'un long e-mail la veille de cette réunion pour justifier le retard de transmission de la note. Il a insisté sur l'importance pour les agents du SD d'une validation rapide par le CT, sans attendre la prochaine réunion en mars.

Expert de l'administration : Antoine Derieux (AD), directeur régional Bourgogne-Franche-Comté

Les agents ont regretté de ne pas avoir été assez associés à la structuration du SD, dès fin 2019. La hiérarchie s'est engagée à en rediscuter rapidement. Une première réunion de concertation avec les agents a eu lieu le 25 juin 2020. Il y a vite eu un consensus pour remplacer l'organisation en 2 unités territoriales par une organisation basée sur des référents thématiques. Un des CUT (chef d'unité territoriale) est devenu CSD adjoint ; l'autre est en congé longue maladie et on lui a proposé le poste de référent « milieux terrestres ». Les 2 autres postes de référents ne sont pas encore attribués.

Sne-FSU demande si cet agent a été prévenu de ce changement de fonction qui va impacter négativement sa progression de carrière.

AD : il a été prévenu, mais on ne connaît pas sa position sur ce changement de poste. Le poste de référent thématique « milieux aquatiques » n'a trouvé aucun candidat en interne.

UNSA : la note indique les agents sont « majoritairement d'accord » pour cette réorganisation. On aurait voulu disposer des avis formulés par chaque agent.

Sne-FSU : les agents de ce SD ont subi des conflits représentatifs des SD de l'OFB, exacerbés par des problèmes de personnalité, et ce pendant un an et demi. Ces problèmes n'étaient pas juste dus à 2 agents opposés à la fusion dans l'OFB, comme la direction le sous-entend.

FO demande si le vote porte uniquement sur la suppression des unités territoriales ou sur la restructuration du SD. Y aura-t-il un vote en CT sur chaque restructuration de service à l'avenir ?

EFA-CGC souhaite des explications sur ce qu'est un « référent thématique », car ce type de poste n'a jamais été défini clairement. Quelles missions et quelle reconnaissance des agents ?

CGT : ce sujet illustre le manque de transparence dans les échanges : les infos les plus importantes sont souvent absentes des documents transmis, si bien que les OS les découvrent en séance. Ici, la note ne dit pas ce que deviennent les 2 anciens chefs d'unités territoriales, quels sont les effectifs actuels de ces 2 équipes, quels sont les autres postes modifiés, quels sont les avis de chaque agent ... Pourquoi ne pas avoir envisagé de créer des unités thématiques, comme le cadrage de l'OFB le permet ?

AD : il n'y a pas eu de vote à main levée parmi les agents du SD sur cette réorganisation, de crainte de recréer des clans. 12 agents étaient favorables, les 4 autres se sont abstenus. Le risque avec des unités thématiques « milieux terrestres » et « milieux aquatiques » aurait été de recréer une scission entre les agents ex-ONCFS et ex-AFB, si bien qu'on a préféré des postes de référents thématiques (sans autorité hiérarchique).

DGa : l'organisation des SD peut inclure des référents thématiques, en nombre limité, mais ça n'est pas une obligation. La fiche de poste précise ce qu'on attend de chaque référent, mais cette fonction n'est pas encore bien cadrée au niveau national. La note de cadrage national fixe un maximum de 3 unités territoriales, mais pas de limite sur le nombre de référents thématiques.

Sne-FSU : les référents thématiques ne seront pas autant reconnus que les CUT en termes de régime indemnitaire ; les conséquences d'un tel changement de poste doivent être précisément expliquées aux agents.

FO : certains SD ont des unités territoriales, d'autres ont des référents thématiques, certains ont les deux. Mais très peu ont un référent « milieux terrestres » et un référent « milieux aquatiques ».

UNSA : le CSD et le CSD adjoint ne peuvent pas gérer tous les aspects logistiques et RH, car ils ont aussi un autre métier ; les chefs d'unités restent donc indispensables au bon fonctionnement d'un SD.

Sne-FSU : l'absence de candidat pour le référent « milieux aquatiques » montre bien que ce type de poste n'est pas attractif ; le référent peut avoir à organiser toute une partie du fonctionnement du service, mais son investissement n'est pas reconnu.

CGT : les postes de référents thématiques risquent de manquer de candidats dans beaucoup de SD, car leurs rôles ne sont pas assez cadrés et pas assez reconnus. Pour contrer la tendance à créer des postes d'IE généralistes, induisant des pertes de compétences spécifiques, il faudrait envisager de créer des unités thématiques, avec des chefs d'unités reconnus pour leurs rôles d'encadrement.

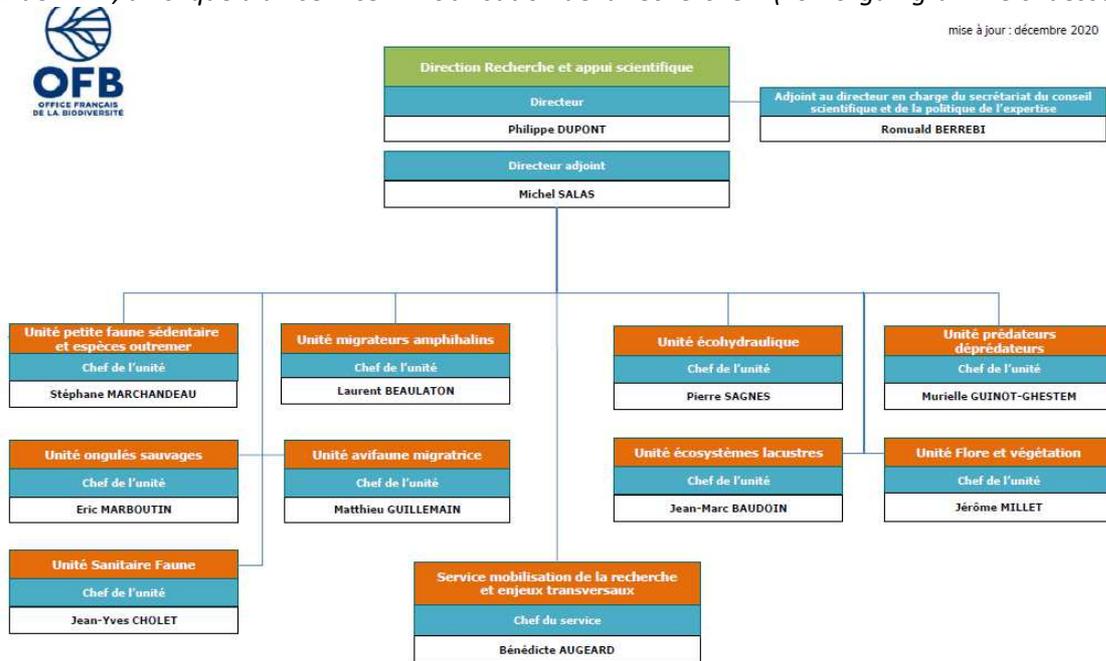
Vote : favorables : FO ; abstentions : Sne-FSU, EFA-CGC, UNSA ; ne prend pas part au vote : CGT

Motivation CGT : le document ayant été transmis tardivement et étant très incomplet, nous refusons de participer à ce vote qui ne respecte pas le règlement intérieur du CT. Pour ne pas attendre le prochain CT, il aurait été facile de procéder à un vote électronique sous 15 jours, ce qui n'aurait que peu impacté le fonctionnement du SD.

2) Démarche de construction de la direction de la recherche et de l'appui scientifique – projet scientifique et réflexions sur son organisation (pour information)

Experts de l'administration : Loïc Obled (DGD-PCE), Philippe Dupont (directeur DRAS), Michel Salas (directeur adjoint DRAS)

La DRAS actuelle est issue de la juxtaposition des 2 directions « recherche » de l'ONCFS et de l'AFB. Elle est composée de 8 unités « espèces » provenant de la DRE de l'ONCFS, 3 unités thématiques provenant de la DRED de l'AFB, ainsi que d'un service « mobilisation de la recherche » (voir organigramme ci-dessous).



On a lancé une réflexion dès début 2020 sur une organisation plus optimale dans l'OFB. On a aussi commencé à élaborer en interne à la DRAS un projet scientifique à 5 ans, pour lequel 6 thématiques prioritaires ont été identifiées :

- suivi, gestion et restauration des milieux
- pollutions, écotoxicologie, santé de la faune sauvage
- conservation et gestion des espèces et de leurs habitats
- agriculture et biodiversité
- usage des milieux naturels et exploitation des ressources naturelles
- impact de l'artificialisation et des infrastructures (dont énergies renouvelables)

plus un focus géographique : l'Outre-mer français

Après une première phase de travail associant tous les agents de la DRAS, les groupes de réflexion ont été ouverts aux autres directions de novembre 2020 à mars 2021. La démarche participative va être poursuivie, en accordant une attention particulière à deux catégories d'agents : assistants administratifs et techniciens. A l'ONCFS, l'essentiel de la recherche était menée en régie, tandis qu'à l'AFB on faisait principalement de l'orientation de la recherche et de la mobilisation des partenaires scientifiques (hormis dans les 3 unités spécialisées). Une nouvelle organisation sera proposée lors d'un prochain CT.

LO : la recherche de la DRAS doit avant tout servir les politiques publiques ; il faut éviter de sur-solliciter ses équipes sur n'importe quel sujet. Une partie des activités de recherche est aussi menée à la DSUED et la DG-MOB. La stratégie scientifique devra concorder avec la stratégie « connaissance » de l'OFB, laquelle portera sur 10 ans.

Sne-FSU remercie de consulter les OS **en amont** d'une réorganisation, pour une fois ; exemple à suivre par les autres directions.

FO considère que les délais de concertation sont trop courts pour les agents. De plus, la note fournie n'explique pas les pistes de réorganisation, bien qu'elles aient été proposées aux agents. Il est difficile de s'y

retrouver dans la méthode mise en œuvre par la Direction pour articuler le COP, la stratégie connaissance et la stratégie scientifique.

CGT trouve incohérent d'avoir identifié des thématiques prioritaires en interne à la DRAS, bien qu'elles soient censées répondre aux besoins de l'ensemble des directions de l'OFB. Les autres directions auraient dû être associées dès le début. En termes de réorganisation, la note ne dit rien sur les effectifs actuels des services, ni sur les différents scénarios qui ont été proposés aux agents. Là encore, des infos essentielles sont occultées, au mieux communiquées en séance.

LO : dans l'idéal, il faudrait d'abord produire le COP, puis la stratégie connaissance, puis la stratégie scientifique, mais la DRAS ne peut pas attendre pour travailler sur des sujets priorités. Pour le séminaire de la DRAS du printemps 2020, des représentants des autres directions avaient été invités.

PD : les thématiques identifiées ont été « testées » avec la DPPC et la DGD-MOB au cours d'un séminaire (en octobre 2020) ; l'une des thématiques a alors été modifiée et une 7^{ème} a été ajoutée pour répondre aux demandes de la DGD-MOB. Les scénarios d'organisation élaborés à l'automne ont été mis de côté car la réflexion ne paraissait pas assez mûre : on a préféré se concentrer d'abord sur la stratégie. Il faudra notamment faire attention à la complémentarité avec l'UMS PatriNat, afin d'éviter des postes en doublon sur les mêmes spécialités ou espèces. Le risque de perte de technicité est bien identifié, en particulier pour les unités spécialisées « faune sauvage ».

Sne-FSU demande ce qui est prévu pour les agents qui ne se reconnaîtront pas dans la nouvelle organisation ou ces nouvelles missions ? Les agents ont besoin d'un accompagnement, y compris psychologique, qui est insuffisant aujourd'hui.

PD élude la question, en soulignant opportunité pour ces agents d'envisager d'évoluer vers de nouvelles compétences.

FO souhaite connaître la composition de l'équipe projet chargée de proposer une réorganisation de la DRAS. LO élude lui-aussi la question, en répondant seulement sur la méthode : cette équipe travaille d'abord sur le projet scientifique : que faisons-nous nous-mêmes, que faisons-nous avec des partenaires et que devons-nous déléguer ? Ils élaboreront ensuite une organisation répondant à ce projet.

MS répond plus directement, en se focalisant sur le cas des assistant(e)s de direction. Dans les unités, il y a une grande proximité entre les assistantes et les chefs d'unité. Ces derniers seront immédiatement informés si la restructuration pose des problèmes à leur assistante.

3) Schéma organisationnel des parcs naturels marins

Expert FO : Jean-Yves Bourel (PNM estuaires picards et mer d'Opale)

NB : la CGT, FO et le SNE-FSU ont demandé un vote sur ce point, considérant qu'il s'agit d'une modification du fonctionnement des services. Nous avons en sus demandé à connaître les effectifs des services de chacun des PNM et leurs prévisions d'évolution à court terme. Nous n'avons reçu aucune de ces informations, pourtant essentielles, avant le CT (elles nous ont finalement été transmises le 4 février, voir notre analyse en annexe 1).

DGD-R : il ne s'agit pas d'une démarche de restructuration, mais d'harmonisation des pratiques. Mais pas fermé à un vote si les OS le souhaitent. La ministre a annoncé la création de 37 postes dans les PNM.

Expert de l'administration : Anne-Sophie Rascle (Direction des Aires Protégées)

L'organisation proposée prend compte de l'historique des PNM : ils étaient initialement prévus pour comporter 20 à 25 agents du temps de l'Agence des aires marines protégées. La cible des effectifs prévus en 2022 étant inférieure, il faut revoir l'organisation des PNM en conséquence.

Les PNM sont structurés en 3 blocs :

- *Equipe de direction et administrative*
- *Service « ingénierie » : 2 cas de figure, avec des unités thématiques ou des « coordonnateurs de projets » (voir schéma n°1 ci-dessous)*
- *Service « opérations » : avec 0, 1 ou 2 unités territoriales (voir schéma n°2 ci-dessous)*

Ce schéma organisationnel permet de la souplesse, y compris pour l'encadrement des agents non-permanents. On convergera progressivement au fil des changements de poste et des départs.

Sne-FSU regrette que la note soit moins claire que le diaporama présenté en séance.

FO indique que cette note soulève beaucoup d'interrogations parmi les chargés de mission des PNM :

- Absence de reconnaissance des rôles d'encadrement d'agents recrutés pour des projets sur recettes externes (sur fonds européens principalement) : les agents exerçant des fonctions d'encadrement ne recherchent pas de prime, mais veulent que cela soit reconnu pour leur évolution de carrière ;
- Dans les services « opérations » sans unité territoriale, aucune possibilité de progression de carrière ;
- Quelle « taille critique » pour les petits services ?

CGT : s'associe aux questions de FO. **On en demande beaucoup aux coordonnateurs de projets, sans reconnaissance de leurs rôles d'encadrement : d'où un risque de démobilité pour le montage de projets ambitieux. Créer des unités thématiques, avec des chefs reconnus, permettrait de soulager les chefs de service « ingénierie » et de reconnaître les responsabilités des agents.** Ex : au PNM Iroise, le plus ancien, le CS encadre seul 12 agents, plus des agents temporaires.

ASR : reconnaît un oubli du poste de chargé de communication existant dans certains PNM. Elle considère que la création d'unités thématiques risquerait d'induire de l'hétérogénéité entre les PNM ; la reconnaissance des « coordonnateurs de projet » devra faire l'objet d'un chantier RH.

DRH défend la notion de « coordonnateur de projet » : les postes de chefs d'unités sont cotés en groupe 1 dans le RIFSEEP, tandis que les chefs de service sont cotés en groupe 2. Les coordonnateurs de projet seront donc dans le même groupe qu'un chef d'unité.

FO dénonce une incohérence : la fonction d'encadrement hiérarchique des chefs de projets n'est pas reconnue, sauf s'il s'agit d'un agent non-permanent.

La DGa explique qu'il s'agit d'un principe managérial commun à tout l'établissement : un agent permanent ne doit pas être nommé chef d'un service constitué d'agents non-permanents.

CGT : cette note vise surtout à gérer la pénurie d'effectif, qui restera problématique, même avec 37 nouveaux postes à répartir sur 9 PNM. L'organisation cible devrait comporter au moins 2 unités thématiques (sur les usages et sur le patrimoine naturel), afin de répartir officiellement les tâches d'encadrement. De plus, dans les services opérations, on peut avoir besoin de plus de 2 unités territoriales (comme dans le PNM EGMP avec 1000 km de côtes répartis sur 3 départements).

Sne-FSU : comment seront attribués les 37 postes supplémentaires ? Où seront-ils prélevés, puisque le plafond d'emploi doit diminuer dans le même temps ?

FO propose de voter plus tard sur une note révisée, au prochain CT ou par vote électronique.

ASR signale que certaines publications de poste attendent la validation de cette note ; les directeurs délégués des PNM en ont aussi besoin pour réorganiser leurs services.

La DGa se déclare d'accord pour un vote électronique, si ça ne retarde pas trop la publication de la note. On y inclura une modification sur le point qui fait consensus entre l'administration et les OS. On fournira aussi dans les effectifs actuels de chaque PNM, en distinguant services « opérations » et ingénierie, comme demandé par la CGT.

CGT annonce que nous ferons des propositions écrites d'amendements, afin de voter - pour une fois - sur un texte qui intègre réellement les propositions des représentants du personnel.

Vote électronique : le 4 février, une version révisée de la note nous a été envoyée, accompagnée du tableau demandé des effectifs détaillés dans chaque PNM. Un vote nous a été demandé pour le 10 février.

Vote : favorable (1) : EFA-CGC ; abstentions (5) : Sne-Fsu, UNSA ; défavorables (4) : FO et CGT.

Motivations CGT (envoyées par e-mail le 09/02) :

« La deuxième version de la note, envoyée le 4 février, présente quelques ajustements qui vont plutôt dans le bon sens. Néanmoins, elle ne lève pas les critiques que nous avons formulées lors de la séance du 26 janvier. De plus, le tableau transmis souligne une fois de plus la trop grande précarité qui persiste dans les PNM, en même temps que des effectifs insuffisants. On nous a annoncé 37 nouveaux postes lors du CT, or nous n'en comptons que 23 entre prévus en 2021 et 2022 (107 ETP permanents en 2020, 130 en 2022). Les

recrutements d'agents précaires en 2021 atteindront 102 agents, pour 116 permanents, soit un taux de précarité proche de 50%. Or la note soumise au vote ne permet même pas de reconnaître l'encadrement effectué par la plupart des agents permanents.

Cette note ne vise donc qu'à gérer la misère et la précarité, sans même permettre des évolutions de carrière attractive aux agents permanents. Elle entérine des Parcs à géométrie variable, sans modèle commun, où l'on bricole en fonctions des postes grapillés et de la proportion de précaires.

Par conséquent, la CGT-Environnement vote contre ce projet d'organisation dans les PNM.

Cependant, comme nous nous attachons à être constructifs à chaque fois que c'est possible, nous serions prêts à modifier notre vote si la note inclut des amendements sur les points suivants :

- Tout service totalisant plus de 5 postes permanents doit être organisé en au moins 2 unités, qu'il s'agisse d'unités thématiques dans un service « ingénierie » ou d'unités territoriales dans un service « opérations ». Le nombre d'unités n'est pas plafonné, dès lors que chaque unité comporte au moins 2 agents permanents.

- L'OFB s'engage à réviser ses notes de gestion indemnitaire, de façon à reconnaître les responsabilités d'un « coordonnateur de projets », encadrant des agents permanents et/ou temporaires, afin qu'il bénéficie d'un traitement indemnitaire similaire à un chef d'unité. Ses fonctions d'encadrement fonctionnel devront être reconnues explicitement lors de ses évaluations professionnelles et demandes de mutation.

Merci de soumettre au vote une nouvelle version de la note intégrant des deux amendements. »

Malgré un rappel au règlement intérieur du CT qui prévoit cette possibilité, nous n'avons obtenu aucune réponse de la part du DGD-Ressources sur nos propositions d'amendements ... C'est quand le dialogue social plus constructif » ?

4) Point d'étape sur les orientations du contrat d'objectifs et de performance (COP) (pour information)

Expert de l'administration : François Gauthiez, directeur de l'appui aux stratégies pour la biodiversité

Le COP est un contrat passé entre l'établissement et ses ministères de tutelle. Il est discuté surtout avec la DEB du Ministère de la Transition Ecologique, le Ministère de l'Agriculture se plaçant en « deuxième rideau » comme sur de nombreux autres sujets.

Ses grandes orientations seront : police, connaissance, mobilisation de la société, fonctionnement de l'établissement (services supports). Il est élaboré par le Comité d'orientation stratégique (COS) et sera soumis à l'approbation du CA.

Le COS identifie d'abord des thèmes, puis le travail est approfondi en GT thématiques, en associant les directions nationales. La direction a exprimé une volonté de parcimonie : on préfère limiter le nombre de participants aux GT car l'OFB a plein d'autres tâches à mener.

Les modalités d'association des OS ne sont pas fixées : examen par le CT, GES dédié ?

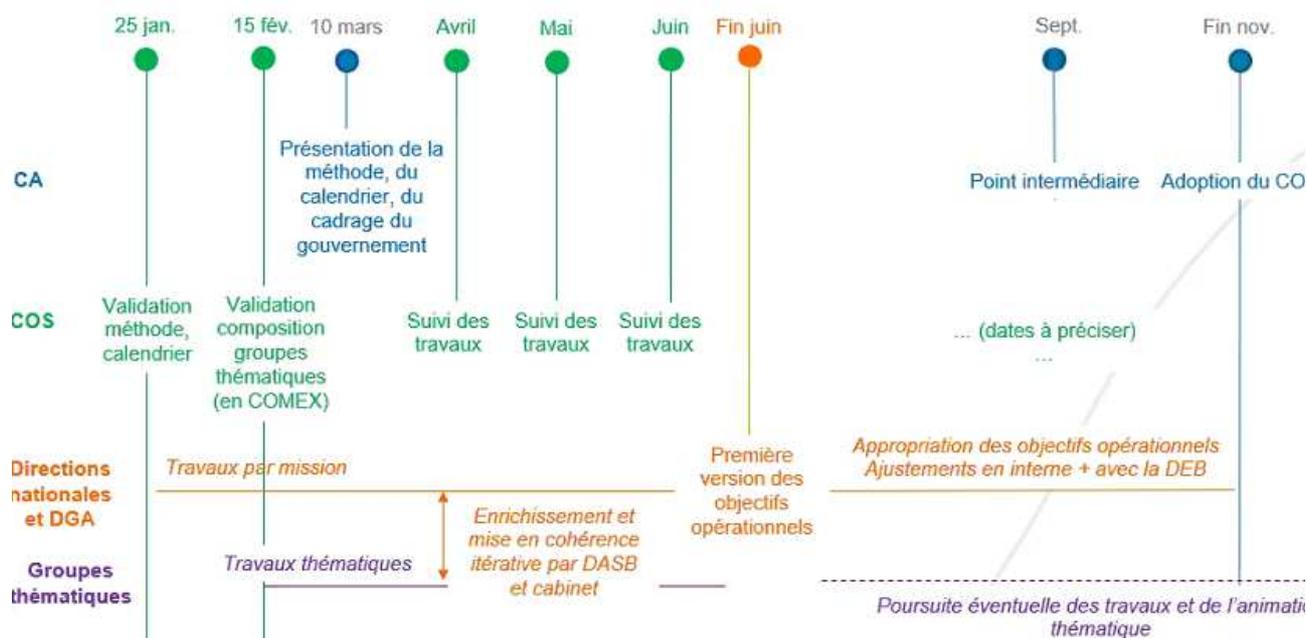
DGD-R : on attend actuellement les directives des 2 ministères de tutelle (la loi dit « ... du gouvernement »). Deux réunions du CA se pencheront sur le COP : en mars pour présenter les grandes orientations, en novembre pour le valider (cf. calendrier ci-dessous).

FO suggère de ne pas associer que des chefs de service, mais aussi des agents, qui ont des compétences spécifiques et des choses importantes à apporter.

Sne-FSU demande si le Ministère de la Mer contribuera aussi ?

FG : c'est aux ministères de tutelle de coordonner les contributions de tous les ministères concernés : les ministères des affaires internationales, de la cohésion des territoires ... et (surtout) celui du Budget, seront aussi consultés.

CGT s'inscrit en faux : le Ministère de la Mer a un rôle particulier à jouer dans l'élaboration du COP : il a été créé après l'OFB, mais son avis est très important pour orienter les missions de l'OFB sur tout ce qui touche aux milieux marins.



UNSA souhaite être associé par le biais d'un GES.

FO rappelle pour un COP précédent, le DG avait refusé que les OS participent à l'élaboration, donc elles peuvent exprimer une certaine méfiance sur leur implication réelle.

DGD-R : les ministères risquent de tarder à transmettre leurs orientations, mais devront le faire avant le CA de mars. Il propose donc un GES courant février.

NdR : nous n'avons reçu aucune proposition de GES en février. Les orientations ministérielles n'arriveront-elles que dans les 5 dernières minutes avant la réunion du CA censée en débattre ?

1) Procès-verbal du 1er septembre 2020

FO signale que le PV a été soumis aux membres du CSHCT le 15 décembre, mais toujours pas transmis aux membres du CT. Le projet de PV n'a même pas été transmis au secrétaire adjoint de séance (assuré par FO).

La DRH indique le document a été déposé dans l'espace documentaire 14 jours avant la réunion, conformément au règlement. Mais on a oublié de le transmettre au préalable au secrétaire adjoint.

CGT suggère de mettre en place un suivi de versions des documents, plutôt que d'écraser les versions successives. Cela éviterait les mauvaises interprétations et améliorerait la transparence de cette instance. Pour ce PV, le document transmis n'est pas la version révisée par le secrétaire adjoint, donc il est hors de question de voter dessus.

La DRH se range finalement à nos arguments et accepte un vote ultérieur, par voie électronique ou lors de la prochaine réunion. Ce vote aura lieu quand le syndicat qui assure le secrétariat adjoint aura pu réviser le PV et que les autres OS auront formulé leurs demandes de modifications.

6) Complément de rémunération Outre-mer aux agents contractuels recrutés sur convention

Expert de l'administration : Benjamin Le Bras, Direction des Ressources Humaines

Pour les fonctionnaires et les contractuels sous quasi-statut, ce complément est basé sur la part indiciaire, pas sur la rémunération totale. Il faut donc calculer une « assiette indiciaire » équivalente pour les contractuels hors quasi-statut.

Taux de majoration : 40% aux Antilles et à Mayotte, 53% à La Réunion

La majoration sera versée seulement s'il y a des crédits disponibles dans la convention de recette sur laquelle l'agent a été recruté.

11 agents sont concernés dans les conventions en cours, plus 9 nouveaux contrats prévus en 2021 (représentant 7 ETPT).

Le DGD-R rappelle que les DRH se sont battues pour obtenir la majoration pour les agents sous quasi-statut. Maintenant, on étend cette disposition aux contractuels hors QS. Mais il reste des barrières à franchir, notamment le contrôleur budgétaire car cela impacte la masse salariale (même si les rémunérations proviennent de recettes externes).

CGT : pour les agents qui ne pourraient pas bénéficier de la majoration à cause de crédits de recettes insuffisants, l'OFB devrait leur verser une prime équivalente. Une jurisprudence du 29 décembre 2000 montre que c'est légalement possible.

Le DGD-R considère qu'il est allé au bout de ce qui est possible pour les agents en poste. Au moins, tous les nouveaux recrutés pourront percevoir la majoration. La DRH n'a pas encore vérifié chaque convention pour s'assurer que les crédits sont disponibles pour la majoration O-M. Il demande de voter sur les grandes orientations présentées dans la note. Une décision (plus brève) sera publiée, puis on fera des avenants au CDD de chaque agent concerné.

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

Motivation : CGT d'accord sur les orientations, mais demande à voter sur le texte finalisée de la décision. On souhaite aussi un point au prochain CT (11 mars) sur les agents qui ont pu bénéficier ou pas de la majoration.

Le DGD-R considère qu'il n'a pas à soumettre au vote des représentants du personnel toutes les décisions de la DG. Selon lui, les instances CT et CSHCT votent sur les orientations générales, la DG étant libre des formulations précises. Autre contradiction avec son appel en début de séance à un « dialogue social plus transparent et plus constructif ».

7) Agenda social 2021 (pour information)

21 chantiers prioritaires ont été sélectionnés par l'administration (voir annexe 2). Les autres sujets seront traités dans la mesure du possible pour les services de la DRH, en 2021 voire en 2022.

Ils sont répartis en 6 domaines :

- **Pilotage des moyens humains**, dont bilan social 2020 (prévu fin 2021) ; Sne-FSU signale qu'il n'y a pas eu de bilan social à l'AFB en 2019.
- **Recrutement et carrière**, dont :
 - recrutement au fil de l'eau : mettre en place un traitement entièrement informatisé ; mieux informer les candidats de l'avancée de leurs dossiers.
 - transfert de la gestion des corps de l'Environnement à l'OFB :

UNSA demande s'il y aura un concours de recrutement de TE ; EFA-CGC demande quelle est la politique de l'OFB sur le recrutement de contractuels sur des postes d'inspecteur de l'environnement, autorisé récemment.

- amélioration du concours de requalification ; organisé par le ministère, mais l'OFB est partie prenante de la logistique et participe aux jurys.
- **Rémunérations**, dont :
 - Dématérialisation des bulletins de paye : les OS signalent que certains agents attendent encore leur bulletin de décembre.

UNSA demande s'il y a eu des traitement de ruptures conventionnelles ? La DRH répond que 3 cas ont été traités en 2020.

Sne-FSU évoque les départs en retraite : les agents sont demandeurs d'un appui pour préparer leurs démarches.

CGT mentionne l'accompagnement des agents en fin de CDD : le conventionnement avec Pole Emploi début 2020 a-t-il résolu les problèmes de retard d'indemnisation ? La DRH n'a reçu aucun signalement de problème depuis le conventionnement et considère que les agents sont suffisamment accompagnés par Pole Emploi. CGT pense qu'il serait utile de faire un bilan au bout d'un an de convention pour s'assurer que la procédure de fin de contrat est fluide et n'occasionne

pas de retard des allocations chômage. FO suggère de demander un renfort fin 2021 pour traiter toutes les fins de CDD, qui se multiplient traditionnellement chaque fin d'année.

- **Cadre de travail**, dont :
 - Adaptation à la crise sanitaire
 - Règlement télétravail : adoption prévue au CT de mars (NdR : sujet encore repoussé d'après la convocation reçue le 25 février ...)
 - Astreintes : appuyer la DRH du ministère pour la mise en œuvre réglementaire

Les OS s'étonnent de ne pas trouver parmi les sujets priorités par la DGD-R deux sujets particulièrement importants à nos yeux :

- l'instruction sur le temps de travail : reportée en 2022 car jugée non prioritaire ; l'instruction transitoire ne devait durer qu'en 2020, mais on la prolonge un an de plus, au minimum. DGD-R : on doit d'abord avancer sur les astreintes et le télétravail. Le chantier sur les astreintes n'est pas encore ouvert par le ministère et il devra être validé par le guichet unique de la Fonction Publique, si bien qu'on n'a pas de visibilité sur sa période de mise en œuvre.
- la stratégie immobilière, liée à la question des véhicules de service. Le DGD-R considère que la note diffusée en décembre répond à toutes les questions qui se posent sur les VS pour le moment.
- **Politique sociale**, dont :
 - Plan d'égalité professionnelle hommes/femmes (NdR : le plan d'action sera soumis au CT du 11 mars 2021.)

Sne-FSU propose de créer un CAS (comité d'action sociale) et de faire un bilan sur l'association du personnel : seulement 30% d'adhérents aujourd'hui, ce qui montre qu'elle ne répond pas aux attentes des agents.

- **Formation** :

Nous déplorons que la formation « construire une politique et une culture managériale » ne soit prévue qu'en 2022 : les lacunes et divergences de politique managériale sont à l'origine de beaucoup des problèmes psycho-sociaux dans les services, alors on ne devrait pas attendre la 3^{ème} année de l'OFB pour se pencher sérieusement dessus ; cela aurait dû être traité dès la préfiguration. DRH se justifie : on a déjà mis en place des formations pour les managers, mais on compte attendre 2022 pour lancer un chantier global sur ce sujet.

8) Projet d'arrêté - Délégation de pouvoirs de gestion RH

La DRH explique que cet arrêté entérine les types de décisions que l'OFB peut prendre à la place du ministère. Il s'agit d'une délégation des actes de proximité, attendue depuis plusieurs années par les établissements.

Cet arrêté a déjà soumis aux CT de tous les parcs nationaux, hormis le PN des Forêts. Il concerne tous les corps employés par l'OFB, et même d'autres corps.

UNSA déclare que puisqu'il s'est toujours opposé à la décentralisation de la gestion des agents, il votera contre.

CGT remarque que l'arrêté mentionne en annexe 28 types d'actes qui seront délégués aux établissements ; un renfort est-il prévu pour les services RH de l'OFB afin d'éponger ce surcroît de travail ? La DRH affirme que seule la gestion des sanctions disciplinaires de type 1 (type d'acte n°26) est réellement nouvelle pour l'OFB ; des moyens supplémentaires ont été demandés au ministère pour faire face aux futurs transferts de gestion de corps.

CGT s'étonne que cet arrêté n'ait pas été soumis à l'avis du CT ministériel, bien qu'il s'agisse d'un transfert de responsabilités du ministère vers les établissements. La DRH n'a pas d'explication ...

Vote : favorable : FO ; abstention : CGT, Sne-FSU, EFA-CGC ; défavorable : UNSA.

Motivation : nous n'avons pas de certitude sur le surcroît de travail induit par cet arrêté pour les services RH, alors qu'il n'y a aucune perspective de recrutement.

9) Jours de fermeture 2021

La DRH propose de prévoir le 14 mai et le 12 novembre en jours de fermeture, sauf pour les services de terrain. Elle rappelle qu'il y avait 3 jours de fermeture en 2020. A l'AFB, on a eu jusqu'à 5 jours de fermeture. UNSA se prononce contre ces fermetures, qui contraignent inutilement les jours de congés des agents. Sne-FSU dénonce le problème des stagiaires qui ne perçoivent pas d'indemnités durant les jours de fermeture, ce qui réduit leur rémunération déjà très faibles. FO demande qu'on n'impose aucun congé aux agents, donc est opposé aux jours de fermeture.

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

Motivation : le vote ne porte que sur les dates des 2 jours de fermeture, qui nous paraissent pertinentes. Mais sur le principe ces jours posent problème, surtout pour les pertes d'indemnités des stagiaires.

Questions diverses :

- **Prise en compte des jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche dans le calcul des congés :**

Les OS demandent des éclaircissements sur le cas des agents qui ont planifié un jour de repos qui tombe un jour férié. Ont-ils droit à un jour de compensation, de récupération, les deux ou aucun ?

De nombreuses discussions ont eu lieu dans les SD à ce sujet, car il y a différentes interprétations selon les chefs de service.

La DRH considère que la règle est écrite clairement dans l'ITTT. Il suffit de l'appliquer, mais certaines OS ne l'acceptent pas.

UNSA affirme que la règle inscrite dans l'ITTT n'est pas légale. Une jurisprudence qui date de quelques semaines le prouve.

La DRH n'est pas de cet avis : la règle a été rappelée dans une note aux directeurs, laquelle est disponible sur l'intranet (rubrique « vie professionnelle »).

Prochain CT : le 11 mars (sauf si l'évolution des consignes sanitaires oblige à réunir le CT et le CSHCT avant).

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

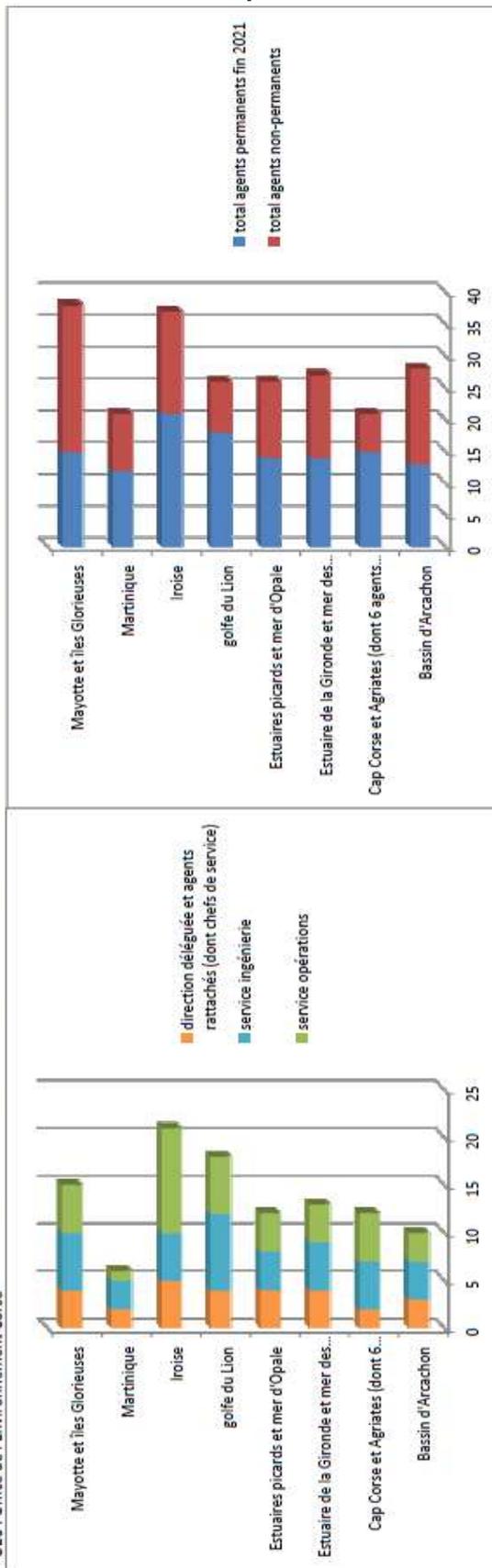
Titulaire	Vincent Vauclin	06.80.32.96.91	DR Centre-Val de Loire, Orléans
Suppléant	Sylvain Michel	06.45.69.96.25	Pôle milieux marins, Brest



Annexe 1 : effectifs actuels et prévisionnels dans les 9 parcs naturels marins

Parc naturel marin	ETP permanent sous plafond au 31/01/2021				prévision d'ETP permanent sous plafond		Autres postes prévus en 2021					taux de précarité en 2021
	direction déléguée et agents rattachés (dont chefs de service)	service ingénierie	service opérations	total agents permanents début 2021	total agents permanents fin 2021	total agents permanents fin 2022	CDD sous plafond	CDD hors plafond (projets sur recettes externes)	services civiques	autres (réservistes, mis à disposition, apprentis, CAE)	total agents non-permanents	
Bassin d'Arcachon	3	4	3	10	13	14	1	4	7	3	15	54%
Cap Corse et Agriates (dont 6 agents de l'OEC*)	2	5	5	12	15	17	1	2	3	0	6	29%
Estuaire de la Gironde et mer des Pertuis	4	5	4	13	14	18	1	7	4	1	13	48%
Estuaires picards et mer d'Opale	4	4	4	12	14	14	2	3	4	3	12	46%
golfe du Lion	4	8	6	18	18	17	1	2	3	2	8	31%
Iroise	5	5	11	21	21	21	0	8	2	6	16	43%
Martinique	2	3	1	6	12	14	0	0	7	2	9	43%
Mayotte et îles Glorieuses	4	6	5	15	15	15	1	6	15	1	23	61%
total	28	40	39	107	122	130	7	32	45	18	102	46%

*OEC : Office de l'Environnement Corse



Annexe 2 : liste des chantiers sociaux 2021-2022 et priorités décidées par l'administration

	priorité 2021	à traiter en 2021	à traiter en 2022
Pilotage de moyens humains			
1. Faire émerger la trajectoire organisationnelle de l'établissement et préparer la baisse des effectifs	x		
2. Etablir le 1er rapport social unique de l'OFB	x		
3. Lancer les travaux sur le futur SIRH	x		
Sécuriser et moderniser le suivi des effectifs et de la masse salariale, avec DSIF/DF/DSI		x	
Contribuer à la nouvelle convention OFB/PNx en RH et la décliner		x	
Déposer une demande d'aide au fonds interministériel FAIRH		x	
Structurer la communication interne RH		x	
Recrutement et carrière			
4. Moderniser le recrutement avec un nouveau logiciel intégré et la mise en place du "fil de l'eau"	x		
5. Préparer le transfert de gestion des corps de l'environnement à l'OFB	x		
6. Organiser et accompagner le 2ème concours de requalification	x		
7. Dématérialiser les dossiers individuels	x		
Anticiper les entretiens pros (1er déc)		x	
Appuyer le ministère sur :			
> l'amélioration des taux de promotions QS et TE		x	
> la réforme du QS		x	
> l'évolution des modalités de requalification		x	
Formaliser les principes de promotion OFB hors ATE/TE		x	
Proposer cadre des emplois fonctionnels de direction		x	
Rémunération			
8. Consolider et fiabiliser la chaîne de paye (organisation et outils)	x		
9. Préparer le passage à la déclaration sociale nominative (SDSN) pour l'OFB	x		
10. Dématérialiser les bulletins de paye	x		
11. Mettre en œuvre les nouveaux cadres indemnitaires et poursuivre les travaux (IPEF, IAE)	x		
12. Mettre en œuvre la prime de restructuration de service (PRS) et l'indemnité de départ volontaire (IDV)	x		
Mettre en œuvre la prime informatique		x	
Mettre en œuvre la prime de risque QS		x	
Résorber les retards de traitement CNRACL, MAD et IFCR		x	
Contribuer à la mise en place du contrôle interne comptable (processus rémunération)		x	
Mettre en place un outil de "ticketing" sur certains secteurs RH		x	
Cadre de travail			
13. Adapter notre organisation aux évolutions de la crise sanitaire	x		
14. Adopter le règlement télétravail	x		
15. Préparer la convergence de outils de gestion du temps de travail	x		
16. Appuyer le ministère pour la mise en œuvre des astreintes à l'OFB	x		
Adopter un règlement intérieur			x
Actualiser globalement l'instruction temps de travail			x
Politique sociale			
17. Piloter l'enquête psychosociale sur tout l'établissement	x		
18. Adopter le plan de l'OFB sur l'égalité professionnelle	x		

Adopter le DUERP		x	
Préparer les élections 2022 et le passage au CSA		x	
Structurer le signalement des discriminations, violences et harcèlements		x	
Etablir la 2ème convention OFB/APOFB		x	
Donner un cadre aux droits/moyens syndicaux		x	
Contribuer à l'écriture d'une procédure enquête administrative		x	
Formation et gestion des compétences			
19. Adopter et décliner le 1er plan de formation de l'OFB	x		
20. Préparer le nouveau portail de formation	x		
21. Accentuer la "digitalisation" des formations	x		
Formaliser la gouvernance de la formation interne et externe		x	
Définir les nouveaux parcours de formation des IE (référentiel de compétences-socles)		x	
Obtenir la certification de la formation externe		x	
Mettre en oeuvre les plans de gestion Paraclet et Bouchet		x	
Construire une politique et une culture managériale OFB			x