



# Comité Technique et CHSCT de l'OFB

5 juillet 2022 (9h à 19h)

CT reconvoqué le 19 juillet (13h30-14h)

ORDRE DU JOUR (effectif) en gras : sujets communs avec le CHSCT	DOCUMENTS AU DOSSIER	VOTES (F/A/D)
<b>1. Plan d'action issu de l'enquête psychosociale</b>	Plan d'action (6 pages)	Favorables partagés CT : 5/3/1 CHSCT : 4/4/1
<b>2. Point d'étape sur le pôle de Vincennes et le futur site de Saint-Mandé</b>	3 diapos	info
<b>3. Rapport social unique 2020</b>	Projet de rapport (88 pages)	info
4. Projets de décret et d'arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires affectés à l'OFB et dans les parcs nationaux	2 projets d'arrêtés ministériels (7 et 8 pages), un projet de décret ministériel (4 pages), 1 rapport de présentation de ces 3 textes (5 pages)	Favorable partagé (5/4/0)
5. Lignes directrices de gestion (LDG) concernant les promotions des ATE et TE	Note de présentation DRH (3 pages) + projet de LDG (21 pages)	Défavorable partagé (0/5/4)
6. Modification de l'instruction relative aux modalités de déplacement, au regard des spécificités des missions en Outre-mer	Instruction n°2021-DGDR-DF-03 du 14/12/2021 modifiée (34 pages)	Partagé (4/1/4)
7. Liste des opérations de restructuration mentionnées par décision du directeur général de l'OFB	Note de la DRH (1 page) + 2 annexes : note de la DRH pour le CT du 12/04/2022 (3 pages) ; 1ère liste des opérations de déménagement éligibles (1 page)	Défavorable unanime (0/0/9)
8. Bilan des lignes directrices de gestion mobilités	Note de la DRH « Bilan annuel des lignes directrices de gestion en matière de mobilité » (12 pages)	info
11. Questions diverses : - Indemnisation des dimanches et jours fériés - Commandes d'habillement		info

## Plan d'action issu de l'enquête psychosociale (pour avis)

*Ce point était soumis au même moment aux avis du CT et du CHSCT, puisqu'il concerne les deux instances.*

Le DG introduit le sujet en affirmant que ce plan n'est pas parfait mais qu'on devrait tous l'assumer (entendez : les OS aussi...) et qu'on ne va pas refaire les débats précédents. Autrement dit : tout le monde doit approuver ce plan et *fissa*. Ces petits conseils nous ont modérément plu, d'autant que c'est au moins la troisième fois que nous les entendions, de la bouche de divers représentants de la direction, et qu'ils nous étaient implicitement adressés, puisque seule notre OS a eu l'impertinence de critiquer l'exploitation qui a été faite de l'enquête dite « psychosociale ». Nous répétons depuis début 2022 que le questionnaire a évité soigneusement d'aborder les écarts de cultures/pratiques/valeurs/imaginaires des deux anciens établissements et que la partie *verbatim*, qui aurait pu compenser cette lacune, n'a pas été dépouillée correctement : du *corpus* des 1200

commentaires libres, il ne reste qu'un nuage de mots inexploitable, indigne de la quantité d'informations émise par les agents. Nous vous renvoyons à ce sujet à notre papier diffusé à tous le 22 mars, qui avait manifestement déplu à notre direction.

Nous reprenons donc le DG sur ses deux points : « *Non, nous ne sommes pas tenus de faire la promotion du plan qui sera discuté ce jour. Et n'essayez pas de faire taire les débats, car ils doivent aussi avoir lieu dans cette instance, le CT, pour être transcrits dans le compte-rendu de l'administration, qui a valeur officielle.* » Le DG en convient et se rétracte quelque peu, en tentant de minimiser ses précédentes paroles ... bref, le sujet est lancé.

Le DGD-Ressources rappelle ensuite les limites du plan et effectue un court exposé du processus passé (5 réunions du comité de suivi dédié, etc.), avec une affirmation erronée : « *Nous vous avons écouté, le plan actuel reprend les propositions qui ont été faites par l'intersyndicale* ». Nous rectifions : par 3 des 5 syndicats, et pas par la CGT Environnement. Et nous demandons que ce terme ambigu ne figure pas dans la présentation du plan qui sera adressée à tous les agents. Un peu de rigueur ne nuit pas ... Il annonce aussi que le comité de suivi est amené à continuer son travail dans la phase d'application de ce plan supposé répondre à l'enquête psycho-sociale. Dont acte.

Ce que nous avons redit lors du CT-CHSCT sur ce plan en 5 points :

- le principe du cabinet d'expert ELEAS, qui est d'établir un plan ramassé (5 à 6 actions), rapides à mettre en œuvre et efficaces, est très discutable : les problèmes de fond sont rarement cernés et résolus en peu de temps, les fusions jamais soldées en une paire d'années, avec le tas de poussière sous le tapis. Nous n'acceptons pas ce présupposé naïf (ou mensonger) ;

- l'action 1 : « *Renforcer les moyens dédiés à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail* » est judicieuse mais devrait d'emblée comprendre l'ajout d'un ou plusieurs ETP au sein du service SQVT (7 agents seulement), dont l'intégration d'une psychologue du travail. Ce service est à renforcer, rien qu'au vu des délais de réponse aux divers signalements de harcèlement et de discriminations... Le DGD Ressources s'y refuse par crainte de baisse future du plafond d'emploi de l'OFB, ce qu'on peut admettre. Sauf que là, il y a urgence et qu'il devrait s'agir d'une priorité. Nous proposons de rattacher le Conseiller de prévention national au SQVT et de renommer adéquatement ce service<sup>1</sup> puisque dans bien des cas, il essaie au mieux de limiter les dégâts de la souffrance bien plus que de rétablir une véritable « qualité de vie » ;

- au sujet de l'action 2 : « *Alléger la charge de travail au quotidien par un processus participatif sur la priorisation et les modes de travail* », nous sommes d'accord également avec l'intérêt de prioriser pour réduire la charge de travail dans beaucoup de services, point qui a bien été identifié suite à l'enquête. Sauf que la prétention à « *contribuer au sens du travail* » masque un des problèmes de la création de l'OFB : des divergences profondes sur les objectifs, les domaines d'intervention et les manières de faire de l'ex-ONCFS et de l'ex-AFB. C'est l'un des principaux points non traités par l'enquête et il ne peut qu'être partiellement résolu par cette action 2, faute d'objectivation. Ce refoulement des problèmes est par nature contre-productif. En revanche, notre demande d'une démarche ascendante et non uniquement venue d'en haut a bien été reprise dans la rédaction, même s'il faudra en surveiller l'application pratique. Le DG a aussi rappelé la difficulté pour certains collègues à alléger, voire à renoncer à certaines de leurs missions... : nous la partageons ;

- de l'action 3 : « *Rassembler les agents lors de séminaires en présentiel* », nous pensons qu'elle est bénéfique mais avait vocation à exister indépendamment de l'enquête 2021 et de ce plan. C'est donc un « recyclage » sans surcoût. Elle dérive d'une proposition d'autres OS d'avoir un séminaire national réunissant peu ou prou tous les agents. La CGT Environnement s'est dite davantage favorable à des séminaires plus restreints, l'enjeu étant d'abord de construire des liens de proximité et d'atteindre un taux de participation supérieur aux 50 % constatés dans certaines DR ou DN, afin d'amorcer le dialogue avec des collègues tentés par le repli ...

---

<sup>1</sup> Exemple possible : service SAT, pour survie au travail

- sur les actions 4 et 5 (« *vis ma vie* » et « *calendrier prévisionnel des chantiers à prioriser* »), notre avis est plutôt favorable et nous avons reconnu le travail de proposition fait par d'autres OS.

Mais toute la question est ensuite de savoir **quelle efficacité peut avoir un tel « plan »** ? Pour nous, le masquage des écarts « culturels » des deux EP fusionnés est un non-dit qui peut continuer à miner le nouvel OFB, avec un risque de laisser de côté une partie des agents, notamment les plus anciens. L'enquête 2021 a fait le silence sur ou n'a pas été capable d'exprimer adéquatement ces écarts, soit par choix, soit par manque de temps (en lien avec une prestation modeste : 55 k€), soit à cause d'une grille d'analyse standard appliquée mécaniquement, donc inadaptée. (Vous aurez noté que ces deux derniers facteurs d'explication ne sont pas indépendants.)

Nous avons fait part d'une liste de 20 actions issues de la consultation de nos adhérents lors des réunions de Cosui préparatoires mais rien n'en a été retenu. Nous les communiquerons à tous les agents en septembre 2022 et les réutiliserons dans la suite du processus, en espérant être mieux entendus...

Nous avons rappelé la focalisation sans doute excessive de la réflexion sur les SD, compte-tenu d'alertes reçues également de la part de plusieurs directions nationales. Nous avons aussi confirmé l'alerte d'une autre OS relative aux problèmes de relations hiérarchiques : un fonctionnement très descendant, isolant les collègues habitués à des échanges transversaux riches, est une cause de mal-être existant dans bien des services, bien que peu remontée *via* des canaux officiels ... sauf peut-être dans ces fameux *verbatim* auxquels l'accès reste à ce jour interdit ?

Un expert d'une autre OS a eu cette remarque très juste : « *J'ai découvert ce plan en préparant la réunion et je suis déçu. C'est peu concret.* » Beaucoup d'entre vous, lectrices et lecteurs, arriveront à la même conclusion (vous avez reçu le plan le 8 juillet par email de la part du DG). Il est vrai que le recyclage et les moyens contraints ont peu de chances d'avoir des effets notables, surtout sur des difficultés structurelles et culturelles profondément enracinées.

Pour finir, nous avons demandé comment on pourrait « raccrocher aux wagons » les collègues en opposition avec l'OFB tel qu'il a été créé (cf. les séminaires régionaux peu suivis). Le DG s'est associé à cette interrogation, à laquelle personne ne semble avoir le début d'une réponse pour l'instant.

Lors du vote, la CGT Environnement a été **la seule OS** à se déclarer **défavorable** à ce plan, pour les raisons amplement exposées ci-dessus. Nous aurons l'occasion d'y revenir dans un prochain communiqué, car c'est un sujet important à nos yeux.

### Liste des opérations de restructuration donnant lieu à versement d'une PRS (pour avis)

L'administration continue à vouloir restreindre au maximum le versement de la Prime de Restructuration de Service (PRS), déjà abordée au CT d'avril. Les OS considèrent que la PRS ne devrait pas être conditionnée au regroupement de plusieurs implantations sur un même site. Elle devrait être accessible à tout agent qui a changé de site suite à la création de l'OFB, que ce soit à cause du déménagement de son implantation ou d'un changement de poste. Ce n'est donc pas une liste de sites qui devrait figurer dans la décision du DG, mais une liste de postes. Nous demandons de surcroît que cette liste indique la distance évaluée entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative, puisque cela peut changer le montant de la PRS (cf. tableau ci-dessus).

Distance entre RA (km)	≤ 10	10-19	20-29	30-39	40-79	80-149	≥ 150
Montant PRS de base (€)	1 250	2 500	5 000	7 500	9 000	12 000	15 000

Lorsqu'une des OS redemande que la PRS soit aussi versée aux 500 agents en RASI (résidence administrative sans implantation), le DGD Ressources s'emporte et déclare qu'il n'en est pas question puisque cette dérogation accordée autrefois à l'ONCFS est illégale. Il souhaite par ailleurs

expérimenter le versement de la PRS dès cet été pour les SD de Bretagne, puis l'étendre aux autres SD identifiés<sup>2</sup> avant la fin 2022.

Suite au vote unanimement défavorable des OS le 5 juillet, le DGD-R a été obligé de reconvoquer le CT le 19 juillet, ultime formalité avant de passer en force, comme les textes le permettent. Et de fait, la note qui a été soumise à ce second vote était inchangée, hormis l'ajout des SD d'Ile-et-Vilaine et de la Somme qui avaient été oubliés. Toujours pas de liste des postes, ni de distance entre implantations. Nous avons pourtant mis en évidence pour les 28 sites listés que l'évaluation de distance peut faire basculer le montant de la PRS d'une tranche à l'autre. L'administration affirme que cette distance doit être calculée entre les 2 centres de commune, et non d'adresse à adresse<sup>3</sup>. Nous invitons les agents concernés à faire l'exercice avec leur outil de recherche d'itinéraire préféré, pour vérifier s'ils sont exposés ou non à un « effet de seuil ».

Même cause, mêmes effets : **vote unanime « contre »** des OS.

### **Lignes directrices de gestion (LDG) des promotions des ATE et TE (pour avis)**

La Direction introduit rapidement le sujet en rappelant que l'OFB gère de A à Z l'ensemble des corps d'ATE et de TE depuis début 2022, imposant la définition de LDG spécifiques. Nous rappelons pour notre part que les OS ont été mises à l'écart du processus des promotions depuis qu'elles ont été retirées des attributions des CAP de ces deux corps, vidant de tout sens la fameuse expression de « *dialogue social* ». Nous avons dénoncé ces LDG, centrées sur la manière de servir et le parcours professionnel, qui permettent plus d'arbitraire que jamais : tels que ces deux critères sont formulés dans la note, ils sont impossibles à comparer d'un service à un autre, au contraire de critères d'ancienneté certes imparfaits, mais objectifs et vérifiables. Nous redisons aussi l'inanité et l'hypocrisie de la rédaction portant sur le rôle des OS, invitées à « *porter à la connaissance de l'administration tout cas qu'elles souhaiteraient* » : totalement théorique puisque nous n'avons pas accès (logiquement) aux dossiers personnels, si bien que nous sommes réduits à une sorte de *lobbying* hypothétique et préventif, pouvant mener à du clientélisme. Toutes les OS ne sont pas d'accord intégralement avec cette position, mais toutes nous ont rejoints pour dénoncer la suppression des prérogatives essentielles des CAP et l'opacité qui règne désormais dans les choix opérés par la Direction en amont des décisions de promotion. Il est pointé que la pratique normale d'annoncer aux agents lors de l'entretien professionnel leur proposition ou pas au tableau d'avancement n'est souvent pas appliquée... et que la note devrait prévoir de les informer du résultat des courses dans les 15 jours (par ex.) et non dans les 2 mois suivant la décision prise au niveau national. Une autre OS a proposé d'intégrer la notion d'ancienneté pour la promotion au grade de CTE (Chef technicien de l'Environnement) en raison du très faible nombre de places, en se référant à notre position plus globale à ce sujet.

Par ailleurs, comme lors de débats précédents, l'administration refuse toute concertation avec les OS en amont de l'attribution des promotions, en mode « *CAP revival* ». Ainsi, l'OFB s'aligne strictement avec les consignes interministérielles, qui cantonnent les promotions à un procédé purement administratif et hiérarchique.

En bref comme en résumé : *le New Public Management* poursuit sa progression.

---

<sup>2</sup> Des changements d'implantation été identifiés pour ces 19 SD : 08, 13, 22, 29, 30, 33, 35, 37, 38, 42, 61, 67, 76, 77, 80, 83, 85, 88 et 89.

<sup>3</sup> Vérification faite, le texte réglementaire indique « la distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative correspond à l'itinéraire le plus court par la route ». cf. art. 4 de l'arrêté du 26/02/2019 fixant les montants de la PRS.

## **Projets de décret et d'arrêté : délégation de de gestion des fonctionnaires affectés à l'OFB et dans les parcs nationaux (pour avis)**

Ces deux projets de texte, prévus pour examen ensuite en CT ministériel (CTM) le 8 juillet, listent une série d'actes de gestion « de proximité » (congrés, autorisations d'absence, CET, CPF, télétravail, sanctions de portée limitée...) de collègues fonctionnaires affectés à l'OFB et dans les PN. 22 corps sont concernés potentiellement, dont les ITPE, AAE, SACDD, TSDD, AAAE, CRDD, DRDD.... L'administration les présente comme déjà effectués en routine, donc sans surcoût pour la DRH. La CGT Environnement rappelle qu'elle est contre le déshabillage du MTECT, déjà constaté dans beaucoup de domaines, mais que ces textes ne relèvent effectivement pas de ce processus.

**Nous nous abstenons**, et aucune des OS ne se déclare défavorable.

## **Modification de l'instruction relative aux modalités de déplacement, au regard des spécificités des missions en Outre-mer (pour avis)**

La Direction des Finances modifie sa volumineuse instruction sur les modalités de déplacement (30 pages et 10 annexes) en y insérant un court paragraphe qui l'assouplit seulement pour les « *agents de terrain affectés en Outre-mer* ». Si nous sommes pour plus de souplesse dans l'OFB, nous regrettons qu'elle ne soit accordée qu'au plus petit nombre d'agents possible. Pourquoi pas plus largement à tous les agents *effectuant des missions de terrain* en Outre-mer ? Devant la rigidité du directeur financier vis-à-vis de notre proposition, **nous nous abstenons** sur ce vote.

## **Bilan des lignes directrices de gestion mobilités (pour info)**

La DRH présente le premier bilan de l'application des lignes directrices de gestion (LDG) sur les mobilités et recrutement à l'OFB, portant sur 2021. Le document contient moult tableaux et graphiques fort instructifs. Mais l'attention des OS se focalise sur 2 points : 1/ la moitié des postes en BMI, DR et Direction des Outre-mer (essentiellement des postes d'IE) restent vacants, même après leur republication « *au fil de l'eau* », ce qui devrait interpeller la DRH sur son processus de recrutement et sur la rareté des compétences recherchées ; 2/ plusieurs OS s'indignent que l'OFB recrute de plus en plus de contractuels sur les postes d'IE, au « *détriment* » des fonctionnaires. La DRH explique qu'il n'y a pourtant pas de préférence pour les contractuels et que, à compétences égales, elle privilégie les candidatures internes. Pour nous, cette part croissante d'IE contractuels traduit mécaniquement le manque d'IE fonctionnaires. En effet, sans concours de Technicien de l'Environnement (TE) depuis plusieurs années, les candidats fonctionnaires sur ces postes d'IE se font de plus en plus rares. Cette situation pourrait évoluer avec le concours annoncé pour fin 2022, du moins si le nombre de postes ouverts est à la hauteur des besoins de l'OFB et autres établissements. Les OS ajoutent que le CTM du 8 juillet va très probablement augmenter la durée minimale d'engagement des fonctionnaires sur un même poste d'IE de 2 à 4 ans. Les contractuels étant recrutés par l'OFB sur des CDD de 3 ans, ils n'apporteront plus la garantie d'une stabilité supérieure à leurs homologues fonctionnaires. Pour la CGT Environnement, la coexistence de fonctionnaires et de contractuels dans les SD n'est pas un problème en soi, elle est même nécessaire aujourd'hui pour apporter toutes les compétences techniques et scientifiques dont les équipes de terrain ont besoin. Les agents contractuels permettent de combler en partie la pénurie de fonctionnaires déjà formés en tant qu'IE, mais encore faudra-t-il qu'ils ne servent pas de variable d'ajustement au gré des arbitrages politiques.

## **Rapport social unique 2020**

Ce premier RSU de l'OFB, qui a fait l'objet de plusieurs réunions préalables avec les OS, a représenté une somme de travail considérable pour les services RH. Mais il est publié trop tardivement pour être réellement exploitable : les statistiques qui y sont présentées datent de plus d'un an et demi. Nous demandons que le RSU de l'année 2021, annoncé pour fin 2022-début 2023, contiennent de vraies

infos sur les rémunérations, et pas seulement sur la masse salariale. Il faudrait aussi une analyse pour fine sur les répartitions par âge, par sexe, par statuts d'emplois permanents ou précaires. Enfin, certains thèmes ont été carrément éludés, comme le télétravail et le travail des week-ends et jour fériés. De nombreuses améliorations restent à apporter pour que le RSU devienne un véritable outil de prévision et de gestion, responsable de préférence, des personnels.

### **Point d'étape sur le pôle de Vincennes et le futur site de Saint-Mandé**

Le nouveau « plateau technique », situé de rue de l'Egalité à Vincennes, sera occupé à partir de septembre par une soixantaine d'agents (DREI, DET et DRH). Un agent sera recruté pour la logistique, mais il n'y a pas pour l'instant de volontaire pour être assistant de prévention. Nous nous étonnons que le service « Qualité de vie au travail » y soit installé dans un *open space* pour 8 personnes, alors que c'est l'un des services qui a le plus besoin de confidentialité. On nous répond que cela résulte de sa demande : vraiment ? Quant au futur siège à Saint-Mandé, la rédaction du cahier des charges s'étalera sur le 2<sup>nd</sup> semestre 2022, pour un bâtiment qui devrait être achevé en 2026. L'ancien siège de l'ex-ONCFS à Paris sera vendu pour financer en partie l'opération et ses agents rejoindront les deux sites de Vincennes. Les OS s'interrogent sur la capacité prévue de 342 personnes, bien que les sites de Vincennes et de Wagram ne totalisent que 280 agents. Mais le DGD-Ressources se défend de prévoir la moindre migration de personnels depuis les pôles d'Auffargis (Saint-Benoît), Pérols ou Brest. Ah bon... ?

### **Questions diverses - Indemnité de travail des dimanches et jours fériés**

Le DGD-Ressources s'apprête à demander au ministère de revaloriser l'indemnité de travail des dimanches et jours fériés, bloquée à 38,12 € par jour depuis 2001. Il espère ainsi éviter que les agents choisissent quasi-systématiquement de prendre un jour de compensation pour tout dimanche et JF travaillé. Il sonde les OS à ce sujet et expose la piste d'appliquer le taux de l'inflation depuis 20 ans, soit 35 %, ce qui situerait l'indemnité à une cinquantaine d'euros. Les OS répondent que ça leur paraît encore nettement insuffisant, car les agents vont préférer ajouter un jour de congé sur leur compte épargne-temps (CET), puis le faire indemniser à hauteur de 90 €. La marche paraît sans doute bien haute à notre « argentier », qui prend note de nos positions mais ne dévoile pas ses intentions finales.

### **Questions diverses - Commandes d'habillement (proposé par l'administration)**

La Direction des finances et le DGD ressources ne semblent pas très à l'aise au sujet de la commande d'habillement proposée du 30 juin au 19 août 2022, restreinte à 30 articles (stocks existants), sans expliquer clairement au début ce qui a conduit à cette « demi-commande », incluant soi-disant les effets les plus utiles. Ils nous signalent la péripétie d'une attaque en justice d'un fournisseur non retenu dans le marché public précédent, invalidée depuis peu par le TA de Melun, mais cause de 6 mois de retard. Ce marché est donc en cours de renouvellement et permettra une livraison d'habits en 2024, avec pour les OS la possibilité donnée de réagir sur les fiches techniques des divers articles. Une OS fait remonter l'inadéquation des chaussures montantes « hiver » pour le terrain en montagne. La Direction se veut rassurante, en affirmant que les nouveaux IE recrutés disposent au moins d'une « *première mise* » incluant toutes les pièces d'habillement essentielles. Du côté « mer », il semble que la fourniture d'uniformes bleus pour les parcs marins soit impossible faute d'un volume suffisant pour un marché public, auquel cas les nouveaux agents des PNM devraient se contenter des uniformes gris « terrestres » assortis d'un simple flocage. A confirmer toutefois par l'administration...

### **Vos représentants CGT-Environnement au Comité technique et CHSCT de l'OFB**

<b>CT</b>	Vincent Vauclin (titulaire)	Sylvain Michel (suppléant)
<b>CHSCT</b>	Marine Arnaud (titulaire)	Olivier Ledouble (suppléant)

