



# Compte-rendu de la Commission Consultative Paritaire de l'AFB du 8 octobre 2019

## Ordre du jour :

1. Licenciement d'un agent de l'AFB
2. Point sur le prépositionnement des agents sous quasi-statut
3. Point sur les effectifs dans le quasi-statut
4. Bilan indemnitaire 2018
5. Questions diverses (posées par la CGT-Environnement)
  - reprise d'ancienneté acquise dans le secteur privé
  - changement de résidence administrative
6. Points d'information divers (de la part de l'administration)
  - réforme du quasi-statut
  - loi de transformation de la Fonction Publique
  - préparation de la réunion sur les promotions

## Représentants de l'administration : (en souligné : personnes présentes)

TITULAIRE	SUPPLEANT(E)
<u>Mme Sophie GRAVELLIER</u> , secrétaire générale, en tant que Présidente	Mme Astrid CHAUVIERE, cheffe de service politique de l'emploi et des compétences
<u>Mme Christelle GRATTON</u> , cheffe du Département aux ressources humaines	Mme Laëtitia LO-PRESTI ATIENZA, cheffe adjointe du Département aux ressources humaines
<u>Mme Caroline PENIL</u> , directeur de projet caractérisation quantitatives de la ressource en eau	<u>Mme Laurence RIO</u> , cheffe du pôle contrats et carrière
M. Jérôme MILLET, chef de service coordination technique des Conservatoires botaniques nationaux	M. Nicolas SURUGUE, directeur régional Nouvelle Aquitaine
<u>M. Julien TOUROULT</u> , directeur adjoint UMS PATRINAT en charge du pilotage des rapports et de la valorisation	M. Hervé BLUHM, directeur régional Occitanie
Mme Anne-Laure BORDERELLE, directrice régionale Bourgogne Franche-Comté	M. Etienne FREJEFOND, directeur interrégional Provence-Alpes-Côte d'Azur, Corse

## Accompagnés de (en tant qu'experts) :

- Mme Véronique Franconnet – chargée d'études juridiques – DRH
- Mme Juline Joubay – cheffe de mission politique sociale, conditions de travail
- Mme Barbara Biscarel - cheffe de mission expertise juridique

### Représentants des organisations syndicales :

TITULAIRE	SUPPLEANT(E)
Mme Anais JUST, FO	
M. Alexandre LICCARDI, FO	
M. Sylvain MICHEL, CGT	M. Sébastien Manné
Mme Mara RIHOUEY, SNE-FSU	
M. Emmanuel THEVENIN, SNE-FSU	

### Remarques préliminaires à la demande des OS :

- L'Administration n'a pas réalisé de PV de la réunion précédente (12 octobre 2018). La DRH se justifie par la charge de travail importante de ses services liée à la préfiguration de l'OFB, argument couramment utilisé...

### 1. Licenciement d'un agent de l'AFB

L'Administration explique que, dans le cadre de la préfiguration de l'OFB, le poste de l'agent concerné a été transformé. Un changement de poste a ainsi été proposé à cet agent dans l'OFB, conformément à la note de prépositionnement. L'agent a refusé son pré-positionnement et a spécifié ne pas souhaiter être reclassé dans un autre emploi. De ce fait, comme le prévoit le décret n°86-83 article L. 45-3-2, une demande de licenciement a été formulée et mise en place de manière consensuelle entre l'agent et l'Administration. En effet, la note de prépositionnement précise que les agents contractuels dont le poste n'est pas « adaptable » dans l'OFB peuvent être licenciés.

Les OS ont unanimement demandé l'assurance que ce cas ne fasse pas jurisprudence pour les autres contractuels de l'AFB ou de l'ONCFS. L'Administration nous affirme qu'il s'agit bien d'un cas exceptionnel, qui ne fera pas jurisprudence : la procédure de licenciement a été initiée avant le prépositionnement.

Les OS ont alerté l'Administration sur les délais constatés pour bénéficier de l'ARE (allocation retour à l'emploi), rappelant que certains agents n'ont reçus leurs allocations que 8 mois après la fin de leur contrat !

L'Administration nous affirme que l'organisation entre l'AFB, son prestataire et Pôle Emploi s'est améliorée, avec un délai moyen de 2 mois pour bénéficier des allocations, et qu'en février 2020, l'OFB conventionnera avec Pôle Emploi pour internaliser cette mission. L'agent devrait en bénéficier assez rapidement (février 2020). De plus, dans son cas, l'ARE sera cumulable avec une allocation de création d'entreprise.

Il est précisé qu'à tout moment, l'agent peut revenir sur sa décision et candidater sur une fiche de poste proposée par l'OFB.

### Avis

- Absention à l'unanimité (5)

Motif : Bien que l'Administration nous certifie que cela ne fera pas jurisprudence, nous n'avons pas de garantie concrète que ce ne soit pas un argument pour justifier d'autres licenciements de contractuels liés à la création de l'OFB.

## 2. Point sur le prépositionnement des agents sous quasi-statut

La CCP permet d'aborder les situations individuelles, contrairement au CT.

A la demande du CHSCT et du CT, l'Administration présente un point d'information sur le prépositionnement des agents contractuels.

Liste fournie par l'administration de 17 agents contractuels, avec indication de leur réponse au prépositionnement :

- 6 refus pour cause du mot d'ordre intersyndical
- 6 demandes de mobilité : 2 (voire 3) exaucés, 1 refus, 3 en attente
- 5 demandes de modifications des fonctions : 1 évolution sensible, 5 maintiens de la proposition initiale

NB : Certains agents cumulent 2 ou 3 de ces motifs.

Les OS s'interrogent sur le rôle des représentants à la CCP dans les décisions de prépositionnement. L'Administration répond que ce sujet est présenté pour information seulement.

Questions des OS / débat	Réponses de l'Administration
Des recours seront-ils possibles à la création de l'OFB ? En cas de refus de prépositionnement, un agent est censé pouvoir se positionner sur un (ou plusieurs) des postes vacants, or les postes vacants n'étaient pas tous publiés. Ainsi, certains agents n'ont pas pu faire de contre-proposition avant la fin du prépositionnement (septembre 2019) et seraient fondés à le faire une fois l'OFB créée.	Des évolutions de la fiche de poste par rapport à la fiche de fonction seront possibles ultérieurement et pourront être discutées lors de l'entretien individuel 2020. L'organigramme de l'OFB sera vraisemblablement réajusté en 2021 ou 2022.
Le processus n'a pas été expliqué clairement aux agents, notamment sur l'importance de l'entretien professionnel en 2020. En effet, cet entretien permettra de préciser, de manière concertée, la fiche de fonction de chaque agent, au-delà des indications plus générales portées dans leur fiche de prépositionnement.	Des explications écrites ont été données à tous les agents. Une attention sera portée à l'information des encadrants pour bien transmettre et expliquer à leurs agents l'importance des entretiens professionnels 2020. En outre la DRH veillera à ce que tous les agents reçoivent le compte-rendu de leur (CREP) rapidement après les entretiens.
La fiche de prépositionnement fera-t-elle partie du dossier d'évaluation professionnelle ?	La fiche de prépositionnement est un document informel, mais l'agent pourra s'appuyer dessus pour discuter d'évolution de ses fonctions avec son (nouveau) responsable hiérarchique dans l'OFB.
Avec la création de l'OFB, comment se fera l'évaluation individuelle pour l'indemnité de sujétion et de rendement (ISR), particulièrement pour les agents qui changeront de responsable hiérarchique ?	Il est proposé que cela soit traité en fin d'année 2020, comme en 2018 et 2019 dans l'AFB. Les nouveaux encadrants auront donc quelques mois de recul pour évaluer les agents dans leurs postes à l'OFB.
Avec seulement 3 mois de recul (maximum avec la mise en place de l'OFB), les entretiens d'évaluation professionnelle ne pourront permettre de discuter de changements souhaitables du poste.	Compte-tenu de la mise en place de l'OFB, cette marge de manœuvre sera très étroite. Lorsque ça sera possible, l'entretien sera réalisé en 2 étapes : la partie « bilan » de l'entretien sera remplie avec l'ancien encadrant et la partie « objectifs » avec le nouvel encadrant.
La CCP est compétente pour tous les agents contractuels de l'AFB, pas seulement ceux qui sont régis par le quasi-statut. Comment ont été prépositionnés les agents contractuels sur postes non-permanents ?	Ces agents n'entrent pas dans le processus de prépositionnement : leurs contrats seront automatiquement repris par l'OFB. Leur nouveau rattachement hiérarchique leur sera notifié par un avenant à leur contrat de travail,

NB : il y a eu à l'AFB 603 refus de prépositionnement en tout (fonctionnaires et contractuels), dont 80% (environ 500 agents) pour mot d'ordre intersyndical et environ 100 agents pour cause de fiche de fonction qui ne convient pas.

### 3. Point d'information sur les effectifs dans le quasi-statut

14 mobilités de contractuels sous QS

263 agents en QS à l'AFB, dont 23 en CDD (NB : les chiffres transmis début décembre à la DRH du Ministère indiquent plutôt 313 agents, dont 32 en CDD).

S'y s'ajoutent 36 CDD hors plafond qui seront encore présents en 2020 (sur environ 60 aujourd'hui, la DRH ne disposant pas de l'effectif exact).

A noter : 2 réintégrations d'agents qui étaient mis à disposition dans d'autres établissements.

### 4. Bilan indemnitaire 2018

Rappel des principes d'attribution de l'indemnité de sujétion et de rendement (ISR) :

- Part fixe déterminée par un barème.
- Part sujétion réservée aux agents de catégories A et B, sur critères d'encadrement ou de sujétion liée au poste.
- Part variable à définir par le supérieur hiérarchique, parmi 3 niveaux :
  - palier 1 : 50% du montant moyen (résultats insuffisants ou arrivée sur le poste en milieu ou fin d'année) – attribué à 6% des agents
  - palier 2 : 100% du montant moyen (résultats satisfaisants) - attribué à 75 % des agents
  - palier 3 : 150% du montant moyen (résultats très satisfaisants) - attribué à 19% des agents

La part variable est répartie entre les agents à partir d'une enveloppe fixée pour chaque catégorie (C, B, A et A+). L'enveloppe disponible pour la part variable correspond au reliquat de l'enveloppe indemnitaire après avoir distribué les parts fixes et les sujétions.

Questions des OS / débat	Réponses de l'Administration
Répartition de la part variable selon les directions : du fait de l'absence de ventilation par direction de la part variable, les directeurs peuvent se montrer plus ou moins généreux envers leurs agents, sans avoir à se justifier.	Des inter-calibrations ont été faites entre les directions métiers et entre les directions régionales, mais pas d'homogénéisation globale.
Réaction OS : La DRH peut détecter les inégalités flagrantes, mais il persiste une disparité de traitement. Il faudrait renforcer l'exercice d'inter-calibration de manière plus anticipée afin de veiller à une meilleure harmonisation de cette répartition.	
Pas de fongibilité de l'enveloppe entre les 4 catégories : C, B, A et A+. Cela peut amener à des inversions des montants de part variable d'une catégorie à la suivante. Exemple : pour le palier 2 (sur 3), un expert (catégorie A+) de niveau 2 perçoit 560€ tandis qu'un spécialiste (catégorie A) de niveau 2 perçoit 905€.	
Sur quelles bases est attribuée la part variable par la hiérarchie à l'agent ?	Le palier de part variable est décidé par l'encadrant N+1 en fin d'année, pour un versement en janvier. La décision est notifiée à l'agent en début d'année. Un entretien n'est obligatoire que si l'agent a été classé en niveau 1.
Réaction OS : Veiller à une meilleure information des agents en début d'année et améliorer la communication individuelle sur le montant de l'ISR attribué à chaque agent.	
Réaction OS : le palier retenu n'est pas indiqué sur les notifications, si bien qu'il est difficile pour un agent de comprendre comment il a été classé.	En cas de désaccord sur le palier de la part variable, un recours est à faire dans les 2 mois après la notification, en janvier.

## 5. Points divers

Questions des OS / débat	Réponses de l'Administration
<p><u>Prise en compte de l'ancienneté acquise dans le secteur privé</u> Question CGT-Environnement (par e-mail le 02/10) : la note de gestion de janvier 2018 indique que la reprise d'ancienneté prend en compte "l'activité professionnelle en tant que salarié dans le secteur privé". Pourquoi ne pas avoir écrit plus globalement "activité professionnelle dans le secteur privé" ? Y a-t-il un fondement juridique pour exclure l'activité libérale dans le secteur privé ? Cela peut léser les agents qui ont travaillé en tant que consultants, auto-entrepreneurs, etc. avant d'être recrutés par l'Agence. Réaction OS : Au regard de la dimension « volonté politique » de ne prendre que l'activité salariale, il doit être possible de rouvrir ce point de discussion qui prive l'OFB de personnes et de compétences potentiellement utiles à son action.</p>	<p>Cette note a été rédigée en homologation avec le décret quasi-statut, lequel ne prend en compte que l'activité salariée. Pas d'impossibilité juridique, mais une volonté politique de s'aligner exactement avec le quasi-statut.</p>
<p><u>Changement de résidence administrative :</u> Question CGT-Environnement (par e-mail le 02/10) : quelles sont les dispositions qui s'appliquent aux agents contractuels en général et à ceux de l'AFB en particulier ? Sont-elles identiques à celles des agents fonctionnaires ? Quelles obligations de concertation, quelles possibilités de contestation ? Les critères de versement de la prime de restructuration de service (PRS) sont-ils similaires pour les contractuels sous quasi-statut, hors quasi-statut et pour les VSC ? Réaction OS : Informer les agents sur les modalités d'attribution de cette prime.</p>	<p>CDI et fonctionnaires ont le droit à la prime de restructuration de service (PRS), mais pas les CDD : c'est inscrit dans le décret régissant les agents non-titulaires de la Fonction Publique. Nouvel arrêté sur la PRS, publié en février 2019 : dès que la nouvelle RA est éloignée de 10 km ou plus de l'ancienne RA, un montant forfaitaire est versé. Ce montant augmente par tranche de distance (10-20 km, 20-50 km, ...).</p>

## 6. Points d'information divers (à l'initiative de l'Administration)

### Réforme du quasi-statut :

L'OFB pourrait gérer tous les agents du quasi-statut, bien que tous ne soient pas salariés de l'OFB (environ 600 agents).

Avec l'apparition du nouveau type de contractualisation des agents privés dans la Fonction Publique (« contrat de projet »), les recrutements dans le QS vont inexorablement se tarir. Toutefois, suite aux revendications intersyndicales, la Secrétaire d'Etat s'est déclarée favorable à une amélioration du QS et a saisi le guichet unique de la Fonction Publique, notamment vers i°) une harmonisation des grilles indiciaires par homologation avec les fonctionnaires, ii°) une majoration Outre-mer (7 agents sous QS, mais concernera aussi les agents hors QS par homologation), iii°) une refonte du système indemnitaire : séparation des enveloppes part fixe + sujétion / part variable et iv°) une réévaluation des taux de promotions et d'avancement (DG AFB a demandé l'homologation avec les corps de fonctionnaires).

A noter également l'avis favorable de l'Administration à la fusion des CCP de l'AFB et de l'ONCFS, demandée par plusieurs OS.

### Loi de transformation de la Fonction Publique

Principaux changements qui seraient induits par cette réforme, selon la DRH :

- Accès facilité aux contractuels : ouvert aux catégories B et C aussi (mais pas de dé-précarisation dans les prochaines années)
- Possibilité de recrutement directement en CDI, ce qui implique la fin des listes d'emplois dérogatoires
- Fusion des CT et CSHCT dans un Comité social d'administration (CSA)

## Préparation de la réunion sur les promotions et avancements

Comme les années précédentes, l'Administration a proposé une réunion de concertation informelle sur les propositions de l'AFB pour les promotions de catégories et les avancements de niveaux (cf. annexe). Ces promotions devaient être actées lors de la réunion de CPP ministérielle prévue le 12 décembre, qui a été reportée au 20 janvier.

Suite aux demandes réitérées des 3 OS (dont un dernier e-mail la veille), l'administration balaie les types d'informations complémentaires demandées :

Information demandée	Analyse des OS	Réponse de l'administration
ancienneté dans les Établissements Publics ou assimilés (GIP...), dans le corps, dans le même niveau de catégorie	fourni, mais non vérifiable	Info synthétique à cause des discontinuités de contrat
ancienneté dans un poste de catégorie équivalente	fourni, mais non vérifiable	Info synthétique à cause des discontinuités de contrat
ancienneté dans une autre catégorie et hors Fonction Publique	non fourni	ne doit pas être pris en compte d'après la charte ministérielle
expérience professionnelle équivalente	non fourni	ne doit pas être pris en compte d'après la charte ministérielle
date de CDI	OK	
date de dernière promotion	peu lisible	fournie, mais dans tableau séparé
mise à disposition des compte-rendu d'entretiens individuels (CREP) en annexe des fiches	non fourni	Il serait trop lourd de fournir tous les CREP de tous les agents. Seuls ceux des agents proposés seront fournis à la CCPM.
date d'entrée dans l'échelon actuel	OK	
titres et qualifications officielles, et fonctions dans l'AFB	uniquement dans la fiche des agents proposés, pas pour l'ensemble des agents	Il serait trop long d'indiquer les titres et qualifications de tous les agents. Pour les agents proposés, se reporter aux fiches individuelles.
reconnaissance des compétences par un comité de domaine (niveau de reconnaissance, comité de domaine)	Fourni séparément, mais pas à jour et parfois anticipé	Le tableau inclut les demandes de reconnaissance en cours ; il sera à actualiser à la date de la CCPM.
nombre d'agents encadrés et leur catégorie	non fourni	ne doit pas être pris en compte d'après la charte ministérielle ; il existe des formes d'encadrement non hiérarchique.
circuit et historique des propositions des années précédentes (par supérieur hiérarchique direct, instances décisionnelles intermédiaires, CoDir, dates et nombres des propositions passées)	OK	
date d'entrée dans le premier niveau et le 2e niveau	OK	
critères et argumentaire de sélection de l'Administration (niveau CoDir)	seulement la fiche rédigée par le responsable hiérarchique, pas l'avis motivé du CoDir.	L'avis du Comité de direction ne peut être communiqué, mais seulement le classement final retenu par le DG l'établissement.

Les OS : les représentants du personnel ont besoin de tous les éléments objectifs disponibles pour examiner les propositions de promotions ; sans cela, nous ne sommes pas en mesure de donner un avis.

DRH : l'année 2020 verra la mise en place de nouveaux outils de gestion RH avec la fusion OFB. Dans l'attente, les informations requises seront apportées dans la mesure du possible, mais il n'est pas opportun de mettre en place un processus compliqué qui serait abandonné dès 2020.

Les OS reconnaissent les efforts consentis pour fournir davantage d'informations, mais la DRH ne l'AFB ne devrait pas s'interdire d'innover pour améliorer le dialogue social. Elle devrait même servir d'exemple pour tendre vers

plus de transparence et d'équité, d'autant plus que l'OFB sera l'employeur ultra-majoritaire des agents du QS (569 agents sur un total de 823 agents sous quasi-statut fin 2019, soit 69%).

## Annexe : nombres de promotions et avancements à attribuer lors de la prochaine CCPM

Données issues de la réunion de concertation entre OS et administration de l'AFB, le 16 octobre 2019, et des documents préparatoires pour la CCP Ministérielle

Catégorie	C (« personnel d'exécution »)	B (« personnels d'application »)	A (« spécialistes »)	A+ (« experts »)
Effectifs total	195	114	400	114
Effectif AFB	16	32	198	67
<b>Promotions de catégorie au titre de 2019</b>				
Promouvables total	34	5	83	NA
Promouvables AFB	4	1	46	NA
Proposés par AFB	1	1	3	NA
Promotions disponibles*	2	11	1	NA
<b>Avancements de niveau au titre de 2020</b>				
Promouvables total	17	37	123	42
Promouvables AFB	3	14	55	36
Proposés par AFB	3	3	9	4
Avancements disponibles*	2	2	7	2

Echelons exceptionnels au titre de 2020	A (« spécialistes »)	
	1 <sup>er</sup> échelon	2 <sup>nd</sup> échelon
Effectifs 2 <sup>ème</sup> niveau	82	
Effectifs 1 <sup>er</sup> échelon	5	
Promouvables total	3	2
Promouvables AFB	1	1
Proposés par AFB	1	0
Avancements disponibles*	9	1

\*nombre disponible pour l'ensemble des agents ayant le grade concerné dans le quasi-statut, (i.e. tous établissements confondus)