



Comité Technique Ministériel du 08 février 2022

(présentiel et visioconférence)

COMPTE-RENDU

Délégation CGT : Isabelle ROBERT, Gaëtan SILENE, Ivan CANDÉ, Pierre GATIGNON, Philippe GARCIA, Marie-José LELIARD

Experts CGT :

sur le point transfert de la taxe d'aménagement : Jérôme CHARDRON, Philippe DEBAT

sur le point transfert des laboratoires d'hydrobiologie à l'OFB : Philippe DEBAT, Vincent VAUCLIN.

Ce CTM avait 3 points inscrits à l'ordre du jour, tous pour avis :

- 1) Approbation des PV des CTM des 27 mai et 9 juillet 2021
- 2) Transfert de la liquidation de la fiscalité de l'urbanisme : projet d'arrêté de restructuration
- 3) Transfert à l'OFB des laboratoires d'hydrobiologie :
 - projet de décret portant transfert à l'Office français de la biodiversité de l'activité, des biens, droits et obligations de l'État en matière de laboratoires d'hydrobiologie
 - projet d'arrêté de restructuration

Préalablement à ce CTM, lors d'une audience de prise de contact avec le nouveau secrétaire général du pôle ministériel, Guillaume Leforestier, la CGT avait fait part de ses positions sur les dossiers d'actualité ainsi que sur les réformes et réorganisations.

Lire la [déclaration liminaire de la CGT](#).



Réponses du Secrétaire Général (SG)

suite aux interventions préalables des Organisations Syndicales (OS)

Dialogue social

Le secrétaire général estime que la conduite des politiques publiques liées au pôle ministériel n'est pas uniquement de son ressort mais que dans le cadre de son mandat il s'investira dans le dialogue social aussi bien au sein des instances représentatives qu'informellement. Il retient que le protocole d'accord se révèle un outil efficace de discussion pour trouver des convergences. Sur l'agenda social il confirme la poursuite des chantiers déjà amorcés et ceux à venir.

La CGT ne partage pas la conception d'un dialogue social, qui pour la plupart du temps consiste en une simple information des représentants des personnels mis devant le fait accompli alors que l'administration s'empresse d'afficher cette démarche comme étant une association aux décisions ! La CGT exige de réelles négociations.

Revue des missions, effectifs

Le SG conçoit que la contradiction entre importance des missions du pôle ministériel et baisses des moyens attribués puisse frapper. Il comprend que l'accumulation de réformes et de réorganisations conduise les personnels à une désorientation et une lassitude. Il estime que l'inflexion sur la baisse des effectifs au PLF 2022 est un signe de prise de conscience que la marge des efforts à effectuer atteint ses limites. La revue des missions doit permettre de donner une visibilité à 5 ans du domaine d'intervention du pôle ministériel et clarifier les « qui fait quoi ».

Les secrétaires généraux se succèdent mais la rengaine est la même : « Ne vous inquiétez pas, tout va s'arranger ... ».

La vision de la CGT à 5 ans, c'est la création de 20 000 postes sur cette période et la réappropriation des moyens nécessaires à l'existence d'un véritable ministère technique pour faire face aux enjeux climatiques, de biodiversité et environnementaux !

Politique territoriale de l'État

Le SG estime que la déconcentration n'est pas synonyme de perte de contrôle des services ministériels au profit des préfets même s'il y a des progrès à faire pour une meilleure appropriation commune des enjeux. Il entamera prochainement un tour de visites des services dans les régions pour évaluer les situations y compris en rencontrant les représentants des personnels localement.

Il s'engage à ce que le projet stratégique de l'administration territoriale de l'État, PSATE 2022-2025, figure à l'ordre du jour d'un prochain CTM. *(Un simple courrier de transmission aux organisations syndicales leur demandant de faire part de leurs éventuelles observations paraissait un peu léger pour le sujet ! > [Accéder aux documents](#))*.

Suite à l'intervention de la CGT sur la situation des agents MTE en DDT-M qui se sentent abandonnés par leur ministère (travaillant pour des services sous la coupe du ministère de l'Intérieur, subissant les affres des désorganisations incessantes de par les transferts de missions et les mutualisations > travail en mode dégradé, perte de sens, souffrance...), il a réaffirmé que le « lien Central / territorial était important » et complété ses propos sur sa tournée en région en ajoutant « et en département ».

La CGT fustige la transformation en cours du pôle ministériel en administrations centrales et établissements publics, avec des directions régionales réduites à peau de chagrin. Elle revendique :

- des DREAL renforcées pour assurer un pilotage des politiques publiques, produire des analyses et des études à l'échelle régionale et organiser l'appui et la coopération entre les DDT-M sur le terrain (pas des entités auxquelles on soustrait peu à peu leurs prérogatives !)
- des DDT-M qui soient des directions techniques départementales de plein exercice dans tous les domaines d'intervention qui relèvent des politiques publiques de nos ministères. (pas des antennes de préfectures !)

Quel écart entre l'affichage d'un grand pôle ministériel doté d'un ministère dit de « cohésion des territoires » qui poursuit en réalité le dépeçage de ses services territoriaux ! Quelles conséquences sociales désastreuses pour les personnels de nos ministères, en tant qu'agents, citoyens et usagers avec la politique menée en termes d'aménagement du territoire, d'urbanisme, de logement, de transport, d'environnement... qui ne fait qu'amplifier les inégalités territoriales !

Transfert des missions FEADER (Décision du MAA)

Le SG n'a pas la réponse sur la confirmation d'un transfert uniquement de masse salariale et non pas d'ETP (agents) mais il va la donner.

Des collègues MTE en DDT-M sont affectés sur ces missions. L'information est importante pour les agents concernés mais aussi pour prendre la mesure de l'impact de ce nouveau transfert sur le fonctionnement des services et donc sur l'ensemble des personnels.

Loi 3 DS

Le SG ne ferme pas la porte à la désignation d'un interlocuteur spécifique réclamé par la CGT qui pourrait être un ou une chargé-e de mission notamment sur le suivi des transferts. Sur la connaissance des réseaux et infrastructures (10 000 km de routes nationales et des voies d'eau) pouvant être transférés aux collectivités, le SG se retranche derrière le fait que « l'encre de la loi n'est pas encore sèche » et qu'il faut donc attendre les arbitrages.

Mais les agents savent bien que ce qui n'attend pas ce sont les tractations entre collectivités territoriales au sein des régions pour se répartir les réseaux, ce qui donne parfois lieu à des combats féroces... La désignation d'un référent ministériel sur le sujet doit répondre à notre demande de transparence sur l'évolution des transferts qui impacteront les services et les personnels ; personnels qui de plus en plus agressés dans le cadre de leurs fonctions, doivent faire face au mécontentement des usagers quant au niveau de service rendu. Transférer le manque d'effectifs ne résoudra pas les problèmes !

La CGT est contre cette loi, mais demande que les transferts qui pourraient avoir lieu puissent donner toutes les garanties aux personnels, tant sur les missions, que sur les emplois, la rémunération, la retraite, le service actif et les conditions de travail avec la prise en compte des risques professionnels par des mesures de réparation et de départ anticipé.

Bascule des corps techniques au RIFSEEP

RIFSEEP 2021

Le DRH affirme avoir fourni aux directions le kit complet d'information aux agents, mais devant nos indications contraires, prend note du manque d'information faite aux agents. Persuadé que tous les agents avaient reçu une notification individuelle, il s'étonne que ses instructions n'aient pas été suivies et s'engage à relancer les services à ce sujet.

La CGT rappelle que les agents sont en droit de réclamer les informations qu'ils leur manqueraient pour être en mesure de comparer l'ensemble des éléments de rémunération indemnitaire avec les données ci-dessous :

- CMI et ISS 2020 / IFSE et CIA 2021
- Explications relatives aux calculs réalisés par l'administration (avec en sus le détail de la prise en compte dans la bascule d'un changement d'échelon, d'une promotion, mobilité ... si intervenu-e-s en 2021)
- Le total (somme effectivement perçue) devant faire apparaître un gain indemnitaire minimum correspondant aux montants figurants à l'annexe de la décision ministérielle du 10 novembre 2021, à savoir :

Montant des gains minimums en 2021

Emploi / corps / grade	AC/SD Idf	SD
Chef de service	100 €	100 €
ITPE HC	700 €	700 €
ICTPE G1 - ITPE G2 - IDTPE	200 €	200 €
ITPE (grade)	300 €	300 €
TSCDD - TSPDD	325 €	200 €
TSDD (grade)	500 €	250 €
Corps des dessinateurs	100 €	100 €
Corps des ETST	100 €	100 €

Bascule des corps techniques au RIFSEEP (suite)

Modalités de gestion du RIFSEEP

Le DRH informe que le cycle de réunions sur les modalités de gestion du RIFSEEP pour les corps techniques débutera le 09 mars. La CGT fait part de sa consternation sur le calendrier au regard du peu de temps impartis aux négociations et à la mise en œuvre des dispositions par les services, obligés encore une fois de travailler dans la précipitation.

La CGT opposée à la bascule au RIFSEEP, mesure contrainte et brutale, constate l'impréparation de l'administration pour sa mise en œuvre et en redoute les conséquences pour les agents.

Action sociale

Le SG admet que le maintien de l'action sociale ministérielle pour les agents transférés aux secrétariats généraux communs (SGC) semble bien compromis. Il ajoute que l'action sociale doit faire l'objet d'un dialogue permanent avec les services cibles en cas de transfert.

La CGT demande au SG d'intervenir à nouveau auprès du ministère de l'Intérieur pour que les collègues transférés aux SGCD ne perdent pas le bénéfice de l'action sociale ministérielle, droits qu'ils auraient gardés sans la mutualisation des fonctions supports imposée ; et ce même si la première intervention du ministère a été infructueuse.

Concernant les DIR et les DIRM, le DRH indique qu'une analyse est en cours et qu'une décision devrait intervenir au printemps.

La CGT estime que le recul de l'action sociale ministérielle dans les services transférés qui porte préjudice aux agents est bien un signe de l'incapacité à défendre les spécificités ministérielles ... Ce recul intervient dans un contexte de régression des salaires, alors que l'avancement d'échelon compense les pertes de pouvoir d'achat. A l'origine l'avancement d'échelon permettait de reconnaître l'expérience acquise des agents !

Statut VNF des personnels d'exploitation à VNF

Le SG défend la légitimité de la création d'un statut pour les personnels d'exploitation affectés à VNF. Le DRH est dans l'obligation d'annoncer de prochaines réunions sur la réforme statutaire des personnels d'exploitation au Ministère de la Transition Écologique.

La CGT s'oppose à ce projet de création et se prononce contre l'existence de deux statuts voulus par le MTE et VNF, l'un pour les PETPE au MTE et l'autre pour VNF sous prétexte d'un meilleur régime indemnitaire pour certains agents acceptant le COP (Contrat d'Objectifs et de Performance 2020-2029 qui supprime des emplois et des missions tout en dégradant les conditions de travail). C'est une fragilisation du statut unique actuel avec l'introduction d'un régime indemnitaire s'apparentant au RIFSEEP qui ne reconnaîtrait pas la spécificité des missions des personnels d'exploitation confrontés à la pénibilité et la dangerosité de leurs missions.

Centres de gestion financière

Le DRH indique qu'il est trop tôt pour établir un état des lieux sur l'expérimentation en Haut-de-France. Concernant le Grand-Est il ne peut écarter l'idée que le ministère de l'agriculture la retienne comme région test tout comme une autre. Le guide pour l'accompagnement des agents devrait paraître d'ici quelques semaines.

Le guide fortement attendu et promis lors d'un précédent CTM ne devrait paraître que fin février / début mars pour une mise en œuvre en avril ... Les personnels concernés apprécieront ...

Examen des points à l'ordre du jour

POINT n°1 (pour avis)

PV des CTM des 27 mai et 09 juillet 2021

Votes unanimes « **pour** » des organisations syndicales.

POINT n°2 (pour avis)

Projet d'arrêté désignant l'opération de restructuration relatif au transfert de la liquidation de la fiscalité de l'urbanisme et ouvrant droit aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents et aux dispositifs de ressources humaines

VOTE

Pour : UNSA, CFDT **Contre** : / **Abstention** : CGT, FO, FSU

Ce transfert s'effectue dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État qui avait été acté dans la loi de finances pour 2021. Cette réorganisation, doit être mise en oeuvre à compter du 1er septembre 2022. Le pilotage est assuré par les services de la DGFIP et du MTE (DRH et DHUP) avec le transfert d'agents du MTE vers les services de la DGFIP en trois étapes (1ers septembre 2022, 2023 et 2024) et le repositionnement d'agents sur de nouvelles missions.

Le secrétaire général a balayé l'idée que le difficile accès aux démarches en ligne pour certains utilisateurs puisse être un frein étant donné la fréquence de celles-ci. Il estime que l'information faite aux agents a été suffisante par le biais de webinaires ou de portes ouvertes et à l'appui d'enquêtes d'intention effectuées auprès des agents. Il rappelle que cette opération est basée sur le volontariat des agents de se positionner sur un poste transféré. Il est d'accord pour prolonger le travail au sein du COSUI qui devrait se réunir le 25 février. Un report de la date limite des dépôts de candidatures est effectué au 14 mars.

Une fois de plus, nous constatons l'écart d'analyse de la situation entre ce qui est présenté par l'administration et le ressenti des personnels concernés (voir la déclaration CGT ci-après).

L'amendement de la CGT consistant à prolonger la période de couverture à 3 ans pour chaque vague de transfert de personnels a fait l'objet d'un avis défavorable de l'administration et d'un vote favorable de toutes les organisations syndicales excepté la CFDT qui s'est abstenue.

La CGT a néanmoins obtenu l'engagement ferme du secrétaire général de reprendre un arrêté à échéance des 3 ans afin d'allonger en conséquence la période de couverture des mesures d'accompagnement pour les agents.

Comme pour chaque arrêté de restructuration ouvrant des droits aux agents, la CGT s'abstient même si elle n'adhère pas à la réorganisation concernée pour ne pas pénaliser les agents.

Déclaration CGT lue en préalable à l'examen du point n°2 :

D'ici quelques mois, le transfert de la taxe d'aménagement devrait être opérationnel. Dans un premier temps 16 préfigurateurs rejoindront les rangs de la DGFIP, 159 en 2023 et 115 en 2024. Les critères de sélection de ces agents ne sont pas connus et restent pour la plupart encore obscurs. Une réforme qui n'a pas d'objectif particulier ni d'ambition. Séparer ces contributions d'urbanisme de l'activité du droit

des sols n'a pas de sens. Les missions des instructeurs de la fiscalité d'urbanisme sont étroitement liés à l'activité DS.

Cet outil de financement des équipements publics est accompagné d'un service de conseil auprès des collectivités. Les missions des agents des DDT n'a été considéré que du niveau du calcul de taxe. Alors que la mission est beaucoup plus importante, tel que accompagnement les pétitionnaires et les collectivités territoriales, cette notion ne semble pas avoir été prise en compte dans les futures activités de la DGFIP. 16 préfigurateurs au 1^{er} septembre 2022, cela nous semble plus que juste pour répondre aux sollicitations des pétitionnaires et collectivités.

Un grand risque de blackout pèse sur la fiscalité de l'urbanisme. Le fait générateur de la taxe deviendra, la déclaration de fin de travaux, au lieu de l'obtention de l'autorisation d'urbanisme.

Quand on connaît les difficultés pour parvenir à recevoir une attestation de fin de travaux, il faudra prévoir plus de fonctionnaires ?

Les nouvelles missions des agents transférés seront renforcés par de nouvelles. Pourquoi vouloir en ajouter, puisque l'activité se suffit à elle-même ? Vous nous répondrez que la nouvelle application robotisée (GMBI « Gérer Mes Bien Immobiliers »), va tout faire automatiquement. Cette application va surtout amplifier la fracture numérique et l'inégalité entre les citoyens. Nous vous invitons sur ce point à regarder les derniers chiffres de l'Insee sur l'illectronisme, ce qui représente 17 % de la population Française et c'est 38 % des usagers qui manquent d'au moins une compétence numérique de base. Une personne sur quatre ne sait pas s'informer et une sur cinq est incapable de communiquer via Internet. Ce nouveau mode du tout numérique, renforce une fois de plus les inégalités sociales. Aucune démarche administrative ne devrait être accessible uniquement par voie dématérialisée.

Concernant l'amendement que vous proposez avec la rédaction qui suit : « Le bénéfice de ces dispositions est ouvert à compter du 1er septembre 2022 pour une durée de trois ans. »

Sur ce point, nous ne voterons pas favorablement en nous abstenant et nous vous proposerons une version différente à l'article 4 de l'arrêté. Il faut tenir compte de l'échelonnement sur trois années et garantir les droits aux dispositifs indemnitaires pendant 3 années pour les agents transférés en 2023 et 2024.

POINT n°3 (pour avis)

- **Projet de décret portant transfert à l'Office français de la biodiversité (OFB) de l'activité, des biens, droits et obligations de l'Etat en matière de laboratoires d'hydrobiologie**

- **Projet d'arrêté de restructuration**

VOTES

Décret de transfert

Pour : / Contre : FO, CFDT, FSU Abstention : CGT, UNSA

Arrêté de restructuration

Pour : / Contre : CGT, FO, CFDT, FSU Abstention : UNSA

Ce transfert annoncé brutalement en mars 2021 est la poursuite de la vente à la découpe des missions des DREAL. Des réunions du Comité de suivi (CoSui) se sont tenues entre octobre et décembre 2021 mais beaucoup d'informations sur les missions et les conditions de transfert des 77 agents (sur un total de 86 exerçant dans les labos) restent sans réponse ou sont inquiétantes. Plusieurs chantiers sont en cours. Une convention de mise à disposition collective des agents est annoncée pour une mise à disposition à l'OFB à partir de septembre 2022 et un transfert prévu au 1er janvier 2023.

D'entrée, la CGT a fait une déclaration liminaire reprenant les principaux points d'incertitude ou de désaccord (*voir ci-dessous, en fin de ce compte-rendu*).

Elle dénonce le manque de transparence depuis l'annonce du transfert. Le déficit d'information a été criant, avec des différences d'une DREAL à l'autre qui a généré des inquiétudes et de l'anxiété pour l'avenir. Les agents auraient dû être informés régulièrement, consultés sur les projets en cours et associés aux décisions. Le premier comité de suivi avec les organisations syndicales a été organisé plus de sept mois après l'annonce du transfert et n'a pas permis d'apporter les réponses attendues par les personnels concernés.

Le secrétaire général admet le long délai d'arbitrage. Selon lui, le transfert de missions des DREAL vers un établissement public comme l'OFB ne doit pas être vu comme une perte de compétence pour l'État en général mais une unification de leur lieu d'organisation. Les DREAL conservent toute leur importance.

La « sanctuarisation transitoire » (sic) des effectifs de l'OFB, qui est prévue en 2022, doit lui permettre d'assurer la pérennité des missions.

Le transfert des salaires sera inscrit au PLF 2023. L'année de décalage de l'ISS sera payée en une seule fois. Le transfert budgétaire de l'IFSE se fera au 1^{er} janvier 2023.

Concernant les TSDD, le DRH indique qu'ils seront en position normale d'activité et qu'ils peuvent demander un détachement dans le corps des techniciens de l'environnement que l'OFB, soi-disant, instruira... autant dire franchement qu'aucun détachement ne sera accepté.

Les fiches de postes sont en cours de finalisation avec pour échéance fin février/début mars, dont 9 seront établies pour les agents qui demeureront en DREAL. L'écart entre les ETP (74,1) le nombre de fiches de postes (77) est dû aux temps partiels.

La CGT est opposée à ce transfert sur le fond car elle estime que celui-ci participe de la vente à la découpe des DREAL, services déconcentrés du ministère en danger, sans engagement de moyens à long terme pour l'OFB. Mais eu égard au ressenti des agents qui n'en peuvent plus d'attendre une stabilisation de la situation, et dont certains sont relativement soulagés de la direction prise, la CGT s'est abstenue sur le texte du décret, plutôt que de voter contre.

A l'inverse, même si la CGT s'abstient habituellement sur les arrêtés ouvrant des droits aux agents dans le cadre des restructurations pour ne pas les pénaliser, elle a ici fait part de sa désapprobation en votant contre. En effet, la CGT a déposé plusieurs amendements notamment pour sécuriser l'intégration des ouvriers des parcs et ateliers (OPA) dans le dispositif et pour porter à 3 ans au lieu de 2 la durée de couverture de l'arrêté de restructuration. Si elle a obtenu gain de cause concernant les OPA, le secrétaire général a refusé, malgré les nombreuses interventions, unanimes, des organisations syndicales, l'allongement de la durée de couverture de l'arrêté à 3 ans au motif que le délai de 2 ans serait suffisant. Nous ne partageons pas cette affirmation eu égard aux effets induits à plus long terme des transferts pour les personnels. La durée limite de 3 ans permise par le décret de 2019 est habituellement appliquée pour les autres restructurations au sein du ministère.

La CGT considère la posture du secrétaire général comme une provocation et un mauvais signe envoyé aux personnels concernés, ce qui n'est pas de nature à les rassurer. Néanmoins, dans l'intérêt des agents subissant cette restructuration (tant à l'OFB que dans les DREAL), elle a obtenu du secrétaire général après le vote du texte un engagement de clause de revoyure en CTM à l'issue des deux ans pour étudier la prolongation de la période de couverture des mesures d'accompagnement.

Déclaration CGT relative au point sur le transfert des laboratoires d'hydrobiologie à l'OFB :

Monsieur le Secrétaire général,

*Vous êtes bien placé pour savoir que ce transfert a longtemps été incertain et les quelques 86 collègues recensés par vous à ce jour, « baladés » depuis au moins 2017 dans un entre-deux très inconfortable, sont désormais, pour beaucoup, soulagés d'un choix enfin formalisé et qui se précise. Certains même se disent plutôt satisfaits de rejoindre l'OFB. Car là au moins, les compétences scientifiques, écologiques et techniques ne sont pas regardées en chien de faïence... D'autre part, une fois admis ce principe, le rattachement puis l'intégration aux services « Connaissance » des Directions régionales de l'OFB des mêmes régions est logique et aura des bénéfices en terme d'échanges, de métier et de gestion de la qualité, comme déjà exposé par divers protagonistes et à diverses reprises. Ceci pour **les aspects positifs**.*

*A l'inverse, il reste beaucoup de problèmes à éclaircir et à régler. **Nos critiques, réserves et questions portent sur les points suivants :***

- comme à chaque fois, ce type d'opérations s'effectue en toute amnésie, sur la base des effectifs en cours, qui sont dégradés, sans le moindre ré-examen des véritables besoins en moyens humains. Or on a besoin de plus de postes pour bien travailler en régie et indépendance sur l'hydrobiologie des cours d'eau, tout comme sur les échantillonnages de poissons et la surveillance des étiages : les services Connaissance des DR OFB, aux missions doublées depuis la création de l'OFB avec l'arrivée de pans de la biodiversité terrestre, constatent l'augmentation des pressions sur les rivières et les zones humides : raréfaction et réchauffement de l'eau, étiages plus longs, retenues pour l'irrigation agricole en cours de réalisation, accroissement des petites usines hydroélectriques promues au rang de solution à notre consommation énergétique déraisonnable, toutes choses qui vont aggraver l'état des cours d'eau, déjà mauvais, car la France flirte avec les 65 % de masses d'eau en état écologique et chimique moins que bon, pour un objectif DCE en 2027 de 100 % de bon état, en théorie...

- Quel est l'impact sur les DREAL du départ des laboratoires, ainsi que sur la poursuite d'un exercice de leurs compétences en matière écologique et technique dans divers domaines ? On a entendu au CoSui n°2 des propos sur une spécialisation dans une forme de pilotage stratégique des DREAL, par opposition à des compétences et missions de nature technique possibles à l'OFB. Sauf que l'OFB a aussi un rôle d'orientation technique voire politique dans plusieurs domaines : dans ces conditions, quelle sera la spécificité des DREAL à terme ? On a aussi entendu, lors du CoSui n°3, l'administration insister sur le bien-fondé des missions d'hydrobiologie à l'OFB pour être en capacité de contrôler les prestataires des marchés publics des Agences de l'eau : si c'est là toute l'ambition de cette opération, cela augure mal de la suite, d'autant que les labos DREAL font déjà cette partie de leurs tâches et ne le feront ni mieux, ni moins bien, une fois transférés... Que restera-t-il aux DREAL d'incontestable et de solide pour justifier la poursuite de l'ensemble de leurs missions, et donc de leur maintien en termes de force d'intervention ?

- Autre point, l'ISS des TSDD et des ITPE du MTES qui rejoindront l'OFB, soit 54 personnes sur un total actuel de 77 : il est indispensable de l'étaler sur 6 années, faute de quoi l'impact financier pour ces collègues ne vous permettra pas d'afficher sans rougir une opération blanche, leitmotiv rassurant de toutes vos interventions. Cet impact sera autant fiscal qu'au niveau des prestations sociales, et se chiffrera à plusieurs milliers d'euros annuels par foyer. Comment ce qui est possible pour près de 20 000 agents (TSDD) des mêmes corps amenés à basculer dans le RIFSEEP courant 2022 ne le serait pas pour quelques dizaines d'entre eux ? Ce n'est pas compréhensible. Ces collègues ne doivent pas être les dégâts collatéraux du bombardement au RIFSEEP ;

- le détachement sur le corps des Techniciens de l'Environnement est refusé à ce stade et seule la PNA est mise en avant par l'administration : nous ne sommes pas d'accord. Il n'y a pas de raison de laisser ces agents dans la situation la moins favorable, alors qu'on n'hésite pas à détacher sur corps des TSDD

les TE provenant d'un établissement public qui mutent dans d'administration centrale ou en services déconcentrés : halte au sens unique. Nous demandons aussi la possibilité d'intégrer le corps des TE pour les agents qui le voudront et n'avons eu aucune réponse explicite sur ce point. Il faut ré-examiner le sujet : détachement, intégration directe... Quelle est l'explication (réglementaire ? budgétaire ?) de votre refus ? On demande beaucoup d'effort de changement aux agents et ils ont longtemps mariné dans une incertitude néfaste, alors nous ne voyons pas pourquoi la politique « maison » ne changerait pas pour améliorer leur sort. On va leur demander aussi de s'intégrer au nouvel établissement, sans toutes les clés, statutaires notamment. Ce qui est sûr, c'est qu'ils n'apprécient pas l'ambiance diffuse de suspicion d'un « effet d'aubaine », expression bien connue et méprisante, répétée en boucle à la création du quasi-statut de l'environnement, à la naissance de l'AFB.

- Par ailleurs, comment expliquez-vous à des OPA, alors qu'ils sont affectés et exercent leurs missions sur des emplois permanents dans un service du ministère de la transition écologique, qu'ils seront mis à disposition sans limitation de durée de ce même ministère ? C'est incohérent. Le décret n°65-382 du 21 mai 1965 relatif aux OPA, dans son article 2 prévoit d'affecter les OPA dans les services et les établissements publics relevant du ministère chargé du développement durable et des transports. L'OFB est un établissement public relevant du MTE. Pourquoi se refuser à respecter les textes à faire des choses simples, à l'ère du slogan de la fausse « simplification », juste brandie pour justifier le retrait de l'Etat et satisfaire le monde de l'entreprise ?

- Autre question : quel est l'impact du transfert de l'unique collègue contractuel en CDI dans le quasi-statut de l'environnement ? Là encore, il y a matière à douter que ce collègue en sortira gagnant.

- Concernant les implantations immobilières, aucun déménagement dans des locaux OFB n'est prévu dans les deux ans suivant le transfert, bien que ce soit semble-t-il l'objectif à terme. Afin d'avoir une chance de mettre en œuvre la PRS pour les agents susceptibles d'y prétendre, il faut étendre la durée de l'arrêté du nombre d'années nécessaire à l'application de ce dispositif. Nous savons qu'il y a déjà fort à faire et de grosses difficultés immobilières - et de charge de travail en interne OFB - suites à la fusion AFB-ONCFS : des difficultés qui ne sont pas près d'être résorbées.

- Il existe un doute sur l'exactitude des effectifs à transférer, comme cela a été souligné lors du dernier CoSui : avez-vous pu vérifier que le compte y est ?

- Un volume de 2 ETP pour certaines fonctions de portée nationale sera réparti sur plusieurs agents, sur la base du volontariat. Ces missions seront proposées au moment du pré-positionnement. Or d'une part, le fait que la DSUED de l'OFB pense assurer le système qualité avec aussi peu d'ETP nous pose question, car il y a des procédures qui sont propres à chaque laboratoire et qui demanderont du travail en local. D'autre part, il faudra assurer une répartition équilibrée de ces 2 ETP pour ne pas trop impacter le temps de travail de laboratoire des agents volontaires. Nous attendons de voir le résultat mais l'équation semble compliquée.

- Concernant la gestion de la qualité des données, nous avons compris que la convergence vers un système unique est décidée pour 2024, et qu'elle serait suivie d'une demande de validation par le Cofrac sous une forme non encore définie. D'ici là, il y aurait transfert des conventions d'accréditation DREAL à l'OFB sans changement, soit au 1er septembre 2022, soit au 1er janvier 2023. Avez-vous des précisions à ce sujet ?

- Les chefs des services connaissance OFB vont forcément voir croître le travail d'encadrement et le travail administratif avec ces transferts, au risque de voir disparaître le temps qu'ils pouvaient encore consacrer à des missions à caractère scientifique ou technique. Ce sera une perte de qualité dans l'exercice de leur métier et nécessitera une nouvelle adaptation, et cela pose la question de la reconnaissance du caractère de restructuration pour ces agents. On nous dit que ces chefs de service

auront un entretien individuel mais pas de pré-positionnement. La restructuration a déjà été refusée à une partie d'entre eux lors de la création de l'OFB ; avec l'évolution significative de leur poste, spécialement pour ceux qui voient leurs effectifs doubler, et aussi pour ceux qui prendront en charge le rôle de chef de laboratoire ou de responsable qualité, il n'est pas acceptable de leur refuser le bénéfice des dispositifs de restructuration.

- Pour finir, le calendrier de ce transfert à marche forcée est tendu de toutes part, et ne serait-ce que ces jours-ci, le cadrage des fiches de poste annoncé n'est pas diffusé à l'OFB, ce qui percutera les congés des

chefs de services « Connaissance », qui disposaient dès le départ d'une fenêtre très restreinte pour y travailler... Autre facteur de tension se rajoutant à l'urgence ambiante, dans ce processus à marche forcée dont même la plus haute administration de l'OFB nous fait bien comprendre qu'elle le subit et qu'elle est bien obligée d'y mettre les bouchées double...

Avouez que tout cela fait beaucoup de facteurs opposés à la sérénité dont aurait besoin un rapprochement dans de bonnes conditions, qui permettrait d'exercer ces métiers hautement techniques avec le maximum d'efficacité et de satisfaction. **Deux ans à peine après la fusion loin d'être digérée de l'AFB et de l'ONCFS**, avec son cortège de mal être et de Troubles Socio-Professionnels (TSP), nous ne sommes pas sortis du cadre **des restructurations violentes** qu'a connu notre ministère **depuis près de quinze ans**.

