



## Entrevue du 7 juin 2023 entre les cabinets du Ministre et les syndicats de l'OFB

*Orléans, le 9 juin 2023*

Suite à la nomination d'Olivier Thibault au poste de DG de l'OFB le 5 juin 2023, les 5 OS représentatives ont été conviées à une entrevue d'une heure trente pour exposer les problèmes et leurs revendications relatifs à l'OFB.

Toutes les OS étaient présentes ; la CGT Environnement était représentée par V. Vauclin.

Côté administration, il y avait Anthony Luson (directeur adjoint du cabinet de M. Béchu), Anne Thauvin (conseillère sociale auprès du Ministre délégué chargé des Transports), Olivier Debaere (conseiller Faune sauvage, Biodiversité et Paysage au cabinet de la Secrétaire d'Etat chargée de l'Ecologie) et D. Charissoux, DGD Ressources de l'OFB, le nouveau DG rencontrant de son côté nos collègues à Brest le même jour.

Voici les points que nous avons abordés côté CGT, sachant que certains de leurs aspects ci-dessous n'ont pas été détaillés par souci de concision et de gestion du temps collectivement partagé, ou parce qu'une autre OS intervenue avant nous les avait déjà assez développés à notre sens.

1. L'écart / choc de domaines de compétence et d'intervention, de pratiques et d'imaginaires professionnels donc au sens large, de cultures entre les deux établissements fondateurs (l'AFB et l'ONCFS) n'est évidemment pas résorbé après 3 ans d'existence.

Une partie des agents ont subi des réorganisations de leur service assez déstabilisante, d'autres collègues sont inquiets des évolutions en cours ou prochaines de l'établissement et d'un recentrage plausible sur des missions centrées plus « biodiversité » et moins « usages », compte tenu du Contrat d'Objectifs et de Performance. Le malaise et le mal être sont donc perceptibles à très large échelle, dans les services départementaux en particulier, où les écarts étaient sans doute les plus grands. La direction générale, qui a le plus d'information sur l'ampleur des difficultés, garde soigneusement ces informations et les minimise face aux OS.

Nous intervenons ou sommes intervenus aussi dans des cas d'agressions et de maltraitance psychologiques caractérisées dans certains services, indignes d'un établissement public moderne, et qui ne sont pas correctement traités par la hiérarchie à ses différents niveaux.

2. Le sous-effectif est flagrant : nous avons rappelé notre estimation de 800 postes supplémentaires (400 au siège, 400 dans les régions et départements) qu'il serait nécessaire de créer. Cette estimation, même approximative, ne nous semble pas moins valide aujourd'hui que lors de sa diffusion aux collègues en 2022.

La surcharge et les souffrances qui découlent du sous-effectif, et la démotivation et le retrait comme réflexes fréquents de protection, sont généralisés :

- dans les services départementaux (SD): bien des collègues en sont réduits à ne pas constater certaines infractions compte tenu du temps de rédaction et de traitement (incompressibles) qui sont nécessaires ensuite,
- dans les parcs naturels marins, malgré quelques renforts obtenus depuis la naissance de l'OFB,
- dans les directions régionales, chargées notamment de la coordination des SD et de la transmission des orientations nationales,
- dans les services centraux, à la DRH (avec par exemple la gestion des corps d'ATE et de TE transférée par le ministère, les nombreux cas de souffrance au travail à gérer tant bien que mal...), dans les fonctions support, dans les Directions générales déléguées (connaissance, actions scientifique, police, mobilisation de la société...).

Ce manque de postes contraste avec la politique de communication tout azimut de l'établissement : si elle peut faire rêver les gens, la réalité interne est moins verte.

A noter le cas de la mer, dont les problématiques sont encore moins bien couvertes que dans autres domaines : le déficit de postes hérité de l'Agence des Aires Marines Protégées (fusionnée en 2017 dans l'AFB) aurait dû être résorbé par l'OFB. La prévalence anormale des postes précaires également, alors qu'il s'agit de missions permanentes. Et la réorganisation récente de ce domaine n'améliore pas les choses.

Des recrutements significatifs permettraient donc d'alléger la charge mais aussi de contribuer à la dilution progressive des deux grandes « cultures » préexistantes. Au regard de ces besoins, le *statu quo* sur les effectifs obtenu depuis la création de l'OFB n'est qu'une très maigre consolation. La comparaison avec des organismes analogues en Europe n'est pas non plus en notre faveur (*Environment Agency* au Royaume uni : plus de 10 000 agents.)

3. Le déficit de traitement sérieux des problèmes d'environnement et de biodiversité par l'Etat français est clairement perçu par les agents de l'OFB. Il est beaucoup question de biodiversité dans les discours, mais les décisions et arbitrages sont en faveur de l'activité économique de court terme. Ceci traduit peut-être la résultante des forces au niveau sociétal, mais n'exonère pas nos dirigeants de leur responsabilité.

A ce sujet, la note interne de service récente sur le contrôle des applications d'insecticides suite à l'arrêté « pollinisateurs » de 2021 est illustratif de l'inféodation de l'OFB au ministère de l'agriculture (intensive), lui-même permissif à l'endroit des arboriculteurs : nous nous sommes posés la question de communiquer à ce sujet suite au papier des collègues de l'UNSA et à l'article du Monde du 5 mai. La cohérence d'un Etat gestionnaire des affaires a prévalu sur l'indépendance, ici toute théorique, des inspecteurs de l'environnement et sur leur strict pilotage par la Justice...au détriment de l'environnement. Le message est clair.

Un autre exemple récent est l'incendie de nos locaux à Brest consécutif à une manifestation très peu encadrée de marins pêcheurs (contrastant avec la répression des points de vue et manifestations environnementalistes), profession que le secrétaire d'Etat à la Mer défend inconditionnellement au mépris, parfois explicite, du plan européen pour une pêche durable et des mesures de protection dont les agents de l'OFB sont chargés. Au-delà des messages internes de soutien, aucune expression

publique du Ministre de la transition écologique n'est venue appuyer les agents de l'OFB. Un autre indice de soumission de principe aux activités économiques, même les mois « durables »<sup>1</sup> d'entre elles.

4. De manière plus spécifique, plus de 600 collègues relèvent d'un statut récent (2017) mais indigne dès sa naissance : le « quasi-statut des contractuels de l'environnement ». Bercy et la Fonction publique ont soigneusement évité qu'il soit du niveau du statut des contractuels des agences de l'eau. Il plombe la carrière de collègues qui occupent des postes-clés dans l'OFB et constitue une discrimination vis-à-vis des statuts de fonctionnaires, avec entre autres des taux indécemment faibles de promotion et d'avancement et un régime indemnitaire indigent.

Il doit être impérativement repris et substantiellement amélioré. L'inégalité de traitement avec d'autres collègues fonctionnaires assurant des missions identiques n'est pas acceptable.

5. Enfin, l'accès à la prime de restructuration de service (PRS) n'est possible que jusque fin 2023, alors que de nombreuses modifications immobilières et changements de résidence administrative vont se poursuivre après : l'arrêté doit donc être prorogé jusqu'à la fin de 2026 pour que les agents puissent en bénéficier, s'ils remplissent les conditions.

*La prise de parole de chacune des OS et les quelques débats qui s'en sont suivis n'ont pas permis aux cabinets de répondre point par point, ce qui n'était pas d'ailleurs l'objectif de l'entrevue.*

*Les messages portés par plusieurs OS sur la souffrance au travail et la nécessité de bénéficier de postes supplémentaires semblent avoir été entendus, sans garantie d'efficacité.*

---

<sup>1</sup> Nous avons bien conscience de l'ambiguïté, recyclé par le monde de l'entreprise, du terme « durable » et plus encore, du « développement durable » qui sert souvent de paravent au souhait de faire durer à tout prix le développement, *alias* la croissance d'un PIB indétrôné.