



Elections professionnelles 2022

Commission consultative paritaire ministérielle (CCPM)
des agents du quasi-statut des établissements publics de l'Environnement

Commission consultative paritaire locale (CCPL)
des agents contractuels de l'Office français de la biodiversité

Profession de foi

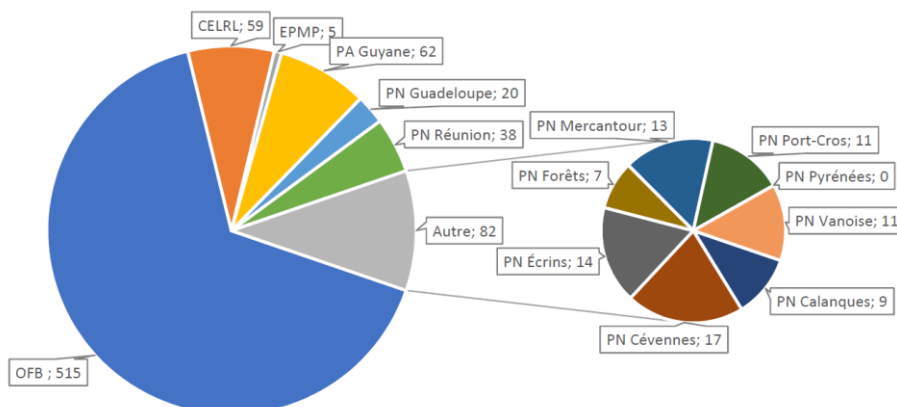
La CGT, ce sont des **valeurs connues et reconnues** qui nous guident et constituent notre marque de fabrique. Nous militons depuis toujours pour **le progrès social, un juste partage des richesses, des conditions de travail dignes et des rémunérations décentes pour tous les salariés, l'égalité de traitement entre les femmes, les hommes et tous les travailleurs**. En particulier, nous combattons obstinément **toutes les formes d'injustice et d'inégalité**.

Au niveau des CCP, cela se traduit par deux *leitmotivs* : lutte contre la précarité et équité entre les agents titulaires et non-titulaires.

Les attributions de ces deux commissions :

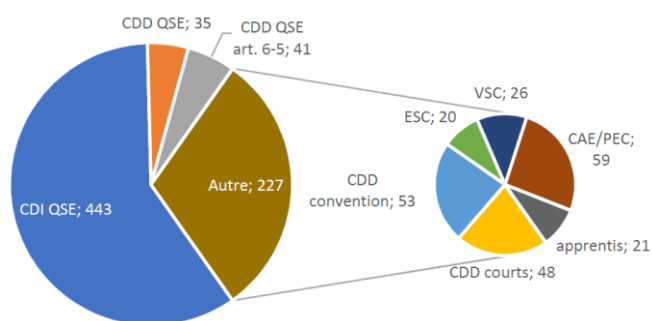
	CCP Ministérielle	CCP de l'OFB
Agents concernés	Contractuels régis par le quasi-statut, dans les différents établissements concernés : l'OFB, les 11 Parcs nationaux, le Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (CELRL) et l'Etablissement public du Marais Poitevin (EPMP)	Contractuels de l'OFB sur postes permanents - régis par le quasi-statut - mais aussi en CDD sur postes temporaires, en remplacement d'un fonctionnaire, recrutés sur projet, les apprentis, en contrat « plan emploi compétences » (PEC), les volontaires et engagés du service civique
Effectifs	850 agents, sur des postes permanents	Environ 780 agents, dont 630 sous QSE
Attributions	Avis sur les avancements de carrière (promotions de catégorie, avancements de niveau et échelons exceptionnels) et sur les demandes de mobilité entre établissements, ainsi que sur les sanctions disciplinaires si la CCP locale n'existe pas ou ne peut les traiter	Procédures individuelles de licenciement et de sanction disciplinaire, ainsi que « <i>toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels</i> »

Effectifs du QSE par établissements (fin 2020 - total = 781)



Nous revendiquons une égalité de traitement entre tous les agents régis par le QSE, qu'ils soient affectés à l'OFB ou dans les autres établissements qui représentent un tiers de l'effectif, principalement dans les 3 parcs nationaux d'Outre-mer.

Contractuels de l'OFB (juin 2020 - total = 746)



Les contractuels de l'OFB constituent un patchwork de statuts divers et variés : les agents sous QSE, en CDI ou CDD, sont majoritaires, mais nous défendons également les statuts plus précaires, même en contrat de droit privé.

Notre constat est que les agents contractuels sont essentiels au fonctionnement des établissements publics de l'Environnement, à l'OFB et dans les autres établissements. Pourtant, ils continuent à être moins bien traités que leurs homologues fonctionnaires et sont souvent considérés par les administrations comme des personnels jetables et corvéables à merci.

Les attributions des CCP sont scandaleusement étriquées : ainsi les ordres du jour de la CCP de l'OFB ne concernent que des cas de licenciement d'agents d'entretien (8 depuis début 2020 et des dizaines d'autres à venir). Nous avons à chaque fois veillé à ce que les droits des agents soient respectés, que les alternatives leur soient bien expliquées et que leur indemnité soit calculée de façon transparente.

Les **rémunérations** des contractuels sous « quasi-statut » sont à des niveaux nettement inférieurs aux corps de fonctionnaires sur des métiers équivalents. Les CDD sur postes non permanents sont rémunérés en suivant une grille propre à l'OFB, calquée sur celles du quasi-statut, mais simplifiée. Les agents peu expérimentés en catégories C et B sont au SMIC. Nous avons voté contre ces modalités au rabais lorsque la note de gestion correspondante a été soumise au comité technique de l'OFB.

- ✓ Lors de chaque réunion de la CCPM, nous martelons nos revendications pour une amélioration globale et substantielle du quasi-statut. Les OS ont ainsi obtenu que les contractuels basés en Outre-mer bénéficient, comme les fonctionnaires depuis toujours, d'une majoration pour compenser le surcoût de la vie dans ces territoires.
- ✓ Au niveau de l'OFB, nous avons obtenu que le « bonus » de 250 000 € concédé par la ministre Pompili en 2021 soit concentré sur les plus bas salaires (catégories C et B), et que le reliquat soit réparti de manière homogène parmi les catégories A.

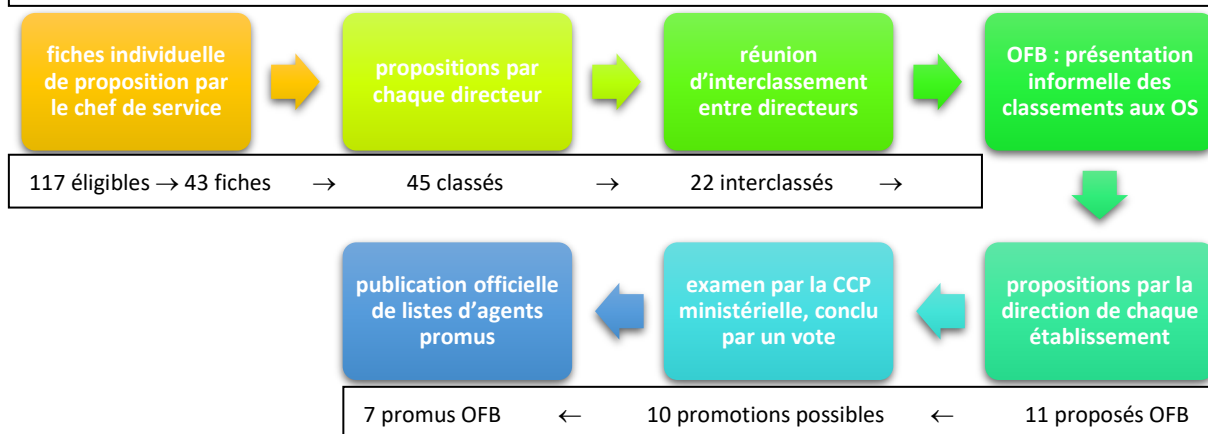
Notre revendication sur les rémunérations du quasi-statut :

- Obtenir les arbitrages budgétaires pour des **relèvements significatifs des rémunérations**, indiciaires en priorité, voire procéder à une refonte globale, compte tenu des tares de naissance de ce statut.

Les **taux de promotions et d'avancement** sont inchangés depuis la création du « quasi-statut » en 2017. La plateforme intersyndicale de mai 2019 demandait déjà d'augmenter les taux promos/promouvables pour se rapprocher de ceux des corps de fonctionnaires équivalents. En 2019, le DRH du ministère a demandé un relèvement de ces taux à partir de 2020, mais s'est heurté à refus du guichet unique de la Fonction Publique (fortement piloté par le ministère des finances) : les taux sont donc restés identiques de 2020 à 2022. La direction de l'OFB porte à présent une demande auprès de ce même guichet unique, après avoir consulté les organisations syndicales en mai 2022 pour étoffer ses arguments.

Le **processus de promotion et d'avancement** est opaque, laissant très peu de possibilité aux représentants du personnel pour intervenir dans la sélection et la désignation des lauréats :

Exemple : avancement au niveau 2 de la catégorie A des « spécialistes », au titre de 2022 : sur la base de 144 agents OFB



Les listes d'agents proposées par chaque établissement sont souvent réduites à leur plus simple expression, afin de couper court à tout débat avec les représentants du personnel.

Les **critères de la charte de gestion des promotions** sont appliqués seulement quand cela arrange les directeurs, ou bien sont interprétés de manière à parvenir au résultat escompté : promouvoir quelques agents jugés les plus « méritants » à court terme, bien souvent sans prendre en compte l'ensemble de la carrière, ni l'ensemble des agents éligibles. Pour la CGT, la notion de « mérite » est trop arbitraire et l'attribution des promotions devrait reposer sur des critères plus objectifs. Par défaut, tout agent devrait être considéré comme « méritant », tant qu'il n'a pas manifestement manqué à ses obligations une année donnée. À l'inverse, certaines propositions de l'administration apparaissent comme des compensations données à des agents qui ont dû travailler dans des conditions dégradées.

- ✓ C'est pourquoi nous avons critiqué et voté contre la charte de gestion lors de son examen en comité technique de l'OFB : trop peu de place est accordée à l'ancienneté, qui est un critère objectif et comparable ; trop de poids aux critères subjectifs liés à « la manière de servir », à la discrétion des directeurs et directrices. Nous argumentons à chaque réunion pour que l'ancienneté soit le premier critère déterminant le classement des agents, avant les critères soumis à des interprétations personnelles.
- ✓ Dans certains cas, nous avons réussi à démontrer que les choix des directeurs pour les promotions n'étaient pas compatibles avec la charte de gestion et à faire modifier un ordre de classement ou ajouter le nom d'un.e collègue injustement écarté.e. Ce sont des victoires modestes, mais elles impliquent d'étudier attentivement et longuement les dossiers qui nous sont soumis. Vos représentants CGT l'ont fait.
- ✓ Au niveau de l'OFB, nous avons obtenu que la DRH continue d'informer les OS des agents qui seront proposés à la promotion en CCPM. Même si cette réunion de « dialogue social » informelle se résume à de l'information descendante de la part de la DRH, nous pouvons au moins alerter l'administration de certaines erreurs qui pourraient priver un agent d'une chance d'évoluer dans sa carrière.

Nos revendications sur les promotions de catégorie et d'avancement de niveau :

- Que les agents soient informés des raisons pour lesquelles ils n'ont pas été retenus suite à l'interclassement (la fameuse discussion de « marchands de tapis » entre directeurs.trices) ;
- Que les établissements classent tous les agents promouvables, ou *a minima* proposent des listes d'agents plus nombreux que le nombre de promotions escomptées, sans quoi l'examen des propositions par la CCPM n'est que de la poudre aux yeux, car il consiste alors à entériner les choix unilatéraux de l'administration ;
- Un relèvement substantiel des taux pro/pros pour s'aligner sur ceux des corps de fonctionnaires et permettre de dérouler les carrières jusqu'au plus haut échelon ;
- La création d'une seconde voie d'évolution, en plus de la promotion, à savoir l'avancement sur concours ou par examen professionnel, comme cela existe dans les corps de fonctionnaires.

Nos revendications contre la précarité, les inégalités et les discriminations :

- Recruter les agents en CDI et non en CDD à chaque fois que c'est possible ; en particulier **tous les recrutements de CDD de 3 ans renouvelables dans le quasi-statut pourraient être faits en CDI directement**. C'est le choix de la DRH de l'OFB de ne pas procéder ainsi, ce qui revient à maintenir des agents en période d'essai durant 6 ans, avec la possibilité de les jeter *in extremis* comme des Kleenex !

- Favoriser l'accès à un CDI pour tous les agents en CDD, en privilégiant les candidatures d'agents qui ont déjà donné satisfaction lors d'un premier CDD.
- Ouvrir des concours d'accès aux corps de fonctionnaires, avec des nombres de places suffisants pour que tous les contractuels sur poste permanent qui le souhaitent puissent devenir titulaires de la Fonction Publique.
- Assurer **une rémunération identique et une véritable évolution de carrière** à tous les agents pour un métier donné et un niveau d'expérience donné, quels que soient leur genre, leur handicap, leur origine sociale...etc.

Pour les valeurs qui nous rassemblent, que nous défendons et que nous mettons en pratique, et pour toutes les revendications exposées ci-dessus, vous savez que vous pouvez faire confiance à la CGT Environnement.

**Choisissez des représentants qui vous comprennent et vous défendent :
votez CGT Environnement !**

Nos candidats :

CCP ministérielle :

1	Sylvain	MICHEL	Chargé de mission, pôle « mer » de l'OFB
2	Sebastien	MANNE	Chef de service, DR Grand-Est de l'OFB
3	Marie-Claude	DEMAILLY	Assistante/régisseuse, Parc Amazonien de Guyane
4	Jessica	CRILLON	Chargée de mission, PNM de Martinique
5	Jean-Marc	BAUDOIN	Chef de pôle, DRAS de l'OFB
6	Françoise	BUNCH	Cheffe de projet, DRAS de l'OFB
7	Thibault	VIGNERON	Chef de service, DR Bretagne de l'OFB
8	Marion	LANGON	Cheffe d'unité, DR Auvergne-Rhône Alpes de l'OFB
9	David	MONNIER	Chef de service, DR Grand Est de l'OFB
10	Dominique	BEAUDOU	Chargée de mission, DR PACA-Corse de l'OFB
11	Sylvain	RICHARD	Chef de projet, pôle écohydraulique de l'OFB
12	Lubica	BARZMAN ADAMISOVA	Cheffe de projet, DSI de l'OFB

CCP de l'OFB :

1	Sylvain	MICHEL	Chargé de mission, pôle « mer » de Brest
2	Jessica	CRILLON	Chargée de mission, PNM de Martinique
3	Sebastien	MANNE	Chef de service, DR Grand-Est à Metz
4	Dominique	BEAUDOU	Chargée de mission, DR PACA-Corse à Aix
5	Thibault	VIGNERON	Chef de service, DR Bretagne à Rennes
6	Marion	LANGON	Cheffe d'unité, DR Auvergne-Rhône Alpes à Bron
7	Julien	STEINMETZ	Chef d'unité, DR Occitanie à Toulouse
8	Françoise	BUNCH	Cheffe de projet, DRAS à Lempdes
9	Jean-Marc	BAUDOIN	Chef de pôle, DRAS à Aix-en-Provence
10	Lubica	BARZMAN ADAMISOVA	Cheffe de projet, DSI à Vincennes

