

FO OFB



Le 30 juin 2023

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 27 juin 2023

DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Mr Le président,

Depuis 3 ans, le dialogue social à l'OFB n'est pas à la hauteur de l'espérance des agents. Le nombre de réunions est souvent avancé pour justifier de sa qualité, mais le nombre de sujets à traiter est bien trop important pour permettre des échanges constructifs.

Nous avons enchaîné les réorganisations et les petits "ajustements organisationnels" qui accentuent ici et là un mal-être persistant.

Nous souhaitons exprimer une nouvelle fois notre profonde inquiétude face à la situation que traverse la direction des systèmes d'information (DSI). En tant que représentants du personnel, il est de notre devoir de défendre les droits et les intérêts de tous les collègues de l'OFB, et aujourd'hui, nous devons faire entendre une nouvelle fois notre voix, au vu de la détérioration de la situation à la DSI.

L'actuel directeur de la DSI ne semble avoir aucune confiance envers ses propres agents alors que c'est un élément fondamental dans toute relation de travail. Nous sommes consternés de constater que cette absence de confiance se manifeste par des décisions ayant un impact dévastateur sur le bien-être psychologique des agents. Nous déplorons également le transfert des missions des agents en poste vers des prestataires externes sans consultation préalable des agents concernés.

En premier lieu, nous tenons à souligner l'arrêt des réunions de direction et des réunions de management. Ces moments étaient essentiels pour favoriser la communication et la collaboration au sein des équipes. Cette décision fait apparemment suite au courrier intersyndical, elle est prise par les agents comme une sanction suite à leur positionnement sur le projet de direction. C'est aussi une sanction envers les chefs de service, qui n'ont pas réussi à vendre ce projet, alors que deux d'entre eux étaient « placardisés » dans l'organigramme proposé dans le cadre de la réorganisation.

De plus, la façon de faire du DSI a créé une détresse psychologique qui s'est généralisée à la plupart des agents. Les doutes constants, les critiques infondées et les mesures punitives ont sapé leur confiance en eux-mêmes et en leur capacité à accomplir leur travail de manière efficace. Ils sont confrontés à une pression constante et à un climat de travail toxique qui ne peuvent plus être tolérés. Combien d'arrêts de travail seront nécessaires avant une réaction ? On a beaucoup parlé du service relations utilisateurs et infrastructure mais désormais aucun service n'est épargné, notamment le SPED ces dernières semaines.

Pour suivre toutes nos actualités : <https://www.fo-ofb.fr>

Force Ouvrière exhorte la direction de l'établissement à prendre ces alertes au sérieux et à agir rapidement pour remédier à cette situation.

Nous demandons :

1. Un engagement clair en faveur d'un environnement de travail sain, respectueux et sans crainte, où les agents peuvent s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes.
2. La reprise immédiate des réunions de direction et des réunions de management, afin de restaurer la communication et le dialogue constructif entre la direction et les agents.
3. La mise en place de mesures concrètes pour favoriser la confiance mutuelle entre la direction et les agents, telles que des formations à destination du DSI sur la gestion de la colère, la communication et le leadership ou bien la mise en place d'une cellule de médiation.
4. Un moratoire sur les projets en cours et futurs menés par des prestataires externes. La mise en place d'une vraie politique de recrutement pour pourvoir les postes vacants en interne.
5. Un suivi régulier de la situation, en instaurant des canaux de rétroaction anonymes et confidentiels, afin que les employés puissent exprimer leurs préoccupations en toute sécurité. Nous serons d'ailleurs attentifs à ce que les dossiers des agents ayant exprimé des avis défavorables sur le projet de direction ne soient pas bloqués sur leur avancement de carrière.
6. Un cap clair à moyen et long terme, mise en place d'un agenda de programmation des chantiers et actions DSI, mise en place d'un comité de suivi et d'évaluation

En conclusion, nous ne pouvons rester silencieux face à une direction qui met en péril le bien-être psychologique et la capacité des agents à faire leur travail de manière épanouissante. Nous appelons tous les agents à se tenir solidaires et à soutenir les actions nécessaires pour instaurer un changement positif au sein de cette direction.

Au-delà de ce point DSI, le mal être et la démotivation sont perceptibles dans beaucoup de services ou directions. De nombreux agents ont déjà quitté ou continuent de quitter le navire OFB, souvent à contre-cœur, pour simplement préserver leur santé.

Il est grand temps qu'un vrai dialogue s'installe compte tenu des grands enjeux qui nous mobilisent. FO revendique que les agents soient entendus et qu'on leur donne enfin de vrais moyens humains, matériels et financiers pour mettre en œuvre leurs missions et leurs actions du quotidien. Ce n'est qu'à partir de là que les agents retrouveront du sens à leur travail et que l'OFB trouvera son cap.

Merci.

PREAMBULE

Le Directeur Général rappelle qu'il est heureux de diriger cet établissement et qu'il croit en son avenir. Il a besoin de discuter avec les différentes parties prenantes. Depuis 3 semaines, il a choisi de passer son temps à la rencontre des agents pour lui permettre d'avoir un premier retour sur les situations, notamment des fonctions supports. Il voit beaucoup de compétences et des agents passionnés mais qui nécessitent d'avoir du sens à leurs missions. La priorisation est un sujet sur lequel il faut travailler mais il voit bien les inquiétudes et la fatigue ressentie dans les services. Il va continuer ces rencontres pour s'imprégner des difficultés rencontrées. Il tient à présider l'instance car il considère que c'est un canal important d'échange.

L'établissement n'a pas fini sa construction. Il reste impressionné par l'ensemble des chantiers qui ont été construits et voit que l'établissement est porté par les ministres et ministères. Il entend les problèmes de moyens mais c'est un moment où il peut y avoir des bascules avec la stratégie nationale pour la biodiversité.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

Conscient du nombre important de chantiers à venir, le Directeur Général souhaite les faire avancer les uns après les autres, progressivement. Il constate que l'ordre du jour est très chargé, affirme que la DSI doit être forte et considère qu'il doit surseoir à la réorganisation pour prendre le temps de bien faire les choses en raison de l'importance stratégique de cette direction. Il propose de l'enlever de l'ordre du jour. L'administration fera une information aux agents qui sont en attente de savoir à quelle sauce ils seront mangés...

1. Projet de règlement intérieur du CSA et de sa Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail (pour avis)

Les amendements FO ont été communiqués à la suite de trois groupes de travail préparatoires. Certains amendements ont été acceptés, d'autres refusés et d'autres ont été laissés en discussion dans cette réunion. La rédaction ministérielle est conservée dans beaucoup d'articles avec parfois quelques ajouts.

A l'occasion de la validation du règlement intérieur, les organisations syndicales demandent une diffusion des procès verbaux de réunion sur intranet, qui ne font pas obstacle à la confidentialité pour le CSA, contrairement à la formation spécialisée qui a plus vocation à traiter des sujets individuels.

La position de FO :
Malgré les 3 groupes de travail préparatoires, il aura fallu plus de 3 heures de débats pour voter le texte !

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	Pour	Pour	Pour	Pour

2. PV de la séance commune du CT et du CHSCT du 22 novembre 2022 (pour avis)

Pas de remarques particulières si ce n'est pour souligner, encore une fois, la qualité des PV. Le problème reste qu'ils sont transmis plusieurs mois après les séances et qu'il est donc difficile de se souvenir des débats et du contenu précis de nos interventions.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Abstention	Abstention	Pour	Pour	Abstention

La position de FO :
FO revendique des délais plus courts de transmission comme prévu dans les textes réglementaires, soit 1 mois après la séance.

3. Projet d'organisation mer (pour avis)

Le DGD Mobilisation de la société nous présente la démarche avec un diagnostic issu d'une concertation en 2022. Il a été fait le constat "partagé" que l'organisation du sujet mer était perfectible, notamment au sujet de la gouvernance. Il manque un lien et une coordination entre les parcs naturels marins (PNM) et les délégations de façade maritime (DFM) au niveau territorial. Le positionnement du service écosystèmes et usages du milieu marin (ECUMM) au sein de la direction surveillance, évaluation et données (DSUED) posait problème par rapport aux missions. Des premières propositions avaient été faites en comité exécutif (COMEX).

- volonté forte de repositionner la mer dans l'organigramme sans pour autant créer une direction mer
- suppression du poste de délégué mer
- renforcer la présence territoriale des PNM

Cela a conduit à créer la direction des aires protégées et des enjeux marins (DAPEM) qui jouera un rôle de coordination. La DSUED conserve la surveillance et l'expertise. Après les groupes de travail, le projet a été présenté aux agents concernés.

Suite à la diffusion du communiqué intersyndical, le DGD a été ouvert aux discussions avec les agents qui ont pu en exprimer le besoin et a proposé des entretiens bilatéraux avec les représentants du personnel. La concertation a donc bien été menée même si certains peuvent être déçus.

Le DGD précise que gérer la mer différemment par rapport aux autres sujets n'est pas une solution. Cette réorganisation permet au sujet mer d'être traité au même niveau que les autres sujets de l'établissement. Coller à l'organisation de l'OFB permettra que tous les acteurs puissent travailler ensemble.

Le DG estime que l'OFB a un vrai rôle à jouer sur le sujet mer en termes d'impact, le sujet du lien terre-mer est un sujet stratégique et il faut travailler dessus. Il est important que celui qui ait la coordination ait une vue d'ensemble sur ce qui se fait en mer comme à terre. Il n'est pas sûr que la réorganisation proposée résolve tous les problèmes mais c'est une étape importante pour évoluer. Il a regardé le sondage des OS mais n'y voit pas la finalité.

Des points réguliers seront organisés avec les équipes pour faire une analyse collective et trouver des indicateurs communs qui permettront d'apporter des éléments pour prendre des décisions de réorientations. Il y a des ambitions avec l'éolien et certainement des moyens supplémentaires à venir. Les sujets d'enjeux marins montent en puissance.

La précarité des postes intérimaires (observatoire éolien en mer par exemple) n'est pas satisfaisante mais le DG espère que ça va pouvoir évoluer pour pérenniser les postes au fil du temps. Les 50 M d'euros débloqués le sont en une fois, mais le sujet éolienne en mer pourrait conduire vers des emplois pérennes. La consolidation des postes du pôle administratif et financier (PAF) est importante au vu des montants gérés. Elle est nécessaire et indispensable car le savoir-faire du pôle permet aux agents métiers de travailler dans les meilleures conditions. Les 2 postes créés font partie des 15 ETP supplémentaires en 2023.

Le DGD précise que la directive cadre stratégie pour le milieu marin (DCSMM) nous amènera à évoluer et à prendre en charge les sujets communs avec la DCE.

Sur la nécessité du positionnement du directeur de la DAPEM à Brest, le DG confirme que ce sera bien le cas

Le DR normandie exprime la nécessité du lien DFM et PNM à revoir et indique que les agents de cette DR confirment la nécessité d'avoir une structure de coordination.

	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
VOTE	contre	Abstention	contre	abstention	abstention



La position de FO :

On peut considérer que la désapprobation exprimée lors du sondage résultait d'un manque d'information ou d'écoute. La direction a pris le temps des échanges depuis et a clarifié les ambitions du projet.

Une réorganisation semble nécessaire, mais en raison de son manque de lisibilité la plus-value n'est pas évidente.

4. Projet de création d'une deuxième équipe « grands prédateurs terrestres » (pour avis)

L'évolution de la direction grands prédateurs terrestres (DGPT) proposée consiste au maintien d'une brigade Est, basée à GAP (05), comme actuellement et une brigade Ouest, basée à Rodez (initialement prévue à Juvignac) qui aurait vocation à intervenir préférentiellement à l'ouest du Rhône et sur le loup et l'ours.

Avec la création de 3 nouveaux emplois permanents et le transfert de 2 agents de la DPPC/BMI vers la DGPT, l'effectif sera porté à 21 agents avec le CSD :

- un chef de brigade, un adjoint, 7 emplois permanents et 2 contrats aidés à l'est
- un chef de brigade, 2 agents transférés, 5 emplois permanents (+ 1 en 2024) et 1 contrat aidé à l'ouest

FO s'étonne du recours à des contrats aidés alors qu'il avait été convenu d'abandonner ce type de recrutement à l'OFB, s'inquiète que la création d'un poste de A et d'un chef d'équipe sur les 3 ETP supplémentaires ne réponde pas forcément au besoin de renforts d'agents sur le terrain et interroge sur la possibilité de rémunération des heures supplémentaires pour les agents.

Le Directeur Général Délégué PCE (Police, connaissance, expertise) apporte quelques précisions aux interrogations des syndicats :

Les personnels concernés ont bien été consultés. Il précise que les agents qui ne bougent pas ne sont pas forcément favorables à l'éclatement de la brigade et que les 4 ETP ayant une mobilité ne s'y sont pas opposés. Il précise que les agents BMI qui seront transférés sont déjà mis à disposition pour la mission ours pendant 8 mois de l'année et que le transfert de direction s'impose donc comme une régularisation de la situation. Sur l'absence d'adjoint sur la brigade est, il estime que ce n'était pas nécessaire au vu des besoins exprimés de passer plus de temps sur le terrain. Loïc OBLED précise que les contrats aidés sont des PEC (Parcours Emploi Compétences) et que les CDD sont recrutés en catégorie C avec transformation en CDI à l'issue de 2 contrats de 3 ans (cela concerne 9 emplois sur les 2 brigades). 4 nouveaux ETP sont bien pris sur les 15 supplémentaires attribués à l'OFB en 2023.

Sur les choix d'implantation, les 2 collègues BMI sont déjà fixés à Villeneuve de rivière, une base existe à Saint Girons pour l'effarouchement et Juvignac avait été évoqué dans le premier projet. Le choix des implantations a été fait en bon accord avec le ministère, en rapport aux enjeux.

Sur le positionnement des encadrants, il explique qu'il n'y a pas de rétrogradation et que des missions transversales (formation notamment) pourront remplacer les missions de coordination qui seront assurées par le chef de service.

Sur les heures supplémentaires, le DGD explique que la prise de relais des lieutenants de louveterie cette année a soulagé la mobilisation de la brigade. La formation ou le suivi des espèces nécessite d'avoir moins recours aux heures supplémentaires qui seront récupérées le cas échéant.

En réponse à notre interrogation sur le poste de directeur qui a finalement été pourvu sur une courte période, il explique que le départ de la directrice au 1er juin était fondé sur des raisons personnelles et qu'il fallait clarifier la mission de coordination qui reste complexe et justifiée par le niveau A : coordination d'une petite équipe ingénierie, coordination des agents et la coordination avec 3 préfectures de région différente et les ministères.

Sur la publication des postes au lendemain du CSA qui ne s'est pas tenu au mois de mars, il confirme que les postes ont bien été publiés mais que rien n'est effectivement établi avant ce CSA.

Le DG rappelle que le PNA loup est en cours de refonte et sera opérationnel au 1er janvier 2024. Le précédent a permis d'atteindre l'objectif d'une population viable. Le suivant devra décider du lieu où l'on tolère la présence du loup en France : la question va se poser de mettre en place les mesures de protection coûteuses et quelle sera la politique adoptée en fonction de ces mesures : les choix du gouvernement seront impactants sur la dynamique du loup. Il y a un risque juridique (effarouchement ours cassés par le tribunal administratif) qui peut découler sur une modification des activités, le multisite et la réorganisation proposée répondent donc aux évolutions qui peuvent intervenir.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	Abstention	Abstention	Abstention	Abstention



La position de FO :

Si les enjeux de cette réorganisation sont bien explicités, FO regrette le recours à des emplois précaires et à l'utilisation de nouveaux ETP sur des postes d'encadrants alors que les besoins sont sur le terrain. Cela reste symptomatique de la politique de l'établissement depuis sa création.

5. Projet de note de gestion concernant le RIFSEEP des ITPE et des TSDD (pour information)

FO demande à voter sur toutes les notes de gestion touchant l'indemnitaire du personnel et donc cette note. Refus pour ce point. Une réflexion sera faite pour les prochaines notes au niveau réglementaire.

Reprise sur les comités de domaine de la proposition de rendre définitive la prime liée à la reconnaissance de l'expertise (qualification par un comité de domaine), les montants proposés sont ceux en vigueur au Ministère, CEREMA mieux disant (900, 1500, 1800).

Les montants socles des différents groupes ont bien été remontés (pas inférieurs à la note MTE comme c'était le cas dans la première version discutée en GES).

Sur la reconnaissance de l'expertise, la grille est moins favorable, c'est dommageable pour les agents de l'OFB. Dans la note MTE, un classement en groupe 3 est prévu pour les agents avec forte expertise (la définition de l'expertise au MTE est basée sur les connaissances/l'expérience et non sur des conditions cumulatives listées dans la note OFB : animer, fédérer, partenaires, décideurs etc.). La note OFB ne reprend pas la notion unique de "forte expertise" contrairement à celle de la tutelle.

Suite à la demande de FO, les qualifications informatiques qui existent au MTE seront rajoutées sur la note (pupitre pour TSDD, chef d'exploitation et chef programmeur des systèmes d'exploitations pour ITPE)

Autres revendications exprimées mais non reprises :

- Complément IFSE pour les TSDD sur des postes d'inspecteur de l'environnement afin de réduire les inégalités avec l'indemnitaire des TE
- Amélioration des primes d'IFSE pour mobilité interne notamment
- Ajout d'un complément IFSE pour les agents en Outre-mer.
- A l'instar de la note ministérielle, mettre les techniciens informatiques en groupe 2



La position de FO : Des améliorations ont été faites suite au groupe de travail mais beaucoup de nos revendications ne sont pas reprises ou sont insuffisantes (expertise), notamment la proposition d'un complément IFSE pour les TSDD sur des postes d'inspecteur de l'environnement. La direction promet vaguement d'étudier le sujet.

6. Projet de note de service actualisée relative au travail les week-ends et les jours fériés dans les services départementaux intégrant l'expérimentation des astreintes dans les services départementaux (pour avis)

Pas de changements majeurs par rapport au dernier GES qui avait eu lieu avant le CT prévu au 12 décembre 2022 dans le projet qui nous est présenté. [La communication FO du mois de décembre](#) reste donc d'actualité pour expliciter les grandes lignes de cette note.

La DGA propose une mise en œuvre au 1er janvier 2024 mais avec la possibilité d'un avancement au 1er septembre pour les services volontaires (une vingtaine identifiés à ce jour).

FO précise qu'il n'y a pas d'opposition particulière à la mise en place des astreintes car elles peuvent apporter une réponse pour les SD en sous effectifs. Il y a cependant de grosses inégalités dans la rédaction proposée et notamment sur la différence entre astreinte de décision et astreinte de sécurité ou encore sur la différence de rémunération de l'heure d'intervention, notamment pour les IAE.

A la demande de FO, la notion de nombre minimum de jours fériés et week-end à travailler par agent est précisée : "un plancher de travail annuel est défini à hauteur de 10 jours (samedis, dimanches et jours fériés) par agent".

FO rappelle que l'agent en astreinte de décision (cas des agents des routes) n'a pas vocation à intervenir et que le montant inférieur de sa rémunération est suffisamment explicite pour en attester. A la demande des OS et après de long débats, le directeur général accepte de considérer la seule astreinte de sécurité pour le binôme d'astreinte avec le maintien de la charge de décision aux seuls encadrants (CSD, CSDA et CUT). Il pourra donc y avoir une charge plus importante sur les mêmes personnes, surtout dans les SD sans unités territoriales.

Sur les 6 cas d'intervention, FO demande à ce que soit précisé l'intervention "à la demande des autorités" mais il n'est pas apporté de réponse... Le paragraphe suivant, qui permettait d'envisager les cas non prévus, est finalement supprimé.

FO dénonce les différences de rémunération des heures qui défavorisent les CDD et IAE, avec un taux forfaitaire à 22 € alors que les autres corps (ATE, TE, TSDD) auraient entre 14 à 23 € pour une heure d'intervention le samedi et entre 24 et 39 € pour une heure d'intervention le dimanche, selon la

rémunération indiciaire de l'agent. La DRH nous répond qu'ils sont tenus de respecter les textes réglementaires et qu'il n'y a encore pas de solutions pour répondre à cette nouvelle inégalité.

Sur la gestion des appels et sur proposition de FO, la direction décide d'utiliser la ligne du service départemental en précisant que les appels peuvent être filtrés sans forcément répondre à tous les appels mais en consultant régulièrement le répondeur, pour ne finalement répondre qu'aux demandes nécessitant l'intervention.

Sur la question de l'adaptation du logiciel GEACO pour comptabiliser les heures, on nous répond que la mise en œuvre est opérationnelle pour la planification mais pas encore pour la mise en paie.

FO évoque la revalorisation de l'indemnité des dimanches et jours fériés pour récupérer du temps en semaine et indique qu'une expérimentation sur le sujet aurait pu être mise en place de la même manière que pour les astreintes pour évaluer les impacts sur le travail des SD. La DRH rappelle que le guichet unique a été saisi sur le sujet.

Le Directeur Général rappelle les enjeux d'usage et l'utilité d'avoir des agents sur le terrain avec des arbitrages et des décisions. Il ne voudrait pas que ce soit les moyens qui conditionnent le travail et n'envisage pas de travailler les week-end pour faire du travail de bureau (sécheresse, ouvertures chasse ou pêche). Pour lui, les astreintes doivent répondre à un besoin différent que celui de supprimer le travail du dimanche. Il tient à ce qu'il y ait un vrai débat sur le travail des week-ends.

Sur la question de l'intervention déclenchée en fin de période (8 h - 18 h) ou sur le respect des règles relatives au temps de travail en cas d'intervention le samedi, il convient qu'il faudra apporter des précisions dans la note.

Sur la rémunération et le rapport d'intervention, l'administration considère que la rémunération journalière suffit à compenser la première heure passée au téléphone qui ne justifie pas forcément un rapport d'intervention en deça, notamment pour avoir seulement pris des messages.

Un bilan sera fait au 1er septembre 2024 pour apprécier les ajustements à faire dès le premier janvier 2025.

A la question sur l'exclusion des SD d'outre mer, la direction générale précise que l'idée est bien de définir un principe au cas par cas et qu'il y aura des possibilités d'avancer sur le sujet avec la DOM.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	Abstention	Abstention	Contre	Contre



La position de FO :

Au vu des avancées proposées, FO s'abstient. Cette note n'est pas complètement satisfaisante mais les SD sont dans l'attente de solutions pour pallier au manque d'effectifs. Il s'agit aussi d'une expérimentation dont les contours devront être ajustés selon le premier bilan.

7. Ajustement organisationnel de la direction des systèmes d'information (pour avis)

Point retiré de l'ordre du jour - Voir la déclaration liminaire.

Le directeur général estime que la réorganisation proposée ne règlera pas les problèmes de la DSI. Il estime que le projet n'est pas mûr. Les personnels n'ont pas exprimé auprès de lui les mêmes souhaits en fonction de leur service d'origine et leur site d'accueil.



La position de FO : Nous regrettons que soit coupé court à l'expression des représentants du personnel avec le report de ce point. La situation invivable actuelle va donc perdurer et les risques psychosociaux persister. Quelle solution à court terme pour les agents de cette direction ? Le dialogue va t'il reprendre ? Car nous ne doutons pas que l'administration ait bien identifié le problème à ce stade.

8. Document de cadrage sur les réorganisations (pour information)

La note présentée avant séance expose des références réglementaires qui sont partielles et à l'avantage de l'administration pour justifier de la non consultation du CSA pour des projets qui ne seraient pas "structurants" et qui ne modifient pas "substantiellement" les services. Il est question de ne plus présenter les modifications infra services mais de faire un bilan, en fin d'année, des réorganisations ou ajustements mis en œuvre.

La direction précise que cette note a vocation à être transparente, avec le respect des temps d'échange et qu'ils se sont inspirés de ce qui se fait au niveau du ministère. Les notes de cadrage ayant validé des principes organisationnels, ils n'estiment pas nécessaire de consulter l'instance systématiquement.

FO exprime des inquiétudes sur des bilans réalisés à posteriori alors que des signalements de mal être ou de risque psychosociaux pourraient être identifiés dans n'importe quel type de restructuration.

Le DG réaffirme que les modifications structurelles (type fusion de service) passeront bien en CSA.

Sur proposition d'EFA-CGC, la direction accepte de rajouter une phrase sur des échanges réguliers avec les représentants du personnels pour garantir la bonne information des représentants sur les chantiers qui seront menés.

A la question de FO sur le recours à des cabinets extérieurs pour mettre en œuvre les restructurations, le DG répond que cela se fera au cas par cas si besoin mais que sur le principe l'établissement doit être en mesure de faire ce travail.

Les organisations syndicales demandent un vote, accepté cette fois.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	Abstention	Pour	Pour	Abstention



La position de FO :

L'engagement du directeur général à une information régulière des représentants du personnel apporte des garanties sur une possible intervention des syndicats préalablement aux réorganisations plutôt qu'à posteriori.

Pour FO les réorganisations doivent aussi avoir l'assentiment des agents pour que leur réussite soit garantie. Cependant, à vouloir tout réorganiser, tout le temps, on finit par perdre les personnels et avec eux les compétences !

9. Tableau de suivi des avis du CT/CHSCT du 22 novembre 2022 (pour information)

Seuls les points traités au dernier comité technique sont inscrits dans le tableau qui nous est présenté et la plupart des sujets sont considérés comme clos. Peut-on vraiment parler de suivi dans ces conditions ?

FO dénonce une liste trop limitative des sujets, comme si seuls les points de la dernière instance nécessitent encore un suivi. Pourtant, l'exemple de la subrogation et la décision de la direction de traiter le sujet au moment de la mise en œuvre de RenoirRH (au premier janvier 2024), montre que des suites doivent être données en 2023.

Les sujets exposés dans ce tableau concernent plus les décisions de la direction que l'avis des OS. Les personnels ont-ils vraiment besoin de ce type de suivi ?



La position de FO :

Une illusion de plus pour tenter de montrer que le dialogue social fonctionne à merveille dans cet établissement. Pourtant quelques engagements pris par l'administration en 2022 restent toujours en souffrance en 2023 comme nous pouvons le voir au point suivant. Sans doute est-ce un problème de priorisation...

10. Programmation des travaux et chantiers du CSA en 2023 (pour information)

FO exprime quelques remarques sur le tableau qui nous est présenté :

- Toujours pas de prévision du sujet restauration...
- habillement - équipement : seule la révision du galonnage est prévue en 2023. La plupart des agents sont plus attachés à un travail sur la qualité de l'habillement, les échanges et une meilleure adaptation à leurs métiers qu'à la révision du galonnage.
- Toujours pas de révision de l'ITTT (temporaire depuis 3 ans déjà) : lors de la réunion du 2 juin 2022 (DRH - SNE - FO) il avait été écrit que "l'administration s'engage à reprendre le chantier relatif à l'instruction temps de travail à compter de 2023".

La direction explique la nécessité de programmer les chantiers et présente cette programmation comme un outil de discussion avec les OS. Sur le sujet de l'ITT c'est un trop gros travail pour être traité en 2023 alors que les autres chantiers en cours seront aussi chronophages, notamment la mise en œuvre du SIRH (Système d'Information Ressources Humaines).

Sur les effectifs, la restitution du cabinet Eurogroup, chargé d'un travail sur la redistribution, doit se faire prochainement en COSUI et sur la PRS, cela fait partie du sujet immobilier. La direction a demandé au ministère un report des conditions de versement de cette prime qui devait normalement prendre fin au 31 décembre 2023.

Sur l'habillement, le DGDR estime avoir fait un travail considérable avec la consultation des OS mais nous n'avons pas le même sentiment... Le galonnage sera reposé en instance en 2023.



La position de FO :

On pourrait bien programmer tous les chantiers que l'on souhaite, encore faut-il que la DRH ait les moyens de traiter les sujets et de respecter ses engagements. La priorisation à la DRH n'est malheureusement pas à l'avantage des personnels et de leurs besoins.

A RETENIR DE CE CSA

On peut déjà noter la présence du directeur général et sa volonté de traiter tous les sujets proposés par les organisations syndicales comme un bon signe d'écoute et d'une amélioration du dialogue social.

- Pour l'abandon de la **réorganisation DSI**, le statu quo n'est pas une bonne solution au regard du mal être et des risques psychosociaux vécus dans cette direction.
- Pour la **réorganisation mer**, il semble que la direction a consulté les personnels et reste ouverte à des ajustements.
- Pour la **réorganisation DGPT**, on peut regretter l'utilisation des ETP sur des postes d'encadrement.
- Sur le **RIFSEEP des ITPE et TSDD**, l'expertise est peu reconnue. Les inégalités vont perdurer entre les inspecteurs de l'environnement TSDD et les IE technicien de l'environnement (TE).
- Pour le **cadrage des réorganisations**, l'administration souhaite limiter les passages en CSA sur des réorganisations types alors que des RPS peuvent être présents pour chacune.
- En ce qui concerne la **programmation des chantiers CSA**, toujours pas de date pour l'instruction temps de travail.

Pour conclure, le nouveau DG semble plus apte à l'écoute et au consensus que son prédécesseur. FO espère que ce n'est pas une simple posture d'arrivée et que cela va perdurer. Nous souhaitons que les ordres du jour soient moins chargés à l'avenir pour laisser plus de place aux questions diverses ou à des sujets pour lesquels les personnels sont en attente de décisions.

Les questions ont cependant pu être traitées au cours d'une nouvelle séance le 28 juin qui fera l'objet d'un nouveau compte rendu.

Vos représentants FO au CSA

- **Titulaires FO :**
 - Benoît PRADAL (SNAPE-FO),
 - Fabrice MORIZUR (SNP2E-FO)
- **Suppléants FO :**
 - Paul-Émilien TOUCRY (SNAPE-FO)
 - Sophie LE NAER-PANAU (SNP2E-FO)

CONTACT

Pour les ATE / TE : snape-fo@ofb.gouv.fr

Pour les ITPE : snitpect-fo@ofb.gouv.fr

Pour les IAE : sniae-fo@ofb.gouv.fr

Pour les autres personnels : fo@ofb.gouv.fr