

Le 18 octobre 2023

## COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 05 octobre 2023

### PREAMBULE

Réponse du Directeur Général sur les déclarations de plusieurs syndicats:

Problème de nostalgie de certains agents qui freine la mise en œuvre de l'OFB. La fusion n'est pas encore derrière nous et il reste des difficultés à surmonter. Mais le constat de ces difficultés ne suffit pas, il faut être force de proposition.

L'alerte sur les mouvements RH est à modérer car la santé d'un établissement dépend aussi de mouvements de personnels, départs et arrivées sont donc à regarder (aussi) comme positives.

Concernant le PLF, il faut aussi voir le verre à  $\frac{1}{2}$  plein, même si insuffisant on peut se réjouir d'une inversion de la dynamique en matière d'ETP. 47 ETP en plus c'est une bonne nouvelle, il convient de les utiliser à bon escient. Budget en augmentation de 60 M€, ce qui n'est pas forcément une bonne nouvelle car augmente la charge en matière de gestion.

Précision du DGDR concernant les 47 ETP, ce chiffre tout comme les quelque 250 M€ en plus pour la SNB sont issus directement du rapport IGF/IGEDD. Augmentation notable du budget outre-mer via subvention agences de l'eau de 15M€ dans un premier temps augmenté de 25 M€ dans un second temps. Précision du DG d'autres postes sur des programmes LIFE vont s'ajouter.

Eolien en mer (observatoire), des intérimaires ont été recrutés sur l'enveloppe dédiée. (également sur écophyto). Les intérimaires ont été reçus par le DGDR, la DRH et Synergie afin de répondre à leurs questions et tenter de trouver des solutions.

### DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

#### 1. PV du CSA du 27 et 28 juin 2023 (pour avis) information transmise à la drh pour demander la modification

L'administration utilise trop souvent des mots ou des phrases qui ne traduisent pas forcément la réalité des débats et des décisions prises souvent contre l'avis des syndicats. "Après consultation des syndicats, il a été décidé que..." ne signifie pas que les syndicats ont validé les décisions de l'administration !

Concernant les demandes de modifications des PV de séance, le directeur décide ! que les modifications doivent être envoyées 48h à l'avance.

<b>VOTE</b>	SNE-FSU	<b>FO</b>	CGT	EFA-CGC	UNSA
	pour	<b>pour</b>	pour	pour	pour



### La position de FO :

Les avis sur ces comptes rendus (42 pages pour le premier) nous permettent d'alerter les personnels sur les formulations trompeuses de notre direction qui peuvent laisser supposer que les représentants ont validé les décisions (et non les propositions) de l'administration.

## 2. Réorganisation de 2 services DRH (pour avis)

Présentation du projet réorganisation de la DRH

Le projet : La paye à façon, la Dgfiip va gérer le calcul des salaires, mise en place du SIRH RenoIRH

La DRH précise que ce projet est fondamental et primordial afin de simplifier, donner du sens et identifier les interlocuteurs.

Le déploiement de cet outil intervient sur 2 activités gérées par la DRH la carrière et la paye.

Le choix est de faire 2 nouveaux services .

- Un service « gestion administrative et paie » ;
- Un service « gestion des processus collectifs et animation au réseau RH ».

Certains agents selon les activités vont devoir changer de services .

Les portefeuilles vont être répartis, un agent DRH va gérer un agent OFB de son entrée jusqu'à son départ (s'il ne quitte pas l'OFB...).

Présentation du nouvel organigramme. 1 Nouvelle unité de contrôle

Un service Gestion des corps. Une partie des agents au service recrutement partent de la carrière vers la paye. L'Unité gestion fonctionnaires sur Pérols. Pas de changement de RA pour les agents en poste. La drh favorise le management de proximité.

La polyvalence demandée aux agents pose questions :

- sur le temps dédié à la formation et à rendre les agents réellement opérationnels
- sur la surcharge de travail liée à l'acquisition progressive des compétences
- sur la motivation des agents dont le métier initial n'était pas celui qu'on voudrait leur faire faire aujourd'hui
- sur le départ des effectifs actuellement à la DRH qui peut découler des points précédents

La DRH impose une réorganisation. Celle-ci est présentée comme étant rendue indispensable par la mise en place de RenoIRH qui était déjà annoncée en décembre 2022. La direction avait donc tout le temps pour anticiper cette réorganisation et consulter véritablement les personnels. FO pense que les moyens humains

n'ont jamais été à la hauteur des enjeux, on le voit avec une mise en pause des chantiers sociaux dû à la mise en place de ce nouvel outil.

**Le nombre conséquent de départs d'agents de la DRH nous pose forcément question sur les conditions de travail dans cette direction.**

Un effort important a été demandé aux agents pour une montée en compétence, ils en sont remerciés par leur hiérarchie mais ces agents auraient également souhaité avoir une reconnaissance de l'administration avec un groupe de fonction supérieur dans le RIFSEEP et pour les contractuels une revalorisation salariale.

La mise en place de RenoIRH permet également la subrogation mais le manque de personnel et la surcharge de travail ne permettra pas de consacrer le temps nécessaire à la tâche... et donc n'est pas prise en compte dans la réorganisation proposée ...

Quid des 47 ETP prévus en 2024 pour la DRH ?

Au sujet des mouvements de personnel 2023:

service paye 4 départs en 2023 - 5 arrivés +3 pour les nouvelles unités + 2 postes à pourvoir

service carrière - 5 départs - 1 seule arrivée !

Les effectifs sont en baisse sur Brest, et les postes ne seront pas remplacés sur site car le choix est fait en faveur d'un management de proximité. Comme plusieurs directions fonctions supports sur Brest, pas de manager sur place = pas de recrutement. Ce qui met en contradiction [les engagements du directeur général](#) de pérenniser les fonctions supports sur ce site.

FO demande à ce que les recrutements soient ouverts sur TOUS les sites nationaux.

Le Directeur Général indique que la DRH à fortiori toutes les directions de l'OFB ont des difficultés à s'organiser en mode projet.

Le changement d'outil Paye impose des modifications des conditions de travail, ce changement est nécessaire, les outils actuels n'étant pas satisfaisants.

Remise en place de la subrogation: elle est possible , processus à structurer, évaluation en ETP à faire.

Le télétravail n'est pas supprimé en cette fin d'année pour les agents de la DRH mais une adaptation est demandée par rapport aux déplacements des agents. La DRH adjointe indique que le travail à distance n'est pas satisfaisant.

Au vu du manque de moyens humains, des prestations seront nécessaires pour des projets ponctuels Pérois et Vincennes sont confortés en effectif pour les recrutements en cours.

Les représentants du personnel demandent à ce qu'il y ait en 2024 des revalorisations salariales

Le directeur général précise que la demande sera étudiée pour le RIFSEEP et le régime indemnitaire des agents contractuels de la DRH, et que des possibilités sont à approfondir sur la part variable de leur rémunération.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	POUR	CONTRE	Abstention	Abstention	Abstention



**La position de FO :** il faudrait qu'il y ait un processus mis en place par l'administration pour tous les projets de réorganisation de service et qu'il soit soumis à l'avis anonyme des agents concernés. Lorsqu'un tel projet est inscrit à l'ordre du jour d'un CSA, ces avis devraient être communiqués à l'avance aux membres du CSA. Concernant la réorganisation DRH, les retours que nous avons en l'absence de sondage, font état d'inquiétudes de la part de plusieurs agents qui semblent opposés aux changements concernant ces deux services et à la vision de la direction de ce que doit être la DRH à moyen et long terme. Les moyens ne sont pas à la hauteur des enjeux.

Sur le sujet subrogation, ne pas prévoir dans cette réorganisation, de poste, est une erreur. FO porte ce sujet depuis plus d'un an, ce n'est pas admissible.

### 3. Projet d'arrêté relatif à la prolongation des dispositifs indemnitaires liés aux restructurations de services (pour avis)

Le projet présenté fait suite à une demande intersyndicale de prolongation. Il prévoit simplement une modification de l'[arrêté du 13 mars 2020 désignant une opération de restructuration de service à l'OFB](#) pour ce qui concerne la fin de la restructuration, désormais fixée au 31 décembre 2026 au lieu du 31 décembre 2023.

En effet, tout agent qui a vu son implantation modifiée depuis le 1er janvier 2020 doit pouvoir prétendre au versement de la prime.

Certains départements ont jusqu'ici été exclus du dispositif donnant droit au versement des indemnités (cas du Haut Rhin par exemple). Il doit y avoir un suivi régulier avec les organisations syndicales

Bilan des versements à ce jour:

32 sites concernés

82 dossiers traités / en cours de versement

45 en cours d'instruction

8 non éligible

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	<b>POUR</b>	Pour	Pour	Pour



**La position de FO :**

Il ne doit pas y avoir d'arbitraire dans le versement des indemnités relatives aux restructurations de service. Nous encourageons les agents à faire remonter les cas qui n'auraient pas encore été traités malgré un changement effectif d'implantation. Pour ceux qui ont eu une modification de leur résidence administrative, un recours au tribunal administratif pour le versement de la prime est toujours possible...

Sur le principe, la prolongation de la possibilité de 3 ans supplémentaires est une bonne chose pour les personnels qui seront concernés.

#### 4. Plan de mobilité (pour information)

Le plan de mobilité présenté est un long et excellent travail qu'il faut saluer tout en sachant que la mise en place de ce plan de mobilité et de sobriété énergétique nous est imposée.

Toutefois, si celui-ci apparaît comme complet, il n'étudie pas la possibilité de la mise en place du ticket-mobilité entrée en vigueur au 01 janvier 2022 suite à la publication du décret 2021-1663.

Pour FO à la lecture des informations publiées sur le site de notre ministère

<https://www.ecologie.gouv.fr/titre-mobilite> on peut y lire :

*"Le forfait mobilités durables et la prime transport*

*Le forfait mobilités durables (FMD) est un dispositif financier de soutien aux salariés du secteur privé et agents de services publics pour leurs déplacements domicile-travail. Les mobilités concernées par ce remboursement sont variées : le vélo avec ou sans assistance électrique, le co-voiturage (conducteur ou passager), les transports publics (hors abonnement), les services d'autopartage (si  $\leq 60g/km$  de CO<sub>2</sub>), le scooter électrique en location, la trottinette avec ou sans assistance électrique, le gyropode, la mono-roue, etc.*

*La prime transport concerne les employés travaillant ou résidant dans des communes non desservies par les transports publics. L'employeur peut dans ce cas de figure et dans le cadre d'un plan mobilité rembourser les frais de carburant ( jusqu'à 400 € par an et par salarié) ou d'alimentation électrique, hybride rechargeable ou hydrogène ( jusqu'à 700 € par an et par salarié )."*

Concernant le renouvellement de véhicule si nous nous référons à la circulaire du premier ministre (remplacement des véhicules au bout de 120.000 KM nous devrions remplacer près de 600 véhicules, ce qui n'est pas budgétairement possible. Pour 2023 c'est environ 80 véhicules commandés dont 29 électriques. La commande des véhicules électriques impose la mise en place de borne de recharge, et il est souhaitable d'avoir autant de bornes que de véhicules alloués dans un service.



**La position de FO :** Il y a lieu d'étudier la possibilité d'intégrer cela dans le plan présenté et d'étudier dans un premier temps pour la prime transport les sites qui pourraient en bénéficier notamment le site d'auffargis.

Donner la possibilité dans le cadre du ticket-mobilités aux agents qui viennent avec leur véhicule personnel ( voiture électrique, vélo, etc...) la possibilité de recharge sur les prises ou borne de recharge de l'OFB

#### 5. Suivi des avis (pour information)

Seulement 4 remarques des OS sont mentionnées dans le document qui nous est présenté : cela ne reflète pas vraiment les demandes formulées.

Toujours aucun suivi effectif sur les opérations de réorganisation des services (c'était bien ça la demande initiale, non ?)

Lorsque ça a été traité en instance, c'est réglé, sinon c'est à suivre jusqu'au prochain CSA qui traitera le sujet... Le suivi sous cette forme est plutôt facile et on peut finalement s'abstenir de faire des tableaux pour dire ça !



**La position de FO :** Tableau ne répondant que très partiellement à la demande, peut mieux faire

## 6. POINTS DIVERS

**Charte informatique et droit à la déconnexion:** les deux sujets sont liés, un groupe d'échange sera prochainement planifié.

### A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

Encore une réorganisation dans une direction en souffrance. Toujours brandie comme une solution magique, leur efficacité reste à prouver. Les départs sont symptomatiques. Les problèmes au final sont juste mis sous le tapis...

Le travail à distance et donc le télétravail n'a jamais été autant décrié par les Directeurs, avec des atteintes aux droits déjà accordés aux agents, peut être que des formations sur le management à distance seraient bénéfiques pour certains s'ils ont des difficultés.

Un bon point sur le plan de mobilité mais il faut avancer pour l'accès aux dispositifs en vigueur (forfait mobilité durable et prime transport)

### 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](mailto:snape-fo@ofb.gouv.fr)

Pour les ITPE : [snitpect-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snitpect-fo@ofb.gouv.fr)

Pour les IAE : [sniae-fo@ofb.gouv.fr](mailto:sniae-fo@ofb.gouv.fr)

Pour les autres personnels : [fo@ofb.gouv.fr](mailto:fo@ofb.gouv.fr)