

Le 27/11/2023

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 21 novembre 2023

DÉCLARATION LIMINAIRE FO

Monsieur le président,

Nous vous avons alertés en formation spécialisée sur les difficultés humaines rencontrées actuellement à l'OFB. FO s'est également opposée à la réorganisation de la DRH, lors du dernier CSA, à cause des RPS qui apparaissaient déjà. De nouvelles alertes sont venues conforter nos craintes et vous montrent que malgré les paroles rassurantes de la direction, tout ne fonctionne pas aussi bien que vos services voudraient nous le faire croire. C'est l'occasion d'insister encore sur le besoin d'un audit des fonctions support, indispensable selon nous pour avoir un retour objectif sur les futurs arbitrages en effectif.

PREAMBULE

En réponse aux déclarations liminaires, le DG affirme que ce n'est pas son style de mettre la poussière sous le tapis. Il redit que nous sommes dans un moment difficile car le choix a été fait de mettre en place RenoIRH (système d'information et de gestion des ressources humaines). Il a pris conscience qu'il y avait un problème mais aujourd'hui on est à 12 renforts dont 6 externes. Il a vu les équipes au plateau égalité le 20/11 et ira à Montpellier dans 15 jours. Le 1er janvier doit être la bascule et il est indispensable d'arriver à cet objectif. Il dit qu'il est essentiel de faire remonter les problèmes ou témoignages s'ils font craindre le pire.

Il confirme qu'il y a des départs en ce moment et qu'il faut recruter de bonnes personnes et une équipe qui viendra en connaissance de cause avec les nouveaux outils.

Sur le concours, l'ancienneté des TE est historiquement jugée au premier jour du concours (texte ministériel). Pour les TSDD l'ancienneté est vérifiée au 31 décembre. Le tribunal administratif, saisi par un candidat, a rendu un avis qui évoque la fragilité de la prise en compte au premier jour des épreuves et la direction a donc décidé en urgence de convoquer les candidats qui n'avaient pas l'ancienneté au premier jour des épreuves mais qui l'auront au 31 décembre (6 ou 7 candidats).

Sur les effectifs, le directeur général explique qu'on a passé 10 ans à pleurer sur des baisses d'effectif et on ne peut pas se plaindre aujourd'hui d'en avoir en plus (+47 pour 2024). On les mettra là où il faut. Il faut avoir une vision dans le temps de notre organisation.

A la question des durées de contrats pour le renforcement de la DRH, la direction explique que c'est variable mais que c'est principalement des prolongations de contrats. Deux nouveaux services seront créés au 1er janvier.

Olivier THIBAUT voit un enjeu majeur dans la modernisation des outils (PVE, partages de fichiers, permis de chasser, frais de déplacement).

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

Le directeur général nous informe que la modification de l'instruction armement ne sera pas mise au vote cette fois-ci mais qu'elle nous sera présentée tout de même.

1. Approbation du procès-verbal du 5 octobre 2023 (pour avis)

Les organisations syndicales ont eu la possibilité de faire leurs observations sur ce PV qui a été transmis 12 jours avant la séance.

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



La position de FO :

FO ne peut valider un PV avec énormément d'ajouts en séance, notamment sur le point réorganisation DRH, par une organisation syndicale, alors que nous n'avons pas souvenir que les propos ont bien été tenus.

2. Modification de l'instruction relative à l'armement concernant les mesures de retrait et de restitution de l'armement.

Si le titre évoque le seul sujet des mesures de retrait et de restitution de l'arme, quelques autres modifications sont souhaitées par la direction après un retour d'expérience sur la mise en œuvre de mesures relatives à l'armement.

En effet les modifications concernent aussi les conditions d'affectation des armes, les modalités de remise à niveau et évaluation TIP, le suivi des entraînements, les coffres individuels dans les centres de formation ou les zones neutres dans les armureries.

3. Modification de l'instruction galonnage (pour avis)

Pour beaucoup d'agents, le galonnage de fonction n'est pas une priorité. Le projet prévoit un galonnage simple, couleur argent, pour tous les agents commissionnés et assermentés.

Il est exclusivement basé sur les fonctions hiérarchiques alors que ce n'est pas forcément adapté à tous les postes. Les techniciens en DR ou à la DRAS sont encore une fois déconsidérés avec ce système. FO alerte sur la susceptibilité des personnels qui pourraient se sentir dégradés dans l'application de cette instruction et demande la possibilité d'une mesure transitoire permettant aux agents qui le souhaitent de conserver leur galon de grade. FO évoque la possibilité d'avoir recours à des couleurs différentes selon l'affectation (différence entre services départementaux et services régionaux ou nationaux pour ne pas déconsidérer encore une fois ces derniers) mais le directeur général y est opposé pour une meilleure lisibilité en externe.

FO interroge sur le nombre d'agents qui verront leur situation améliorée par la réforme par rapport au nombre d'agents qui verront leur situation dégradée ?

Le directeur général interroge les OS pour trouver le meilleur consensus et décide d'accepter la mesure transitoire qui autorisera les agents à porter leur galon de grade initial (couleur or), pour ceux qui le voudront, jusqu'à la prochaine mobilité.

Sur proposition de FO, Olivier THIBault accepte que la fourniture des premiers galons aux agents se fasse gratuitement.

Pour les personnels non commissionnés mais portant l'uniforme, il accepte également que puisse être étudiée la possibilité de création d'un "badge" ou écusson à destination des personnels techniques.

La direction précise que les parcs nationaux ont déjà validé la proposition de galonnage de fonction. Les personnels des parcs nationaux ne semblent pas avoir été émus par le fait que les chefs de secteur (presque tous ingénieurs) ont une "barrette" de grade de moins que les chefs de service départementaux...

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



La position de FO :

Il ne fallait pas que ce galonnage de fonction apporte plus de frustrations qu'il ne donne d'améliorations. La simplicité avec une couleur unique a guidé le choix de l'administration. Cependant, si beaucoup d'agents gardent leur galon de grade cela peut faire perdre la lisibilité initialement escomptée.

4. Projet de plan de formation 2024 incluant le volet santé et sécurité au travail (pour avis)

Un premier groupe de travail a eu lieu avant la séance. Le projet de plan de formation (catalogue) est globalement le même que celui de l'année dernière avec toutefois quelques ajustements. Le plan de formation doit désormais être disponible lors de l'élaboration des CREP. 25 % des formations sont consacrées aux nouveaux IE et 32 % à OFB + avec un gros volume en 2023 sur la police de l'eau.

La thématique santé, bien être et sécurité au travail occupe la troisième place des formations après la police et la connaissance des écosystèmes. Le recyclage SST se fait tous les 2 ans. Pour le suivi des recyclages, il n'y a pas d'outil et le service formation travaille avec les responsables administratifs en région.

Les priorités sont la formation des nouveaux IE, les stages pratiques se font désormais sur leur affectation définitive. Les nouveaux lauréats du concours vont avoir 11,5 semaines de formation initiale leur permettant d'accéder à un premier niveau de connaissances générales. Une seconde année de formation (continue) avec des modules permettant d'accéder à un second niveau est à l'étude.

Des travaux sont en cours dans les centres de formation comme le changement des systèmes de chauffage ou sur l'accessibilité. Le taux d'occupation des centres de formation est très important et la délocalisation ou digitalisation est utilisée pour les soulager. Il n'y a cependant pas de formation uniquement en distanciel.

Le DG s'étonne qu'il n'y ait pas de module de formation sur la communication pour les nouveaux arrivants. Il annonce l'ouverture d'un nouveau concours TE fin 2024 pour un accueil des stagiaires en octobre 2025. La liste complémentaire sera utilisée d'ici là en complément d'autres recrutements externes.

Sur la question des besoins de renouvellement d'agent, la direction nous indique que les besoins sont d'une centaine de personnes par an et cela a été croisé avec les capacités d'accueil qui est un élément limitant : la courbe des âges donne ou va donner des difficultés et le DG exprime la nécessité d'une réflexion pour anticiper les besoins.

Le retard dû à la COVID a été rattrapé et les agents entrant dans l'établissement peuvent désormais débiter leur formation tout de suite.

Le SNE alerte sur les habilitations des agents des labos d'hydrobiologie. Le responsable de la formation répond que le catalogue concerne les formations collectives mais le service travaille sur le sujet.

Cela nécessite un budget de 100 à 120 000 €. Peu de structures sont capables de donner les formations et en passant par les marchés, cela ne les intéresse finalement pas.

Les derniers stages OFB+ sont actuellement déployés et un bilan sera fait en 2024. cartographie des compétences n'est pas utilisé de façon uniforme dans les régions.

Pour le permis de chasser, les nouveaux lauréats le passeront ainsi que les stages 12 à 18 qui ne l'avaient pas passé jusqu'à présent.

FO interroge sur la pénurie de formateurs dans certaines matières et craint que la rédaction de nouvelles fiches de poste puisse faire perdre les rémunérations accessoires qui compensent aujourd'hui les nombreuses contraintes subies par les formateurs (éloignement du foyer, éloignement du service avec sa gestion afférente...). FO propose plutôt d'augmenter ces rémunérations pour favoriser de nouveaux recrutements en formateurs. La direction s'y refuse.

FO évoque des comportements parfois inappropriés de certains formateurs. La direction explique être au fait de problèmes signalés et vouloir sensibiliser les formateurs sur la prévention des discriminations. Cela peut être des formations très courtes. Une charte du stagiaire et celle du formateur sont en cours de rédaction.

FO évoque également, au vu des problèmes de fonctionnement qui remontent dans les services hors terrain, la possibilité de créer un OFB +, avec un module managérial pour les encadrants de fonctions supports. La direction explique vouloir réfléchir à la pertinence de cette proposition et peut-être pas uniquement sur des modules managériaux.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	POUR	Absent	Pour	Contre



La position de FO :

La formation est un élément important de l'acquisition des compétences des nouveaux agents de l'établissement comme des plus anciens qui devront s'adapter à la modernisation des outils annoncée. Les moyens sont-ils suffisants pour répondre à ces ambitions ? Nous serons attentifs au développement de la seconde année en contrôle continu pour les nouveaux IE et au maintien de la rémunération accessoire pour les formateurs.

5. Règlement intérieur des centres de formation (pour avis)

Rien à redire sur le règlement intérieur puisqu'il rappelle des règles de bon sens, de savoir être et de respect.

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

6. Jours de fermeture 2024 (pour avis)

Comme chaque année, la direction nous propose des jours de fermeture de l'établissement (hors service de terrain) correspondant à des "ponts" pour "éviter des présences isolées sur site".

Les jours proposés sont le vendredi 10 mai (Ascension) et le vendredi 16 août.

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



La position de FO :

Comme chaque année FO s'oppose à ces jours de fermeture et préférerait que chacun puisse décider s'il va faire le pont ou non pour les week-end concernés.

7. Mesures indemnitaires (pour information)

La note de gestion du 28 juillet 2023 du MTECT relative à la mise en oeuvre du RIFSEEP impose de transposer une série de mesures pour le corps des attachés d'administration de l'Etat, celui des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ou pour les Ingénieurs des travaux publics de l'Etat. Les modifications tendent vers une harmonisation des 3 corps sur les montants socles ou sur la cotation des fonctions ou le paiement du complément IFSE "comité de domaine". Une évolution des montants de référence du CIA (complément indemnitaire annuel) est également prévue pour l'ensemble des corps (cat A) à l'exception des agents de catégorie A+.

Les dispositions applicables aux administrateurs de l'état seront mises à jour à l'OFB pour les 5 agents concernés.

L'objectif est de mettre en oeuvre ces mesures sur la paye de novembre 2023 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2023 (sauf comité de domaine reporté à début 2024). Au total, 90 agents sont concernés dans l'établissement.



La position de FO :

L'administration a pris la bonne décision de mettre en paye les revalorisations malgré que le contrôleur budgétaire n'ait pas encore validé. En espérant qu'il n'y ait pas de mauvaise surprise de ce côté...

8. Suivi des avis (pour information)

Certains avis "en cours" n'ont pas été réactualisés sur les échéances futures, il serait pertinent de refaire une actualisation sur chaque avis concerné.

9. Questions diverses

- Subvention ASSOFB :

A la question des organisations syndicales sur les manques de l'ASSOFB pour boucler le budget et sur les baisses des prestations et de l'action sociale constatées depuis 2 ans, le DGDR explique que la subvention n'a cessé d'augmenter depuis 2019 pour passer à 1 486 000 € en 2024 (pour 2250 agents). Le nombre d'adhérents a lui aussi augmenté considérablement depuis 2020.

La direction pointe possiblement un problème de pilotage de l'association pour expliquer ce non équilibre des comptes et également une revalorisation de la cotisation.

- **PV électronique :**

L'OFB travaille depuis 3 ans avec la gendarmerie sur ce projet. La CNIL a posé quelques questions auxquelles l'établissement doit encore répondre. Il n'y a actuellement pas de possibilité de faire des PV électroniques sur ordinateur mais 260 terminaux NEO (pour nouvel équipement opérationnel) ont été commandés (240 smartphones et 20 tablettes). Ils sont en cours de formatage et d'identification (pour traçabilité). Des personnels seront désignés responsables des terminaux dans les services pour l'expérimentation qui devrait durer un an, en attente d'un bilan et réflexion pour un déploiement final.

Pour la modification du code de la route et l'utilisation du Gyro et deux tons une rencontre est envisagée avec le ministre de l'intérieur pour traiter de différents sujets.

- **Poste de Directeur de la Police et du Permis de Chasser :**

2 appels à candidature n'ont pour l'instant pas convaincu. Un dernier cycle de recrutement doit avoir lieu prochainement avec un ciblage sur nos ministères mais aussi sur celui de l'intérieur.

- **Situation DRH à Pérols :**

La DRH s'est déplacée la semaine dernière suite à une alerte. Tous les agents ont été rencontrés et ont pu échanger avec la directrice des ressources humaines et son adjointe. La directrice a indiqué que c'était bien qu'il y ait eu cette remontée pour qu'ils puissent prendre les actions appropriées pour aider les personnels en souffrance. Un café ou thé RenoIRH a été instauré chaque semaine pour échanger.

- Le MTE a été saisi sur l'évolution des **indemnités pour le travail des dimanches et des jours fériés** mais il n'y a pas eu de retour pour l'instant.

- **Habillement :**

Pas de montant pour le moment. Les quelques agents ayant commandé un grand nombre d'effets identiques ne seront pas livrés de tous les articles pour avoir une gestion collective des stocks du marché intermédiaire.

A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

- La révision de l'instruction armement est finalement remise à l'année prochaine.
- Pour le galonnage de fonction des inspecteurs de l'environnement, le DG accepte une mesure transitoire qui permettra aux CTE et TSE de conserver leur galons actuels.
- Peu d'évolutions sur le plan de formation 2024 mais une réflexion doit se faire sur un cycle de deuxième année en formation continue pour les nouveaux arrivants dans le but de compléter la formation initiale qui peut sembler insuffisante. Des formations managériales en fonctions supports doivent-elles être imposées ?
- Sans doute encore des baisses de prestations à L'ASSOFB mais l'établissement est-il le seul responsable ?
- Le PV électronique va être enfin déployé mais pas trop vite quand même...
- Pour RenoIRH, on croise les doigts en espérant que ça passe pour le premier janvier 2024. Les personnels y trouveront-ils cependant un réel un avantage ?

Vos représentants FO