

Le 09/02/2024

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 8 février 2024

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Directeur,

Après le lynchage politique de l'OFB et le peu de soutien public dont a fait preuve notre ministre envers nos professions, le moral des troupes est au plus bas. Les faux messages de soutien, alors que les prises de paroles publiques sont contradictoires, ne suffiront pas à apaiser les personnels et leur redonner la motivation dans leur travail. Vous qui êtes attaché à la cohérence, comment allez-vous redonner du sens aux missions des personnels de terrain, alors que les politiques vous imposent un laxisme environnemental sous un faux prétexte de survie des agriculteurs ? Vous vous êtes empressé, en bon soldat du ministère, à respecter et faire appliquer la parole du premier ministre. Quel crédit votre projet raison d'être de l'OFB va-t-il trouver auprès des agents après le camouflet de nos politiques qui n'ont pas su expliquer pourquoi les enjeux environnementaux ne pouvaient être en dessous des intérêts de l'agro-business ?

Le cabinet Eurogroup, qui avait en charge le sujet de la distribution des effectifs, avait remarqué un très fort taux d'encadrement à l'OFB. Sans doute, profitez-vous de ces encadrants, pour décider de la raison d'être des agents au plus bas de l'échelle. Quelle sera la raison d'être des emplois écophyto, la raison d'être de policiers sans armes, la raison d'être d'agents à qui on demande de protéger des espèces comme le loup mais à qui on demande de les flinguer par ailleurs ? Ce projet n'est pas celui des agents qui œuvrent à la préservation de la biodiversité. C'est un projet flou, un projet fou aussi qui va demander du temps et de l'investissement sans que la simplification du travail de tous ne soit atteinte.

Les politiques nous annoncent la semaine de quatre jours alors que l'établissement tente de s'en extraire depuis 4 ans. N'avez-vous pas l'impression que cet établissement est à contre-courant ou plutôt est à la traîne ? Nous avons 3 RSU (rapport social unique) de retard (2021, 2022 et 2023) avec un nombre important d'agents qui fuient le navire OFB car les moyens ne leur sont pas donnés de travailler sereinement. Nous demandons un audit sur les fonctions support depuis longtemps, le Cosui sur l'enquête psychosociale est au point mort depuis un an, vous ne répondez pas aux organisations syndicales lorsqu'elles vous soumettent des sujets et vous voudriez que nous soyons au garde à vous avec votre projet "raison d'être" ?

Nous allons traiter aujourd'hui de la modification de l'instruction armement, pour répondre aux attentes de l'établissement, des directeurs et des managers sur le retrait et la restitution de l'arme de service (c'est d'actualité avec la crise agricole) et nous traiterons aussi d'une nouvelle instruction sur les droits et moyens syndicaux, en réponse aux interrogations de ces mêmes managers. Vous accordez finalement beaucoup de crédit et d'importance aux directeurs et managers, par une vision très descendante, en méconnaissance des vraies problématiques de terrain, que vos visites royales, organisées par votre cour, ne vous permettent pas d'appréhender réellement. Que donnez-vous finalement aux autres pour faciliter leur travail au quotidien ?

PREAMBULE

Propos du directeur général : la crise n'est pas terminée, il faut être conscient de la gravité de cette crise qui touche les agriculteurs sur de nombreux autres sujets. En période de crise, il considère qu'il faut se serrer les coudes. Il remercie les prises de parole des OS qui ont été relativement saines. Il ne faut pas se tromper d'ennemi, le gouvernement flotte un peu. Christophe Béchu a défendu l'établissement publiquement, il a mentionné lors de sa visite à Vincennes qu'il fallait porter plainte pour chaque dégradation ou attaque et on ne peut pas dire qu'il ne défend pas l'établissement. Le gouvernement se pose plein de questions avec une non maîtrise et de mauvais signes politiques véhiculés aujourd'hui.

Quel objectif et quelle trajectoire on va suivre ? C'est la vraie question. Dans les médias, le ton est en train de changer et la santé revient sur le devant de la scène.

Il précise qu'un agent de l'OFB ne peut pas prendre toutes les responsabilités de l'établissement à son niveau et à son échelle. Les 4 agents qui ont été visés personnellement vont déposer plainte et la protection fonctionnelle sera mise en place.

Maintenant que la crise "aiguë" est passée, il n'y a pas de problème pour expliquer les missions de l'OFB. M6 et France Info vont faire des articles sur nos missions. Il faut profiter de cette crise et des attaques insupportables pour montrer ce que nous sommes. On peut expliquer mais on ne revient pas sur la politique.

Le moral des troupes le touche beaucoup. Des agents sont en révolte aujourd'hui. Il veut rappeler qu'on doit être professionnel, avec des valeurs de loyauté et d'application des règles. Le management est donc essentiel en ce moment. Il n'est pas question de faire un moratoire sur tous les contrôles.

Un certain nombre d'agents sont déstabilisés car nos politiques mettaient en avant la biodiversité. La psychologue a fait plusieurs déplacements ces derniers jours pour apporter son soutien aux agents en difficultés. Cela permet de libérer la parole. Il faut avoir le réflexe de mettre en œuvre tous les outils à disposition dans l'établissement et ne pas laisser les agents sombrer dans le négatif. Il y a donc un enjeu de management très fort.

Sur la raison d'être, on voit bien que le monde extérieur n'a pas bien compris ce qu'on faisait. La raison d'être est là aussi pour échanger et avancer (sans se coincer sur le passé). Il faut se positionner et on se battra plus tard sur ce qu'on voudra défendre. Quand on touche à la police, toute la communauté est finalement ébranlée même si les agents ne sont pas directement concernés. La crise renforce l'utilité de ce travail.

En réponse à la demande pour le tableau des sites impactés par les manifestations, le DG précise qu'une liste a été faite, avec photos et qu'elle pourra être diffusée aux OS. Ce n'est pas seulement l'OFB mais tout l'Etat et la réglementation ont été attaqués.

Sur la réponse de notre indépendance, il réaffirme que nous ne sommes pas une structure indépendante, contrairement à l'ANSES. La distinction des polices administratives ou judiciaires est aujourd'hui mal perçue par les médias : si les préfets dépassent la ligne entre les deux, il faudra le faire remonter.

Sur la convention annoncée : Les agriculteurs sont très positifs sur les gendarmes alors qu'ils sont vindicatifs pour nous, simplement parce que les gendarmes les défendent. Une analyse a été faite sur les différents PV qui concernent la profession agricole. Il ne s'agira pas de faire la même convention que les gendarmes mais les points importants sont :

- se parler structurellement, chambres d'agricultures / OFB, lister les irritants et apporter des réponses.
- une occasion de faire fonctionner les MISEN et COLDEN en fonction des enjeux territoriaux importants et que les préfets communiquent sur la politique de contrôle. Il préfère avoir une procédure d'appel interne lorsque les contrôles se passent mal plutôt que ce soit sous la coupe du préfet ou d'une inspection générale ministérielle. Il faut formaliser rapidement cette procédure qui existe déjà en interne avec les fonctions de la DET. Si on refuse tout système de contrôle ça laisse sous-entendre qu'on est pas clair ! Le DG affirme qu'il ne faut pas avoir peur de ça et il faut avoir un retour d'expérience sur les cas difficiles que la DET doit être en mesure d'absorber. Le DG est favorable à l'utilisation de la caméra piéton, sollicitée par l'UNSA et EFA-CGC, car elles font baisser la pression lors des contrôles. Il explique cependant qu'une expérimentation, comme cela a été fait en Guyane, est préférable à l'inscription dans la loi dont on ne maîtriserait pas forcément l'aboutissement.
"Il faut garder à l'esprit le but des contrôles et il ne faut pas devenir des fonctionnaires qui appliquent bêtement la loi. il faut trouver ce juste milieu et avoir des regards critiques interne sur nos actions"
- le sujet de la formation aux enjeux agricoles. Le DG est convaincu qu'il faut connaître le contexte dans lequel vivent les agriculteurs. Ça a du sens d'aller dans une exploitation pour s'en rendre compte. Ce sera donc dans la convention, mais il faut aussi que les chambres d'agricultures comprennent et puissent expliquer la réglementation aux agriculteurs.

Sur les haies, toutes les réglementations ont pour objectif de protéger les haies. On en perd 20 000 km par an et il y a donc un problème collectif sur le sujet. On est faible sur les haies, car même en travaillant sur des documents explicatifs, on est fragilisé car les agents de l'OFB peuvent intervenir sur les espèces protégées alors que des conventions ont parfois été passées.

Sur les atteintes aux locaux de l'OFB et le fait que les autorités ont pu laisser faire, le DG précise qu'il y a eu jusqu'à 180 barrages et que les préfets ont dû mettre des lignes rouges sur ce qu'ils acceptaient qui ont globalement été respectées.

En raison d'un appel à la grève le 19 mars 2024, la formation spécialisée du CSA est reportée au 21 mars.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

1. PV du CSA du 21 novembre 2023 (pour avis)

Les remarques ont été faites avant séance par les OS. Le PV est validé à l'unanimité

2. Modification de l'instruction armement concernant les mesures de retrait et de restitution de l'arme de service (pour avis)

Cette modification de l'instruction a 3 objectifs, déjà énoncés par le directeur lors du CSA du 21/11/2023 :

- la clarification des conditions de restitution de l'arme de service
- la clarification des mesures à envisager pour le non respect des 4 tirs annuels
- l'opportunité de conserver une arme pour les agents qui n'exercent plus ou peu de missions de police. Le stockage des armes pouvait poser problème sur de longues périodes dans les services.

FO avait alors demandé à ce que d'autres modifications de cette instruction puissent intervenir si nécessaire. Nous avons notamment demandé en groupe de travail à ce que les 7 jours d'interruption de service pour l'obligation de stockage de l'arme dans les locaux de l'OFB soient augmentés, notamment pour répondre à une contrainte des agents de BMI, parfois très éloignés de leur implantation.

Cette proposition a été écartée par l'administration, confortée par l'UNSA et le SNE. Pourtant, seules 3 armes ont été volées aux domiciles des agents depuis qu'ils en sont dotés.

Les principales mesures sont :

- la redéfinition des conditions d'attribution d'une arme de service avec l'introduction d'un quota minimal de réalisation de missions de police en renfort des SD (6 journées par an de 4 h minimum d'intervention). Un bilan annuel de cette mise en œuvre sera réalisé par les services.
- le rattrapage des séances de tir ou des missions de police non réalisées seront ordonnés par le chef de service sous peine de suspension du port de l'arme.
- nos propositions d'entretien préalable au dessaisissement de l'arme et de la validation d'un médecin spécialisé n'ont pas été entendues sous un prétexte d'urgence. Bien malin celui qui saura prévenir l'inévitable !
- l'avis motivé de la ligne hiérarchique est désormais indispensable à la restitution, comme s'il pouvait se substituer à un avis médical...
- introduction d'une évaluation TIP (plus de 6 mois d'interruption), d'une remise à niveau (plus de 1 an d'interruption) ou d'une formation initiale complète (plus de 4 ans d'interruption).

FO remarque que sa proposition d'augmentation des délais d'interruption de service pour le stockage de l'arme dans les locaux de l'OFB n'a pas été retenue malgré qu'elle ait été proposée à deux reprises lors des GT mais s'interroge sur le fait que la proposition des DR pour l'imposition de sceller les coffres chez les agents ait été rejetée 2 fois dans les GT par les OS mais figure encore aujourd'hui dans les propositions ! Notre déclaration liminaire aurait-elle finalement du sens dans le 2 poids 2 mesures orchestré par la direction ?

Pour FO, il n'y a pas de garde-fou pour le retrait de l'arme, finalement laissé à une appréciation arbitraire, principalement de la hiérarchie, et sans intervention préalable d'un médecin spécialisé, contrairement à la restitution. FO rappelle que des mesures conservatoires de retrait de l'arme peuvent parfois surenchérir au mal être des agents, sans que cela soit réellement justifié. Enfin, les agents affectés sur des missions techniques (DRAS et DR notamment) pourraient avoir envie de conserver leurs armes pour ne pas se bloquer dans des perspectives de mobilité. Y a-t-il une réelle plus value, en terme de sécurité, à exercer les 6 journées alors que ça pourrait augmenter la charge de travail de ces agents ?

Le DG confirme l'utilité de faire des missions de police pour les agents qui sont armés. Le port discret de l'arme et les gants de palpation sont évoqués pour laisser cette éventualité dans l'instruction.

Il est rajouté le fait que toute mesure conservatoire doit faire l'objet d'un rendez-vous médical sous la responsabilité du CSD en lien avec le service QVT.

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



La position de FO :

Si les modifications proposées peuvent faciliter le dessaisissement des armes pour les services en cas de longue inactivité des agents, il n'y a pas de garde-fou à des appréciations arbitraires qui peuvent causer plus de tort à l'agent par le manque de confiance ainsi démontré.

Avant la reprise de séance, le DG nous indique l'arrivée du nouveau DPPC au premier mars : il s'agit de Charles FOURMEAUX

3. Projet d'instruction concernant les droit et les moyens des personnels et de leurs représentants (pour avis)

La direction explique en séance que ce document était attendu depuis longtemps par les représentants du personnel mais aussi les managers dans l'application des règles.

Ce document reprend les principaux textes applicables en matière d'exercice du droit syndical.

FO en appui des autres organisations syndicales rappelle la nécessité de pouvoir utiliser les véhicules de service pour se rendre aux réunions HMI (heures mensuelles d'information) en présentiel dans la mesure où le covoiturage est optimisé. FO rappelle que ces rencontres permettent aux personnels d'échanger dans d'autres conditions que celles imposées par le travail et que le nombre d'agents y est souvent très limité. De plus, les agents disposent déjà d'ordres de mission régionaux qui les couvrent dans leurs déplacements.

Le DG accepte d'autoriser l'utilisation des véhicules après vérification de l'applicabilité réglementaire.

Un Webinaire sera organisé en plus d'une présentation de l'instruction aux DR et chefs de service administratifs.

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



La position de FO :

Les droits syndicaux sont bien connus des représentants mais les choses devaient être éclaircies pour les managers. Pour les HMI et véhicules de service, on ne peut que se réjouir de la décision favorable du DG.

4. Bilan des réorganisations de 2023 (pour information)

Le DG rappelle que si on crée des services, c'est une réorganisation, ça passe au CSA, si on ne crée pas de service, c'est un ajustement organisationnel : pas de CSA

Pour FO, cela nous pose problème que nous ayons un point d'information post réorganisation, les OS avaient un rôle de garde fou notamment pour vérifier que les personnels sont consultés et informés correctement.

Les OS doivent être a minima informées en préalable, lorsque des réorganisation sont prévues et qu'elles impactent le travail ou les conditions de travail ou les missions des agents (fiches de postes)

FO note qu'il y a beaucoup de réorganisations en 2023 mais les statistiques seront les bienvenues sur le nombre pour 2024. FO dénonce la présentation aux OS une fois que les fiches de postes sont publiées.

Réorganisation DGD mob l'année dernière, FO a été alerté par une réorganisation mer et que l'impact sur la DSUED n'ait pas été suffisamment mis en avant. La réorg en question aurait dû être traitée de façon indépendante à la réorg mer. Les agents n'ont pas été suffisamment informés.

DG ok sur les stats et ok sur la publication des postes post instances. DSUED pas de création de service donc on traitera en question diverses

Quid de la réorganisation de la DSI ? pas de réponse. Puis le DG indique que des solutions sont en cours d'étude sans toucher aux services(pas de fusion/création de service).Donc ça ne dépend plus du CSA.

Réorganisation PNM prévue depuis 2022, qu'en est il, est ce que le modèle pnm a changé ? Pour la direction tous les PNM sont maintenant sur le modèle PNM, pour PNM pertuis Gironde la direction n'a pas les infos en séance. Le DGDR indique qu'on fait un bilan alors qu'on ne serait pas obligé.



La position de FO :

C'est bien en amont que nous aimerions être consultés, pas une fois que les décisions sont prises, que les postes à pourvoir sont publiés et que les agents insatisfaits ont quitté le navire...

5. Point d'information relatif au projet "raison d'être de l'OFB" (pour information)

Introduction du DG : décision de prendre un peu plus de temps sur la phase de préparation pour ne pas traiter du sujet pendant la crise agricole. Présentation du directeur adjoint de la DET (Direction de l'évaluation et de la transformation).

Le projet est un outil qui doit amener du lien, du sens, du débat. Tous les agents doivent être touchés. Au final, un document de 3 ou 4 pages sera établi.

Le groupe de contact historique du début de la préfiguration a été utilisé mais il manquait des agents. FO et les autres OS avaient noté, lors du premier groupe de travail que c'était surtout des directeurs ou des chefs de service qui étaient sollicités. Il y aura donc plusieurs groupes, dont un groupe agent constitué par appel à candidature, pour faire le travail de restitution et évaluer ensuite les convergences et divergences pour établir la fiche d'identité de l'établissement, qui sera ensuite présentée dans les services à la phase 2.

Un prestataire interviendra pour demander aux extérieurs la vision qu'ils ont de l'établissement. Un questionnaire est en cours de préparation. "L'écoute externe est un éclairage sur les attentes pour assumer ce qu'on voudra faire ensuite".

Pour le DG, la raison d'être de l'établissement n'est pas celle de chaque agent mais chaque agent devra regarder comment il va contribuer et de quelle façon. Sur notre vision du monde, on ne parle pratiquement plus de transition. Il faut donc remettre le sujet sur le devant de la scène.

Pour FO, il y aura autant de raison d'être que d'agents et ce projet ne répondra malheureusement pas aux difficultés rencontrées dans les services, déjà exprimés lors de l'enquête psychosociale. Les agents ne voient pas en ce projet une priorité alors que leurs avis n'ont pas été pris en considération auparavant. Par ailleurs, FO rappelle que le COSUI est à l'arrêt depuis un an. La direction s'engage à organiser rapidement un nouveau COSUI suite à notre alerte.



La position de FO :

Il ne faudrait pas que ce projet devienne la raison d'être de la DET... Les agents risquent d'avoir l'impression de perdre leur temps alors que "la raison d'être" n'a pas vocation à apporter de solutions, notamment la charge de travail, déjà identifiée comme problématique pour tous. L'audit des fonctions support, demandé par FO depuis longtemps répondrait sans doute mieux aux besoins des agents !

6. Programmation des grands chantiers 2024 (pour information)

Le document fourni aux organisations syndicales évoque, pour 2024, le dimensionnement des effectifs, le SIRH RenoIRH, la mise en oeuvre des recommandations de la cours des comptes, l'évaluation des astreintes, la modification du décret des techniciens de l'environnement sur les conditions de santé particulières pour l'exercice des missions et l'arrêté correspondant (sujet réglementaire imposé par la tutelle), l'instruction nautique, la charte informatique, le galonnage (arrêté à modifier), les RSU (rapport social unique).

L'évolution potentielle du quasi statut et la protection sociale complémentaire sont prévues pour 2024/2025 alors que les nouveaux outils de gestion du temps d'activité sont prévus à l'horizon 2026-2027.

Pour FO, l'ITT doit être abordée avant les outils de gestion du temps (prévision initiale 2023) car il ne faut pas que l'outil impose des restrictions.

Pour les rapports sociaux uniques, FO souhaite des tableaux comparatifs entre les 3 années pour dégager des tendances, la DRH fera le travail sur quelques indicateurs.

Pour l'instruction nautique, maintenant que le DAPEM (Directeur des aires protégées et des espaces marins) est en place, il va regarder cette instruction et un nouveau GT sera organisé pour une sortie au second semestre.

Pour l'évolution du QS, FO interroge sur les contours : est-ce que ce sera juste une déclinaison de la loi ou l'établissement va-t-il mettre en œuvre des dispositions spécifiques. La direction indique que le sujet est totalement verrouillé et dépendra du fait que la loi abordera ce sujet ou pas...

Pour les commissions CPF, FO s'étonne de voir toujours 4 commissions programmées alors qu'il avait été évoqué le fait de n'en faire plus que 2. L'administration va vérifier...

La direction indique qu'il faudra réfléchir aux modifications des modalités d'accès aux concours (TSE, CTE) et rajouter le système d'information finance vu l'impact du système d'information RenoIRH sur les agents, le CSA souhaite suivre le chantier.

Demande d'ajout du chantier SI Finances vu l'impact sur le budget et du SI Intervention vu l'impact sur le suivi des crédits et le budget exigé augmenté de la Stratégie nationale biodiversité.



La position de FO :

Pour FO, il est indispensable de revenir sur l'ITT avant que les outils ne soient mis en place. La demande initiale des organisations syndicales (en 2022) avait été repoussée à 2023...

7. Suivi des avis (pour information)

Le tableau n'apporte finalement que peu d'intérêt, d'autant que l'administration n'a même pas modifié ce que nous avons demandé lors de la dernière séance...

8. POINTS DIVERS

• Concours de technicien supérieur de l'environnement (demande FO) :

Le DG va faire une réponse au courrier des 3 OS sur la convocation des 6 autres candidats suite à l'ordonnance du tribunal de Toulouse. La DRH ministérielle a été saisie sur l'analyse de la date à prendre en compte. Le ministère conforte dans l'analyse de la direction. Une clarification dans le décret est à l'étude.

FO interroge sur le nombre d'agents ayant été admis, parmi les 7 candidats reconvoqués. La DRH explique qu'un seul est sur liste complémentaire et que les 6 autres sont déclarés admis.

Les recours gracieux de 2 agents n'ont pas reçu de réponse à ce jour.

- **Paye de janvier avec RenoirRH (demande FO)**

FO précise sa question initiale : quel est le bilan et le plan d'action pour résoudre les problèmes de payes identifiés et signalés par les agents (sujétion fixe manquante, demi prime, etc...) ? Quels sont les délais fixés par la DRH pour résoudre les problèmes ?

Le Directeur Général Délégué Ressources répond : il était très attaché à la modernisation et c'était donc important de passer à RenoirRH. Sur 3000 payes, il y a eu quelques situations exceptionnelles sur des débuts de contrats notamment. Il n'était pas possible d'anticiper les problèmes et il n'y avait pas de visibilité sur les bulletins avant le 29 janvier, date d'édition. L'avantage de RenoirRH est d'être sécurisé sur l'interprétation des textes et ce sera mis en place pour les parcs nationaux au premier janvier 2025. Le DGDR s'excuse sur les problèmes mais il y a de l'accompagnement sur le sujet avec une forte mobilisation.

La régularisation va prendre un peu de temps, le fonctionnement de RenoirRH fait qu'un problème sur une paye ne peut être réglé que sur la paye 2 mois plus tard. Le DGDR incite les agents à regarder leur fiche de paye pour identifier les sujets qui ont pu poser problème, SFT, indemnité de résidence mais ce sera traité seulement après avoir traité les situations critiques avec des pertes de plusieurs centaines d'euros sur les primes et part fixe quasi statut. Il est dur de donner un calendrier pour les régularisations et les niveaux de priorités sont définis en fonction de l'importance de l'erreur, des avances seront faites dans l'attente de la régularisation.

La direction est d'accord pour accuser la réception des demandes sur les boîtes génériques de la DRH. Selon FO, certaines informations réglementaires, comme les taux de cotisation sont obligatoires et ne figurent pourtant pas sur les fiches de paye. Sur ce point, la direction va interroger la DGFIP.

50 agents ont déjà été identifiés avec un impact fort. L'analyse est en cours pour les autres.

FO profite du sujet pour évoquer le cas personnel sur un trop perçu et une paye négative (suite erreur de l'administration) : L'administration a envoyé le dossier à l'APOFB, l'établissement refusant de prendre en charge cette erreur, car il fallait trouver une solution de secours. Suite au vote des administrateurs, détail du vote censé être confidentiel sauf pour le directeur général, informé de celui-ci, à notre grande surprise. Une somme sera versée à la personne concernée pour l'assister.

- **Calendrier de paye 2024 (demande FO)**

FO fait remarquer que des indemnités de formation 2022 sont encore à payer mais ne figurent pas dans le calendrier qui a été diffusé aux personnels (il faut faire remonter les situations), pas plus que le CIA normalement versé en avril. Sur ce dernier point, le DGDR explique qu'il y a un mois de décalage et que le CIA figurera sur la paye de mai.

FO interroge sur la politique de paiement des indemnités jury de concours et formateurs pour 2024. En réponse, il est prévu d'améliorer le dispositif...

- **Prime de restructuration de service (demande FO) :**

La question initiale était une demande de bilan des versements réalisés et un ajustement de la liste des services concernés.

137 dossiers ont été reçus et 80 sont payés à ce jour. 57 dossiers sont en cours de traitement (sans réponse formulée). La DG ne sait pas répondre aux nombre de contentieux mais 6 ont visiblement été annoncés en CA.

Les sommes totales versées s'élèvent à 336 000 euros. Pour ce qui concerne les décisions, les deux sont sur intranet.

- **Organisation du travail durant les Jeux Olympiques et Paralympiques & délocalisation d'instances de juin et juillet**

Le DGDR nous précise que 2 textes sont sortis et seront transmis aux OS : une circulaire et une note DRH du ministère (12 janvier). Il y a 3 cercles concentriques :

- les agents mobilisés pour la bonne organisation des jeux.
- les collègues mobilisés en cas d'atteinte à l'environnement (disponibilité des collègues, notamment en Ile de France)
- tous les agents de l'OFB.

Une augmentation du plafond CET de 10 jours est prévue dans ce cadre. Les OS rappellent que les prix vont rapidement augmenter pour la période estivale et demandent une délocalisation des instances. La direction semble fermée à cette option et la solution de la visio pour le mois de juillet est privilégiée.

- **Promotion: tableau promus/promouvables (demande FO)**

FO souhaiterait que les organisations syndicales puissent disposer d'un tableau de promotion pour l'ensemble des personnels de l'établissement.

La direction explique que les données ne sont pas disponibles pour l'instant (ce qui nous paraît plus qu'improbable!) mais que le travail est en cours pour une diffusion prochaine...

- **Nouveau dispositif de retraite progressive (demande FO)**

La question de FO est de connaître la politique d'établissement sur les temps partiels ainsi que la possible réutilisation des ETPT ainsi libérés.

Le DGDR aurait tendance à reprocher aux organisations syndicales de communiquer sur le sujet. Nous lui rappelons que c'est juste leur rôle ! Notre webinaire est disponible [ICI](#).

Le dispositif étant nouveau, la direction n'a pas établi de doctrine mais consent qu'il faut le faire rapidement. Il faut faire un focus sur la continuité de service et les difficultés qui vont en découler.

La direction semble vouloir cacher que les ETPT libérés sont distribués dans un pot commun qui n'est pas forcément réutilisé pour les services qui en ont perdu. La réponse reste insistante sur les seuls ETP qui ne peuvent être augmentés...

- **Accueil de stagiaires mineurs**

L'établissement peut rappeler des lignes directrices. Aujourd'hui, seules les conventions des établissements scolaires sont signées. Il existait une note à l'ONCFS. La direction demande aux OS de la communiquer.

- **Evolution du quasi-statut**

Quel est le contenu du chantier ? La cour des comptes était assez remontée sur ce sujet. Le DG veut attendre de savoir ce qu'écrit la cour des comptes... La DRH ministérielle a été sollicitée et une demande au guichet unique n'a encore pas reçu de réponse.

- **Fonctionnement frais de déplacement**

Lorsque des frais sont bloqués et non payés, les remontées ne sont pas forcément faites aux agents. Le DGDR explique qu'il peut exister 2 cas rejet : celui de la direction financière ou celui de l'agence comptable (qui ne doit pas faire le retour et la DF n'a pas la visibilité là dessus)

- **Situation à Mayotte (demande FO)**

FO a interrogé le DG par mail le 10 novembre, à la fois sur la possibilité de doter le service de moyens alternatifs de défense non létaux (Flash Ball) pour répondre à une situation particulière dégradée et de pouvoir étudier la possibilité d'attribuer un complément IFSE pour les agents de la réunion, particulièrement impactés et sollicités par les missions à Mayotte.

Le DG semble découvrir la situation et le DGDR nous explique qu'une réponse documentée de la DPPC existe. La réponse, donnée en 2022, ne tient pas compte de l'évolution du contexte...

La direction va étudier le sujet et, nous l'espérons, faire une réponse rapidement !

- **Participation au forum justice-environnement**

Il est ici question de comprendre les consignes qui ont été données aux agents, lors d'une "bimestrielle police" de se désinscrire de ce forum.

La direction explique que selon les informations qu'elle détenait, ce forum n'avait pas l'aval de la chancellerie. La directrice générale adjointe ne connaît pas la situation mais l'UNSA explique que ce forum, comme d'autres sur des sujets différents, est sous contrôle et autorisé.

Le DG semble favorable du moment que ce forum est parfaitement cadré et autorisé...

- **Réorganisation de la direction surveillance évaluations et données (demande FO)**

FO s'étonnait de voir que des entretiens ont eu lieu au mois de janvier, pour une réorganisation effective au premier janvier.

En réponse, le CSA de juin avait évoqué le sujet lors de la présentation de la réorganisation de la DAPEM. Fin 2023 des adaptations, avec les nouvelles missions, ont été nécessaires. Il y a eu des transferts de mission entre Patrinat et DCSMM. Les agents ont été consultés en Novembre, un agent absent sur la période n'a été reçu qu'après la date effective de réorganisation...

- **Incident lors du séminaire sur la directive stratégie cadre pour le milieu marin le 4 décembre 2023 (demande FO)**

Début décembre au séminaire DCSMM technique à Nantes. Sur le travail de restitution technique : il y a eu une manifestation de différentes structures qui ont, au-delà de manifester leur mécontentement, mis en cause l'honnêteté du travail réalisé par des agents ciblés personnellement. Le jour même, l'attache de la DEB a été prise. Elle a condamné les agissements le lendemain.

Les agissements ont également été condamnés par chaque établissement, des sanctions ont été prises dans les différents établissements. Les personnes qui sont montés sur scène ont été rappelées à l'ordre.

- **Intérimaires (demande FO) :**

Le prestataire d'intérim, Synergie, a informé les agents intérimaires de l'OFB qu'on ne pouvait pas renouveler leur mission au-delà de 18 mois.

Une analyse juridique a posteriori a confirmé cette position de l'agence d'intérim. Contrairement à l'engagement pris et annoncé par l'OFB envers ces personnes qui leur avait indiqué un contrat possible de 36 mois. Cela concerne principalement 10 agents sur l'éolien en mer. Les agents ont été informés des motifs. On va leur proposer un contrat CDD (1 an) à la suite de l'intérim pour palier à la problématique. Il peut y avoir des solutions si les collègues ont fait leur preuve au bout de leur contrat car il y a de nombreux emplois sur lesquels ils pourront postuler.

A RETENIR DE CE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

- **Crise agricole** : nous avons eu un long échange avec le Directeur général sur la crise, les dégradations et atteintes aux locaux mais aussi sur le moral des personnels. Il se veut rassurant sur notre avenir et veut tirer profit des événements pour faire mieux connaître nos missions auprès du grand public via la presse. Il place de l'espoir dans la convention qui pourra permettre de meilleurs échanges institutionnels en vue notamment d'une meilleure information de la profession. La formation aux enjeux du monde agricole sera contenue dans cette convention et il est favorable à l'expérimentation de la caméra piéton.
- **Instruction armement** : plus de facilités pour retirer les armes aux agents
- **Instruction droits et moyens syndicaux** : autorisation de l'utilisation des véhicules de service pour se rendre aux réunions HMI (heures mensuelles d'information syndicales)
- **La raison d'être de l'OFB** : on aurait préféré le faire avant et passer du temps à résoudre les problèmes déjà identifiés par l'enquête psychosociale...
- **Grands chantiers 2024** : Toujours pas de révision de l'ITTT. La transition s'éternise ! On devrait avoir les 3 RSU de retard au mois d'octobre : un très gros travail en perspective pour les agents concernés...

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