

Le 14 juin 2024

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 11 juin 2024

Notre déclaration liminaire est consultable [ici](#)

PREAMBULE

En réponse à nos déclarations liminaires, le DG partage beaucoup de choses de celles-ci. Il convient que nous subissons un contexte de crise extérieure plus large que la seule crise agricole. Il souhaite que chacun dise ce vers quoi on veut aller et il faut avoir un récit global de ce à quoi on sert. Il faut légitimer notre police de l'environnement. Il n'y a que nous qui faisons ça et il faut être capable de le raconter. Il faut aussi être capable d'expliquer le pourquoi de ce que l'on fait et il faut qu'on y travaille tous. La raison d'être n'est pas une fin mais un début...

Aujourd'hui, il est conscient que nous avons un souci sur les fonctions support. La situation n'est pas si simple car on a ouvert les vannes au recrutement mais il y a des problèmes sur l'attractivité et les compétences. Chaque fois qu'il se déplace, il a un temps d'échange avec les agents mais ils ne parlent que de primes, du temps de travail, des conditions de travail...

Les préfets sont en demande de propositions de notre part et c'est donc le travail des services territoriaux de proposer des solutions. Nous avons besoin des préfets pour assumer une politique de protection de l'environnement. Le monde judiciaire évolue en ce moment vers plus de protection de l'environnement. La DGA explique qu'il y a finalement très peu d'endroits où il y a des blocages avec les préfets. L'environnement devient un sujet auxquels les préfets sont désormais plus sensibles

Il est rappelé au DG que la diversité des contrats et donc des rémunérations crée des frustrations dans les services.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

1. Approbation des séances du 1er et 8 mars 2024 (pour avis)

Comme d'habitude, il n'y a pas grand chose à dire sur ces comptes rendus, toujours bien rédigés et corrigés par l'administration.

Le SNE refuse de se prononcer sur les PV en raison des délais non respectés et s'interroge sur le rôle du co-secrétariat puisque les syndicats ne participent pas à la rédaction des PV.

2. Charte des usages des outils informatiques (pour avis)

Sur le document en lui-même FO n'a pas forcément de remarques mais s'étonne du temps qu'il a fallu pour sortir cette note, peut être symptomatique des circuits à rallonge pour toute rédaction de note à l'OFB (on cite l'exemple de l'instruction nautique pour étayer nos propos). Ce délai a pu mettre en difficultés les équipes techniques qui devaient assurer la sécurité sans le support de cette charte.

La direction indique que la charte sera mise en ligne sur l'intranet et il faut sensibiliser les agents sur les enjeux de sécurité numérique. Le facteur humain est le moyen le plus facile à utiliser pour pirater les systèmes d'information. Le DGDR donne des remerciements appuyés à la DSI sur tous les outils mis en place pour sécuriser les services informatiques, dans une période où l'OFB est fortement attaqué, ainsi que les nouvelles fonctionnalités mises en place (Zoom, Zoomphone, etc...).

L'UNSA demande à ce que la charte soit plus cohérente : soit on veut sécuriser et on interdit l'utilisation personnelle des outils informatiques, soit on autorise tout et on accepte que le réseau ne soit pas spécialement sécurisé. La direction précise qu'il y a un équilibre dans la posture et que des compromis ont été faits, même si on peut prévoir que la sécurisation soit meilleure à l'avenir.

A la question de la sécurisation des réseaux pour la consultation des fichiers police (Système d'information des véhicules, PV électroniques), le DPPC indique que les chantiers de sécurisation sont à conduire.

Le SNE fait remarquer qu'il manque un paragraphe sur le droit à la déconnexion et que le travail sur ce protocole doit démarrer, tout comme celui du handicap. L'administration précise qu'il y a un paragraphe où les grands principes sont mentionnés et qu'une fiche sur les bonnes pratiques environnementales sera mise en ligne, indépendamment de la charte.

Sur la question de la dotation informatique des agents, la direction indique que la charte n'est pas forcément le lieu mais qu'un autre document peut être intéressant. La DSI dispose déjà d'un inventaire détaillé des dotations.

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



La position de FO :

Cette charte était nécessaire mais il faut absolument raccourcir les délais de rédaction et validation des instructions et chartes.

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

Le sujet de cette instruction a déjà été traité lors du dernier CSA et a été soumis au vote : [point n° 2 du CSA du 8 février 2024](#). Elle n'est encore pas publiée à ce jour...

Il est simplement rajouté ici le paragraphe suivant :

Si un agent présente une réduction de capacité physique permanente et se trouve de ce fait dans l'incapacité de valider un ou plusieurs modules de cette formation, l'agent en question est présenté à un médecin qui se prononce sur la compatibilité de son état avec les capacités professionnelles attendues. Ces capacités sont détaillées dans la fiche de poste de l'agent et dans les programmes de formations, qui peuvent faire l'objet d'adaptations.

Pour FO, le lien entre l'incapacité physique permanente et l'incapacité de valider un ou plusieurs modules est arbitraire dans la mesure où ce n'est pas un médecin qui en juge en premier lieu (première demande

finale formalisée par les formateurs). Les capacités professionnelles attendues ne sont par ailleurs pas clairement définies à ce jour.

FO n'est donc pas favorable à l'ajout de cette phrase. Les médecins du travail se prononcent chaque année sur la compatibilité des agents sur leurs postes.

Actuellement, il n'y a pas de conditions d'aptitude spécifique d'entrée dans le corps et qui peuvent engendrer une incompatibilité avec l'usage des armes. Pour FO, il faut d'abord étudier les conditions d'aptitudes avant de modifier l'instruction.

Il nous est précisé que le médecin du travail ne vérifie pas l'aptitude mais regarde la compatibilité de l'agent avec la fiche de poste et que seul un médecin agréé peut se prononcer sur l'aptitude.

A l'issue des débats au cours desquels la plupart des organisations syndicales s'opposent à ce projet, il est proposé de rajouter une introduction pour indiquer une mesure transitoire, en attente de formalisation réglementaire des conditions d'aptitude. Il est aussi proposé de rajouter le mot agréé après médecin.

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



La position de FO :

La direction a plus de facilité à modifier les instructions quand ça l'arrange que lorsque c'est à la demande des personnels. Encore une mesure qui peut se retourner à la défaveur des agents et qui pourrait justifier de reclassements, bien qu'elle n'ait pas cette vocation, selon la direction.

4. Note de service JOP (pour avis)

Cette note concerne bien une mesure exceptionnelle que le protocole d'accord sur le télétravail et la note de service DRH sont toujours en application. Le travail en présentiel demeure la règle mais la note précise que :

Le télétravail pourra être étendu au-delà des 3 jours réglementaires et selon les conditions d'accès aux sites, du 18 juillet au 11 août puis du 21 août au 8 septembre.

Par arrêté du 22 février 2024, les comptes épargne temps (CET) font l'objet d'un dé plafonnement temporaire en 2024 :

- la progression annuelle maximale du nombre de jours pouvant être inscrits sur un CET est doublée pour l'année 2024 et passe ainsi de 10 à 20 jours ;
- le plafond global du CET, actuellement fixé à 60 jours, est exceptionnellement augmenté de 10 jours en 2024.

Les agents sont invités dans la mesure du possible à limiter leurs déplacements en véhicule pour l'Ile-de-France entre le 1^{er} juillet et le 9 septembre.

Des consignes spécifiques pour les agents devant assurer une présence minimale en cas d'atteinte à l'environnement sont données notamment en Ile de France et dans les Bouches du Rhône.

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



La position de FO :

Les conditions exceptionnelles de ces jeux imposent des mesures exceptionnelles pour les agents.

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

Vos représentants FO ont décidé de boycotter ce sujet et sont sortis de la salle.



La position de FO :

Nous avons plusieurs fois exprimé notre avis sur ce projet qui ne répond pas aux préoccupations des agents et qui va en plus prendre du temps et de l'énergie sans que l'on puisse saisir les améliorations qui en découleront. Le groupe de contact ou le groupe agent offrent une représentativité suffisante et les organisations syndicales ont comme tout le monde, d'autres priorités...

6. POINTS DIVERS

Devant le nombre de sujets et pour faciliter la lecture à ceux qui voudraient trier les sujets, nous avons fait un sommaire :

[1. Point d'actualité sur la crise agricole :](#)

[2. Effectifs \(répartition du schéma d'emploi 2024, répartition dans les services\)](#)

[3. Temps de travail](#)

[3.1. expérimentation des astreintes](#)

[3.2. semaine en 4 jours \(Question FO\)](#)

[3.3. chantier ITT \(Question FO\)](#)

[3.4. horaires BMI et DGPT \(Question FO\)](#)

[4. Sujets RH](#)

[4.1. quasi statut environnement](#)

[4.2. Promotion MTECT \(Question FO\)](#)

[4.3. régime indemnitaires des personnels hors ATE-TE \(Question FO\)](#)

[4.4. régime indemnitaire des agents de la réunion effectuant des renforts réguliers à Mayotte \(Question FO\)](#)

[4.5. revalorisation des indemnités pour services des dimanches et jours fériés](#)

[4.6. subrogation \(Question FO\)](#)

[4.7. PRS](#)

[4.8. présentation des syndicats lors de la formation des nouveaux arrivants](#)

[4.9. droits syndicaux](#)

[4.10. forfait mobilité durable \(Question FO\)](#)

[5. Fonctionnement des services](#)

[5.1. évolutions législatives en matière de contrôle et pénalisation des infractions environnementales \(Question FO\)](#)

[5.2. arrêté et instruction galonnage](#)

[5.3. modalités 2024 de prise en charge du permis de chasser](#)

[5.4. représentation de l'OFB en CDCFS](#)

[5.5. audit interne d'assurance de l'activité de police dans les services opérationnels](#)

[6. Actualités de certains services](#)

[6.1. service gestion administratif et paye \(Question FO\)](#)

[6.2. Direction des systèmes d'information](#)

[6.3. DGPT \(Question FO\)](#)

[6.4. Mayotte \(Question FO\)](#)

[6.5. Guyane \(Question FO\)](#)

[6.6. SD Cantal \(Question FO\)](#)

[7. Projets de modernisation](#)

[7.1. système d'information gestion des temps et des activités \(Question FO\)](#)

[7.2. système d'information de gestion financière \(Question FO\)](#)

[7.3. système d'information des interventions \(Question FO\)](#)

1. Point d'actualité sur la crise agricole :

La question était de savoir si la crise agricole avait eu des répercussions sur l'activité de police des différents services. Le DPPC répond que oui car les actions de police administrative ont été suspendues et quelques départements n'ont toujours pas repris leur activité. 2700 contrôles ont eu lieu en 2023 et 400 contrôles en 2024 sur un peu moins de 6 mois. 1300 enquêtes judiciaires ont été réalisées en 2023 sur les activités agricoles et 390 seulement sur les premiers mois de 2024. Les chiffres sont donc significativement à la baisse. $\frac{2}{3}$ des services ont repris l'activité police et $\frac{1}{3}$ l'activité administrative.

Le DG précise que la reprise des contrôles administratifs est très liée aux MISEN stratégiques (Missions Inter Services de l'Eau et de la Nature). Selon lui, il faut s'attendre à une nouvelle montée en tension à l'automne, une fois que leur activité estivale aura pris fin. La DG n'a finalement pas de chiffres très précis à nous fournir.

2. Effectifs (répartition du schéma d'emploi 2024, répartition dans les services)

La question est de connaître la ventilation des 47 effectifs supplémentaires.

10 sont dédiés au plan eau en Outre Mer + 16 mobilisation (ABC, engagés pour la nature...) + 12 police de l'environnement (+8 OJE + 4 DR et DN) + 5 DCSMM + 1 DGPT + 3 en fonctions support. Après vérification hors séance, il nous avait pourtant été précisé lors du CSA du 27 juin 2024 que 3 nouveaux EPT seraient affectés à la DGPT...

La seconde question est le tableau de bord des effectifs dans les services départementaux. La DG donnera la répartition au 15 octobre

3. Temps de travail

3.1. expérimentation des astreintes

La question initialement posée était relative au SD33 qui a la possibilité, au regard des effectifs de programmer 5 ou 6 jours d'astreintes. Actuellement, il en est programmé 27. La DGA répond que les moyens opérationnels disponibles ont été sous-évalués et qu'il y a eu une erreur d'interprétation. Seulement 12 effectifs ont été comptabilisés alors que 16 sont réellement opérationnels. La cible du nombre de week-end en astreinte est donc de 5 % pour ce SD. Ce n'est pas conforme à l'instruction mais il y a des difficultés dans ce SD avec des travaux qui se poursuivent sur une situation particulièrement complexe.

L'UNSA insiste sur le fait que les CSD et CSDa doivent respecter les instructions. Le DG est inquiet avec le SD 33. l'objectif est que le service se remette en route mais il admet qu'il faut corriger les erreurs.

L'évaluation de la mise en place des astreintes n'était pas à l'ordre du jour initial de ce CSA; nous aurons donc un rendu de la première évaluation lors de la prochaine séance (15 octobre).

3.2. semaine en 4 jours (Question FO)

FO a fait une demande au DG le 7 mai 2024 pour que l'OFB participe à l'expérimentation de la semaine en 4 jours. C'était en effet aux directeurs d'établissements de proposer la candidature au ministère avant le 10 mai. Les agents de terrain expérimentent cette option depuis plus de 20 ans et il était donc naturel de partager cette expérience avec le ministère et de généraliser la mesure à l'ensemble des personnels qui seraient volontaires. L'option génère aujourd'hui des inégalités entre ceux qui bénéficient de l'option et ceux qui ne peuvent plus...

Le DGDR affirme que nous ne sommes pas prêts et le DG sombre dans des justifications mensongères ou des menaces sur un pointage auquel nous n'avons jamais été soumis...

Le rapport de la cour des comptes est également évoqué comme justification, alors qu'il n'est pas sorti.

FO insiste sur le fait que le contexte de l'OFB n'est pas celui de l'ONEMA ou de l'AFB et que les justifications d'avant ne sont plus d'actualité. Il y a de toute façon encore des agents à l'option de 4 jours par semaine mais la direction n'est pas en mesure de nous donner le nombre et insiste sur le fait que ça ne change rien. On voit ici toute la mauvaise foi dont font preuve nos directeurs...

3.3. chantier ITT (Question FO)

FO exprime qu'il est indispensable de revenir sur l'Instruction Temps de Travail Transitoire avant de modifier les outils de gestion du temps de travail.

OT est d'accord sur ce point. Le chantier est particulièrement lourd. Le DGDR affirme que le débat sera aussi à mettre en parallèle aux recommandations de la cour des comptes et du retour sur les astreintes. Il pense que le chantier pourra être ouvert en 2025.

Quel code ASA pour les rendez-vous médicaux en affection longue durée ?

Il est de droit d'autoriser un agent à se rendre à un rendez-vous médical sur son temps de travail si celui-ci est en ALD, rien n'est prévu dans les outils de temps de travail sur le sujet.

La DRH fera un retour sur le sujet à posteriori.

4. Sujets RH

4.1. quasi statut environnement

FO demande où en est le paiement des primes police et l'adaptation aux catégories B demandé lors du CSA du 21 septembre 2021 et relancé au CSA du 28 juin 2023 ou l'établissement avait annoncé que le guichet unique avait été saisi.

Pas de réponse du guichet unique qui avait le souci de savoir ce qu'en pensaient les Parcs Nationaux. La demande est donc portée en même temps que la réforme du quasi statut.

Le ministère est aligné avec les agences de l'eau et l'OFB pour faire évoluer le QS. La prochaine réunion ministérielle du 26 juin engagera le chantier et permettra notamment de discuter de l'augmentation des taux pro-pro.

A ce stade, le ministère veut rouvrir le chantier. Un bilan quantitatif a été fait chez nous qui est très en dessous des fonctionnaires de même niveau

4.2. Promotion MTECT (Question FO)

FO s'est ému, par un courrier envoyé à la direction, de l'absence de promotion pour les agents de l'OFB sur de nombreux corps du MTECT (8).

Comment expliquer aux agents qui sont proposés par leur hiérarchie que malgré qu'ils soient proposés par l'établissement, ils n'ont aucune chance d'être promus.

Où est encore une fois la reconnaissance du travail à l'OFB ?

Et pouvez nous expliquer la non proposition d'agents OFB sur la liste d'aptitude TSDD alors que l'année précédente, il y avait des proposés, non promus.

La DRH explique que tous les corps ont eu des propositions lorsqu'ils étaient éligibles..

FO alerte la direction sur le fait que des tableaux sont fournis aux managers avec des agents éligibles qui ne le sont pas vraiment. Comment la hiérarchie peut-elle rester crédible lorsqu'elle parle promotion à ses agents avec des informations erronées ?

FO demande à avoir une liste de ceux qui ont été proposés au ministère pour pouvoir faire un retour aux agents. Le DG indique que l'objectif commun est de maximiser le nombre de promus. Il faut connaître les règles de choix du ministère et il indique qu'on s'est peut être fait avoir dans les propositions faites car elles ne correspondaient pas aux critères d'éligibilité. Il consent que l'agent qui a fait la démarche doit avoir un retour. Une troisième question réside dans ce qui peut être communiqué aux OS, mais nous n'aurons pas la réponse dans cette instance...

4.3. régime indemnitaires des personnels hors ATE-TE (Question FO)

FO demande l'alignement sur le ministère par le réexamen de la note de gestion RIFSEEP hors ATE-TE 2023-09:

- Périodicité de réexamen de l'IFSE: la note MTE indique un réexamen annuel en prenant en compte une période de 3 ans. L'OFB indique 4 ans.
- le montant cible du réexamen triennal est passé de 200€ quelque soit le corps à un montant selon le corps(exemple ITPE 700€, SACDD 500€...) pas d'évolution dans la note OFB 2023-09
- barèmes des forfaits pour mobilité, par corps, dans même groupe de fonction ou pour un groupe de fonction ascendant quasiment doublé pour tous les corps, réévaluation non faite pour les SACDD et TSDD
- Application des forfaits mobilités pour les agents en PNA entrante ou sortante dans le périmètre ministériel non transposé dans la note de gestion OFB.

Le sujet est bien identifié par la DRH qui reconnaît l'erreur. Les agents des laboratoires hydrobio sont les principaux collègues impactés. Le ministère va sortir à l'été une nouvelle note, la DRH corrigera la note actuelle en prenant en compte également la nouvelle du MTECT. CO dit qu'il n'y a pas forcément d'obligation de respecter la règle ministérielle alors que la ministère demande aux établissements publics de décliner le plus fidèlement possible les notes de gestion indemnitaire dans les EP.

4.4. régime indemnitaire des agents de la réunion effectuant des renforts réguliers à Mayotte (Question FO)

FO a posé la question par mail au DG le 9 novembre 2023 puis en séance le 8 février 2024. Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse.

Le directeur général indique que les agents de la Réunion ne font pas énormément de missions chaque année (3 ou 4 selon lui), que ce n'est donc pas du niveau des BMI et que ces missions sont par ailleurs dans la fiche de poste des recrutements à la réunion. Enfin, il explique que la prime de vie chère à la Réunion est supérieure à celle de Mayotte et que les agents de la réunion n'ont finalement pas la légitimité dans cette demande. A l'inverse, il s'étonne des très faibles rémunérations des agents mis à disposition par le conseil départemental à l'OFB (catégories C).

4.5. revalorisation des indemnités pour services des dimanches et jours fériés

FO a toujours défendu cette revalorisation à un niveau qui puisse inciter les agents à compenser financièrement plutôt qu'en temps. Au temps de ces discussions, avait été évoqué le tarif minimal correspondant au paiement des jours du compte épargne temps...

La direction nous indique qu'il était prévu que cette revalorisation soit effective en même temps que les astreintes. La demande a bien été faite au guichet unique mais la cour des comptes pourrait se saisir du dossier pour étayer la demande. Le DG rappelle que tout le monde a intérêt à cette avancée.

4.6. subrogation (Question FO)

FO revendique cette subrogation à l'OFB depuis sa création. La direction nous a répondu en 2023 que le chantier serait mis en œuvre avec le passage à RenoRH. Nous n'attendons plus qu'une décision...

La DRH explique qu'il n'est pas envisageable de relancer le chantier avec les effectifs actuels de la DRH. La réforme de la protection sociale complémentaire confirme une application

possible de cette subrogation. La DRH n'a pas d'opposition de principe mais elle attendra la mise en application de celle-ci sur RenoIRH par le MTECT pour ses agents avant de transposer la mesure à l'OFB.

4.7. PRS

Le SNE avait demandé que les agents soient destinataires de réponses. Actuellement, 162 demandes ont été faites, 106 ont été payées, 4 sont en attente de paiement, 42 sont en instruction (cela nécessite un temps de contrôle) et 10 ont été refusées. Les raisons des refus ont été communiquées aux agents.

4.8. présentation des syndicats lors de la formation des nouveaux arrivants

Question posée par le SNE en novembre 2021. Une date avait été fixée le 7 juin mais le format forum ne plaisait pas forcément aux autres syndicats. FO était prêt à intervenir sur ce forum et n'avait pas souhaité l'annuler. Un groupe de travail sur le sujet aura lieu plus tard.

4.9. droits syndicaux

La note a été publiée le matin.

4.10. forfait mobilité durable (Question FO)

Le point avait été évoqué lors du [CSA du 5 octobre 2023](#), après un groupe de travail. FO souhaite savoir combien de demandes ont été formulées et acceptées.

Un agent est toujours en attente d'une réponse à sa demande depuis plus d'un an, malgré notre relance. Pour 2020 il y a eu 80 bénéficiaires, 83 en 2021, 100 en 2022 et 223 en 2023.

5. Fonctionnement des services

5.1. évolutions législatives en matière de contrôle et pénalisation des infractions environnementales (Question FO)

Le Sénat a suspendu les travaux ! Le détricotage de la loi soit l'eau et les espèces protégées est donc reporté...

5.2. arrêté et instruction galonnage

Il ne reste plus qu'à signer l'arrêté. L'ONF qui ne voulait pas être dedans initialement se dit maintenant qu'il voudraient bien y être. Le projet d'arrêté concerne actuellement l'OFB et les parcs nationaux. Il est à la DEB pour signature...

5.3. modalités 2024 de prise en charge du permis de chasser

Les DR avaient décidé l'année dernière que seuls 2 agents par SD pouvaient bénéficier de la validation annuelle. Le DG précise que tous ceux qui ont des actions de régulations dans les services doivent avoir une validation et un retour d'expérience doit être fait.

Après analyse, FO s'interroge tout de même sur la cohérence : d'un côté l'établissement réduit le nombre d'agents pouvant avoir une validation du permis de chasser au prétexte que tous les agents n'en ont pas besoin professionnellement, mais continue de payer le permis à tous les agents qui le souhaitent (y compris cadres supérieurs qui n'en ont pas

besoin), avec la mobilisation des inspecteurs du permis de chasser et du centre de formation pendant 3 jours...

5.4. représentation de l'OFB en CDCFS

Il n'existe pas de délégation de pouvoir actuellement puisque le DG doit désigner les représentants prévus par l'article R421-30 du Code de l'environnement.

5.5. audit interne d'assurance de l'activité de police dans les services opérationnels

Un audit de la DET est en cours sur la maîtrise des risques des activités.

La DET dispose d'une lettre de mission du DG (COMEX fin 2022) pour la mise en place d'audit dans moins de 10 services par an pour s'assurer de la bonne application des instructions relatives aux missions de police. Un tirage au sort a été fait. Il y a une réunion d'introduction avec le CSD puis la mission est assurée et une restitution est faite en présence du DR. Le but est de mettre en place un outil pour faire de l'auto contrôle. Il n'y a plus de rapport mais les rendus sont désormais sous forme de powerpoint.

6. Actualités de certains services

6.1. service gestion administratif et paye (Question FO)

La DRH dresse un bilan des derniers mois:

- Organisation gestion et paye le poste est republié sur vincennes non pourvu à ce jour
- Organisation de renfort il y a des candidats 1 emploi aidé sur Brest
- Renfort extérieur à l'unité secrétariat chef de service pour répondre aux agents
- Direction très présente auprès des agents de la DRH
- "On croise les doigts pour que avec les renforts, les équipes soient soulagés rapidement"
- Attestation chômage les retards en passe d'être traités
- Organisation interne pour positionner 1 agent à la QVT pour gérer le stock des IJ
- Thématiques des problèmes résolus il reste le problème des cotisations CNRACL des personnels détachés : interrogations dgfip
- Vacataire pas rémunéré régularisé mais pas au bon montant en cours de régularisation
- VSC outre mer revalorisation en cours

FO repose la question des primes pour les personnels de la DRH en 2024 ? Où en est-on ?

La DRH évoque l'activation de mécanismes sur les parts variables et le CIA, pour cette année, mais FO fait remarquer que tous les agents n'ont pas de CIA !

FO précise que chaque jour, il y a des interrogations d'agents sur les payes car pas de remboursement de transport, pas d'indemnités de télétravail, pas d'indemnités pour le remboursement de la mutuelle. Certains agents n'ont pas de paye quand d'autres reçoivent deux fois leur salaire. Certains agents sont en difficultés avec les organismes sociaux compte tenu du montant de salaire net social, calculé sur 2 mois consécutifs. D'autres sont en difficultés suite à l'impossibilité de la DRH d'effectuer une partie des prélèvements obligatoires retenus sur leur salaire.

FO dénonce l'impossibilité de gérer aujourd'hui les payes des agents des collectivités d'outre mer dans RENOIRH.

La DRH consent que la problématique est identifiée mais sans solution à l'heure actuelle.

FO fait remarquer que les impôts sont prélevés à la source ! Un salaire erroné génère un calcul de l'impôt sur le revenu faux ! Qui sera en mesure de dialoguer avec la direction des impôts quand le temps sera venu ? Comment et à quelle échéance seront régularisées toutes les anomalies ?

Le Directeur général précise qu'il faudra que tout cela soit régularisé avant le 31/12/2024 car le montant net imposable ne doit pas être erroné sur la paye de décembre.

Concernant la gestion de carrière, nous signalons des non reprises d'ancienneté = erreur constatée lors d'édition d'états de service.

Le directeur général précise que la gestion des carrières se faisait sur 3 outils différents et que par conséquent, la reprise des données n'a pas été simple. Les régularisations se font au fil de l'eau.

La DRH propose une réunion spécifique sur les problèmes liés à RENOIRH avec les organisations syndicales, dès le 1er juillet.

FO s'étonne sur le fait que les anomalies se multiplient à 6 mois de paye. Une étude d'impact dans le cadre de la mise en place de ce système d'information aurait été la bienvenue. Nous connaissons les difficultés rencontrées par les agents de la DRH et espérons que le renfort permettra de gérer les anomalies dans de meilleures conditions pour les personnels.

6.2. Direction des systèmes d'information

Le DSI adjoint indique qu'un séminaire service infrastructure et relations utilisateurs a eu lieu fin mai, qui a permis aux équipes de se rencontrer et de constater qu'elles ont beaucoup de sujets en commun.

Sur la répartition des techniciens informatiques, 1 est désormais affecté par DR et cela a été annoncé officiellement. Une nouvelle carte de répartition sera prochainement en ligne sur l'intranet.

La direction de la DSI est vigilante sur la charge de travail car il y a beaucoup de déplacements pour ces agents.

Pas question de suppression de poste interne. En global pour la DSI, il y a augmentation de 3 ETP et pour les TI on a une augmentation du nombre pour couvrir au mieux les territoires. Des prestataires sont affectés sur des zones où il y avait des besoins non couverts.

6.3. DGPT (Question FO)

La directrice est arrivée depuis septembre 2023. Elle nous précise que des échanges réguliers ont lieu et que des séminaires ont été organisés. Un nouveau séminaire aura lieu le 24 juin. Des visios courtes sont également mises en place.

Le recrutement du chef a été effectué (choix finalisé au mois de mars) le ministère de l'intérieur ne le libèrera qu'à partir du 15 septembre (mais il sera tout de même présent au prochain séminaire)

FO souhaite évoquer le sujet des locaux de Rodez, qui est finalement un site fantôme, comme celui de Juvignac. Des agents résident non loin mais sont pourtant obligés de prendre leur véhicule personnel pour se rendre à Juvignac. La directrice indique que la résidence administrative est Juvignac et que l'organisation logistique se fait en lien avec les agents. Cela n'apporte pas vraiment de solutions aux agents concernés. FO fait remarquer que les agents sont sous payés, ont des conditions de travail déplorables avec parfois des nuits en tante, font des horaires et des amplitudes supérieurs à la normale. L'établissement pourrait trouver des solutions pour leur donner quelques avantages supplémentaires...

Cela n'a pas été évoqué en séance mais les agents sont parfois coincés en montagne toute la journée sans possibilité de pouvoir vaquer complètement à leurs activités car ils doivent surveiller le matériel coûteux dont ils ont la responsabilité.

La directrice indique que les agents ne font pas des nuits complètes mais soit en première partie de nuit, soit le matin (2 h à 6 h) et que le fait de dormir en tente existe mais n'est pas généralisé (Après vérification, hors séance, si c'est le cas pour le loup, des nuits complètes sont bien réalisées pour l'ours) . Elle précise que le paiement des heures supplémentaires est possible pour les TE (Techniciens de l'environnement) mais pas pour les contractuels.

Les non réponses de la directrice n'apportent pas de plus value à la situation de ces agents pour lesquels l'établissement pourrait mettre en place des mesures exceptionnelles à la hauteur de leurs conditions de travail, elles aussi exceptionnelles. L'effectivité d'une résidence administrative à Rodez pourrait répondre à leurs attentes ! Le choix revient maintenant à la directrice d'améliorer les conditions de travail de ces agents, en lien avec la direction générale !

L'audit de la DET sur cette direction n'a pas été transmis aux OS et nous ne pouvons donc juger de la pertinences des décisions...

6.4. Mayotte (Question FO)

Comme pour le régime indemnitaire des agents de la Réunion, il a été demandé à ce que les agents puissent être équipés de lanceurs de balles de défense (en novembre 2023 puis février 2024). Le déplacement récent du DG à Mayotte lui permet désormais d'apporter une réponse.

Le DG indique que les agents de Mayotte ne sont pas demandeurs des LBD et que cette demande émane des agents de la Réunion qui viennent en renfort. Selon lui, la priorité est de se poser la question des gestes et réflexes à avoir. Il y a un enjeu de formation avec des gens dont c'est le métier. Il indique qu'avoir des armes en plus nécessite une organisation différente. Il précise qu'il doit maintenant y avoir une concertation entre les agents demandeurs et le responsable des formateurs TIP (techniques d'Intervention et de Police) pour savoir quelle peut être la meilleure option. Le SD de la Réunion devra aussi prendre contact avec les services de police locaux pour d'éventuelles formations.

Le SNE évoque le problème des effectifs avec 3 agents qui sont partis et qui n'ont pas été remplacés.

6.5. Guyane (Question FO)

FO interroge sur les conditions de réalisation des missions "orpaillage" en Guyane et sur la formation des personnels qui seront engagés.

Le DG précise que le préfet a perdu 2 brigades de gendarmerie pour les JO. Il veut absolument que les agents du SD soient engagés sur les missions "orpaillage" et considère, avec l'assentiment du DG que si des missions sur l'orpaillage légal sont menées, il faut également agir sur l'orpaillage illégal. Pour le DG la réalisation de ces missions doit aussi se faire sur la base du volontariat puisque des agents du service ont exprimé ce souhait. Il rappelle qu'il y a plusieurs types de missions : de la surveillance en survol, de la surveillance et action avec destruction du matériel. Il confirme que le parquet a validé la légalité du protocole de destruction de matériel sur place. Les militaires font des opérations mais n'ont pas de compétences en matière de police judiciaire. Ils ont donc besoin de sachants en soutien judiciaire uniquement. Pour ce qui concerne la formation, l'idée n'est pas de proposer une formation théorique mais de promouvoir les missions communes pour acquérir de l'expérience. Le DG indique que la plupart du temps, les orpailleurs s'enfuient et les missions ne sont donc pas dangereuses à part pour la relève de l'or ou lorsqu'il y a des pillages d'orpailleurs par des personnes armées.

6.6. SD Cantal (Question FO)

Suite de l'enquête DET, FO interroge sur les préconisations, quelle mise en œuvre et quelle est la raison officielle de la décision de mobilité imposée ?

Le DG précise que la DET a préconisé une mobilité pour le CSD et le CUT qui avaient un historique de conflit. Ils ne pouvaient pas continuer à travailler ensemble. Le DG assume sa décision et affirme que l'agent qui n'a pas fait le souhait de postuler par lui-même aura bien une mobilité imposée pour nécessité de service. Il ne souhaite pas rentrer dans les détails car les sujets individuels ne concernent pas cette instance.

FO demande à ce que soit menée une évaluation de la mesure à 6 mois car les problèmes ont augmenté depuis l'annonce officielle de la mesure, malgré l'absence du service des 2 protagonistes. Le DG précise qu'il faut laisser se mettre en place la nouvelle organisation et s'il y a nécessité de faire une évaluation, FO pourra refaire la demande dans 6 mois.

7. Projets de modernisation

7.1. système d'information gestion des temps et des activités (Question FO non traitée)

Où en est-on du chantier ? Etudes d'impacts sont elles prévues ?

7.2. système d'information de gestion financière (Question FO non traitée)

Où en est-on du chantier ? Etudes d'impacts sont elles prévues ?

7.3. système d'information des interventions (Question FO non traitée)

Où en est-on du chantier ? Combien de dépenses à ce stade ?

A RETENIR DE CE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

- 3 CSA planifiés dans l'année, et seulement 5 points proposés par l'administration, bien éloignés des préoccupations des agents... Résultats : les organisations syndicales ont demandé l'ajout de 33 points complémentaires !

Celà prouve bien la déconnexion de notre direction face aux vrais problématiques qui nous impactent et qui doivent être traitées urgemment, notamment les problèmes de paye depuis la bascule RenoIRH dûs à une impréparation qui a mis dans le rouge les agents de la DRH, qui essayent de faire au mieux chaque jour.

- Encore une modification de l'instruction armement qui n'est toujours pas à la faveur des agents
- Pour la "raison d'être", chère à notre directeur général, FO ne souhaite plus être associé, comme la majorité des personnels.
- Sur les questions diverses, il n'y a pas toujours de réponses et encore moins de solutions immédiates, même si les sujets abordés le sont déjà depuis longtemps...

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