

FO OFB



CONTRACTUELS
ENVIRONNEMENT



COMITE TECHNIQUE

Compte-rendu de la séance du 21 mai 2021

DECLARATION LIMINAIRE

Monsieur le président,

Vous consultez en séance commune CT/CHSCT sur la circulaire habillement. Les agents sont davantage en attente d'amélioration de la qualité de leur tenue que de la mise en œuvre de cette circulaire. Le temps dédié (puisque c'est cela qui vous importe sur la jauge qualitative du dialogue social) a été bien supérieur pour traiter de cette circulaire que pour traiter de la qualité du vestiaire, des échanges, des délais de livraison et des difficultés de fourniture aux agents de certaines tailles.

S'agissant des chefs d'unités territoriales, les directeurs régionaux leur ont récemment diffusé un message qui mettait en avant les avancées (citées dans votre courrier et repris dans votre mail à l'intersyndicale) que vous leur aviez accordées. Le maintien de rémunération est donc de votre fait. Il est vrai que la note ministérielle du 20 août 2020 mentionnait un maintien de groupe et non un maintien de rémunération en cas de restructuration de service. Les agents du groupe 2, qui ont eu une mobilité fonctionnelle descendante, ont bien compris qu'ils y perdaient sur le long terme et peuvent donc aujourd'hui vous gratifier de cette formidable entourloupe. La reconnaissance attendue par les CUT ou les référents thématiques doit se traduire par un écart de rémunération plus conséquent avec les autres fonctions, pas par des applaudissements, des séminaires ou des groupes de travail sur la définition de leur rôle !

Les personnels sont toujours en attente de votre décision sur les postes concernés par la prime de restructuration de service. Nombre d'agents sont également en attente sur la rupture conventionnelle, comme vous avez su le souligner à l'occasion de la diffusion du message de l'UNSA. On ne peut pas vraiment dire que cela traduit un enthousiasme croissant à évoluer dans ce nouvel établissement !

Les réflexions sur les postes d'assistantes administratives ne vont pas dans le sens de l'intérêt des services mais dans une globalisation que vous estimez pouvoir répondre à un besoin inventorié au niveau régional. Vous proposez vous même d'échanger un ETP d'inspecteur de l'Environnement catégorie B contre un poste administratif de catégorie C non commissionné, déjà inadmissible en soi, et vous ne répondez même pas favorablement aux services qui s'y résignent. Pour ce qui concerne les conditions de travail, ou sont les avancées pour ces emplois et les services qui disposent de ces postes depuis plusieurs années et que vous proposez en plus de mutualiser !

Enfin il nous a été annoncé, lors de la dernière séance, que les nombreux PV en retard pourraient nous être transmis bien en amont des réunions. Aujourd'hui, le sujet ne sera traité que parce que les syndicats vous l'ont demandé mais aucun document ne nous a été communiqué...

Pour faire court, vous nous inondez de vos bonnes intentions, de vos bonnes pratiques et de votre bonne volonté à avoir un dialogue social de qualité mais vous n'entendez pas les besoins, la souffrance ni la grogne des personnels, vous ne réglez pas les problèmes.

En d'autres termes : VOUS défendez votre politique et les objectifs qui vous sont fixés par le ministère alors que NOUS défendons les intérêts des agents. Les personnels ont bien compris que nous n'avons pas les mêmes objectifs et que l'humain, quoi que vous en disiez, n'est pas au centre de vos préoccupations. Il ne tient qu'à vous de nous accorder le crédit et l'écoute que vous demandent les personnels en traitant enfin des sujets qui leur sont essentiels. Les agents attendent maintenant des actes, non plus des paroles.



PREAMBULE

Le directeur général répond aux déclarations sur certains points en disant qu'il n'a pas les moyens de tout modifier et que nous devons nous adresser aux tutelles car il n'a pas de baguette magique. Les équipes de l'OFB et de la DRH s'activent pour obtenir les avancées.

IL nous précise avoir respecté l'ensemble de ces promesses. Pourtant celle faite (aux différentes instances de la préfiguration COSUI, CT...) au sujet du maintien de groupe en cas de restructuration de service n'a pas été tenue.

Le DG estime qu'il y a énormément d'avancées sociales et que la liste est tellement longue qu'il ne peut les citer...

Pour les assistantes, toujours pas de baguette magique et rien ne changera au sujet des ETP, l'établissement ne peut pas créer des emplois.

Pour la rupture conventionnelle ce n'est pas de la responsabilité de l'établissement. Des rendez-vous auront lieu prochainement pour étoffer le dialogue social.

Bref, pas de grandes nouvelles. L'établissement fait tout ce qu'il peut et on ne peut donc rien reprocher à la direction générale.

Nous aimerions cependant que notre directeur général porte mieux les sujets qui concernent les personnels sous son autorité, auprès de nos tutelles. Il n'en montre pas vraiment la volonté !

DEROULE DE L'ORDRE DU JOUR

1. Instruction habillement (pour avis) CT/CHSCT

La direction a tenu compte des avis exprimés en Groupe d'Échange Spécialisé (GES) et reporte finalement le projet de galons de fonction.

Sur les tenues spécifiques aux missions exercées, FO s'interroge sur la nécessité de revêtir les insignes police en toutes circonstances (missions techniques) dans la mesure où les agents n'auront pas l'armement nécessaire à leur défense alors qu'ils sont identifiés par ces insignes. La question se pose également dans la représentativité de l'établissement dans des besognes où la tenue est mise à mal. L'insigne de spécialité ou d'unité nécessite des précisions mais l'administration ne répond pas sur ce point.

FO s'interroge également sur la nécessité d'instaurer une tenue de représentation. Les coûts de production seront supérieurs de par les faibles volumes qui seront commandés et les agents verront également leur dotation diminuer par la nécessité d'acquérir une nouvelle tenue. Elle s'ajoute encore à la tenue de cérémonie et fait même doublon pour les personnels qui en sont dotés alors que les 2 tenues (terrain-cérémonie) suffisent en toutes circonstances de réunion, formation ou communication.

Pour le DG la tenue de représentation répond au besoin d'être identifié en toutes circonstances et les agents « doivent » plutôt que « peuvent » représenter l'établissement. Pour ce qui concerne la propreté de la tenue, l'UNSA rappelle que les agents peuvent se changer lorsque la tenue est souillée et l'administration soutient cette remarque en réponse aux nôtres. Cela ne répond cependant pas à la notion de sécurité lorsque les agents ne sont pas armés (missions techniques) mais identifiés comme un service de police par le port de l'écusson !

La DG accepte de modifier l'instruction sur les tatouages et les femmes enceintes.

Elle évoque la possibilité d'ôter l'écusson dans certaines missions techniques mais sans l'indiquer dans l'instruction habillement.



Malgré nos questions, silence sur le port des vêtements techniques (tee-shirt) dans certaines missions de connaissance pour les agents territoriaux. À quoi bon les avoir au vestiaire.



La position de FO : ABSTENTION car la direction semble vouloir assouplir les règles (nous verrons !)

Rien sur ce qui intéresse vraiment les agents dans cette instruction : la qualité des effets fait aussi partie de « l'exemplarité » et « crédibilité » de l'établissement utilisés pour légitimer cette instruction.

La direction demande à ses agents de respecter certaines consignes vestimentaires mais sera-t-elle capable de fournir la dotation de première mise dès la première année ? Elle argumente parfois les choix qualitatifs ou financiers sur les faibles volumes produits mais impose cependant le port d'une nouvelle tenue (tenue de représentation) qui n'était pas portée jusque-là. Ce sera bien évidemment aux frais des agents et cela diminue donc leur dotation pour le reste. Les choix qui seront fait dans les services sur l'harmonisation des tenues risque encore d'aggraver le problème.

2. Évolution des consignes sanitaires (pour avis) CT/CHSCT

La DRH précise que l'établissement est en attente des consignes gouvernementales (avant le 9 juin) et que le point sera donc traité pour info et non pour avis en attente des directives ministérielles.

L'autorisation d'absence pour la vaccination est prise en compte au niveau de l'établissement.

Le DGDR précise que les consignes sur les rassemblements ou les déjeuners ne doivent pas changer avant le 30 juin. FO s'associe à la demande CGT (et complétée par les autres OS) que l'établissement revoit les règles relatives au télétravail dès le 9 juin et ne laisse pas les agents dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer au télétravail. Le DG s'accorde à dégager une certaine souplesse des mesures qui seront énoncées par le ministère. L'ISST rappelle que l'intérêt général prévaut dans les mesures de l'établissement.



La position de FO :

Pour FO, les agents doivent pouvoir choisir de venir au bureau et ne pas être bloqués chez eux 5 jours par semaine, alors que les mesures gouvernementales s'assoupliront progressivement à partir du 9 juin.

3. Point enquête psychosociale (ajout à la demande des OS)

L'UNSA fait remarquer que l'enquête a été demandée par les OS suite à deux votes en CHSCT et le choix parmi les 4 prestataires a été communiqué par la direction sans consultation du CHSCT. La notion de société spécialisée dans le domaine des établissements publics aurait pu être mieux considérée dans le choix final.

Le DG précise qu'il faut avancer très vite car cette enquête est nécessaire et que les représentants en CHSCT ont eu l'occasion de s'exprimer par écrit. Il demande à pouvoir auditionner les 2 sociétés qui semblent se dégager en compétences pour faire un choix définitif la semaine prochaine, avec l'avis du secrétariat CHSCT.

FO insiste sur la nécessité de considérer la notion de connaissance des services publics pour réaliser cette enquête et que les membres du CHSCT soient consultés dans le choix. Le DG accepte la participation de deux membres du CHSCT pour auditionner les 2 candidats qui sont à égalité selon les membres du CHSCT.

4. Projet de rééquilibrage des effectifs de certains service départementaux (pour avis)

Le document présenté propose de prélever des effectifs dans les SD à plus de 16 ETP pour les redistribuer sur les petits services dont l'effectif cible est inférieur ou égal à 10. 8 SD sont concernés (Ile De France et Outre Mer) pour 18 ETP au total à redéployer à l'occasion des mobilités ou départs en retraite.



La direction nous demande notre avis sur le rééquilibrage d'effectifs cible qu'elle a elle-même fixé sans nous consulter. Pour FO, il faut d'abord solutionner les problèmes d'effectifs réels dans les services concernés avant de vouloir redéployer les ETP.

Nous interrogeons la DG sur les paramètres utilisés pour définir les effectifs cible. On nous répond que ce n'est pas l'endroit ni le moment, que cet exercice sera fait ultérieurement. On nous demande donc de valider des modifications d'effectifs cible sans connaître les règles...

Le DGDR rappelle qu'ils ont pu faire annuler les suppressions de postes de 2020 et 2021 alors que le schéma sur 5 ans était de -200. Au-delà d'une annulation des suppressions (encore 40 en 2022), la direction générale semble aussi porter l'augmentation du schéma d'emploi auprès des tutelles. Nous verrons le résultat !

La DGA précise que seuls des recrutements externes permettront de combler les postes réellement vacants dans les services en sous-effectif. Cela implique tout de même de les supprimer ailleurs pour permettre ces mobilités entrantes et c'est bien l'objectif. Des mesures d'attractivité auraient pu être envisagées avant d'en arriver à des suppressions de postes.

Cette gymnastique est donc bien une suppression de poste pour les SD "donateur". Interrogé sur la promesse faite à la sanctuarisation des effectifs dans les SD, le DGDR nous précise que la promesse ne concernait pas chaque SD, mais l'ensemble des effectifs. Petite subtilité...



La position de FO : Vote CONTRE

FO est contre tout redéploiement d'effectif d'autant que nous n'avons actuellement aucune visibilité sur les services qui seront touchés. Si des services sont en sous-effectif, la direction doit engager un combat avec le ministère pour avoir des ETP supplémentaires, notamment en outre-mer. Ce n'est pas aux services de payer les mauvais choix de l'administration !

Des recrutements doivent avoir lieu dans les meilleurs délais pour combler les manques.

5. Dématérialisation des bulletins de paye (pour avis)

Une note interne nous explique les objectifs et le mode opératoire du raccordement à l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP). Parmi les objectifs : "améliorer le délai de production du bulletin de paye en le mettant à disposition de l'agent dans les premiers jours du mois suivant la rémunération" et "réduire l'empreinte écologique et les coûts". Nous recevions les bulletins au 25 du mois auparavant et il n'y a donc pas d'amélioration, quant aux économies réalisées, nous aimerions bien savoir dans quelles mesures les personnels vont en bénéficier...

Tous les personnels ne seront pas forcément concernés (contrats courts notamment).



La position de FO : Vote POUR

FO n'est pas opposé à la dématérialisation. Même si cela crée une charge de travail supplémentaire pour la mise en place, il ne faudrait pas que la simplification soit l'occasion de supprimer encore un poste sur le long terme.

6. Ajustement organisationnel de la direction régionale AURA (pour avis)

La mesure consiste à supprimer l'unité contrôle et à mettre en place un chef de service adjoint. Cette nouvelle organisation semble régler des problèmes hiérarchiques engendrés par les mauvais choix et l'opacité de la préfiguration : le chef de l'unité contrôle était du même grade que le seul agent sous sa



responsabilité (et seulement à 50 % de son activité) et ce poste lui avait été attribué sans aucune mise en concurrence. La situation illustre le challenge de la préfiguration : Petits arrangements entre amis pour caser des managers sans réelle ambition de missions à leur confier...

On apprend qu'un autre poste créé sur mesure en DR, pour répondre à d'autres conflits, ne sera finalement pas ouvert à la mobilité car le candidat se refuse finalement à le demander.

Les créations de postes sont donc possibles dans les DR pour régler les problèmes personnels ou psychosociaux des agents, mais pas dans les SD en sous-effectif pour les assistantes administratives!

Il y a ici 2 poids, 2 mesures, ou un poste aurait été supprimé ailleurs discrètement.



La position de FO : ABSTENTION

Les syndicats n'ont pas à cautionner la correction des mauvais choix de la préfiguration. Il ne faudrait pas que ces sujets accaparent le temps consacré au dialogue social à l'avenir.

7. Ajustement organisationnel de la direction régionale Bretagne (pour avis)

La réorganisation proposée repose sur la scission de l'unité sud en deux nouvelles unités de 3 et 4 agents. Un seul référent thématique parmi les 3 initialement identifiés est maintenu, alors que les deux autres sont transformés en « correspondants ». 2 agents seront affectés aux nouveaux postes de CUT suite à abandon du précédent CUT.

FO s'interroge sur la logique de 3 unités qui ne correspond pas à la politique actuelle de l'établissement ou ce qui a été fait jusqu'à présent. La logique de 2 unités avait été imposée dans certains services à l'ONCFS.

La DGA précise que la limite du nombre d'UT est de 3 et qu'il n'y a pas de limite du nombre de référents thématiques. Cette nouvelle organisation répond donc au schéma national d'organisation. Les cas particuliers de résolution des problèmes hiérarchiques ne doivent pas généraliser ou multiplier des pratiques de changement organisationnel.



La position de FO : ABSTENTION

L'essentiel reste que la mesure satisfasse l'ensemble des personnels et ne crée pas de difficultés par la suite. Si seules les difficultés relationnelles dictent les choix organisationnels de la direction, il risque d'y avoir des modifications dans les prochains mois...

8. Avancées sociales - évolution du quasi statut et requalification (pour info)

Quasi statut :

En marge de la CCPL de fin avril, il a été présenté pour une soi-disant transparence les tableaux de promotions qui seront proposés à la CCPM de mai 2021.

Cela sans aucun document, ni fiche de proposition des managers, ni extrait d'appréciation d'entretien annuel... Nous n'avons eu que les agents proposés à la promotion, mais aucune information sur les agents promouvables qui n'ont pas été retenus.

La DRH rappelle que cette réunion en interne OFB n'était pas souhaitée par le ministère, l'OFB n'avait pas d'obligation à l'organiser.

Cette réflexion montre bien que l'administration de l'OFB considère la CCPM comme une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration. Ce n'est pas acceptable.



Pour la CCPM, les documents n'ont pas été mis à disposition des représentants dans les délais, FO demande donc le report de cette instance dans l'intérêt des agents concernés.

Requalification :

Le seul document fourni avant séance est le courrier de la ministre et secrétaire d'État aux agents. Les modifications appliquées à ce jour concernent l'arrêté du 22 juin 2020 :

« Apprécier les capacités du candidat à évoluer dans son environnement professionnel et à exercer les missions dévolues aux techniciens de l'environnement » a été remplacé par « apprécier les capacités du candidat à exercer les missions dévolues aux techniciens de l'environnement »

L'augmentation de la liste d'aptitude 2021 (+20) correspond simplement à ce qui était prévu (pourcentage).

La taille de la liste complémentaire devrait être augmentée en 2021 pour une promotion automatique en 2022. On peut donc estimer que plus d'agents n'auront pas à repasser le concours en 2022 mais personne n'est en mesure de nous donner un chiffre...

L'arrêté du 13 août 2020 fixant le contingentement pour l'accès au corps de TE n'a pas été modifié. Quoi qu'en dise la ministre, seuls 196 agents seront nommés TE par concours cette année dont 7 agents de la liste complémentaire de l'année dernière. La seule avancée concerne donc les 7 agents qui ne repasseront pas le concours. Pour 2022 il n'y aura toujours que 196 agents promus TE mais "beaucoup" (on ne sait pas combien) seront promus grâce à la liste complémentaire 2021 (qui dépend du ministère organisateur).

Bref des avancées sociales à la marge pour tenter d'apaiser la grogne des personnels.



La position de FO :

L'administration nous fait le coup du magicien avec des avancées qui n'en sont pas vraiment si ce n'est pour elle : en effet les frais liés au concours 2022, alors que le DG sera gestionnaire du corps, seront réduits puisqu'un certain nombre d'agents seront promus sans monter à Paris...

9. Rôle et retour d'expérience du groupe de contact (pour info)

Ce sujet est reporté au prochain comité technique faute de temps

10. POINTS DEMANDES PAR LES SYNDICATS

Point avancement PV précédents : La DRH répond que 2 PV 2020 ont été envoyés aux secrétaires adjoints. Les PV sont publiés sur l'intranet une fois validés en CT. A suivre au prochain CT...

Suivi des avis CT : Le DGDR propose de traiter le sujet en GES dialogue social.

Établissement de la liste des postes concernés par la restructuration : Tous les corps sont concernés. On attend toujours la liste !

Prime de Restructuration de Service : La DG y travaille !

Recours à d'autres fonctionnaires et contractuels pour les postes d'IE, plutôt qu'en détachement sur le corps des TE : Des TSDD techniques générales ont été placés en PNA sur des postes d'IE, le régime indemnitaire des TSDD est très défavorable comparé à celui des ATE/TE, on sent une volonté de l'administration de faire des économies sur la masse salariale. Ça génère des inégalités dans les SD et un doute sur la légalité des prérogatives d'inspecteurs de l'environnement pour ces personnels dans un contexte où on constate une perte de sens, c'est un mauvais signal.

Jour de repos quand ça tombe sur un férié : (sujet non traité)



A RETENIR DE CE COMITE TECHNIQUE

L'ensemble des points pour avis sont adoptés par l'administration y compris le rééquilibrage des effectifs dans les SD suite à l'abstention de EFA-CGC alors que tous les autres syndicats ont voté contre. C'est malheureusement la règle dans les établissements du ministère !

La direction veut imposer des règles rigoureuses via la circulaire habillement en laissant peu d'autonomie aux agents. Nous verrons comment elle règle les problèmes de sa mise en application

On constate que les documents qui éclairent les membres du CT sont transmis en séance sur les sujets de réorganisation (SD 35 et région AURA) malgré les demandes des OS préalablement à la séance.

Pas de grandes avancées sur le dialogue social malgré les annonces rabâchées. En tous cas, cela ne correspond pas aux attentes des personnels mais la direction ne veut visiblement pas l'entendre.

Par ailleurs, le traitement des sujets demandés par les Organisations Syndicales se fait à la va-vite après 7 h 30 de réunion sans proposition de les reporter (comme le point 9) et les traiter en priorité la prochaine fois. Les faits dénoncés dans notre déclaration liminaire sur le dialogue social sont vérifiés. Rien ne change vraiment malgré les belles intentions ou paroles.

Voilà la conception du dialogue social à l'OFB ! Nous ne manquerons pas d'interpeller le ministère...

Vos représentants FO au Comité Technique

- **Titulaires FO :**
 - Didier ORY et Olivier AUGÉ (SNAPE-FO),
 - Fabrice MORIZUR (SNP2E-FO)
- **Suppléants FO :**
 - Philippe VACHET et Benoit PRADAL (SNAPE-FO),
 - Isabelle WITTÉ (FO Contractuels)

CONTACT

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

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

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