



CONTRACTUELS
ENVIRONNEMENT



DÉTACHÉS
SUR CONTRAT



Le 9 juillet 2021

COMITÉ TECHNIQUE

Compte-rendu de la séance du 8 juillet 2021

1. PV du 26 janvier et du 11 mars (pour avis)

Sur les comptes rendus, le DGDR informe que les commentaires de l'administration n'ont pas à être modifiés par les représentants syndicaux. Il est décidé de transmettre les CR dès leur rédaction pour faciliter les modifications avant vote en comité technique. Un simple recueil des avis émis lors des CT devrait nous être transmis mais cela ne répond pas à la nécessité d'avoir un vrai suivi sur les décisions prises ou annoncées en CT. On nous propose de renvoyer nos avis sur les 2 CR d'ici demain et une délibération par voie électronique sera faite en début de semaine prochaine.

2. Projet de réorganisation de la DRAS (pour avis)

Changement initié en 2019 avec le projet scientifique. La direction a donc voulu se donner du temps de réflexion et de consultation des personnels. Le but est de faire évoluer les méthodes de travail pour les faire coller au projet scientifique avec l'étude de scénarios par tous les acteurs. Les 3 phases de la construction sont les suivantes :

- Cadrage thématique des services
- Choix des encadrants et fonctionnements des services
- Répartition des agents dans les services

Il y aura une réunion de l'ensemble de la DRAS début octobre.

Pour FO, ce projet est séduisant sur le papier mais suscite beaucoup d'interrogations voire des inquiétudes sur la réelle disponibilité des chefs de service et leurs adjoints pour assurer les missions de management et de gestion tout en gardant un temps d'activité significatif dans le scientifique (« un pied dans la science »). Le management c'est un métier ce n'est pas une expérience. Les agents intéressés doivent donc faire un choix : Manager c'est s'engager, il faut donc un investissement total.

Sur l'accompagnement des futurs encadrants (5 ne sont actuellement pas en position de managers), il nous est répondu que des formations sont à l'étude. Aucun problèmes pour ceux qui encadraient déjà mais pour les autres. Les possibilités sont étudiées avec une redistribution éventuelle. Des formations sont prévues.

La distribution des managers (binôme ou trinôme) a simplement répondu à une diversité et mixité des services et une nécessité de représentativité de l'équipe managériale.

FO interroge sur la caractérisation et l'organisation de la « transversalité » qui devrait avoir une place prépondérante dans le fonctionnement de la DRAS.

Le DRAS répond que l'organisation est en lien avec le projet scientifique de chaque service. Les encadrants seront notamment chargés de coordonner les activités transversales. Des postes de référents et animateurs sont actuellement définis pour animer la transversalité des services. Il a été annoncé à l'ensemble des agents donc aux futurs managers que leur engagement de chef de service et chef de service adjoint porterait sur une durée déterminée de 5 ans en lien avec le projet scientifique, pour permettre un "turn over" et un retour éventuel vers des activités scientifiques à temps plein.



Le DRAS précise que cette durée limitée a fait l'unanimité et existe dans d'autres services. Le principe est d'offrir la possibilité à des agents d'évoluer. Cela répond à une nécessité de trouver des encadrants qui n'auraient pas été volontaires pour la mission sans cette durée limitée, pour garder le pied dans la science.

L'accompagnement des managers en fin de mission n'a pas été réfléchi, ils ne doivent pas être lésés dans le cheminement de leur carrière. Il est précisé que la majorité des managers sont sous Quasi Statut et qu'il ne doit pas y avoir d'évolution de salaire. Rien n'est précisé pour les autres !

Sur la transversalité, Loïc OBLED explique que le projet scientifique doit être mis en lien avec l'organigramme. On diminue le nombre d'unités mais on augmente le nombre d'encadrants. Le choix a été fait de faire de gros services qui permettent la transversalité attendue. L'organigramme n'est encore pas totalement construit. Michel SALAS explique qu'il existe 36 implantations à la DRAS : la localisation géographique est un problème et l'objectif est de regrouper (mais pas trop pour rester proche du terrain). Rien ne sera imposé aux agents et il faudra mettre en place des outils qui modèrent les déplacements.

Les intitulés des services ne sont pas figés et l'inexistence d'unités correspond à une volonté d'intelligence collective à l'échelle de la DRAS.

L'appui administratif et financier n'est pas détaillé mais est un sujet à l'étude. Les interrelations entre l'UMS PatriNat et la DRAS doivent être revues car la convention de l'UMS arrive à échéance l'année prochaine. Ce ne sont pas tout à fait les mêmes métiers et la complémentarité des deux entités doit être structurée.

Cette réorganisation est-elle la première d'une longue liste ? FO demande à disposer de cette liste ainsi qu'un calendrier. Les agents sont aussi en demande de stabilité dans de nombreux services, ces réorganisations vont être à l'origine de RPS.

Le DGDR répond qu'il n'est pas prévu de réorganiser toutes les directions. Ce sera à la marge et nous aurons plus d'infos au CT du 21 septembre.



La position de FO : Abstention. Il est à souligner que les agents ont été associés aux réflexions et qu'ils ont eu la possibilité de poser des questions et exprimer leurs souhaits. Nous souhaitons toutefois qu'un bilan/étude d'impact soit fait à 1 an.

Malgré les réponses apportées, le projet de réorganisation et le mode de fonctionnement transversal en inter-service, ou en réseau, restent à préciser. Pour cette raison FO s'abstient.

3. Questions diverses posées par les représentants des personnels (pour information)

- **Jour de repos lorsqu'un jour férié tombe un samedi non travaillé, pour les personnels soumis à une continuité de service :**

La DRH répond que le sujet est étudié entre la DSIF (qui gère GEACO) et la DRH. La DRH fait la différence lorsque le jour férié n'est pas travaillé et explique que la compensation est normale lorsque le samedi est travaillé. Pour autant, le cycle de travail est à considérer sur 7 jours pour les IE à qui on impose le travail du week-end.

On pourrait considérer le caractère exceptionnel du travail le week-end si cela ne se produisait qu'une ou deux fois par an mais lorsque les agents travaillent 10 à 20 week-end par an (ou plus), le cycle de travail doit être considéré du lundi au dimanche. FO rappelle qu'il est possible de décaler un jour habituellement non travaillé en semaine lorsqu'il tombe un jour férié.

Nous n'avons finalement pas de réponse sur ce point, pas plus que sur l'impossibilité du logiciel GEACO à comptabiliser la compensation des heures de nuit comme le prévoit l'ITTT : 2h pour 1h travaillée.



- **Rendu de la mise en oeuvre des Lignes Directrices de Gestion 2020 (LDG) :**

Le bilan est prévu mais ne sera présenté qu'en début d'année prochaine. Le SNE demande un GES dédié.

FO dénonce un manque de visibilité des processus de mobilité et des décisions de l'interclassement et évoque l'impossibilité de vérifier les dérives de l'administration dans le non-respect de ses propres LDG. FO demande que des tableaux synthétiques soient disponibles pour justifier des décisions et donner de la transparence à l'interclassement. La DRH rappelle que les LDG prévoient une réponse individuelle à ceux qui en font la demande mais qu'il ne peut y avoir de solution collective au vu des consignes ministérielles.

FO ne peut que recommander à tous les agents d'interroger la DRH sur les raisons de leur classement pour avoir des éléments factuels sur l'interclassement, que ce soit pour la mobilité comme pour la promotion. Il faudra alors signaler les éventuels dysfonctionnements aux OS !

Pour la création d'un concours, le DGDR expose qu'il n'y en aura pas en 2022 mais travaille à l'organisation d'un concours en 2023.

- **Point sur les évolutions des systèmes informatiques :**

Quelle politique téléphonie fixe et discussion en CT : limites de la téléphonie par internet

Les logiciels visio ainsi que notre téléphonie fixe doivent évoluer et le DGDR s'accorde à dire que les moyens doivent être développés ou modernisés pour inclure également de nouveaux moyens de communication comme le tchat.

Choix de l'outil Zoom sur la visioconférence et l'extension aux autres services, espaces collaboratifs, tchat, téléphonie.

- **Point d'information sur la charte informatique** devant être mise dans le règlement intérieur

Pas de charte actuellement. FO demande l'organisation d'un GES sur le sujet et une date de mise en œuvre définitive.

FO demande plus de flexibilité dans les droits donnés aux agents pour l'installation de logiciels sur leur ordinateur professionnel ainsi que l'utilisation de système d'exploitation alternatif, nécessaire pour certains logiciels, certaines fonctions (Chercheurs, géomaticiens) pour lesquelles il est nécessaire de pouvoir installer des logiciels sans passer par la DSI.

Le DGDR indique que l'exigence de sécurité sur le système d'information contraint à certains blocages, il est dommageable que soient utilisés des ordinateurs personnels pour contourner ces restrictions. La DSI indique qu'il faudra établir une liste de logiciels autorisés et interdits pour des utilisations spécifiques.

- **Modalités de recours aux contractuels** sur des postes dits « non permanents » (contrats de projets)

La DRH précise qu'il y a 12 contrats actuellement (depuis 2021). Il faut que le projet soit clairement défini et cela ne s'applique pas aux recrutements hors plafond. Cela donne un motif juridique aux contrats mais ne change ni les conditions de recrutement ni de rémunération.

Pour FO : Ces contrats vont conduire à rendre encore plus précaires des postes déjà précaires puisque l'ancienneté ne sera pas reprise. On crée donc une génération d'agents sans perspective d'évolution ou de pérennisation, même si leur compétence est reconnue et nécessaire.

Sur des projets courts, mais en réalité pérennes (projets renouvelés tous les ans, notamment projets européens) on va empêcher la montée en compétence puisque les agents n'auront pas de possibilité de rester dans l'établissement à terme.

- **Recours à des CDD ou autres statuts en PNA (TSDD, TSMA, Techniciens ONF, quasi statut) sur les postes d'IE :**



FO a toujours revendiqué le détachement systématique sur corps TE. Il n'est pas acceptable de faire tous le même travail (missions de police notamment) sur des statuts différents. Pas logique de mettre des TE ou IAE sur des postes en DSI alors que les postes d'IE sont pourvus par d'autres corps.

Une vingtaine d'IE sont déjà recrutés ou le seront bientôt comme contractuels (CDD de 3 ans renouvelables et CDIable). Le même nombre concernera des fonctionnaires en PNA.

FO demande à pouvoir rediscuter de ce sujet en CT.

4. Point d'avancement du COP (pour information)

3 groupes d'échanges ont déjà eu lieu sur le sujet. Les orientations stratégiques ont été adoptées en conseil d'administration (CA) après consultation des instances qui ont parfois émis des doutes ou avis défavorables. Il reste aujourd'hui à décliner les objectifs opérationnels. Le COP devrait être validé en CA en fin d'année.

Pour une fois, les documents sont fournis aux OS alors qu'elles sont généralement consultées après les groupes de travail dont elles sont exclues.

Il n'y a pas de lien aujourd'hui entre les éléments du futur COP qui nous sont présentés et les diagnostics territoriaux, bien qu'ils les évoquent.

FO demande une déclinaison opérationnelle de ce COP qui permettra à chacun de savoir ce qu'il doit faire :

- Nécessité d'un document opérationnel de niveau territorial pour savoir qui fait quoi ?
- A l'instar de la demande du DG : Il manque la précision des inflexions. Elles sont évoquées sur certains chapitre ... sauf en Police (sujet écarté en groupe de travail)

La DGA précise que le "qui fait quoi" devrait être produit pour septembre (document interne). Elle pense qu'il faut démystifier l'exercice du COP et dissocier les priorités annuelles à mettre en œuvre. Les outils interne de pilotage apporteront les réponses.



La position de FO : Pas d'évolution organisationnelle dans ces premiers documents relatifs au COP et surtout aucun critères/indicateurs de résultats mesurables d'atteinte des objectifs ou d'efficacité des actions menées. Les orientations proposées ne répondent pas encore aux attentes opérationnelles des services ni au sens des inflexions annoncées. Comment peut-on avoir des objectifs ambitieux sans focaliser les cibles ni consolider les effectifs ? Dans tous les cas, le COP doit passer en CT.

Une certitude demeure : Les moyens humains et financiers ne sont pas en adéquation avec les objectifs.

5. Rôle et retour d'expérience du groupe de contact (pour information)

Groupe créé en 2020 avec 11 CSD qui avaient assuré un dialogue avec la ministre lors de la préfiguration (en 2019). Ce groupe vient compléter les autres structures de dialogue ou d'échanges. Les membres du groupe ont souhaité continuer et l'administration a souhaité élargir la représentativité en son sein.

Le nouveau groupe est basé sur des volontaires (22 personnes dont 8 CSD dont 4 anciens, des CSDA, 1 USM, 4 CUT, 4 référents et un chef de pôle BMI et 1 adjoint...) et a vocation à évoluer dans sa constitution.

Le groupe alimente la réflexion avec des comptes rendus dont chaque animateur choisit le mode de diffusion. Le système s'apparente à du co-développement

FO s'associe à l'inquiétude de l'UNSA qui fait remarquer que ce groupe peut se substituer au dialogue social avec les organisations syndicales. Le SNE interroge sur la place d'inspecteurs de l'environnement sans fonctions hiérarchiques ou fonctionnelles dans ce groupe. La direction répond que le groupe a vocation à traiter des problématiques managériales.



La position de FO : FO regrette la mise en place de ce groupe de contact sans consultation du CT. Si l'intérêt de ce groupe est avéré, les comptes rendus doivent être diffusés uniformément en régions. On a toutefois du mal à percevoir le rôle de ce groupe dans la gestion nationale.

6. Bilan d'étape des ateliers managériaux SD (pour information)

Ces ateliers ont vocation à renforcer la synergie managériale du binôme CSD, CSDA et développer une vision partagée et une complémentarité, utiles aussi pour une meilleure priorisation des missions. Les ateliers ont donné lieu à un recueil de bonnes pratiques. A noter qu'ils ont parfois pu générer des tensions au sein du binôme, les retours n'étant pas tous positifs.

7. Situation sanitaire (pour information)

Une note de service du 6 juillet prévoit le retour au droit commun au 1er septembre (3 jours par semaine maximum) en restaurant le présentiel tout en répondant aux aspirations d'un grand nombre d'agents en faveur d'un recours accru au télétravail. Il devra être basé sur le double volontariat de l'agent et du chef de service. Les autorisations de télétravail ne sont désormais plus limitées dans le temps pour ceux qui ont une convention (possibilité de faire des conventions en septembre).

Le DGDR n'est pas opposé à une certaine souplesse sur les 5 jours par mois. 2 jours minimum en présentiel restent la règle et il faudra discuter à la rentrée selon l'évolution des conditions sanitaires. Certaines dérogations existent pour les femmes enceintes, la maladie et le handicap.

FO signale que certains agents n'ont toujours pas accès aux restaurants administratifs et cela peut poser un problème supplémentaire au présentiel.



La position de FO : Beaucoup d'agents ne sont pas prêts à revenir en présentiel et il y a aujourd'hui une nécessité de rester souple pour les managers en fonction des besoins individuels des agents.

8. POINTS DIVERS

- Problème de remboursement des **frais des repas** (notamment agence comptable) et attribution **tickets restaurant** sur les grands sites (Saint Benoist, Vincennes, Paris ...) : Quelles dispositions pour les personnels qui n'ont pas accès aux restaurants administratifs ?

Une dérogation pour les agents de Wagram avait été mise en place (délibération en CA du 2 juillet 2020 pour attribuer des chèques déjeuners aux agents).

Le DGDR s'oppose à la mise en place des tickets restaurant car il existe des restaurants administratifs.

- **Espaces de travail sur Paris et Vincennes :**

Objectif de construire un nouveau siège de l'OFB à Saint Mandé (horizon 2024-2025) sur le site de l'IGN. La vente de Wagram doit permettre une partie du financement et reste un préalable à la construction. Une nouvelle location est prévue à l'automne (octobre) pour accueillir les personnels initialement affectés à Wagram et certains services hébergés dans les locaux actuels de Vincennes (plateau de 760 m2 pour une location de 300 000 euros annuel négociée par France domaines avec des travaux à 350 000 euros pour 60 agents). Le SID restera dans les locaux actuels en attente de l'élaboration du projet à Saint Mandé.

30 chantiers en cours actuellement à l'OFB pour les implantations.



- Etat d'avancement du versement de la **majoration outre-mer** aux agents en CDD sur projet régis par le quasi-statut

Les 6 agents concernés ont reçu les avenants, pour les passages en paye, 1 a été fait en juin, les 5 autres seront traités en juillet.

- **Situation des assistantes administratives en SD** : Le point sera traité au CT du 21 septembre
- **Bilan social 2020** : Il nous sera présenté au CT du 23 novembre

Les sujets non traités le seront le 21 septembre :

- règlement intérieur télétravail
- retards de traitement des promotions et changement d'échelons
- transfert du DIF vers CPF (date limite au 30 juin)
- calendrier de réduction des effectifs et services concernés
- mise en oeuvre du marché jancarthier et dérogations

A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

Beaucoup d'informations dans ce comité technique. Les échanges sur le point 3 (questions diverses des OS) en début de séance ont permis d'apporter quelques éclaircissements mais la position de l'administration reste figée sur de nombreux points en renvoyant les responsabilités au ministère (LDG et modalités de recours aux contractuels ou fonctionnaires en PNA sur des postes d'IE). FO réaffirme la nécessité de retrouver de la clarté et de la transparence dans les processus d'interclassement tant sur les promotions que sur la mobilité.

On peut saluer la concertation opérée pour la réorganisation de la DRAS et les explications fournies en séance. Il reste cependant des incertitudes mais l'administration ne s'interdit pas de faire évoluer l'organisation selon les difficultés qui apparaîtront à postériori. Elle affirme vouloir maintenir le dialogue.

Le COP n'apportera pas, à lui seul, les réponses organisationnelles attendues mais le document interne dont la diffusion est prévue pour septembre devrait dégager des priorités annuelles.

Un seul point traité pour avis dans ce comité technique qui se veut avant tout une instance consultative. Les représentants, comme les personnels, sont en attente de nombreux sujets structurants pour leur conditions de travail ou leur avenir. La surcharge de travail touche également les personnels de direction mais les priorités qui sont données, ne correspondent pas toujours aux attentes des personnels.

FO réaffirme la nécessité de traiter de problématiques plus "sociales" dans ces instances. Le CT du 21 septembre que l'administration avait souhaité reporter a finalement été maintenu à la demande des OS pour traiter les sujets qui ne l'ont pas été hier.

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