



Le 22/09/2021

## COMITÉ TECHNIQUE

Compte-rendu de la séance du 21 septembre 2021

### DÉCLARATION LIMINAIRE

Nous regrettons que le directeur ne soit présent en séance du comité technique que lorsque les sujets qui y sont traités sont à son initiative. Beaucoup de sujets sont ici à la demande des OS.

Monsieur de directeur

Après de multiples sollicitations de FO sur le sujet (en CT, en groupe d'échange sur le dialogue social, ou au cours de notre entrevue avec madame la ministre en début de mois), nous avons pu constater hier soir, que le sujet de la PRS était initié avec une première réunion prévue le 28 septembre. Il aura fallu un an et demi pour que vous consentiez enfin à prendre la mesure des attentes du personnel.

Sur la qualité du dialogue social, vous comprendrez toutefois notre méfiance, quand pour se faire entendre, il faut revendiquer si souvent la même chose. Nous faisons aujourd'hui le vœu que le dialogue social et les consultations des personnels se fassent désormais sous un format moins vertical que ce que vous avez pratiqué jusqu'à présent. L'exemple du projet d'instruction sur les missions de police et la situation des agents en PNM, renforce le ressenti, auprès des personnels, que vous passez vos réformes en force, sans vraiment tenir compte de l'humain et des réels besoins.

Nous espérons que l'enquête psychosociale puisse refléter le climat qui règne dans les services et que vous aurez la volonté d'y apporter des solutions appropriées, dans des délais raisonnables et sans faire illusion.

### DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

#### 1. Procès verbaux des séances du 26 janvier et 11 mars (pour avis)

Les PV sont mis au vote après recueil des modifications à apporter par les organisations syndicales



##### La position de FO :

Nous sommes toujours en attente des PV des séances du 6 et 24 novembre 2020 qui ont traité de sujets d'importance pour les agents : le RIFSEEP et la gestion indemnitaire des agents sous quasi statut pour laquelle des annonces importantes avaient été faites. Le sujet est d'ailleurs d'actualité avec le recrutement de CDD et CDI sur des postes d'inspecteurs de l'environnement (point 4).

#### 2. Point concernant les chantiers sociaux (pour information)

La DRH nous présente un document sur les chantiers RH en 2021 y compris les annonces de la ministre.

##### - Quasi-statut (QS) :

Feu vert de la fonction publique et du budget sur une rénovation des grilles indiciaires du QS (projet uniquement indiciaire et pas de modification sur l'avancement ou les durées). Le DGDR exprime sa volonté d'une rétroactivité au premier janvier 2021.



Si l'enveloppe globale le permet, le projet pourrait être complétée d'une revalorisation indemnitaire à l'OFB (à voir au CT du 23/11). Une enveloppe de 250 000 euros a été allouée pour le QS à l'OFB.

FO rappelle que pour le recrutement de personnels sous quasi statut, des annonces avaient été faites lors du CT du 24 novembre 2020 sur la volonté de la DRH d'assurer un maintien de rémunération. La note de gestion sur le régime indemnitaire du quasi statut (DGDR n° 2021-01) mentionne quant à elle la possibilité " d'une rémunération comparable aux agents exerçant des fonctions similaires " par un complément d'ISR (indemnité de sujétions et de résultats) pour les postes nécessitant une technicité particulière ce qui correspond aux fonctions des inspecteurs de l'environnement. FO demande si ce complément sera versé.

Denis CHARISSOUX nous précise que la note mentionne seulement un "peut" et non un "doit". Autrement dit : on fera comme on voudra ! L'administration ne fait finalement pas de réponse et embraie sur la prime de risque pour les catégories A (exclusion B et C) qui a été portée par l'établissement. La DRH précise que les enveloppes actuelles ne sont pas fixes mais tiennent compte des effectifs. LE DGDR réaffirme son obstination à obtenir des réponses du ministère. Il y a de l'argent disponible et affirme donc qu'il y aura quelque chose mais il n'y aura pas de modification sur les deux décrets (sur l'indemnitaire et le statutaire).



#### La position de FO :

Peu de réponses nous sont apportées, mais comme toujours, de belles promesses et l'affichage d'une volonté d'agir pour les personnels en totale contradiction avec les non-réponses finalement fournies.

#### - Corps de l'environnement :

**La requalification** devrait être validée par le Conseil d'État (par décret) début octobre avec une augmentation à 50/50 de la proportion concours/LA (sur la durée totale de la requalification soit 5 ans) avec instauration d'une liste complémentaire élargie qui permettrait de ne pas organiser de concours en 2022. FO demande à ce que cette info soit diffusée rapidement après la décision du CE pour que les agents soient au courant avant les épreuves.

Pour le concours 2021, 270 candidats sont inscrits à ce jour. Si le Conseil d'État valide la proportion à 50/50, 112 agents seront nommés par concours cette année contre 196 initialement. Une liste complémentaire de 112 agents permettrait ainsi à 224 agents d'être nommés sur 2 ans (il y aurait donc 46 agents non reçus).

FO demande à ce que les grilles d'évaluation du concours soient diffusées aux inscrits pour qu'ils sachent à quoi s'en tenir. La DRH nous explique que ces grilles doivent rester sous couvert du secret de l'examen mais que les inscrits peuvent consulter le rapport du jury. La grille d'évaluation et le guide d'entretien du concours 2018, disponibles sur le site du ministère l'année dernière, vous seront communiqués sur demande à l'adresse suivante : [snape-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snape-fo@ofb.gouv.fr). Elles donnent une bonne idée du principe de l'oral.

**Le taux de promotion** est en cours d'instruction suite aux annonces de la ministre. Pour rappel :

CTE passe de 9 à 14 %, TSE passe de 9 à 18 % et ATPE passe de 8,5 à 16,5 %

**Le concours externe** annoncé sera organisé sur 2022 (ouverture) / 2023 (épreuves), sans avoir pour l'instant de perspective sur le nombre de postes ouverts. La masse de travail que demande l'organisation d'un concours inquiète fortement l'administration. Comment faisait-on avant ?

La CGT demande une gestion globale des personnels plutôt qu'une gestion de pénurie comme pratiquée actuellement à l'OFB.

La DRH précise qu'il faut garder plusieurs modes de recrutement car les formations sont assurées de la même manière.

FO précise que l'effectif cible dans les SD est un sujet en attente de clarification.



### Transfert de gestion :

La DRH prépare la bascule. Le logiciel RENOIRH est déployé, les processus sont en cours d'écriture et les dossiers individuels seront dématérialisés.

Tous les dispositifs actuels seront conservés. La DRH précise que les arrêtés seront dans le dossier individuel de l'agent mais ne pourront être accessibles sur virtualia. Les dossiers papiers seront conservés pendant 3 mois mais n'ont pas vocation à perdurer.



#### **La position de FO :**

La mise en concurrence du concours ne correspond toujours pas aux attentes de reconnaissance des agents. Pour le concours, c'est une vraie politique de recrutement par cette voie qu'il faut mener. Pour la dématérialisation des dossiers, la DRH devra faire preuve de vigilance avant la suppression des papiers pour sécuriser les données.

### **3. Sujets reportés au dernier CT (pour information)**

FO note que l'engagement de la direction lors de la séance précédente de traiter du sujet des assistantes administratives n'a pas été respecté et interroge sur les raisons du recul à la séance du 19 octobre alors que le sujet était prêt pour le 8 juillet. Nous sommes renvoyés à l'agenda social du point 6...

#### **- Retard de traitement des promotions et changements d'échelon :**

La DRH explique qu'un point a été demandé en juillet sur les retards de gestion, que ce soit pour les fonctionnaires ou les autres statuts. Dans le bilan, la totalité des avancements d'échelon de 2020 a été traité. Seule une faible part des avancements intervenus avant le 31 août 2021 restent à terminer. Il reste également des situations particulières liées au RIFSEEP en attente de décision.



#### **La position de FO :**

Les retards semblent se résorber à la faveur des personnels. A suivre...

#### **- Transfert DIF vers CPF :**

L'année 2018 n'est pas prise en compte pour certains agents (les derniers à avoir rejoint l'AFB notamment). FO demande à ce que la démarche nécessaire pour obtenir le décompte des heures de DIF soit envoyée par mail aux agents concernés de manière à ce qu'ils aient la visibilité de leurs droits complets.

Un mail de l'administration a été envoyé en juin et sera renvoyé aux agents concernés :

*"Tous les droits DIF déclarés ont été transformés en droits formation depuis le 15 novembre 2018 et sont visibles sur le compteur public <https://www.moncompteformation.gouv.fr/>. L'alimentation des heures CPF est désormais automatique et gérée par la Caisse des dépôts (CDC).*

*Si l'employeur public n'a pas procédé à cette déclaration en 2018, ou si les droits ne sont pas à jour, l'agent doit revenir auprès de son employeur public car il n'est plus possible de régulariser directement les droits sur le site de la CDC. La reprise des anciens droits DIF se fait alors en interne (par l'employeur public). C'est par une attestation (établie par l'employeur) que l'agent pourra faire valoir ses droits le cas échéant dans le cadre de la mobilisation du CPF.*

*Le solde maximum, quel que soit le cumul des droits DIF et CPF, ne peut pas aller au-delà des 150 heures. Il n'est pas possible de convertir ces droits en euros car le dispositif du CPF est uniquement mobilisable en heures dans la fonction publique. L'alimentation des heures CPF est désormais automatique et gérée par la Caisse des Dépôts et Consignation (CdC).*

*D'autre part, pour les agents publics dont le solde ne serait pas à jour, il n'est plus possible de régulariser directement les droits sur le site de la Caisse des dépôts et consignation, c'est donc une attestation qui fera valoir vos droits si vous souhaitez mobiliser le CPF. Les attestations seront disponibles à la rentrée, à la demande, auprès du service formation ([formation.individuelle@ofb.gouv.fr](mailto:formation.individuelle@ofb.gouv.fr)).*



Enfin, la mobilisation du CPF se fait uniquement auprès de l'employeur. Ce dispositif de formation et d'accompagnement nécessite d'anticiper l'organisation et le financement, c'est pourquoi sa mobilisation doit être évoquée lors des entretiens annuels et être formalisée lors de deux campagnes annuelles : de février à avril puis de septembre à octobre.

[https://formation.ofb.fr/sites/default/files/OFB\\_Fiche\\_Compte\\_Personnel\\_Formation.pdf](https://formation.ofb.fr/sites/default/files/OFB_Fiche_Compte_Personnel_Formation.pdf)

Le service formation reste à votre disposition. (formation.individuelle)"



### La position de FO :

Tous les agents concernés doivent être informés de leur situation et du fait que leur compte ne reflète actuellement pas la réalité de leurs heures disponibles.

#### - Calendrier de réduction des effectifs et des services concernés :

Au vu de l'annulation de la réduction des 40 ETP en 2022, FO s'interroge sur le maintien de redistribution d'effectifs dans les services d'outre-mer et d'Île de France (18 postes concernés). Nous souhaitons :

- avoir la liste des postes qui étaient concernés par cette réduction.
- connaître le nombre de départs (retraite ou autre) en 2020 et prévus en 2021.
- connaître le nombre de recrutements sur 2020 et 2021.
- connaître l'utilisation qui sera faite de ces 40 postes conservés s'il ne servent pas à combler les 18 postes qu'il est prévu de réaffecter dans les services déficitaires.
- Avoir un bilan social qui permette des comparaisons

La DRH nous indique qu'un rapport social unique (pour 2020) sera présenté en novembre. La stabilisation des postes en SD est confirmée (bien qu'on sache qu'il n'y aura pas de changements sur la redistribution des effectifs et donc la perte d'ETP pour certains services). La DRH demande aux OS de faire une liste de nos demandes d'ici la fin du mois de septembre pour avancer sur le sujet d'ici le mois de novembre.



### La position de FO :

La direction nous balade depuis la création de l'OFB mais nous ne disposons d'aucun bilan social ou chiffres qui nous permettraient d'apprécier la véracité du maintien des emplois. Par ailleurs, la tendance semble plutôt à la fuite des personnels vers de meilleurs horizons.

#### - Marché Jancarhier :

Sur le marché il existe 3 profils qui ont été décidés et choisis par la DGD. Certains agents ont un profil de voyageur autonome et d'autres de valideurs.

Les agents ont des problèmes avec ce marché car il n'est pas forcément adapté. Cela ne répond pas toujours au besoin des agents. Les déplacements sur Vincennes sont souvent trop éloignés. Les prestations sont parfois plus chères que ce que l'on peut trouver sur internet ou en contactant directement les hôtels.

Pour les BMI, le cadre dérogatoire de l'instruction leur permet de ne pas justifier du non recours au prestataire. FO demande confirmation que cette mention concerne tous les agents de BMI, y compris les inspecteurs du permis de chasser. Denis CHARISSOUX nous répond que nous aurons une réponse. Vous avez bien lu, comme nous l'avons bien entendu...

FO demande confirmation de la date de fin de ce marché Jancarhier (prévue le 30/04/2022). Selon nous, il faut préparer le futur cahier des charges afin d'identifier au mieux les besoins de l'établissement. Nous demandons à ce que toutes les directions nationales et régionales soient associées à ce travail car les besoins et les critères de sélection, qui peuvent être différents, sont à prendre en compte.

La DRH nous indique que des réunions sont prévues fin septembre et début octobre pour recueillir les avis.



#### La position de FO :

Le marché Jancarhier oblige actuellement à une certaine lourdeur administrative (nombreux échanges de mail) sans forcément apporter de solutions plus économiques pour l'établissement. Finalement, où sont les avantages d'un tel marché, si les agents doivent chercher eux même leurs logements et orienter les choix de Jancarhier pour obtenir satisfaction. Le cahier des charges devra permettre à l'avenir de mieux adapter les prestations aux besoins des agents.

Les IPC doivent avoir les mêmes avantages que leurs collègues de BMI, comme le précise l'instruction relative aux modalités de déplacement des agents.

#### 4. Modalités d'accueil lors des recrutements à l'OFB (pour information)

Le sujet n'est prévu que pour information et la note qui traite du sujet a été signée et diffusée fin 2020 sans avis préalable du CT. La DRH explique que cette note n'a pas vocation à présenter la politique de l'établissement sur le recrutement, mais à décliner le cadre général de la politique ministérielle.

FO s'inquiète de la politique de recrutement de l'OFB pour les postes d'inspecteurs de l'environnement. Le recrutement de CDD, de CDI et de fonctionnaires en PNA ne peut que conduire, à terme, à la disparition du corps des ATE-TE. C'est d'autant plus vrai que la disparition des ATE est effective et que la gestion du corps des TE sera prochainement confiée à l'OFB. La note ministérielle du 19 février 2021 définit la PNA comme une "affectation sur un poste dont les fonctions correspondent aux missions de son corps". Elle précise qu'il est souhaitable de placer les fonctionnaires en PNA dès lors que les statuts le permettent.

La DRH précise que le ministère a enjoint les établissements d'avoir recours à la PNA. A l'OFB, il a été décidé de ne recourir à la PNA que pour les TSDD. Le ministère a validé cette position (début de l'été) et confirmé que les TSDD doivent être en PNA. Par ailleurs, la qualification IE n'est pas liée à un corps. Il y avait déjà des TSDD dans l'établissement. Ce n'était pourtant pas sur des postes d'inspecteur de l'environnement. Pour ce qui concerne les écarts de rémunération, c'est le principe de l'administration de ne pas offrir la même rémunération sur des corps différents.

FO : La note de service OFB du 20 novembre 2020 précise également qu'à compétences égales, l'emploi d'un fonctionnaire est à privilégier lors du recrutement. Que justifie donc le recours à des CDD ou CDI sur des postes IE ?

Le DGDR précise qu'il n'y a pas de volonté de faire des économies. En 2021, 10 recrutements ont eu lieu par détachement, 7 en PNA, 20 en CDD et une mise à disposition. Bizarrement, la direction dispose de chiffres précis qu'elle n'est pas en mesure de nous fournir lorsqu'on aborde le sujet des réductions d'effectif !



#### La position de FO :

Compte tenu de la spécificité des missions, le recrutement des TE doit se faire sur le corps et à rémunération équivalente. Il n'est pas acceptable d'avoir des collègues qui exercent les mêmes missions sans avoir les mêmes salaires.

Si la direction prétexte le recours à ce type d'emploi pour combler les manques, pourquoi ne pas recruter par concours ? Cela offre les mêmes avantages avec celui de la jeunesse en plus. L'éternel argument de la gestion ministérielle ne tiendra plus au 1er janvier 2022 !



## 5. Bilan à 18 mois de certains points d'organisation de l'OFB (pour information)

On nous présente une note de 2 pages avec des projets de réorganisation mais sans contenu.

FO pose la question sur un document qui n'est pas finalisé, sans indicateur. Quelles seront les réorganisations et comment seront-elles menées ?

DGDR : le bilan n'est pas de tout réorganiser à 18 mois mais de discuter sur les points qui peuvent être améliorés ou ajustés. L'objet de la note est de poser un regard sur notre organisation. L'enquête psychosociale va alimenter le débat au fur et à mesure.

L'administration précise que le but est de démarrer une démarche "pragmatique" qu'elle ne souhaite pas revoir l'organisation globale de l'OFB

5 points sont présentés dans la note : Stratégie d'intervention, organisation des services départementaux/régionaux, mer, direction des grands prédateurs terrestres, organisation cible du cabinet.

FO soulève également le côté "tentaculaire" des approches d'évaluation et d'ajustement de l'organisation des DR et SD au regard du nombre de paramètres entrant en considération : Missions, effectifs, COP, diagnostics territoriaux, secrétariat (DR et SD) etc. Certes il faut démarrer ce travail mais les ajustements visés devront pouvoir rapidement se reposer sur des effectifs cibles et des missions claires avec une reconnaissance des compétences/fonctions des personnels.

- Concernant le sujet **mer** la DET précise qu'actuellement cela "ne marche pas". Il faut donc revoir le positionnement, le périmètre et les interfaces avec toutes les entités afin de faire des propositions de scénarios .
- Sur le sujet des **SD/DR**, la réflexion porte sur le cadre. Est-il à ajuster, un peu ou pas du tout?

Si des ajustements doivent être apportés, ils ne le seront pas forcément à l'échelle nationale.

Stéphanie ANTOINE précise qu'il ne faudra pas se précipiter sur une organisation nationale des SD et des DR ni chercher à tout prix à tout rechanger en espérant régler tous les problèmes qui ne relèvent pas forcément de l'organisation territoriale.

- Le point concernant l'**organisation du cabinet** est dû au départ de la directrice de cabinet, la réflexion démarre seulement.
- Le sujet **DGPT** : un audit est actuellement en cours concernant la BMI. Aucun scénario ne sera présenté, ni aucune décision ne sera prise tant que les résultats ne seront pas connus. Une réunion de travail doit se tenir le 30/09/2021. FO précise que les agents n'ont pas été informés de cette réunion.

FO restera vigilant car les personnels de la direction/bmi sont actuellement impactés et fragilisés. Il faudra urgemment les associer aux discussions.

- **La stratégie d'intervention** : sujet un peu avancé avec la DRAS. Les personnels ont déjà été associés par la ligne managériale. FO précise que le sujet touche l'ensemble de l'établissement, pas uniquement la chaîne de la dépense . La plupart des agents chargés de partenariat mais aussi les chargés de mission technique des directions sont concernés par ricochet.

FO confirme son souhait que tous les changements devront être présentés en CT et si besoin en CHSCT.

DRH : un audit avait été fait il y a quelques mois sur la brigade loup et doit être présenté prochainement

Les sujets de réorganisation de service qui concernent un grand nombre d'agents doivent être discutés en GES et au moins pour les 3 premiers points du bilan (stratégie d'intervention - organisation des services départementaux et régionaux - Mer).



### La position de FO :

FO restera vigilante à ce que les personnels soient associés aux échanges sur les réorganisations de services et/ou de directions. Concernant la programmation, les scénarios doivent être présentés durant le dernier trimestre 2021 pour une mise en œuvre au 1er trimestre 2022; nous souhaitons être informés en amont. Une attention particulière sera portée sur la validation de ces changements par les agents concernés. L'impact non négligeable de modifications d'environnement professionnel sur des personnels en situation de fragilité peut être très mal vécu.

## 6. Calendrier de l'agenda social de fin d'année (pour information)

Le DGDR veut voir avec les OS quels sujets doivent être traités par des GES et validés en CT.

### Pilotage des moyens Humains (RH) :

- Fonctions administratives en SD (CT du 19/10)
- Premier rapport social unique (CT du 23/11)
- Convention de rattachement des parcs nationaux (CT du 23/11 et CA de novembre)
- Transfert des laboratoires d'hydrobiologie (COSUI du 22/10) mise à disposition au 1er septembre 2022 et transfert effectif au 1er janvier 2023 (concerne 75 agents environ)

### Rémunération :

- Notes de gestion indemnitaires des IAE et IPEF et actualisation de la note relative aux personnels administratifs (CT du 19/10)
- CIA des ATE/TE (GES le 18/10 puis CT du 23/11)
- mise en oeuvre de la PRS (GES du 28/09 puis CT du 19/10 Le paiement pourrait être effectif avant la fin de l'année)

### Cadre de travail :

- Règlement télétravail (GES en novembre puis CT du 16/12 en attente du protocole ministériel)
- Mise en oeuvre des astreintes; expérimentation en 2022 (GES du 22/10 puis CT du 23/11)

### Politique sociale :

- Enquête psychosociale (CHSCT du 16/12)
- Risques professionnels DUERP (CHSCT du 16/12)

### Formation et gestion des compétences :

- Plan de formation 2022 (GES le 02/12 et 1er CT 2022)
- Campagne d'évaluation professionnelle (début au 1er décembre 2021)

Sur l'astreinte, L'UNSA défend vent debout la continuité de service et pose la question du chantier de remise à niveau des indemnités de nuit, dimanches et jours fériés. Le DGDR répond que l'idée n'est pas de rentrer dans le fond mais de traiter du calendrier.

La CGT dénonce un calendrier intenable compte tenu du départ de la DRH

## 7. POINTS DIVERS

- Considération du samedi lorsqu'il tombe un jour férié : la réponse sera donnée au SNE par mél
- Réserve de chasse et de faune sauvage de Massereau-Migron (gestion OFB abandonnée) : le sujet sera traité au prochain CT.



## A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

- La rénovation des grilles indiciaires du **quasi statut** est initiée mais nous n'avons pas obtenu de réponses claires sur un complément d'ISR ayant vocation à résorber la différence de rémunération avec les fonctionnaires. Pas plus de réponse sur la prime de risque...
  - la direction nous répète les **annonces de la ministre**. Sur le concours TE, l'administration estime avoir fait assez. Notre demande sur la diffusion de la grille d'évaluation aux candidats est rejetée (nous fournirons celle de 2018 au besoin).
  - Le retard de traitement des promotions et changement d'échelon semble s'atténuer ou ne concerner qu'une faible proportion d'agents.
  - la direction est en mesure de répondre aux agents à qui il manquerait des droits CPF (**compte personnel de formation**) suite au transfert du DIF pour l'année 2018 (mail explicatif de la procédure au point 3).
  - Nous n'obtenons finalement aucune réponse sur le **calendrier de réduction des effectifs et des services concernés**. La direction maintient le cap dans l'opacité du processus. Comme d'habitude, ils nous ont écouté et ont noté nos questions. Le sujet était pourtant à l'ordre du jour !
  - **Le marché Jancarthier** s'achève en avril et les discussions vont être initiées prochainement pour améliorer les prestations et le cahier des charges pour mieux correspondre aux besoins des agents. Pas de réponse sur le cadre dérogatoire des inspecteurs du permis de chasser !
  - La direction ne nous rassure pas vraiment sur les craintes relatives au **recours à des contractuels ou fonctionnaires en PNA sur les postes d'inspecteur de l'environnement**. Nous n'avons pas de visibilité sur l'avenir mais 37 postes sont concernés en 2020 ce qui laisse présager une généralisation du principe induisant à terme l'amenuisement du corps des TE. Les différences de rémunération créeront par ailleurs des tensions dans les services...
  - le bilan à 18 mois n'est finalement ni un bilan, ni un programme et n'amène que des interrogations.
  - L'agenda social du dernier trimestre est plus que chargé. L'administration continue son programme à un rythme tout aussi effréné que celui de la préfiguration.
- Pour conclure, il y a bien des consultations mais le dialogue social tourne souvent au monologue. La direction fait mine d'écouter, en communiquant à outrance pour justifier d'une volonté de bien faire. Les agents ne sont pas dupes et voient bien que tout n'est qu'apparence et illusion.

### 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](mailto:snape-fo@ofb.gouv.fr)  
Pour les ITPE : [snitpect-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snitpect-fo@ofb.gouv.fr)  
Pour les autres personnels : [fo@ofb.gouv.fr](mailto:fo@ofb.gouv.fr)