

# FO OFB



CONTRACTUELS  
ENVIRONNEMENT



DÉTACHÉS  
SUR CONTRAT



Le 25 novembre 2021

## COMITÉ TECHNIQUE

Compte-rendu de la séance du 23 novembre 2021

### PREAMBULE

La CGT est désignée secrétaire adjointe de séance.

Information sur quelques retards d'échéance concernant les futurs locaux de l'OFB liés à des retards inhérents aux volets "marché public" et "chantier".

Note est prise également de prendre en considération les difficultés rencontrées par des collègues confrontés à des délais très courts pour se prononcer sur les propositions de requalification faites par la DG.

### DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

#### 1. Contrats d'objectif et de performance (pour avis)

Le COP a déjà fait l'objet de 3 GES depuis le début de l'année. Les indicateurs sont désormais intégrés avec quelques modifications suite à la dernière réunion du mois d'octobre.

FO demande si le sujet du jour ne porte que sur le document général ou aborde aussi les annexes opérationnelles qui vont découler du COP. Pierre DUBREUIL explique qu'il va falloir communiquer sur ce COP et la déclinaison à venir pour une priorisation mais que l'objet du jour est bien de faire valider le document général avant d'embrayer sur la suite. Stéphanie ANTOINE précise que des éclaircissements seront diffusés, notamment sur la distribution des rôles à l'OFB, en interne comme auprès de nos partenaires, dès le début 2022.

L'UNSA relève l'inadéquation des moyens au regard des objectifs qui va engendrer une certaine inefficacité.

EFA-CGC met en garde contre une possible sur-sollicitation des partenaires.

Nous notons un manque de pertinence de certains indicateurs de résultats notamment les indicateurs quantitatifs qui ne reflètent pas le qualitatif. Nous déplorons l'absence de grille de répartition des moyens humains et financiers qui ne sont pris en compte que sous l'angle de la priorisation nécessaire pour assurer l'efficacité de l'action mais surtout pour pallier au manque de ces moyens. Enfin l'approche généraliste des champs opérationnels permet de coller à tout type d'action et va nécessiter pour être "vraiment" opérationnel un "autre" document construit après validation du COP.

Au final pas grand chose de concret dans ce document au regard duquel on peut tout faire y compris les missions sans intérêt, et ceci sans définir les inflexions annoncées, renvoyant pour davantage d'opérationnalité à des documents ultérieurs. Une feuille de route prochaine et plus aboutie permettra seule d'apporter les réponses tant attendues au niveau opérationnel.

A la demande de la CGT sur le report du vote, le directeur Général nous propose de nous envoyer le document qui sera proposé au CA avec modification des indicateurs.

FO s'abstiendra car il n'y a visiblement pas de modification majeure et les indicateurs sont inchangés.



**La position de FO :** Comme nous l'avons évoqué depuis le départ, le COP ne répondra malheureusement pas directement aux interrogations des agents. La déclinaison opérationnelle tarde à venir et les indicateurs actuels sont vraiment loin des réalités de terrain et manquent de pertinence.

## 2. Mise en correspondance des résidences administratives et des implantations (pour avis)

Pas de nouveauté par rapport au comité technique du 19 octobre si ce n'est que la notion de prime de restructuration de service (PRS) a disparu du débat. La direction se base toujours sur la définition de l'article 4 de l'arrêté n° 90-437 du 28 mai 1990.

A la question de FO sur la PRS, Le DGDR répond que la PRS est prévue au budget 2022 par une augmentation de la masse salariale. Il n'y a cependant pas d'estimation fine des situations individuelles.

En résumé, il a donc été possible, depuis les années 90, d'avoir des résidences administratives sans implantation mais ce n'est plus possible aujourd'hui et ce changement de situation est justifié par le même article qui le permettait jusqu'alors. Preuve en est que l'administration sait insister très longtemps dans ses erreurs...ou sait faire preuve de mauvaise foi pour justifier ses décisions.

En réponse aux interrogations, il nous est rappelé que la définition est bien celle du décret de 1990. L'AFB avait bien fait la démarche de régularisation d'une situation qui ne correspondait pas ou plus à ce qui avait été décidé auparavant. Le nombre d'agents concernés serait entre 400 et 500.

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



**La position de FO :** En réponse à nos oppositions lors du GES, la direction insistait sur la possibilité conservée du remisage des véhicules au domicile. Cependant, cette possibilité peut ne pas avoir un caractère pérenne au regard des restrictions budgétaires à venir et de la réduction du parc automobile. Si la mise en correspondance des RA et des implantations n'a pas ou peu de conséquences aujourd'hui, elle pourrait en avoir de lourdes à l'avenir...

Quoi qu'il en soit, les décisions individuelles, comme les ordres de missions annuels mentionnent des résidences administratives qui n'ont pas d'implantation. Ces modifications de résidences administratives doivent donner droit au paiement de la prime de restructuration de service.

## 3. CIA des ATE et des TE (pour avis)

Des évolutions sont à noter depuis le dernier groupe d'échange :

- augmentation de 200 euros pour le CIA pour les fonctions d'encadrement hiérarchique (CUT, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opération, chef des IPC)
- Le CIA initialement prévu pour les référents thématiques est converti en un supplément de 200 euros au complément IFSE.

Un montant forfaitaire est prévu pour 2021 avec une mise en paye pour décembre (montant de référence ci dessous)

Pour 2022, il y aura 5 niveaux de modulation **le niveau 3 étant le montant de référence :**

	Fonctions	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
Niveau A	CSD	0 €	875 €	1750 €	2000 €	2250 €
Niveau B	CSDA, Chef de service opérations en PNM, chef de BMI grands prédateurs DGPT, chef de pôle BMI, Responsable national IPC et BMI	0 €	437,5 €	875 €	912 €	1125 €
Niveau C	Autres fonctions d'encadrement hiérarchique (chef d'unité territoriale, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opérations adjoint, chefs des IPC)	0 €	350 €	700 €	850 €	1000 €
Niveau D	Autres fonctions	0 €	100 €	200 €	250 €	300 €

Le réexamen est prévu pour 2022 (mise en œuvre 2018) et il est donc prévu une réévaluation de 200 euros pour ceux qui n'ont pas eu d'augmentation d'IFSE depuis 4 ans (maintien de rémunération).

A notre demande de complément IFSE pour valoriser certaines fonctions hiérarchiques (bien que ce ne soient pas les seules fonctions que nous voudrions voir valorisées), l'administration nous répond que les montants plafond d'IFSE sont un facteur limitant cette possibilité. Ces plafonds sont pourtant déjà dépassés pour les CTE sur les groupes 2 et 3 avec le complément BMI ou Guyane.

<b>VOTE</b>	SNE-FSU	<b>FO</b>	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	<b>CONTRE</b>	Contre	Contre	Contre

La note est rejetée et la direction nous propose un vote électronique que les OS acceptent, bien que nous sachions pertinemment, au vu de la réunion avec le ministère la veille, qu'il n'y aura pas d'avancées.



**La position de FO :** Si nous pouvons noter les efforts de valorisation sur les fonctions de CUT et référents thématiques nous constatons qu'elle se fait au détriment des CSD et CSDA. Nous notons également le refus catégorique de l'administration de valoriser d'autres fonctions ou de mieux considérer la mobilité par un complément. Le CIA n'est cependant pas le bon outil et de nombreux agents pourtant méritants auront un CIA dérisoire avec une modulation de 50 ou 100 € annuels qui ne jouera finalement pas son rôle !

#### 4. Régime indemnitaire des agents sous quasi statut (pour avis)

Les modifications proposées portent sur la distribution des 86 000 € restants de l'enveloppe de 250 000 euros prévue pour une revalorisation du quasi-statut. Pour rappel, 164 000 € de cette enveloppe totale ont déjà été distribués pour rehausser (un peu) certains niveaux de la grille indiciaire pour les catégories A1 à C. Deux options sont proposées par l'administration pour l'attribution de ces 86 000 € dans la part socle des indemnités de sujétion et de résultat (ISR socle).

Première option: une revalorisation de 150€ pour toutes les catégories.



Deuxième option: une revalorisation différenciée en fonction de la catégorie: A+2: 200€, A+1: 180€, A2: 180€, A1: 150€, B: 120€, C: 100€

Une 3e option a été proposée en GES par les organisations syndicales présentes pour favoriser les catégories les plus basses : Après calcul par l'administration pour assurer l'utilisation de toute l'enveloppe, l'option 3 propose 130 euros pour les cat A1 et A2, 150€ pour les B2, 180€ pour les B1 et 200€ pour les C1 et C2.

### 5 bis: Date de versement de la part variable dite "de résultat"

Vu les délais serrés entre les entretiens professionnels et le versement de la prime, FO demande comment seront gérées les éventuelles contestations d'entretiens professionnels.

Vu la rareté des recours, l'administration répond qu'elle saura gérer ces montants sur des rallonges d'enveloppe.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	<b>POUR</b>	Pour	Pour	Pour



**La position de FO :** L'enveloppe proposée par le ministère est très contrainte, il est dommage d'être obligés de se satisfaire de si peu, mais la prise en compte de la proposition des OS par l'administration est un signe positif.

### 5. Note sur les jours fériés (pour avis)

La note pour les jours fériés pose le principe de non reportabilité du jour férié tombant un samedi. Si l'on comprend cette règle pour les agents ne travaillant jamais les week-end, elle s'avère moins pertinente pour les agents exerçant leurs fonctions tous les jours de la semaine.

FO souligne que l'ITTT crée une différence de traitement pour les jours fériés tombant en semaine. En effet, le jour férié est reportable aux options 4 et 4,5 jours mais ne l'est pas lorsqu'il s'agit de temps partiel. L'administration rappelle sur ce point que la décision émane du Conseil d'Etat.

FO rappelle aussi que la dénomination GEACO d'un jour férié tombant un samedi est sujet à interprétations divergentes. En effet, la dénomination "JF" n'est pas cohérente si le jour férié n'est pas reportable et la dénomination "RH" serait plus appropriée.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	<b>CONTRE</b>	Abstention	Contre	Contre



**La position de FO :** Alors qu'on demande aux agents de terrain de travailler les dimanches et jours fériés, il apparaîtrait normal que la reportabilité du jour férié le samedi soit possible, comme cela se fait pour les autres jours (sauf temps partiel) en semaine. C'était auparavant le cas à l'ONCFS et cela concerne finalement 1 à 3 jours dans l'année, et seulement pour les IE qui subissent actuellement les contraintes du travail le week-end.



## 6. Note de gestion des IPEF, des IAE et évolution des notes de gestion des personnels administratifs (pour avis)

La note prévoit désormais des évolutions du RIFSEEP pour les attachés d'administration vers ou depuis l'emploi fonctionnel de conseiller d'administration de l'écologie et du développement durable au regard de la NBI attribuée à ces emplois (40 points). Elle introduit désormais une proratisation du CIA en fonction du temps de présence sauf pour : congé maladie ordinaire, congés de maternité, de paternité, et pour le temps partiel supérieur ou égal à 80 %. Les montants CIA sont modifiés. Enfin, les fonctions sont valorisées en région IDF (assimilées fonctions nationales à compter du 1er janvier 2022). Un maintien de rémunération est également garanti en cas d'évolution descendante pour les IAE, IPEF et AC entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2021.

Nous constatons qu'une augmentation d'IFSE est prévue pour les agents affectés en Corse. Ce qui n'était pas possible lors de notre demande pour les TE l'année dernière, l'a été pour les catégories A. Sans doute sont-ils plus nécessiteux que les catégories B pour ce qui concerne la cherté de la vie en Corse.


Les IAE, chefs de service départementaux, sont classés dans le groupe 3.1 alors que les chefs de secteurs dans les parcs nationaux sont classés dans le groupe 2. FO demande donc l'alignement. L'administration répond que les postes sont toujours ouverts à la catégorie B ce qui n'est plus le cas dans les Parcs Nationaux et cela justifie donc, selon la DRH, la cotation au groupe 3.1.

Les explications de l'administration, fournies lors du GES du 18 novembre, éclairent la compréhension du maintien de rémunération des TE promus IAE : l'IFSE socle du corps des IAE, prévu à 14 000 euros, sera augmenté pour obtenir le maintien de rémunération. Ce montant IFSE sera encore augmenté de 900 euros bruts pour obtenir un effet "promotion" selon la direction. Ces 900 € compensent juste la baisse de CIA relative aux corps des IAE par rapport à un TE au poste de CSD (de 800 à 1000 € selon l'affectation en service national ou territorial et le niveau de grade, modulable jusqu'à 1227 €). Il n'y a donc pas vraiment d'effet promotion immédiat. L'IFSE reste fixe et il faudra donc attendre l'échelon supérieur pour avoir une augmentation salariale.

Pour FO, il n'est pas normal que le CIA accordé à un TSE soit d'autant supérieur à celui d'un IAE. On voit donc toute la nécessité d'utiliser les bons outils pour valoriser les fonctions, aussi dans le corps des TE.

L'administration accepte finalement de côter les CSD au groupe 2 à condition que les postes soient seulement ouverts à la catégorie A en externe. Le document sera donc modifié sous contrôle financier.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	<b>Abstention</b>	Pour	Pour	Pour

 **La position de FO :** Nous prenons acte de l'effort de l'administration pour la cotation des postes CSD en groupe 2. La promotion dans le corps des IAE ne permet pas d'avancée de rémunération immédiate pour un CTE, mais se fera seulement sentir avec la première évolution indiciaire. Le caractère de promotion n'est donc pas démontré sur les toutes fins de carrière ce qui n'est pas normal ni acceptable.

## 7. Projet de réorganisation du pôle juridique, administratif et financier (pour avis)

Le pôle juridique administratif et financier présente une proposition de réorganisation. Pour que les OS puissent rendre un avis, il faut qu'elles puissent en comprendre les effets positifs. Les suppléances que permettaient l'ancienne organisation seront supprimées en créant 2 nouveaux services intégrés au sein des 3 directions.



L'annexe 2 ne permet pas de comprendre le transfert des agents du PJAF au sein des nouveaux services. Les réponses des personnels concernés à un questionnaire sur cette réorganisation a fait l'objet d'une synthèse en février 2021, mais nous n'avons pas eu connaissance des résultats.

FO pose la question de la gestion des nouveaux services et des modalités d'affectation des postes de chefs de ces nouveaux services. Si la réorganisation se fait à ETP constant nous n'avons pas d'information sur le budget nécessaire pour la création ou la transformation de 3 postes de CS et 1 poste de DGD adjoint

Mr OBLED précise que seuls 2 services sont créés alors que 5 ont été supprimés à la DRAS en 2021.

Il y a dans ce projet une certaine opacité de la future organisation. Comment sont proposés les nouveaux postes (notamment les postes d'encadrement), les postes seront-ils proposés à d'autres personnels ? Quel est le niveau de hiérarchie ? Les services administratifs seront-ils sous le management des directeurs (DRAS-DSUED-DPPC) ?

Une échéance au premier janvier 2022 est trop courte pour pouvoir se positionner avec aussi peu de précisions sur la nouvelle organisation. Le minimum aurait été de nous présenter les organigrammes modifiés au sein des 3 nouvelles directions concernées. L'annexe 2 n'est pas suffisamment précise.

3 nouveaux services = 3 interlocuteurs différents. Comment la coordination des 3 services administratifs sera gérée ? Les agents des directions auront-ils accès au même niveau d'information ?

Frédérique Martini répond que la transversalité fonctionnera entre les services administratifs et en lien avec la DGDR.

FO demande d'attendre afin qu'une présentation d'une organisation plus aboutie soit faite avec des éléments concrets qui nous permettront d'apprécier l'opportunité et la pertinence d'une telle réorganisation.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	<b>CONTRE</b>	Pour	Abstention	Pour



**La position de FO :** L'annexe 2 n'est pas suffisamment détaillée. Il faudrait présenter un organigramme cible. Il faut nous communiquer le détail de l'organisation des services et nous préciser comment seront proposés les postes car ils sont susceptibles d'intéresser d'autres personnels.

## 8. Instruction concernant les frais de déplacement (pour avis)

Quelques modifications de forme et de fond apparaissent depuis la mise en place initiale : Augmentation du plafond à 110 euros pour les communes limitrophes à Paris et prise en charge des taxes de séjour sous réserve de ne pas dépasser les taux réglementaires. La réduction de moitié de l'indemnité lors des stages est supprimée (depuis septembre) en attente de la décision du CA de mars. Des régularisations (remboursement) pourront être faites après décision du CA.

Le DGDR rappelle l'obligation de recourir au marché voyageur avec comme avantage de ne pas avancer les frais.

Pour FO, le seuil des 30 euros à partir desquels l'agent doit fournir l'ensemble des justificatifs est une grosse contrainte pour les agents. Le délai de 12 mois de conservation des justificatifs de paiement est trop long. La conservation des factures, si elle est justifiée alors que les documents dématérialisés ont été fournis, doit être à la charge de l'administration. FO demande la possibilité d'assouplir le seuil de 30 euros et que la fourniture des justificatifs ne concerne que le déplacement qui génère le dépassement.



L'administration n'est pas opposée à regarder les cas de dépassement sur 2021 pour étudier les possibilités de segmenter les états de frais et ainsi éviter le problème de fournir l'ensemble des justificatifs du mois. On nous rappelle en effet que le cadre est réglementaire et que les concours ont été sortis du système pour déjà simplifier la procédure pour les agents.

La DGFIP a considéré que les délais de conservation des justificatifs devaient être de 12 mois, et l'établissement a repris ces délais. Les factures pour les justificatifs de repas doivent faire apparaître au moins une denrée alimentaire. Les règles de l'instruction sur la fourniture des factures correspond à la réponse faite par la DGFIP également (frais propres à l'agent et pas forcément ceux du ménage). L'établissement accepte aujourd'hui les attestations sur l'honneur dans certains cas.

FO interroge sur les taux de contrôle. Ils ne sont actuellement pas définis mais les agents seront informés préalablement à une campagne de contrôle.

Conventions de restauration : seuls les agents inscrits à la convention de l'établissement de restauration pourront prétendre à la réduction mais les autres auront droit au taux plein de 17,5 euros.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	<b>Abstention</b>	Pour	Abstention	abstention



**La position de FO :** De la souplesse doit être introduite dans cette instruction notamment pour les 30 euros de dépassement. Nous comptons sur des réponses positives sur une possible partition des états de frais mensuels, d'autant plus que la part des déplacements concernés doit être négligeable. L'administration a finalement consenti à rétablir les droits des IPC à bénéficier des mêmes règles dérogatoires que les BMI police, comme le prévoit l'instruction depuis le début.

## 9. Bilan à 18 mois de certains points de l'organisation des directions régionales (pour avis)

Il n'y a pas de grands changements sinon une validation officielle des réajustements opérés en cours d'année et de la mise en place de CUT dans des services à 1 seule unité territoriale. La note valide la suppression progressive des fonctions d'adjoint au chef de service et de CUT adjoint pour les SD. Les référents thématiques ne doivent pas perdre l'ancrage opérationnel et l'activité n'a pas vocation à atteindre 100 %. Les CUT ont normalement voie au chapitre pour les CREP sur la partie opérationnelle des Référents Thématiques. Les RT sont englobés dans le taux d'encadrement qui ne devra pas être supérieur à 50 % dans un SD.

Pas d'objection particulière pour FO sur cette organisation, les difficultés des services étant essentiellement inhérents aux effectifs et à la cartographie des compétences des services.

Pour FO, les vrais questions reposent donc sur les effectifs cibles et la mise en place des formations. Nous nous insurgons depuis des mois sur le choix de troquer des ETP d'IE contre des ½ ETP de secrétariat mais ce principe relève d'une stratégie RH et non d'un organigramme.

Enfin la note prévoyait que les projets de réorganisation qui entrent dans ce cadre ne passeraient plus en CT. Seul un bilan annuel aurait permis aux OS de découvrir les réorganisations déjà opérées.

A la demande de FO, les représentants du personnel seront informés au fil de l'eau des projets de réorganisation avec la possibilité en cas de problème de demander des précisions aux DR concernées afin que les OS puissent mettre en œuvre le cas échéant leurs prérogatives de défense des personnels. Les avis des personnels concernés seront également mis à leur disposition.



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



**La position de FO :** Au vu de l'avancée annoncée sur les possibilités de contrôles du CT et des OS, nous avons envie de faire confiance. Par ailleurs, le cadre de ces réformes n'est pas très resserré et laisse une certaine marge de manœuvre.

## 10. Présentation des officiers judiciaires de l'environnement (pour information)

La loi du 24 décembre 2020 relative au Parquet européen, à la justice environnementale et à la justice pénale spécialisée a créé un article 28-3 CPP qui introduit la possibilité, pour certains inspecteurs de l'environnement, d'avoir les mêmes prérogatives et obligations que les officiers de police judiciaire.

Cette réforme doit permettre une autonomisation des inspecteurs de l'environnement (IE) et éviter les dessaisissements, en cours d'enquête, au profit d'OPI. Un décret en conseil d'État doit adapter la partie réglementaire du code de procédure pénale à la création des officiers judiciaires de l'environnement (OJE) et un arrêté doit encadrer leur formation et nomination. Les OJE devraient apporter un appui aux IE lorsque le recours à la contrainte s'avèrera nécessaire ou pour des techniques spéciales d'enquête telles que la géolocalisation.

Charlotte CREPON nous fait une présentation en séance qui complète la note préalablement communiquée : Les 20 postes d'OJE (2 par grandes régions, 1 par petite et 1 "volant", aucun en outre mer) seront ouverts en Cat A ou B sur une affectation nationale au SPJR mais avec une résidence administrative en région (sur le principe des BMI) pour permettre un lien étroit avec les services et les parquets. Une formation spécifique sur la base de ce qui se fait à la Gendarmerie Nationale pourrait commencer dans l'été 2022 pour se terminer en octobre 2023 par un examen technique sur 3 épreuves. Les cotations de postes et les sujétions devraient être étudiées avant la fin de l'année. Un décret en CE, un décret ministériel et l'appel à candidature devraient intervenir avant l'été.

Pour FO, le nombre étant limité le risque est de n'avoir pas suffisamment de réactivité de la part de ces OJE pour qu'ils soient réellement sollicités. Les contraintes liées à l'activité peuvent être trop importantes pour avoir des candidatures.

Des conventions nationales seront signées pour les locaux nécessaires aux gardes à vue.

Nous n'avons aucune réponse sur l'emplacement d'ou seront tirés les effectifs nécessaires à cette mise en place. Il est à craindre que ce soit, encore une fois au détriment des effectifs en SD !



**La position de FO :** A-t-on vraiment besoin de quelques OJE à l'OFB aujourd'hui au regard du coût que cela pourrait générer et d'une redistribution des effectifs ? N'y a-t-il pas un risque qu'ils subissent le même sort que les agents formés à la TCA (Technique de Conduite d'auditions), désormais délaissés dans certaines régions et/ou départements.

## 11. Questions diverses (pour information)

- Techniciens opérationnels dans les SD sans unité territoriale - Rôle, RIFSEEP et articulation avec les référents thématiques :





Réponse obtenue en GES le 18 novembre et sur le point 10 : lorsqu'il n'y a qu'une unité dans un service départemental, la possibilité d'avoir un chef d'unité unique est validée. Il a alors le même statut qu'un CUT en SD. Cela devrait concerner des "petits services".

- Conditions d'emploi des intérimaires du plan de relance :

FO interroge l'administration sur les conditions d'embauche des intérimaires, notamment dans le cadre du plan de relance : Pourquoi ne sont-ils pas recrutés en CDD ? Quels sont les profils de ces agents ?

FO rappelle que les conditions d'embauche sur le marché des intérimaires sont scandaleuses (les agents sont payés moins qu'en CDD à l'OFB, pas d'heures sup, pas d'amicales...)

D. Charissoux répond que le sujet des intérimaires est extrêmement cadré par le ministère des finances. Des effectifs supplémentaires avaient été demandés sans succès. Le ministère des finances a accordé 1,5 % des 85 millions d'euros qui correspond à 9-10 intérimaires qui s'occupent du plan de relance en OM et sur les sujets aires marines protégées. Ces postes sont financés sur le budget de fonctionnement donc non concernés par les plafonds d'emploi des CDD. Les durées maximales sont de 18 mois.

- Majoration outre-mer : date de versement et demande de prise en compte de l'ancienneté sur l'avenant qui va être fait.

La majoration a été versée sur la paie de juin-juillet pour la plupart des agents concernés, 2 agents n'ont pas pu recevoir la majoration parce que la convention dont ils dépendent ne le permettait pas. Ces conventions seront reprises en modifiant le cadre de manière à intégrer la valorisation Outre-mer dans la rémunération pour les années suivantes.

La reprise d'ancienneté ne sera pas possible dans le cadre des avenants aux contrats en Outre-mer, ces décisions de reprise d'ancienneté sont prises en suivant les textes qui ne prévoient pas la prise en compte d'emploi dans une catégorie différente de la catégorie de l'emploi en cours. Il n'est donc pas envisagé de reprendre l'ancienneté des agents concernés.

## A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

Encore une fois, ce comité technique a été dense et marqué par des sujets qui affecteront à long terme le quotidien des agents.

Sur beaucoup de sujets, les demandes des organisations syndicales ne sont pas rejointes par l'administration, parfois à cause de "forces supérieures" (ministères pour la réévaluation du QS, cour des comptes ou DGFIP pour l'instruction sur les frais de déplacement...) mais aussi parfois du fait de rigidités dans la lecture des situations par l'administration (instruction jours fériés ou résidences administratives).

Il faut toutefois noter certains gestes appréciables de la part de l'administration (distribution des réévaluations du socle indemnitaire du QS, adaptation de certaines modalités sur les frais de déplacement ou sur le CIA, consultation des OS sur les réorganisations de services... ) qui laissent espérer que le dialogue social continue de s'améliorer dans le futur... Et espérons le effectivement compte tenu de la quantité de chantiers sociaux encore en cours dans notre établissement (télétravail, astreinte, formation...).

### 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)