

Le 7 février 2022

## COMITÉ TECHNIQUE et CHSCT

Compte-rendu de la séance du 3 février 2022

### PREAMBULE

Ce CT est introduit par Pierre DUBREUIL qui souhaite des vœux de qualité de vie au travail pour l'ensemble de la communauté. Il rend aussi hommage à Philippe VACHET pour la qualité de son engagement en tant que représentant des personnels qui laisse sa place de suppléant au CT à Paul-Emilien TOUCRY. Il souligne la célérité de la mise en place du COP et compte désormais sur une déclinaison opérationnelle. De nombreux chantiers sont en cours pour 2022 avec cette année un nouveau défi pour la DRH avec les élections professionnelles par voie électronique. La CGT interroge sur les difficultés des paies de janvier. Denis Charissoux profite d'une question sur les retards de paie de janvier pour informer que la prime inflation sera versée en février et la part de financement des complémentaires santé devrait intervenir en mars.

Le directeur général reçoit diverses interpellations sur l'agenda social, la comptabilité des grévistes, le réseau CITES (qui sera abordé sur le sujet formation), le suivi des décisions validés en instances ou encore sur la loi 3DS qui attribue au préfet de département le rôle de délégué territorial de l'OFB pour la police administrative. Pierre DUBREUIL nous indique que les choses ont bougé dans la commission mixte paritaire et que l'OFB prendra acte des évolutions lorsque nous aurons le texte définitif. Le DG ne pense pas que la loi changera fondamentalement la donne et se veut donc rassurant en précisant que le pouvoir et les compétences en matière judiciaire seront conservés. Il fait la différence entre mobilisation des acteurs et les relations entre les services déconcentrés de l'État et les services territoriaux de l'OFB et affirme que l'établissement ne doit pas faire de politique. On demande à voir...

### DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

Les points 1 et 2 seront traités en séance commune CT - CHSCT

#### 1. Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (pour avis)

Le SPSI est un document de presque 250 pages qui fait un inventaire détaillé des implantations de l'OFB. Il prévoit à l'horizon 2025 une réduction de 30 % de sites administratifs et de plus de 20 % de sites techniques (Disparition de 85 sites). Les biens domaniaux devraient être privilégiés dans la recherche de nouveaux locaux pour rééquilibrer le taux d'occupation sous contrat privé à 68 % et une renégociation des baux devrait permettre des économies utiles à des opérations d'entretien ou d'amélioration de la performance énergétique, jugées nécessaires. Des manques ont été relevés par les tutelles :

- pas de chiffrage du coût et des économies des opérations immobilières envisagées ni de la capacité de l'établissement à financer les opérations
- moyens humains dédiés à la gestion des biens non précisés et une déconcentration de la charge de travail non évaluée

La direction a pris en compte la demande de FO (formulée en GES) sur la considération des personnels en terme de proximité de bassins d'emploi dans le choix de nouvelles implantations.

FO interroge sur la vente de Wagram, l'open space à Vincennes qui n'est pas une solution satisfaisante pour les conditions de travail des personnels et sur l'absence de stratégie à long terme sur les sites centraux (hors Vincennes), nous n'accepterons pas des conditions d'accueil des agents qui se dégradent en raison du manque de bureaux et des expérimentations en dehors de tout cadre.

FO constate que l'état des lieux n'est pas à jour ou ne correspond pas à la réalité. L'économie sur le nombre des implantations ne donne pas de visibilité sur les économies financières totales et les montants qui pourront être réinvestis dans la rénovation des bâtiments qui le nécessitent.

En réponse aux interrogations ou inquiétudes des OS, le DGDR rappelle que ce SPSI doit montrer que l'établissement respecte la politique de l'Etat mais il n'y a pas de volonté de réduire la présence de l'établissement sur le territoire. Il s'agit simplement d'un rapprochement des implantations des ex établissements. La stratégie immobilière n'a pas vocation à faire d'économies. Il reste cependant difficile de le vérifier sans chiffrage...

Sur la question de certaines OS de classer les implantations en ERP (Etablissements recevant du public), l'ISST répond sur l'interprétation juridique : il rappelle qu'il faut prendre en compte l'esprit du texte et la notion d'effectif conséquent de réception du public pour prendre des mesures adéquates de sécurité. Il rappelle que cela engendre des obligations notamment au regard de l'accueil des personnes handicapées. Pour FO, le classement ERP risquerait d'avoir plus de contraintes qu'il n'y aurait de bénéfices et personne n'a donc intérêt à insister sur ce sujet.

Sur les sites centraux, l'idée est bien de les consolider (St Benoist, Brest et Montpellier). Denis CHARISSOUX propose de faire un point sur le sujet de Vincennes d'ici quelques mois. Pour Brest la situation est bien connue, les représentants FO au CHSCT demandent qu'un point soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine instance. La charge de travail importante et la professionnalisation mentionnée dans le SPSI permettra le recrutement de 2 personnes pour étoffer le service. Concernant la stratégie de réduction d'implantations (choix du nombre de suppressions) et les difficultés parfois considérables pour les CSD pour trouver de nouveaux locaux nous n'avons pas vraiment de réponse...

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

Nb: vote 8/9 pour CHSCT car pas de représentant CGT



**La position de FO :** On peut noter l'absence de stratégie pour les implantations nationales. Le SPSI ne chiffre finalement pas les économies qui seront réalisées au regard des réductions d'implantations et les procédures ou mesures d'accompagnement ne sont pas clairement définies. La partie opérationnelle est absente, c'est pourtant la plus complexe. L'accompagnement des services territoriaux pour la mise en œuvre est inexistante.

Le projet d'open space prévu sur les futurs locaux de Vincennes en y intégrant la QVT et la DET est inacceptable vu le niveau de confidentialité des entretiens téléphoniques que les personnels sont susceptibles d'avoir.

## 2. Point concernant les consignes sanitaires (pour information)

Les consignes gouvernementales privilégient aujourd'hui le télétravail (retour à 3 jours de télétravail possible).

Aux diverses interrogations, la direction précise que le décret donne la limite maximale de 3 jours de télétravail. Les documents ministériels sont fournis aux représentants du personnel dès réception via la GED (Gestion Electronique des Dossiers). Nous sommes actuellement dans un principe de télétravail transitoire.

Un GES (groupe d'échange spécialisé) est prévu le 24 mars sur la déclinaison du télétravail dans l'établissement. Il n'y aura pas de fiches réflexes du fait de changement régulier des mesures.

FO insiste sur la nécessité de respecter les recommandations en matière de télétravail. En effet, notre direction se retranche trop souvent derrière les décisions ou recommandations du ministère pour ne pas les appliquer au regard d'une situation sanitaire exceptionnelle et provisoire.

Le prolongement des mesures de 3 jours télétravaillable est décidé jusqu'au 18 février conformément aux consignes gouvernementales.



**La position de FO :** Les mesures sanitaires engagées depuis 2 ans n'ont pas ou peu montrées leur efficacité jusqu'à présent mais le recours au télétravail est un principe général satisfaisant pour les agents dans la mesure où une certaine souplesse peut leur être accordée.

### 3. Rattachement de la direction des grands prédateurs terrestres à la DGD PCE (pour avis)

Ce sujet a été abordé lors du CT de septembre 2021 sur le point "Bilan à 18 mois".

FO s'interroge sur le fait que les résultats de l'audit BMI établi par la DET n'ont pas été communiqués aux représentants du personnel. D'après la note qui nous a été transmise pour ce comité technique nous avons l'impression que nous ne sommes pas capables de faire de la coordination inter-DGD ou inter DGD-DR ou le problème est-il identifié uniquement sur le dossier Loup. Il serait utile de préciser les difficultés actuelles rencontrées par la DGPT/BMI et quels sont les avantages de ce transfert pour les agents. Il n'y a pas d'organigramme cible présenté de la DGD PCE.

"Sans modification de l'organisation": Les agents du pôle administratif de la DGD MOB s'étaient impliqués dans la mise en place du suivi administratif, financier et RH de cette direction (estimation 50% TT d'un assistant de direction). Comment sera gérée la gestion administrative avec le transfert de cette direction ?

Va-t'il y avoir un service pour cette DGD ? ou bien qui prend en charge le suivi ? Nous avons précédemment eu à donner notre avis sur la réorganisation de la DGD PCE, le PJAF a été supprimé pour mettre en place des services administratifs et financiers au sein des directions.

A noter que ces services administratifs devaient fonctionner avec les effectifs actuels aujourd'hui certains postes ne sont pas pourvus.

La direction explique que le sujet ici est bien celui du rattachement depuis la DGD "mobilisation de la société" vers la DGD PCE. On prépare le futur PNA loup ou lynx ou l'ours et il fallait avoir une cohérence. Cela ne présage en rien de ce qui sera décidé en fonction des nouveaux enjeux des PNA. Pour la brigade et les 28 agents qui la composent, ce sont des enjeux qui concernent le CHSCT et Loïc OBLED ne veut pas se prononcer sur le sujet aujourd'hui au vu du seul objectif de transfert de direction. Cette direction est très impactée par la saisonnalité ce qui conditionne une fluctuation des effectifs et la diversité des emplois (CDD, CDI et fonctionnaires).

Sur le volet administratif, il n'y a pas lieu d'en créer un spécifique (pas de recrutement) mais informe qu'un soutien ou intérim administratif sera fait par l'assistante de la DGD MOB.

Le directeur de la DGD PCE confirme que la mise en œuvre sera effective le 15 février.

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



**La position de FO :** Les résultats de l'audit ou au moins les éléments de contexte ne sont pas présentés aux représentants du personnel. Il n'y a pas de présentation d'organigramme cible de la DGD PCE (état des effectifs) et pas de présentation de la nouvelle organisation ni aucune information sur l'avis global des agents.

#### 4. Convention de rattachement des parcs nationaux (pour avis)

Cette convention énonce de grands principes d'une collaboration sans en définir clairement la déclinaison opérationnelle. Elle évoque la mutualisation des fonctions supports avec mobilisation de temps des services RH de l'OFB contre mobilisation de temps des agents des Parcs Nationaux pour l'animation de sujets collectifs. La convention ne prévoit pas concrètement d'harmonisation des rémunérations mais évoque simplement des possibilités ou un processus d'information. Le document évoque des économies en matière de formation mais garantit l'autonomie de chaque établissement pour l'élaboration de son plan de formation tout en mentionnant la mise à dispositions de personnes ressources des Parcs Nationaux. L'OFB a la charge des formations sur les déplacements des agents en montagne ou en mer pour favoriser une "mixité" et "acculturation". Malgré la gestion du corps des ATE-TE, une délégation de pouvoir vers les directeurs est envisagée.

Pour FO les principes de cette convention sont trop souvent contradictoires : on veut favoriser la mixité mais sans mettre en commun les plans de formation et on crée de nouveaux besoins (Nombreux groupes de travail notamment) sans se doter de réels moyens humains. Au contraire, on va mutualiser (services RH, communication...), avec des besoins de formation accrus par l'utilisation de nouveaux outils.

En comité de suivi, FO a demandé et obtenu que l'absence de mobilité forcée soit inscrite dans celle-ci.

La mise en œuvre de cette convention occasionne une charge de travail supplémentaire pour les équipes des fonctions supports, entraînant un fonctionnement en mode dégradé.

A part la partie liée à la gestion de la marque esprit PN, rien n'est clair sur les ambitions. C'est un flou général sur les objectifs à atteindre et un pur exercice d'affichage. En gros les CA des PN ont la garantie de pouvoir continuer à vivre leur vie sans craindre que leur intégration à l'OFB n'engendre d'évolutions majeures.

FO déplore qu'il ne soit pas prévu de ressources supplémentaires dédiées (ETP) pour faire face à cette surcharge. On déplore aussi l'absence d'harmonisation de l'action sociale qui devrait se faire vers le haut.

En réponse aux interrogations des OS, le DGDR explique que la fusion des parcs avec l'OFB n'est pas sur la table aujourd'hui. L'objectif de la convention est d'assurer la continuité de la précédente convention et de faire mieux avec les moyens dont on dispose. Cela dépendra aussi du schéma d'emploi qui sera imposé par les tutelles, on essaye de protéger les moyens actuels. Sur les sujets rémunération ou action sociale le but est de se coordonner.

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



**La position de FO :** Nous ne sommes pas opposés à une politique d'harmonisation mais il n'y a rien de vraiment concret dans cette convention si ce n'est le risque de la disparition d'effectifs, à l'instar de toute restructuration ou rapprochement d'établissements, notamment dans les fonctions support qui risquent d'en payer le prix sans que les autres agents n'y voient un bénéfice. L'éloignement des organes de gestion ne va en effet pas rassurer les agents des Parcs Nationaux en terme d'efficacité pour les personnels.

Nous déplorons la non prise en compte des charges de travail induites par cette convention que ce soit par l'OFB ou la DEB, avec des besoins humains supplémentaires.

## 5. Plan de formation 2022 (pour avis)

Benoît BOSSAERT nous fait une présentation chiffrée de la formation en 2021 : nombre de jours homme, nombre de stagiaires, diverses proportions ou répartitions. 38 % des formations sont dispensées pour le parcours OFB +. Un nouvel IE a suivi 40 jours de formation en moyenne en 2021 mais la formation initiale représente 100 jours environ. Formaltis sera remplacé au second semestre 2022 et les formations du parcours OFB + seront mieux identifiées.

Pour FO, les formations obligatoires (parcours OFB +) ne répondent pas forcément aux besoins si ce n'est à celui d'affichage. Les récalcitrants aux évolutions n'apprennent finalement pas et les formateurs perdent un temps précieux qu'ils préféreraient consacrer à des formations plus approfondies pour les plus motivés, plus aptes à mettre en œuvre de nouvelles pratiques.

FO déplore le manque de formation sur le sujet CITES et faune sauvage captive puisque l'établissement s'affiche sur la thématique mais ne donne concrètement pas les moyens aux agents de s'investir sur le sujet.

Vu l'historique de la création de l'OFB qui a créé un nombre très importants de RPS et autres événements graves, on ne peut qu'être insatisfait sur le nombre de sessions prévues pour cette problématique. Il y a donc lieu de bien prendre en compte les demandes faites par les représentants du CHSCT notamment sur la formation risques suicidaire qui doit être faite rapidement auprès des conseillers de prévention et futurs assistants de prévention. Concernant la formation à la sensibilisation au RPS et harcèlement FO souhaite que cela soit aussi abordé dans la formation initiale des agents.

Benoît BOSSAERT précise que les sessions indiquées sont un minimum. Pour le réseau CITES, la direction restructure. Un module approfondi (milieux terrestres) sera engagé en 2023.

FO relève le fait qu'un nouvel IE a suivi 40 jours de formation en moyenne en 2021 ce qui est finalement peu au regard du travail d'un agent. Comment avec ces chiffres l'administration peut elle justifier le blocage de la mobilité des primo affectation sur la base d'une formation lourde ou qualifiante.

La direction envisage de prendre en compte certaines de nos demandes lors d'un GES. La DRH revient sur OFB + et l'obligation en rappelant que ça a été une revendication des OS. l'idée est un socle minimal de connaissance et la culture commune. Un module est prévu dans le parcours de commissionnement sur les espèces protégées (qui comprend 38 jours de formation).

Il convient de saluer le resserrement de la formation initiale commissionnement, ce qui permet aux nouveaux IE d'être plus rapidement opérationnels en SD, la pratique représentant une part importante de construction de la compétence.

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



### La position de FO :

Il y a donc lieu de bien prendre en compte les demandes faites par les représentants du CHSCT notamment sur la formation risques suicidaire qui doit être faite rapidement auprès des CP et futur assistant de prévention. Concernant la formation à la sensibilisation au RPS et harcèlement il serait bien que cela soit aussi abordé dans la formation initiale des agents. Les besoins en formation du réseau CITES sont exprimés de longue date et il serait donc temps d'agir, en cohérence avec le COP et l'affichage de l'établissement.

## 6. Réorganisation des services Connaissance et Appui aux acteurs et mobilisation des territoires de la direction des Outre-mer (pour avis)

La note présentée avant séance contient les organigrammes avant et après la réorganisation. Elle présente le contexte, l'état des lieux et les enjeux et avantages de cette fusion de 2 services qui comprendra 4 nouvelles unités. Une bonne communication a été faite aux agents depuis 2021 sur cette réorganisation. Des agents sont positionnés en national et en outre-mer pour les UTC (Unités Techniques Connaissance).

La note précise que le suivi administratif du service connaissance est basculé vers l'unité gestion financière intervention. Cette unité bénéficie-t-elle de renfort si la charge de travail augmente ? Est-il possible que l'unité administrative intervention soit sous dimensionnée au regard des 3 agents permanents ? FO note enfin que 50% des effectifs en contrats précaires ne figurent pas sur les organigrammes. L'unité administrative a été renforcée par 2 intérimaires dans le cadre du plan de relance. Si les missions assurées par ces intérimaires sont pérennes il conviendrait de les faire figurer sur l'organigramme.

2 agents, qui ont été recrutés l'année dernière (chefs de projets), passent aujourd'hui chef d'unité et chef de service adjoint. 2 CSD adjoints pour 16 ETP et 4 unités avec 4 chefs d'unité. La note présentée aux agents et l'organigramme ne sont pas les mêmes que celle présentée ici sur le nombre d'agents.

FO s'interroge sur les postes d'encadrement et considère que le nombre de postes de ce service réorganisé est insuffisant au regard de la charge de travail. La multiplicité des décideurs ne facilitera pas forcément le travail des agents.

Sur la part importante de représentation managériale, la direction répond que les échanges se font souvent au niveau du ministère et que le rôle de représentation joue une grande part dans la situation. Tous les VSC (Volontaires en Service Civique) sont en outre-mer. Il n'a pas été demandé de recueillir l'avis des agents de façon formalisée. L'organigramme présenté aujourd'hui est anonymisé et les VSC n'ont pas été comptabilisés ici.

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



**La position de FO :** Même remarque que lors des avis aux précédents CT sur les réorganisations. Après fusion OFB, les agents ont besoin de stabilité. Ces types de réorganisations ne sont pas de simples "ajustements".

La note est précise. Elle présente un état des lieux et les avantages de la fusion. Les organigrammes actuel et cible sont présentés et clairs. La communication semble avoir bien été faite. On peut s'interroger sur la cohérence moyen/mission et sur le nombre de managers.

## 7. Projet de décret et organigramme type des laboratoires d'hydrobiologie (pour avis)

Le CT examine le projet de décret de transfert des laboratoires d'hydrobiologie des DREAL vers l'OFB.

Sur ce projet de décret, FO va déposer 3 amendements en CT ministériel afin que les agents concernés aient les garanties suffisantes : liste des postes concernés, priorité sur les postes MTE en cas de refus d'aller à l'OFB, prolongation des dates pour la mise en place des primes liées à la mobilité.

Que se passe t'il pour les agents de l'OFB déjà sur des missions hydrobiologiques ? Quelles sont les garanties sur le maintien de leur compétence ? François HISSEL répond qu'un accompagnement est prévu de ces agents, avec des formations.

Pour les agents des labos reconnus en comité de domaine, garderont-ils cette reconnaissance et expertise après le transfert ?

Les agents refusent le paiement de l'ISS en 1 fois, car ils risquent de perdre les aides sociales par changement de tranche imposable. Le DGDR va étudier la problématique (l'ISS va être payé sur 6 ans lors du passage au RIFSEEP).

Les TSDD des labos ne se voient pas proposer de détachement sur corps des TE, alors qu'à l'inverse les TE OFB qui vont aux MTE sont détachés sur corps des TSDD (avec perte indemnitaire).

La feuille de mission n'est pas totalement terminée. Comment les fiches de postes vont-elles être rédigées ? L'OFB a-t-il prévu du budget pour les accréditations qui seront à renouveler ?

Sur le fond, ce transfert sépare l'expertise du pouvoir de décision réglementaire. Par le passé ces décisions n'ont pas donné les meilleurs résultats.

Le DGDR explique que la politique de l'établissement, avec la cotutelle, exige la position de PNA pour les TSDD. Au niveau budgétaire, la mise à disposition est faite au premier septembre et le financement est prévu. Au premier janvier 2023 les agents seront intégrés, avec une augmentation d'ETPT et des montants correspondants. Sur l'amendement de l'administration au sujet des ouvriers, ils seront mis à disposition pour une durée indéterminée (ils restent donc dans le plafond du ministère). Sur les agents reconnus en comité de domaine, ils garderont cette reconnaissance, de part la labellisation (qui est individuelle et indépendante de l'établissement d'origine). Organigrammes intégrant tous les agents ainsi que les postes vacants, certaines missions nationales ne sont pas encore affectées ce qui explique un décalage. Les fiches de postes types sont à disposition des DR pour adaptation.

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



**La position de FO :** L'OFB a la vocation et les compétences pour intégrer ces missions, mais au vu des ressources humaines allouées à ce transfert, nous ne pensons pas l'établissement en capacité de faire ce transfert dans de bonnes conditions. Les schémas d'emplois prévisibles ne permettent pas non plus de garantir que ces missions seront prioritaires à maintenir dans le futur.

Pour ces raisons et les incertitudes sur le processus de prépositionnement des agents concernés ainsi que pour les agents de l'OFB impactés, FO vote contre ce transfert.

## 8. Note sur les jours de fermeture de l'établissement en 2022 (pour avis)

Les jours de fermeture imposés seront les vendredi 27 mai, vendredi 15 juillet et lundi 31 octobre

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



**La position de FO :** Chaque agent doit pouvoir choisir ses jours de congés, nous ne souhaitons pas que ce soit l'établissement qui l'impose.

## 9. Point d'avancement sur la réorganisation de la DRAS (pour information)

Un organigramme a été fourni pour seul document mais Michel SALAS nous fait une brève présentation de ce qui a été mis en place.

La mise en place a été faite au premier janvier. Les agents sont placés dans les nouveaux services mais la priorisation des fiches de postes a été faite sur les agents qui ont changé de poste.

Les compétences et les fonctions ont été prises en compte pour construire les postes. Les suivis relatifs aux espèces ont pu être regroupés sur un même poste, car le choix a été fait de ne plus avoir une entrée espèces mais plutôt une entrée écosystèmes pour la construction de l'organigramme.

Il n'y a pas eu de mobilité forcée, si les agents font la demande de rapprochement d'une implantation, il n'y a pas de PRS (Prime de Restructuration de Service) car la réorganisation n'impose pas de mobilité .



**La position de FO :** Le sujet semble avoir fait l'objet d'une bonne concertation avec les personnels et nous avons été consulté très en amont.

## 10. Questions diverses

A 19h nous demandons à ce que les questions diverses ne soient pas traitées dans l'urgence, comme à chaque fois et FO formule la demande que les sujets soient traités en priorité à la prochaine séance. Le DGDR ne veut pas s'engager mais confirme que les points seront traités, peut-être en début d'après-midi car il y a des sujets "importants" à traiter avant.

On voit là toute la considération pour les sujets qui questionnent les agents et les promesses de notre DG à propos de la qualité de vie au travail de son introduction...

Les sujets non traités sont :

- Mise en oeuvre de l'indemnité de restauration égalitaire à tous les personnels par la mise en place de chèques repas s'il n'y a pas de convention de restauration locale ;
- Modalités de prise en compte des intérimaires de CSD, CDA et CUT dans l'IFSE ;
- Problème d'évaluation des RT par CUT au lieu du CSD ;
- Problème de paiement des primes navigant pour les TSDD navigation-sécurité employés à l'OFB en PNM ;
- Remise en oeuvre de la subrogation pour les contractuels QS ;
- Point sur la gestion des corps de l'environnement ;
- Point sur l'agenda social 2022 et la mise en oeuvre des GES ;
- Point sur les bilans prévus (RSU, LDG, RIFSEEP).



## A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

- Si on peut noter le gros travail accompli sur le **SPSI** il reste toutefois de grosses interrogations sur la mise en œuvre d'une stratégie dont on ne maîtrise pas vraiment les tenants et les aboutissants.
- Sur les **mesures sanitaires et l'emploi du télétravail**, l'administration lâche finalement du lest en appliquant les recommandations du ministère mais il a fallu batailler !
- Encore des **réformes et réorganisations de service**. On ne connaît malheureusement toujours pas les avis des personnels concernés malgré nos demandes formulées à plusieurs reprises : DGPT, direction outre-mer et avancement de la DRAS.
- On est dans le flou le plus total sur la **convention de rattachement des Parcs Nationaux** et l'administration voudrait avoir de grandes ambitions mais sans se doter des moyens adéquats...
- Sur la **formation**, on peut noter des améliorations (commissionnement des TE) mais il reste encore beaucoup à faire pour l'adéquation des ambitions avec les moyens.
- Pour les **labos d'hydrobiologie**, toujours une question de moyens insuffisants et finalement peu de garanties pour les personnels.

Finalement, un comité technique très dense mais trop de questions restent sans réponse. Dans l'ensemble nous déplorons que peu de remarques ou de demandes soient prises en compte, l'exercice du dialogue social reste compliqué à l'OFB !

Le format du type séquence prise de parole des représentants de chaque OS, suivi d'une séquence réponse groupée de l'administration ne favorise pas la fluidité des échanges. Ce format conduit trop souvent à des répétitions voire à des monologues au cours desquels tous les participants perdent le fil, ce qui permet à l'administration d'éluder certaines questions.

On ressort avec la fâcheuse impression que le CT de l'OFB est un espace d'expression.....dans le vide!

### Vos représentants FO au Comité Technique

- **Titulaires FO :**
  - Didier ORY et Olivier AUGÉ (**SNAPE-FO**),
  - Fabrice MORIZUR (**SNP2E-FO**)
- **Suppléants FO :**
  - Paul-Émilien TOUCRY 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)