

Le 14 avril 2022

COMITÉ TECHNIQUE

Compte-rendu de la séance du 12 avril 2022

COMITÉ COMMUN AVEC LE CHSCT

pour les points 1 à 5

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

1. Plan d'action issu de l'enquête psychosociale (pour information)

Remerciements du Directeur Général Délégué Ressources (DGDR) sur l'implication de tous les membres du COSUI dédié pour trouver un consensus sur les actions à mener, qui répondent aux besoins identifiés par le cabinet ELEAS.

Le plan d'action présenté propose seulement 5 actions, correspondant à 5 domaines dans lesquels les actions doivent apporter des améliorations, alors que bien d'autres sont à mener en parallèle.

Pour FO les engagements pris en COSUI ne doivent pas se substituer à une organisation normale de l'établissement. Le manque de moyens sur la qualité de vie au travail (QVT) ou la santé et la sécurité au travail (SST) est un problème de fond et pas forcément lié aux événements malheureux qui sont survenus dans l'établissement et ayant justifié l'enquête.

Pour FO, lorsqu'un des points de tension est la surcharge de travail, il n'y a que 2 façons d'y remédier : l'abandon de certaines missions ou le recrutement de personnel. La direction évoque l'impossibilité de recruter...

Aujourd'hui, il faut mettre les moyens en adéquation avec les missions. Le COP et les consignes "établissement" rattrapent souvent les choix de priorisation qui sont faits dans les services et il faut finalement faire quand même toutes les missions qui y sont indiquées.

A ce sujet la Directrice Générale adjointe évoque de nouveaux concepts :

- "Le renoncement". Mais comment ?
- l'approche ascendante (remonté des propositions d'évolution des métiers depuis "la base")

Les réorganisations abondent en CT mais la direction n'a pas voulu reconnaître la nécessité de faire un diagnostic organisationnel en COSUI.

Alors que la CGT dénonce le fait que les 1400 commentaires des agents ont été exclus des discussions, le DGDR répond que le cabinet les a bien pris en compte. La CGT évoque les circuits de décision trop longs au niveau administratif qui alourdissent la charge de travail.

Le DGDR précise qu'un groupe "plan de simplification" a été mis en place pour simplifier tous les circuits et procédures administratives. Un nouveau COSUI sera organisé pour préciser ce qui doit l'être et élaborer la stratégie de communication auprès des agents sur l'avancement du plan d'action.



La position de FO :

Le plan d'action n'est pas assez abouti et encore moins étoffé pour qu'il soit déjà voté en instance. Il doit être mieux réfléchi et cela relève du COSUI. Les moyens alloués au plan d'action doivent être développés et explicités. Les agents sont en attente des résultats de l'enquête et la communication de l'établissement est donc importante. Nous laissons donc la direction mieux élaborer et expliquer son plan...

2. Projet d'expérimentation des astreintes (pour avis)

Il est proposé par l'administration une astreinte au rabais, quelques samedi, dimanches et jours fériés par an (de 8 h à 19 h) pour palier à une continuité de service mitée par des effectifs insuffisants dans les services. Un panachage d'astreinte de décision pour des encadrants gérant les appels est payée moins chère que l'astreinte de sécurité (d'intervention) concernant les autres agents. Opposé dès le départ à la notion de continuité de service sans justification à l'OFB, la mise en place d'astreintes distribuées au compte goutte pour la gestion d'urgences toutes relatives ne séduit pas davantage.

Pour FO, la mise en application de cette note pose questions. L'exemple des outre mers ou le remisage des véhicules de service à domicile n'est pas autorisé, contrairement à la métropole est criant : Si cette note s'y applique les agents se retrouveront à devoir soit rejoindre l'implantation avant d'intervenir avec les délais de route conséquents ou prendre un véhicule de service pour tout leur week-end d'astreinte mais sans pouvoir l'utiliser à titre personnel. Ils vont se retrouver bloqués à la maison s'ils n'ont pas un deuxième véhicule...

Pour FO, l'astreinte de décision infantilise les agents qui sont en passe de tous intégrer la catégorie B. Comment les agents procèdent lorsqu'ils travaillent les week-end, sans encadrant disponible ? Ne prennent-ils pas déjà les décisions ? L'attribution de cette astreinte est discriminatoire avec l'astreinte de décision qui n'est pas justifiée dans notre cas. L'administration s'appuie sur des textes nationaux pour la mettre en place mais en oublie que les astreintes sont habituellement utilisées 24h/24 et pas pour répondre au téléphone à n'importe quel administré.

FO interroge sur la nécessité de mettre en œuvre une expérimentation sur l'ensemble du territoire et sur les possibilités d'évolution du logiciel GEACO (délais et modalités : Marché d'ici septembre puisque c'est le délai donné par la direction ?). Par ailleurs, puisque la logique est celle de l'expérimentation, pourquoi ne pas ouvrir différentes options à tester pour éviter d'y revenir plusieurs fois : Panachage des week-end 1j astreinte / 1j service, ou bien une simple astreinte de décision mobilisable uniquement en cas d'intervention avec d'autres services de police etc. C'est l'occasion de faire preuve de souplesse et de pragmatisme.

Le SNE rappelle justement que l'astreinte a vocation à pallier au manque d'effectif mais que la réponse de l'établissement aux préfets qui demandent la continuité de service doit être de demander à l'Etat d'allouer les moyens nécessaires.

Le DG rappelle la priorité de présence sur le terrain et la philosophie de répondre par ce dispositif. Il explique la nécessité de l'expérimenter au niveau national pour avoir des retours différents dans les services selon les particularités locales. Stéphanie ANTOINE précise que le panachage n'est pas exclu. Pour les outremer, l'astreinte ne sera pas mise en place car les contraintes ont bien été identifiées. Elle rappelle que le cadre réglementaire prévoit cette astreinte de décision pour mettre en œuvre ou pas l'intervention si nécessaire et que ce n'est pas infantilisant.

Les OS font le constat que la note n'est pas vraiment applicable en l'état et demandent le report de l'avis, accepté par la direction.



La position de FO :

Les incohérences de cette instruction sont nombreuses et l'application sujette à inégalités. Nous percevons mal la nécessité d'avoir déjà une note validée dans un processus expérimental ! Sans doute est-ce pour mieux la modifier quand l'administration se rendra compte de ses erreurs d'appréciations, comme pour l'instruction sur les missions de police... la souplesse d'un roseau pétrifié en somme.

3. Présentation des éléments à modifier dans l'instruction relative à la réalisation des missions de police (pour avis)

Un document d'une douzaine de pages nous est présenté pour modifier l'instruction et la rendre mieux applicable que la version validée en urgence au CT du 21 octobre 2021. Nous avons pourtant alerté lors des Groupes d'Échanges Spécialisés et en séance sur la nécessité de ne pas construire au pas de charge mais de manière plus réfléchie en tenant compte de l'expérience des deux ex établissements et en faisant preuve de pragmatisme ! La direction introduit donc maintenant la souplesse que nous avons demandé la première fois au travers d'un cadre dérogatoire accordé à l'autorité hiérarchique, et des précisions dans des annexes modifiées. Les dérogations concernent les contrôles administratifs (sauf en interservices), les avis techniques, les missions de reconnaissance, connaissance, expertise, mobilisation, communication, formation mais pas de bureau.

Cependant les encadrants devront s'assurer de l'absence de risque, comme si cette notion était appréciable en toutes circonstances et qu'il n'y avait jamais aucune place pour l'imprévisible. La note nous fait un rappel sur l'instruction armement et les conditions de port et de transport des armes, sur l'instruction habillement et les conditions du port de l'uniforme, sur l'instruction sur l'organisation et la réalisation des missions.

FO demande pourquoi ne pas être allé au bout de l'exercice en assouplissant également les contrôles administratifs interservices, pour contrôler des partenaires institutionnels comme les CD par exemple, ou des projets de renaturation, qui par définition se passent bien. Pas utile non plus d'y aller à deux IE si on est avec des agents commissionnés de la DDT par exemple. Quand il n'y a pas de difficulté humaine, le principal c'est d'être à 2 en cas de chute, même si c'est un IE et un DDT non armé.

Les OS préféreraient voter sur la note modifiée que sur les modifications à y apporter. Proposition de vote électronique sur la version définitive.

Charlotte CREPON précise que les termes de la note ont bien vocation à être intégrés à l'instruction. Elle précise qu'elle a également vocation à expliciter les notions de risque pour faciliter la prise de décision des managers. Sur les contrôles interservices, le but est de sécuriser l'intervention car le risque semble prévisible avec la présence de tiers. Pour le service au bureau, le principe est d'avoir l'arme de service (au bureau mais pas forcément sur soi) en cas d'appel sur une mission de service. Loïc OBLED rappelle que ces modifications intègrent un principe de confiance auprès des encadrants.

Le vote devrait être renvoyé à un vote électronique pour valider l'instruction définitive modifiée.



La position de FO :

Depuis le début nous avons dénoncé la trop grande rigidité et les difficultés d'application de cette instruction. Dommage que l'administration reste sourde à l'attente des personnels au travers du dialogue social, avant de s'apercevoir de leurs erreurs. Une construction dans le temps aurait évité d'avoir à donner des précisions. Malheureusement, il reste encore des aberrations qui nécessiteraient une remise à plat plus posée de l'instruction et non la solution de raffistolage proposée. La lisibilité en aurait été améliorée...

4. Chantiers RH et agenda social RH (pour information)

Denis CHARISSOUX propose un GES pour gagner du temps sur ce CT.

FO dénonce les oublis de l'administration dans la présentation qui nous est faite des chantiers prioritaires :

Toujours pas d'ITT à l'agenda 2022. Ce doit être un chantier prioritaire car une base pour d'autres notes de gestion qui sont en passe d'être adoptées (Télétravail, astreinte...). Il manque aussi la note de gestion RIFSEEP pour les ITPE et TSDD, la mise en œuvre de l'indemnité de risque pour le QS, un règlement intérieur. Les représentants du personnel doivent pouvoir donner leur avis sur ce que les agents considèrent comme prioritaire pour que cet agenda social ne soit pas celui de la DRH...



La position de FO :

“L'agenda social”, puisqu'il est ainsi dénommé par l'administration, se doit d'indiquer des échéances, des dates ou pas de temps pour que les personnels et leurs représentants aient une vraie visibilité sur les projets de l'établissement. Nous sommes déjà en avril !

5. QUESTIONS DIVERSES

A la demande des OS le point n'est pas abordé en fin de séance pour avoir le temps d'approfondir les sujets.

Mise en oeuvre des indemnités de risque quasi-statut :

Le décret n°2016-1699 prévoit l'attribution de cette prime. La direction rappelle que les 2 seules catégories éligibles sont les experts et les spécialistes. Avec l'OFB, il n'y a pas eu de changements pour les agents qui percevaient la prime (ceux de l'ONCFS) mais l'établissement doit mettre en œuvre une note de gestion interne pour que les nouveaux arrivants depuis le 1er janvier 2020 ou les mobilités fonctionnelles puissent désormais en bénéficier. La direction précise également que la mesure vise les agents commissionnés, assermentés et exerçant des missions de police “de façon régulière” et que cette notion doit être étudiée précisément pour établir une liste des postes concernés. La direction ne donne malheureusement pas d'échéance !

Les agents en attente depuis 2020 attendront donc encore un peu avec peut-être la mauvaise surprise d'un refus sur cette notion de régularité...

Pour les B et C (personnels d'application ou d'exécution) une modification du décret est nécessaire pour que les agents puissent toucher cette prime. Le Guichet unique et Bercy doivent valider la mesure et le DGDR nous incite à insister auprès du ministère. On ne sait pas à quel point l'OFB insistera de son côté...

Marché habillement :

Il y a eu des consultations en 2021 et les fiches par articles sont quasiment finalisées. L'idée est de publier le marché avant l'été pour attribution en 2023 (avec livraison des premiers effets). Pour 2022, la division logistique travaille sur les “dotations de première mise” avec la mise en place d'un stock suffisant. Le logiciel de commande devrait être réouvert courant juin avec une offre moins complète que la commande habituelle car les livraisons se feront également avec les stocks actuels. La commande galonnage a été lancée et les délais sont d'environ 4 mois. Pour les PNM la couleur de galonnage est toujours en suspens. La possibilité de réorganiser un stock habillement est à l'étude pour une gestion pérenne et efficiente.

- **OJE :**

L'appel à candidature n'a pas donné satisfaction avec seulement 7 candidatures. La formation est reportée à l'été 2023. Un bilan sur les absences de candidature doit être mis en place pour savoir quelles sont les raisons qui ont empêché les agents de candidater.

Des propositions seront exposées en septembre. Il semble qu'un certain nombre d'informations ne soient pas remontées aux agents qui auraient voulu postuler. Aucun avancement, restriction de RA, nécessité de lettre de motivation ou nécessité de présenter des procédures sont évoquées par l'UNSA. Risque d'échec de la formation sanctionnée par un examen évoqué par la CGT, situation qui peut également "refroidir."

Un travail conjoint avec la gendarmerie permettra d'organiser une formation bien constituée en 2023. Il est précisé qu'un décret et un arrêté doivent préciser les modalités de l'examen, le contenu et le programme de formation mais il n'y a pas de commissionnement spécifique prévu dans les textes.

- **Indemnités de restauration :**

Des conventions de restauration existent dans certaines implantations et cela crée des inégalités avec les implantations qui n'ont pas de possibilité de restauration. Le DGDR répond que l'idée est bien de conventionner et pas de mettre en place des tickets restaurants ou chèques déjeuners. Le conventionnement multiple pour un seul site rajoute à la complexité administrative. Le DGDR ne souhaite pas prioriser ce sujet actuellement au vu des autres chantiers à mener en 2022 et demande à ce que les situations particulières lui soient remontées.

- **Modalités de prise en compte des fonction d'intérim pour les CSD ou CSDA :**

Au regard des décisions de prise de fonctions temporaires, les agents doivent bénéficier de la rémunération correspondante aux fonctions exercées. La direction précise que la valorisation des fonctions d'intérim ne peut se faire que sur la part variable du CIA de leur fonction initiale. Les OS demandent à ce que ce critère d'intérim soit bien repris dans la modulation à un niveau supérieur. Pour FO, la situation n'est pas satisfaisante car les fonctions occupées en intérim ne sont finalement pas reconnues avant la modulation du CIA (2022) et pourtant l'être encore moins pour les adjoints déjà modulés au niveau maximal puisqu'une modulation au niveau 5 n'est pas possible sur 2 années consécutives.

- **Subrogation :**

La subrogation suite à un arrêt maladie s'applique uniquement au fonctionnaire au sein de l'OFB. Pourtant un rapport de la cour des comptes de 2012 encourage sa généralisation. Il n'y a donc pas d'avancée depuis le [courrier FO du 2 mars 2020](#)

- **Gestion des corps de l'environnement :**

La DGDR avance sur la numérisation et le raccordement au logiciel RenoIRH. La DRH est en train de finaliser les derniers arrêtés de promotion qui seront pris en mai et payés en juin 2022. L'administration refuse que les arrêtés soient communiqués directement aux agents pour limiter les délais de transmission. Elle explique ce choix par le service de proximité existant au niveau régional et la simplicité de mise en œuvre. Le retour de l'agent à ce service de proximité facilite également la tâche des services RH au niveau national.

- **Notifications RIFSEEP :**

1800 agents ont dès à présent été notifiés de leur groupe IFSE mais il en reste encore : ceux maintenus à titre individuel dans leur groupe malgré une mobilité descendante ainsi que des référents thématiques. La DRH donne un délai butoir à la fin du premier semestre pour la communication de toutes les notifications.

6. Projet d'instruction protection fonctionnelle (pour information)

Cette instruction de 34 pages avec les annexes est complète et précise sur les modalités de demande, d'octroi ainsi que sa mise en place (gestion des avocats, frais de justice, les autorisations d'absence et le recouvrement des décisions de justice).

Ce document a un but pédagogique mais ne se substitue pas à l'accompagnement aux agents. Cela concerne les agents qui font l'objet d'une infraction pénale mais aussi, plus rarement la mise en cause d'agents dans des infractions pénales. Il est nécessaire qu'il y ait un lien avec les fonctions.

FO interroge sur les effectifs, la composition et le fonctionnement de la cellule protection fonctionnelle. Le service juridique de la DPPC a été restructuré : auparavant, 1 agent recevait les demandes, 2 juristes intervenaient avant que le CS ne valide en définitive. Un circuit plus court a été envisagé et seulement 2 personnes interviennent maintenant pour répondre plus rapidement à la nécessité d'accuser réception de la demande et prendre contact avec l'intéressé dans les 48 heures.

FO demande qu'une fiche synthétique ou réflexe puisse apporter une meilleure lisibilité de la démarche et interroge sur la possibilité que l'établissement puisse se substituer à l'agent pour déposer plainte. Le chef du pôle juridique nous répond que l'agent doit, par principe, manifester son choix de s'engager dans une procédure même si l'établissement peut effectivement initier la démarche. Pour lui, l'attribution de la protection fonctionnelle relève de l'étude de cas individuel. Pour la constitution de partie civile, il expose 2 cas :

- l'établissement a subi un dommage et se constitue partie civile pour réparer le dommage
- l'agent seul a subi un préjudice : juridiquement, l'établissement risque de se retrouver incompétent car les juridictions de premier niveau pourraient ne pas accepter cette partie civile

Sur la question d'un éventuel refus de l'octroi de la protection fonctionnelle, il nous explique que ce refus est finalement lié à la responsabilité de l'agent qui lui serait imputable.

La direction valide la possibilité de fiche synthétique et accepte le principe que ce soit une note plutôt qu'une instruction.



La position de FO :

FO souligne le travail réalisé par rapport à ce qui existait avant. Cette instruction apporte des précisions nécessaires.

7. Projet d'instruction des véhicules de fonction et de service (pour avis)

Cette instruction précise les conditions d'utilisation des véhicules de service par les agents. Elle précise qu'un véhicule ne peut en aucun cas être affecté individuellement ou être utilisé pour les trajets domicile-travail (sauf autorisation de remisage à domicile). Ces autorisations revêtent désormais un formalisme particulier avec l'annexe n° 5 limitée dans le temps, signée par l'agent et l'autorité hiérarchique. Les facturettes de prise de carburant devront être conservées pendant 3 mois.

Pour les véhicules électriques, à la suite du GES, l'administration a rajouté que l'OFB devra "accélérer" la mise en place de bornes de rechargement. En effet, les agents ne peuvent continuer à charger les véhicules

électriques par les fenêtres des locaux. La direction exprime la volonté de faire avancer les choses mais ne souhaite pas imposer des délais. La direction financière précise qu'un point de vigilance sur la possibilité d'installation de bornes de rechargement va être rajoutée à l'instruction. La DRH exprime la complexité des demandes et des marchés qui se font au niveau régional.

Le SNE pose la question des conventions (LPO en baie d'Aiguillon par exemple) avec mutualisation des véhicules. La possibilité de conduire un véhicule par un agent extérieur (sans être accompagné d'un agent de l'OFB) n'est pas prévue par l'instruction. La direction répond que le cadre dérogatoire est possible et accepte de rajouter une phrase sur certaines conventions.

Sur la question du remisage à domicile, les règles limites de l'ONCFS (20 minutes et 25 km de l'implantation pour les nouveaux arrivants ou mobilités sont reprises par l'annexe 5).

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



La position de FO :

Pas de grandes avancées avec cette instruction si ce n'est un point commun avec toutes les autres : l'administration ouvre le parachute et se dégage de toute responsabilité en cas de problème...

8. Ajustements organisationnels au sein de la direction de la police et du permis de chasser (pour avis)

La nouvelle réorganisation de la DGDPC (Direction Générale Déléguée Police-Connaissance-Expertise) consiste à l'intégration d'une unité du permis de chasser (UPC) directement auprès de la direction alors que les IPC (Inspecteurs du permis de chasser) étaient intégrés au Service Opération et Soutien (SOS).

Il est prévu de remplacer les 4 chefs de pôles actuels nommés par Loïc OBLED en novembre 2019 (mais dénommés adjoints au responsable national aujourd'hui malgré une fiche de poste de chef de pôle BMI IPC à l'époque) par 4 "brigades" avec les conséquences sur l'IFSE des agents : tous les IPC sont actuellement dans le groupe 2 et les chefs de brigade également. Il y aurait donc des encadrants dans le même groupe IFSE que les encadrés... Les chefs de pôle BMI "police" sont quant-à eux positionnés en groupe 1.

La note précise que **52% des agents ont précisé que l'organisation actuelle n'est pas pertinente ce qui ne signifie pas qu'ils sont favorables à la proposition de réorganisation**. C'est par ailleurs une majorité très légère. On ne connaît finalement pas la date de cette "consultation" et la DPPC ne détaille pas les autres éléments de l'audit dont les agents n'ont eu qu'un retour partiel. La note ne nous présente pas les organigrammes actuels et les organigrammes cibles.

FO signale de nombreux dysfonctionnements dans la gestion actuelle du service :

- Démission de 2 chefs de pôle par manque de reconnaissance (groupe 1 IFSE et CIA de chef de pôle évoqué par Loïc OBLED mais jamais attribué)
- Les IPC reprennent des missions de la cellule administrative car il manque du personnel (exemple des permis de moins de 16 ans)
- Cela n'a pas empêché de recruter un adjoint à la DPPC avant d'annoncer un recours à des CDD (à venir) sur pression des IPC.
- Absence de formation des IPC par manque d'effectif (on priorise le passage des examens sans même leur donner accès aux formations OFB +).

- Renfort par des BMI police qui font le job occasionnellement et ne peuvent donc avoir les mêmes compétences sur des missions ponctuelles
- Un manque criant de communication au sein du service (Une seule rencontre physique depuis janvier 2020 et opacité des décisions). La réunion du 23 juin 2021, évoquée dans la note, consistait à présenter le nouveau logiciel et à avertir les IPC de leur évolution descendante au groupe 3 IFSE. Ils n'ont été informés des détails de la restructuration que le 7 avril 2022, en visio conférence.
- Recettage du nouveau logiciel alors que les IPC sont considérés comme personnel d'exécution. Ils n'avaient d'ailleurs pas été mis à contribution pour l'élaboration du cahier des charges du nouveau logiciel.
- Une cheffe de service adjoint recrutée en C administratif qui ne connaît pas le travail des IPC mais aura des fonctions hiérarchiques sur les IPC (Validation FDD et toutes fonction d'un adjoint en cas d'absence du chef)
- Pour finir, le choix de promotion TSE s'est porté sur un des adjoints alors que l'ancienneté d'un autre était bien supérieure. Cet agent a pourtant rempli la mission depuis 2 ans. Plus généralement, les IPC souffrent d'un manque criant de promotion, reconnu par l'audit, par rapport à l'ensemble des agents de l'établissement.

Pour FO, l'exercice de l'encadrement par des non-initiés peut poser problème. Sans remettre en cause ses compétences, la progression de carrière de la cheffe adjointe est un outrage à l'engagement des adjoints depuis 2 ans et au manque de reconnaissance qui leur est finalement accordé. Les pratiques de diviser pour mieux régner sont donc de mise dans cette direction avec les conséquences que l'on connaît malheureusement sur les risques psychosociaux...

Charlotte CREPON affirme qu'il y a bien eu une consultation : la réunion de juin 2021 n'a reçu aucun retour négatif des IPC. En même temps, les agents y ont appris qu'ils seraient rétrogradés en groupe 3 et les messages diffusés par ailleurs, si tenté qu'ils fussent suffisamment clairs, ont forcément pris une importance toute relative ! Selon la directrice, l'organisation a été présentée, discutée et favorablement retenue et voudrait nous faire passer pour des menteurs alors que nous dénonçons la manipulation exercée sur les membres du CT qui n'ont finalement aucun élément qui atteste de la véracité de ses affirmations. La nomination d'un CS et un CSA compte tenu des effectifs est nécessaire. Un binôme est donc justifié. La qualification IE sur ces postes n'est pas nécessaire pour exercer avec efficacité. Elle précise que des réunions d'information ont été faites avec les 4 adjoints au chef des IPC. Denis CHARISSOUX précise que le cas des chefs de BMI a bien été étudié avec la DRH et semble considérer que les IPC sont suffisamment privilégiés dans leur régime indemnitaire.

Comme beaucoup d'autres, sans doute ne connaît-il pas toutes les contraintes et difficultés liées à cette fonction qui, malgré les "avantages" évoqués, n'est finalement pas encore assez attractive pour que tous les TE se ruent sur ces postes...



La position de FO :

La directrice manipule un des éléments de l'audit pour le tourner à l'avantage de sa décision de réorganisation. Les agents n'ont en réalité pas été associés, comme ce fut le cas dans d'autres directions. Comme d'habitude, nous ne pouvons statuer sans des éléments de contexte (organigrammes avant-après), effectifs et nombre d'agents en accord ou en désaccord avec les réorganisations. L'opacité semble de mise à la DPPC (DGDPC) et FO ne peut cautionner...

9. Projets d'arrêtés de composition du comité social d'administration (CSA), des commissions administratives paritaires (CAP) des ATE et des TE placés auprès de l'OFB, et de la commission consultative paritaire locale (CCPL) (pour avis)

Les arrêtés prévoient :

Instance	Titulaires	Suppléants	Part de femmes	Part d'hommes
CSA	10	10	30,06 %	69,93 %
CAP ATE	2	2	10,66%	89,34%
CAP TE	4	4	11,29%	88,71%
CCPL	5	5	56,00 %	44,00 %

Les OS demandent la confirmation des pourcentages pour les proportions H/F ou détermination du nombre de sièges plutôt que des pourcentages. Pour les corps des ATE pour les femmes c'est 0,42% , comment doit on interpréter et décliner les textes et comment présente t-on les listes ? Il manque la décision pour le CA.

L'outil sera paramétré en fonction des %, mais la DRH ne sait pas encore à ce stade comment cela sera décliné. La DRH communique les proportions le 14 avril dans des arrêtés modifiés mais cela ne resout pas la question de savoir comment on arrondit 0,42...

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

A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

- Le travail sur l'enquête psychosociale n'est pas encore suffisamment abouti. La direction doit communiquer auprès de ses personnels sur le plan d'action.
- L'expérimentation sur les astreintes n'est pas vraiment applicable en l'état et les OS demandent le report. Il y a des inégalités dans l'application : rémunération et agents bénéficiaires différents selon le type d'astreinte ou selon l'effectif du département (pas validé pour l'OM). La phase de test est trop rigide.
- Sur l'instruction relative aux missions de police, la direction revient vers nous avec une partie de la souplesse déjà demandée lors des premiers GES. Il aurait vraiment fallu prendre le temps de construire cette instruction comme nous l'avions demandé l'année dernière... Certaines rigidités injustifiées persistent.
- L'agenda social n'est pas vraiment un agenda !
- La question de la prime de risque pour le QS reste en suspens et celle de l'intérim pour les postes CSD et CSDA n'est pas satisfaisante (seule action possible sur la modulation du CIA).
- L'instruction protection fonctionnelle ne sera finalement pas une instruction mais elle est bien détaillée.
- L'instruction sur les véhicules de services est également complète mais pose encore question sur l'application réelle qui en sera faite pour le remisage à domicile et la surcharge administrative que cela peut susciter.
- La réorganisation de la DPPC pour les IPC est annoncée. Les agents sont malmenés depuis 1 an : ils ont failli perdre le groupe 2 IFSE, se sont vu imposer des difficultés avec Jancarhier et la direction semble désormais considérer qu'ils sont trop rémunérés...

La direction accepte désormais de reporter des points et semble plus à l'écoute des revendications des OS. Cependant chaque comité traite au moins une restructuration et nous n'avons toujours pas les éléments factuels sur l'avis des agents malgré nos demandes systématiques.

Vos représentants FO au CHSCT

- **Titulaires FO :**
 - Jean-Yves SABINEN et David NORMAND (SNAPE-FO),
 - Olivier EYRAUD (FO Contractuels Environnement)
- **Suppléants FO :**
 - François KOLAKOWSKI (SNAPE-FO),
 - Blandine GUILLEMOT (FO Contractuels Environnement) et Sophie PANAU (SNP2E)

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