

Le 6 juillet 2022

COMITÉ TECHNIQUE et CHSCT

Compte-rendu de la séance du 5 juillet 2022

DÉCLARATION LIMINAIRE

Sans prendre trop de temps sur une déclaration liminaire, nous souhaitons vous interpeller sur le sujet particulier de **l'habillement qui nous est remonté des agents** :

L'établissement n'a visiblement pas trouvé de solution pour le SD de Saône et Loire dont la livraison a brûlé dans un entrepôt mais voudrait nous faire croire qu'il serait en mesure de livrer 1800 agents avec des stocks existants.

Il manque de nombreux effets indispensables à la bonne réalisation des missions (bottes dont on connaît les fournisseurs habituels : le Chameau). On nous propose des chaussures dont les agents ne veulent pas (chaussures basses hivers trop chaudes pour le bureau et trop basses pour aller dans la neige).

On nous a imposé une instruction habillement, avec des couleurs standardisées sous prétexte d'uniformité et cette année on peut commander des effets à l'UGAP dont la couleur n'est pas conforme à cette instruction.

FO demande un report des montants sur une prochaine commande pour les effets qui ne seront pas livrés aux agents, faute de stocks suffisants.

PREAMBULE

Pierre DUBREUIL répond aux déclarations liminaires : il rappelle que les GES (Groupe d'échange spécialisé) ont vocation à décharger les instances de consultation et laisse la DRH maître de ses réponses. Sur les moyens humains le DG s'accorde à dire qu'il faut résoudre la surcharge mais n'a pas la réponse. Il affirme se battre pour convaincre les tutelles pour obtenir des moyens supplémentaires. Sur l'habillement, Laure PAVY de la direction Financière, fera un point lorsqu'elle interviendra pour le sujet de Saint Mandé et Vincennes.

On voit finalement que notre DG ne maîtrise pas forcément les sujets et se reporte quasi systématiquement sur ces équipes.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

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

Après avoir eu de nombreux débats lors de groupes de travail spécialisés, une plaquette nous est enfin présentée. L'objectif de l'administration était de dégager des préconisations et des solutions pour répondre au mal être, qui ne sont pas déjà engagées dans l'établissement. Les 5 actions sont :

- Renforcer les moyens dédiés à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail.
- Alléger la charge de travail au quotidien par un processus participatif sur la priorisation et les modes de travail.
- Rassembler les agents lors de séminaires en présentiel
- Organiser des "vis ma vie"

- Etablir un calendrier des chantiers à prioriser qui ont un impact sur l'organisation, le fonctionnement et les conditions de travail des agents

FO déplore la valorisation insuffisante des expressions libres de l'enquête pour en tirer un simple nuage de mots. Les agents ont l'impression d'avoir été floués et leur frustration d'avoir pris le temps de rédiger est compréhensible.

FO interpelle l'administration sur le renforcement du service QVT : sera-t-il garant d'un meilleur être au travail des agents ? Les conseillers de prévention ne sont pas toujours identifiés, connus et suffisamment appréciés pour être des confidents des agents en difficulté. La mise en place rapide des assistants de prévention permettra peut-être une meilleure considération de proximité.

Par ailleurs FO constate que dans des situations particulières, après avoir consulté les conseillers, les médecins du travail, les psychologues, les agents restent sur leur faim et constatent avec dépit que leur situation n'évolue pas. **Dans la majorité des cas, c'est finalement les réponses de nos directions qui font défaut.**

De nombreux séminaires ont déjà été organisés en région ou au niveau national et il ne semble pas que les agents s'en trouvent mieux dans leur quotidien.

Pour FO, les séminaires, comme les "vis ma vie", semblent divertissants et peuvent permettre de mieux comprendre les métiers mais vont-ils résoudre les problèmes des uns et des autres au regard du temps dédié ? Si l'idée est de trouver des solutions, les "vis ma vie" ne peuvent finalement être utiles que pour nos directeurs qui vivent actuellement "hors sol", déconnectés de la réalité de nos missions et qui doivent dédier du temps à appréhender les difficultés des personnels. Ce sont plus les directeurs nationaux qui sont en capacité de trouver des solutions que les agents eux-mêmes. C'était bien le sens des réponses lors de l'enquête. L'établissement aurait donc pu adapter les actions selon les emplois car l'objectif est différent selon le public visé (directions nationales ou agents de terrain).

Pour FO l'urgence porte sur la diminution de la charge de travail et plus généralement le bien être au travail. L'OFB a été créé en fusionnant les missions des ex établissements mais de nouvelles ont été rajoutées. Sans doute faudrait-il supprimer des missions ou recruter du personnel pour alléger la charge.

La qualité des relations hiérarchiques joue aussi un rôle énorme dans le bien être qui semble avoir été omis dans ces actions.

Enfin nous déplorons que rien ne soit prévu en termes de formation, pourtant de nombreux agents font état de leur inquiétude/stress de ne pas avoir les compétences requises pour assurer les missions d'un IE de l'OFB, cette inquiétude a forcément dû ressortir au niveau des réponses à l'enquête.

Le DG est d'accord sur le retour nécessaire des séminaires mais ne considère pas le côté divertissant. Il rappelle le côté professionnel et la vocation à faire rencontrer les agents et se connaître. Il considère les séminaires comme un outil professionnel extraordinaire et accélérateur de bien-être. Pour lui, les "vis ma vie" doivent être réciproques et la connaissance des directions ne suffit pas. Il reconnaît que la suppression des missions serait une solution mais rappelle que la loi nous oblige et qu'il faut donc prioriser.

Il n'y aura donc pas de suppression de mission ni d'augmentation des moyens !

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



La position de FO :

FO note la volonté de l'établissement d'avoir consulté les représentants des personnels depuis le départ et pris en compte diverses remarques dans la construction de ce plan. La "priorisation" reste cependant un point de crispation, car l'établissement ne fournit pas vraiment les outils ! Une distinction des priorités d'action selon les directions métiers aurait apporté plus de clarté pour les différents personnels. Le "vis ma vie" et le "KIFEKOI à l'OFB" n'apportent pas vraiment d'avancées aux agents d'exécution quels qu'ils soient. Finalement, encore un plan d'action peu opérationnel et qui risque de décevoir les personnels !

2. Point d'étape site de Saint Mandé (pour information)

Pierre DUBREUIL rappelle que la construction du nouveau siège est toujours conditionnée à la vente du site de Wagram. Le cahier des charges est lancé.

Laure PAVY nous présente l'avancement des travaux de Vincennes : le nouveau plateau est terminé (réception des travaux le 6 juillet). Le déménagement aura lieu début septembre. Ce plateau de 750 m2, dimensionné pour 60 agents, est à moins de 10 min à pied du site principal. Il comprend un RIE (restaurant Inter-entreprise), une cafétéria, un patio extérieur, des douches, et 15 parkings en sous-sol (possibilité vélo à l'étude). Les bureaux ont une capacité de 1 à 8 personnes avec 2 salles de réunion, un espace projet, 2 espaces de coworking, 3 bulles de travail et un espace détente. Pour la logistique, et à la question de FO, on nous répond qu'un recrutement est en cours et qu'une réserve de badges sera disponible pour que les agents du site principal puissent accéder au plateau.

Le plateau du 6ème étage cours lumière est désormais dévolu à la DR IDF. Le comité de site travaille à des hypothèses de réaménagement des plateaux Square Nadar pour l'automne (pour regrouper les directions et expérimenter les nouveaux usages/espaces de travail dans les étages).

Pour le projet de siège à Saint mandé : le bâtiment est configuré pour 300 postes de travail correspondant à 6000 m2 ("l'OFB a poussé à une optimisation du site pour répondre à la **croissance visible des effectifs**") bâtiment dimensionné pour 342 agents. Une réflexion sera menée à l'automne avec les personnels sur leurs attentes par rapport à leur lieu de travail. Des parkings sont prévus sous le bâtiment mais la direction ne sait pas répondre à nombre question sur la capacité. Pour réponse, on nous informe qu'une mutualisation est en réflexion avec les services de l'IGN, du CEREMA et de Météo France. La livraison est prévue pour fin 2026.

FO interroge sur cette croissance visible des effectifs et le nombre d'agents actuellement présents à Vincennes (280). Denis CHARISSOUX précise qu'il n'y a pas d'intention de recentraliser. Des projets de réallocation des moyens et un mini redéploiement d'effectifs a été réalisé l'année dernière ce qui justifie les nouveaux besoins. ⇒ **Avec un passage de 280 à 342 c'est quand même beaucoup plus qu'un "mini redéploiement" !**

3. Sujet habillement (pour info) sur interpellation de FO

Le SNAPE FO a déjà interpellé Pierre DUBREUIL à 2 reprises sur les problèmes d'habillement récurrents : courrier d'octobre 2019 [ici](#) et courrier de mars 2021 [ici](#).

Pour donner suite à la déclaration liminaire FO, la direction répond aux multiples interrogations des représentants du personnel (Chaussures, bottes, tenues de cérémonie non livrées depuis 2020) :

Sur les instructions envoyées récemment, l'idée était de satisfaire les besoins. Le marché sera publié bientôt pour les commandes 2022 ouverture mars 2023 délai de livraison de la première année est toujours un peu lon (début 2024)

Dispositif transitoire (2 ans quand même !) :

- Nouveaux arrivant = ils n'attendent plus les commandes annuelles mais sont traité au fil de l'eau de leur recrutement
- Logiciel de commande ouvert pour une longue période (jusqu'au mois d'août)
- La liste des effets proposés se compose des articles les plus utilisés par les agents (l'établissement n'est pas en mesure d'assumer la charge pour tous les effets). Un marché spécial est en cours pour cette commande (volumes estimés) avec une livraison prévue courant 2023 avec ajustement des volumes selon les demandes enregistrées via le logiciel .
- Pour compléter la gamme : commande UGAP autorisée
- Les chaussures de montagne : pas dans le dispositif GEH auparavant, inadaptées pour les agents. Le service logistique travaille à des besoins logistiques.
- Les effets proposés à la commande se basent sur les fiches techniques du marché précédent.

Pour FO, la fourniture de chaussures de terrain adaptées ne doit pas être confondue avec des chaussures de montagne. Les agents devraient pouvoir être dotés de chaussures basses, de bottes ou de chaussures hautes hiver dignes de ce nom. Nous avons déjà dénoncé "les baskets en guise de chaussures hiver en 2019". Sans doute monsieur DUBREUIL n'avait-il pas compris ou avait-il délégué sans que personne ne revienne vers nous

La direction ne comprend pas et n'accepte pas nos remarques ou demandes, qu'elle entend comme des critiques. Ce n'est pourtant qu'une synthèse des remarques de nos collègues de terrain. La direction atteste que les services ont fait de leur mieux. Un travail est en cours sur le recensement des besoins (service logistique DR) et la direction des finances explique que la dissociation des enveloppes n'est pas possible pour commander des équipements spéciaux.



La position de FO :

La direction n'apporte pas de solutions aux agents qui ont besoin d'une tenue de cérémonie ou qui auront besoin de chaussures et de bottes dans les 2 prochaines années. Le budget pour ces effets est pourtant une part importante des commandes habituellement : on se souvient des chaussures à plus de 200 € (marque LOWA). Nos courriers n'ont finalement jamais été pris en compte et personne n'est revenu vers nous pour d'éventuelles clarifications... Est-ce la gestion OFB ou la gestion Pierre DUBREUIL ?

4. Consignes sanitaires

Y a-t-il vraiment besoin d'un rappel ? La DRH s'en est déjà chargé par mail !

5. Rapport social unique 2020 (pour information)

Un groupe d'échange spécialisé (GES) a eu lieu le 28 juin dernier. Les 88 pages du rapport nous ont été présentées incluant 10 chapitres : l'emploi, le recrutement, le parcours professionnel, la formation, la rémunération, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du temps de travail, l'action sociale, le dialogue social et la discipline. L'arrêté du 7 mai 2021 fixe 189 indicateurs dans la base de données sociale. Le rapport nous apprend par exemple qu'en 2020, 285 agents avaient plus de 60 ans, que seulement 4 CDD ont été transformés en CDI ou que 127 départs sont intervenus...

Le RSU doit normalement être présenté en septembre de l'année suivante. Pas sûr que l'administration puisse présenter un rapport 2021 avant la fin de l'année ! D'autres bilans (corps, formation, SST) existent en complément de ce RSU.

FO rappelle que l'article 13 du décret n°2020-1493 précise que les membres du CT doivent être informés des conditions et du calendrier de l'élaboration de la base de données sociale ainsi que des modalités de son accessibilité. Actuellement, nous n'avons rien !

A la lecture du rapport, nous avons pu constater que les chiffres ne sont pas toujours exploitables et nécessitent d'hasardeux calculs pour dégager des tendances, notamment sur la pyramide des âges. En effet, une pyramide globale nous est présentée pour tout l'établissement.

FO réitère la demande faite en GES pour que des pyramides pour les corps les plus représentés soient présentés sur les prochains rapports.

Pour nous, **c'est un moyen de gestion qui permet d'anticiper les besoins en recrutement**, surtout pour le corps des ATE-TE que l'on sait vieillissant et qui représentent 60 % des effectifs total de l'établissement. FO préférerait que ces informations soient contenues dans le RSU plutôt que dans un bilan de corps dont nous n'avons aucune certitude qu'il soit diffusé.

FO déplore qu'il n'y ait pas de corrélation entre départs et recrutements.

Pour la masse salariale, nous constatons le même manque de lisibilité dans les chiffres proposés : pas de répartition par corps, de salaire médian ou moyen, de distinction primes/salaires ou de bilan sur les indemnités de travail de nuit, des dimanches ou des jours fériés. La CGT rappelle qu'il manque des informations sur le télétravail et des éléments de comparaison à ce qui se faisait avant dans les 2 établissements.

En réponse, Denis CHARISSOUX précise que les bases de données ne sont pas toutes interconnectées et que la rédaction de ce RSU n'a pas été facile. La DRH reconnaît une déperdition de présentation des données sur la masse salariale.

Les OS rappellent que le cadre réglementaire n'est pas limitant même s'il impose un minimum d'indicateurs.



La position de FO :

Les chiffres doivent être plus précis pour être exploitables directement : pyramides des âges ou indicateurs sur les rémunérations pour donner un instantané de l'établissement et mesurer une éventuelle évolution dans le temps. Ces éléments doivent être inclus dans le RSU même s'ils ne font pas partie des indicateurs réglementaires. FO attend que l'établissement respecte ses obligations sur la base de données sociale.

6. Projets de décret et d'arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires relevant du ministre chargé de l'environnement affectés à l'OFB et dans les parcs nationaux, et projet d'arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des fonctionnaires relevant du directeur général de l'Office français de la biodiversité affectés dans les parcs nationaux (pour avis)

Le projet vise à déléguer les pouvoirs de gestion de certains actes administratifs courants aux directeurs de l'OFB et des Parcs Nationaux, pour les agents appartenant à un corps du pôle ministériel, et affectés dans leurs établissements. Cette déconcentration se traduit en 4 textes :

- Un décret qui délègue les pouvoirs du ministre aux directeurs (OFB et Parcs Nationaux) à l'exclusion de celles toujours soumises à l'avis des CAP (nomination en qualité de stagiaire, affectation en position d'activité, mise en disponibilité, détachement, mise à disposition, réintégration, cessation définitive de fonction et maintien en activité au delà de la limite d'âge).
- Un arrêté qui délègue les pouvoirs aux directeurs (OFB et Parcs Nationaux) pour 18 corps relevant du ministère et 28 actes de gestion.
- Un arrêté portant délégation de pouvoirs en matière de gestion pour les ATE-TE, relevant du directeur de l'OFB, à chacun des directeurs des Parcs Nationaux pour les mêmes 28 actes de gestion (congrés, CET, CPF, autorisations d'absences et sanctions ne relevant pas de la CAP). En effet, le décret

n° 2022-340 du 10 mars 2022 délègue les pouvoirs du ministre au seul directeur de l'OFB. Ce nouvel arrêté porte donc subdélégation à chaque directeur de Parc National.

FO interroge sur un éventuel transfert d'ETP depuis le ministère vers les établissements, comme cela a été le cas pour le transfert de gestion des ATE-TE (5 postes alloués).

En réponse, la DRH explique que la gestion de proximité existait déjà dans les faits mais pas en droit et qu'il n'y a donc pas de transfert de charge administrative.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
Corps hors ATE	Pour	Abstention	Abstention	Pour	Absent
ATE	Pour	Abstention	Abstention	Pour	Absent

 **La position de FO** : Force Ouvrière s'est toujours opposée aux transferts de gestion du ministère vers ses opérateurs, même si le texte proposé est une régularisation des actes déjà effectués par l'OFB, nous nous abstenons sur ces deux votes.

7. Lignes directrices de gestion concernant les promotions des ATE et TE (pour avis)

2 groupes d'échange spécialisés (GES) ont précédé ce CT avant avis (18 mai et 3 juin). Un bilan de corps nous a été présenté :

Le corps des TE compte 1709 agents dont 1222 TE, 266 TSE et 221 CTE; 194 femmes et 1515 hommes. 87 % des agents sont affectés à l'OFB. L'âge moyen est de 49 ans pour les hommes et 44 ans pour les femmes. 841 agents ont été requalifiés à ce jour: 280 en 2020, 279 en 2021 et 282 en 2022.

Le corps des ATE compte 123 agents (13 femmes) dont 48 ATE et 75 ATPE. 70 % sont affectés à l'OFB et 9 % dans les Parc Nationaux, les autres étant en services déconcentrés ou en dispo (ou autre).

Les lignes directrices de gestion (LDG) sont présentées dans un document de 22 pages qui détaille le principe d'appréciation de la valeur professionnelle, du parcours professionnel, de l'ancienneté ; les modalités de propositions, de classement ou d'harmonisation.

L'administration n'a pas vraiment tenu compte des observations émises en GES.

FO revendique à nouveau la tenue de réunions avec implication des OS au niveau régional pour obtenir de la transparence sur les processus d'interclassement. La remontée des informations sous forme de tableau et un suivi sur plusieurs années devrait permettre aux représentants des personnels de s'assurer de la cohérence et concrétisation des propositions, sans que les CAP soient pour autant réactivées.

FO regrette qu'il n'existe pas de promotion de fin de carrière systématique, comme cela peut se pratiquer dans d'autres corps avec acceptation de partir en retraite dans les 6 mois. On nous répond que ce processus est en voie d'extinction au MTECT. C'est par contre toujours le cas au ministère de l'agriculture.

Le grade des TE ayant été considérablement augmenté avec la requalification, il faut rendre l'ancienneté prioritaire pour le passage TSE. Il y a peu de place à la promotion des TE au grade de TSE dans ces LDG. C'est dans la continuité de la priorisation pour la requalification (promotion à l'ancienneté) et offre une vraie perspective de déroulement de carrière.

Les LDG imposent l'information des agents par les N+1 sur leur proposition ou non, et sur leur rang de classement, dans les 2 mois qui suivent la publication des résultats. **FO demande que cette information intervienne avant les résultats pour que les signalements aux OS puissent avoir lieu avant interclassement** : c'est la garantie que les OS puissent jouer leur rôle si des agents n'ont pas été proposés.

La fiche individuelle de proposition (FIP) pourra être remise à l'agent, à sa demande, à l'issue du process de promotion. FO encourage donc les agents à faire cette demande systématique pour retrouver un minimum de transparence dans les services, puisque l'établissement ne veut toujours pas la donner en région.

Les fiches de synthèse sur les éléments d'appréciation et de priorisation sont très axés sur le changement et les capacités (capacité à conduire, accompagner ou accueillir les changements et capacité à intégrer les nouveaux outils, les nouveaux process sont les premiers critères). FO aurait souhaité qu'une déclinaison des critères plus généraux de qualités développées, d'implication dans l'exercice des fonctions et de résultats obtenus soient mieux mis en avant, car se sont les seuls critères inscrits dans les LDG ministérielles.

Pour des raisons de transparence, FO propose une diffusion de la liste intercycle rédigée par les DR vers les chefs de service. **La direction s'arc-boute sur ces positions d'opacité et ne lâche rien !**

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



La position de FO :

Les agents doivent retrouver de la transparence dans le processus de promotion dès la phase des propositions (information des agents sur le rang de classement). Ces LDG ne permettent pas d'avoir la lisibilité que les agents sont en droit d'avoir et l'information intervient trop tard pour que les organisations syndicales jouent leur rôle de signalement sur les plateformes dédiées de l'établissement ou du ministère.

8. Modification de l'instruction relative aux modalités de déplacement, au regard des spécificités des missions en Outre-mer (pour avis)

Le sujet a été porté par le SNAPE-FO à la demande des agents de terrain de Guyane. Pour tenir compte des spécificités locales en Guyane (éloignement, utilisation de matériel sensible ou prolongement des missions) il est proposé l'insertion du paragraphe suivant :

« Vu les contraintes et les circonstances spécifiques liées aux missions en Outre-Mer (discrétion des missions, stockage de matériels sensibles, zones géographiques isolées, nécessaire réactivité et imprévus, hébergements atypiques) rendant difficile la réservation d'hébergement via le marché voyageur, les agents de terrain affectés en Outre-Mer sont dispensés par l'ordonnateur d'indiquer systématiquement un motif de non recours au marché voyageur pour leurs missions de terrain ».

FO en profite pour interroger sur l'implication du nouveau marché voyageur dans la rédaction de cette instruction : un webinaire sera organisé en septembre pour un déroulé complet de ce que proposera le nouveau marché.

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



La position de FO :

FO ne peut qu'être satisfaite de la prise en compte des difficultés rencontrées par les agents d'outre mer et de l'introduction de la souplesse nécessaire à la bonne réalisation des missions, sans tomber dans trop de lourdeurs administratives au quotidien.

9. Liste des opérations de restructuration mentionnées par décision du directeur général de l'Office français de la biodiversité (pour avis)

L'arrêté du 13 mars 2020, désignant une opération de restructuration de service au sein de l'Office français de la biodiversité, définit en annexe les opérations de restructuration comme :

“Réorganisation des services des directions régionales (notamment services départementaux, services régionaux, parcs naturels marins, délégations de façade, unités spécialisées) et nationales conduisant à des transferts géographiques de l'affectation des personnels ou des évolutions significatives de fonctions sous l'effet notamment de regroupements de services, de mise en gestion conjointe ou de fermeture de sites, de réorganisation de service consécutive à son changement de communes d'implantation.”

Dans la note présentée, la direction entend ne considérer les opérations donnant droit à la prime que si elles conduisent à une réduction du nombre d'implantation. **Cette nouvelle notion qui n'existe nulle part permet à l'établissement de faire des économies.** À ce stade, l'annexe 2 fixant la liste des déménagements éligibles ne liste que 23 sites dans 17 départements.

La direction essaye, dans sa note sur la mise en œuvre de la PRS, et depuis le début des discussions sur le sujet, de réinterpréter ce qui est clair pour tous : pour FO, et conformément à la rédaction de l'arrêté du 13 mars 2020, tout changement d'affectation depuis la création de l'OFB et à l'initiative de l'établissement, doit être considéré pour l'attribution des droits réglementaires (prime de restructuration de service, allocation d'aide à la mobilité du conjoint et indemnité de départ volontaire).

FO dénonce que de nombreux sites supprimés (60, 80, 35 et Wagram pour ne citer que quelques exemples) ou que les mobilités imposées par la préfiguration pour réorganisation de service ne figurent pas dans la liste.

Une demande a été faite en intersyndicale, à l'initiative de FO, pour repousser les délais de prise en compte des opérations comme restructuration de service. Où en est la réponse du ministère et qu'advient-il des opérations relatives au changement de Wagram à Vincennes ? Le DGDR répond que cette restructuration sera intégrée.

Le SNE fait remarquer que cette liste est une liste d'implantation et non une liste de postes comme prévu dans l'arrêté.

Denis CHARISSOUX précise que des crédits ont été prévus et sont disponibles pour cette première phase de paiement qui pourrait avoir lieu à l'automne. L'établissement ne veut pas les perdre.

FO rappelle les projets de Pierre DUBREUIL de limiter l'utilisation des véhicules administratifs et du remisage en 2020 et que les agents ont perdu la confiance sur la pérennité du remisage dans les années à venir. Le changement de résidence administrative engendrerait un surcoût non négligeable pour les agents qu'aucun cadre réglementaire ne permettra de compenser au-delà du 31 décembre 2023...

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	CONTRE	Contre	Contre	Absent



La position de FO :

L'administration voudrait nous convaincre de valider cette note pour que les premiers paiements puissent avoir lieu et ne tardera pas à mettre les responsabilités sur les syndicats pour les retards de prise en compte. Sans doute faut-il rappeler que nous demandons l'élaboration de cette fameuse liste de postes depuis plus de 2 ans et que l'établissement n'est aujourd'hui pas en mesure d'en fournir une, qui prenne en compte l'ensemble des changements déjà opérés !

10. Bilan des lignes directrices de gestion (LDG) mobilités (pour information)

La direction nous présente de beaux camemberts ou graphiques avec les chiffres sur les postes publiés, pourvus et sur les candidatures mais cela ne donne pas vraiment d'indications qui permettent de faire un vrai bilan par corps comme on l'aurait souhaité.

Aucun retour des signalements des Organisations Syndicales. Le bilan évoque seulement qu'une rubrique dédiée a été mise à disposition des OS sur Alfresco pour faire remonter les cas signalés. On sait finalement que cette plateforme ne joue pas son rôle et que les signalements sont peu nombreux dans l'opacité actuelle des décisions.

Pour FO, l'établissement devrait avoir la transparence du nombre de candidatures, des avis et des classements pour chaque poste publié.

Actuellement, les agents n'ont pas forcément le retour de leur PM 104 visé par le service d'accueil. Ils ne sont pas informés de leur rang de classement ou s'ils ont eu un avis défavorable.

FO dénonce la priorisation de contractuels sur des fonctionnaires qui ne se pratiquait pas auparavant. Les seules règles qui perdurent finalement sont celles à l'avantage de l'administration comme la durée minimale sur poste, réintroduite par les LDG mobilité. En réponse, on nous explique que c'est une question de compétences qui conditionne les choix.

La direction évoque des évolutions à voir avec les OS à la rentrée, avec une proposition au CT de novembre.

FO interroge sur le nombre de postes non pourvus, il serait intéressant d'avoir les motifs et cela pose question sur les conditions d'emploi dans l'établissement sur les différents statuts.

Pour l'administration, les recrutements externes ne sont pas optimaux sur le contenu des compétences pour les externes. Pour FO, c'est un peu contradictoire avec le fait de sélectionner des candidats externes par rapport à des internes sur leurs compétences si l'établissement n'a pas les infos !



La position de FO :

Il faut absolument retrouver de la transparence dans le processus de mobilité. Les organisations syndicales étaient garantes du respect des principes de mobilité dans les CAP. L'administration fait ce qu'elle veut à présent, parfois en bafouant les règles qu'elle a elle-même rédigées, et sans aucun contrôle !

11. Dématérialisation des bulletins de paye : point d'étape (pour information)

L'ENSAP (espace numérique sécurisé de l'agent public) est issu du décret n° 2016-1073 du 3 août 2016. Cela correspond à la consultation du bulletin sous forme dématérialisée dans un coffre fort ultra sécurisé. On est actuellement en phase de signature avec la DGFIP et la mise en production devrait intervenir en septembre ou octobre avec une double transmission jusqu'en décembre. Au 1er janvier 2023, il n'y aura plus de transmission papier sauf pour quelques cas particuliers (Congés de longue maladie par exemple).

25 agents ont été identifiés comme n'ayant pas accès à un poste informatique dans l'établissement. Une hotline sera mise en place sur 2 ou 3 mois pour l'ouverture des comptes ENSA. Un plan de communication sera également mis en œuvre : un courrier en septembre avec la fiche de paye, puis une information en décembre avec la dernière fiche de paye papier. Un espace dédié sera créé sur intranet.

FO fait remarquer que les délais annoncés initialement avaient été de 6 mois pour continuer à transmettre les formats papiers. Le DG évoque un coût élevé et propose de voir avec les remontées entre septembre et décembre.

En cas de décès d'un agent les ayant droits ont encore accès au coffre fort pendant 2 ans. Tous les agents auront accès à ce coffre fort jusqu'à l'âge de 75 ans.

L'inscription sur l'espace ENSAP sécurise les données de l'agent avec son accord. Il n'y aura pas d'historique des bulletins antérieurs à la mise en place car cela a un coût de numérisation que l'établissement ne peut pas assurer.



La position de FO :

Nous recommandons aux agents de signaler toute difficulté dès la mise en place, sans attendre le dernier bulletin papier.

12. POINTS DIVERS

- **Expérimentation des astreintes** : suite aux alertes sur la réglementation (SNE), le ministère a bien confirmé que l'indemnisation fait référence à 2 types d'indemnisation : fixe ou en rapport à l'indice. La direction travaille donc encore sur le sujet qui reste compliqué et suscite encore de nombreuses interrogations.

- **indemnisation du travail des dimanches et jour fériés** : Denis CHARISSOUX évoque la possible réévaluation des indemnités et interroge les membres du CT sur l'origine du montant de l'indemnisation en 2001. En considérant l'inflation depuis 2001, soit 40 %, l'indemnité serait augmentée de 38 à 53 €.

FO considère qu'une augmentation qui ne permettrait pas d'atteindre le niveau de rémunération des jours du CET (soit 90 € bruts pour les TE) n'aurait pas d'influence sur le choix des agents de compenser financièrement plutôt qu'en temps ; la direction demande aux OS de lui fournir des éléments sur les considérations de l'époque pour fixer le montant ou des éléments de comparaison avec d'autres corps ou établissements.

À RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

- Le **plan d'action issu de l'enquête psychosociale**, malgré l'implication des syndicats ne donne pas entière satisfaction et risque de décevoir à l'usage.

- Pour l'**habillement**, on nous explique finalement qu'il faudra se contenter des solutions que notre direction a pensé pour les agents comme étant les meilleures.

- Sur le **rapport social unique (RSU)**, on peut regretter que les éléments exposés, correspondant aux indicateurs réglementaires, ne permettent pas une analyse fine de la situation de notre établissement au sujet des âges, des rémunérations ou autres indicateurs qui nous paraissent importants.

- Les **lignes directrices de gestion (LDG) promotion** concernant les ATE-TE n'apportent pas la transparence que les agents appellent de leurs vœux depuis la perte de compétence des CAP.
- La modification de l'instruction sur les **frais de déplacement** pour les agents d'outre-mer, donnant dérogation à la fourniture systématique de justificatif en cas de non recours au marché voyageur va simplifier la vie des agents.
- La liste des postes éligibles à la **prime de restructuration de service** sort enfin mais le compte n'y est pas (17 départements et 23 implantations). Tout ça pour ça !
- **Bilan des LDG promotion** : l'administration veut bien discuter sur les évolutions mais on sent bien que nous n'aurons pas la transparence escomptée. Le recours aux contractuels et maintenant leur priorisation sur les ATE-TE n'est pas un signe en faveur de la pérennité de nos corps.
- la **dématérialisation des bulletins de paye** arrive en fin d'année.
- la direction semble vouloir engager un travail concret sur la revalorisation des indemnités pour travail le dimanche et les jours fériés mais l'augmentation sera-t-elle à la hauteur de nos espérances ?

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)

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)

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