

FO OFB



Le 24 novembre 2022

COMITÉ TECHNIQUE et CHSCT

Compte-rendu de la séance du 22 novembre 2022

DÉCLARATION LIMINAIRE

FO déplore encore une fois l'absence du Directeur Général. Nous regrettons aussi que les conditions d'un bon dialogue social ne soient toujours pas remplies après 3 ans de recul : les sujets traités en instances de fin d'année sont trop nombreux par manque d'anticipation et vous évoquez, encore cette année, la nécessité de mettre en place des mesures pour 2023. On peut citer l'exemple du travail des dimanches et des jours fériés, pour lequel vous avez refusé de discuter sous forme d'accord en début d'année et vous souhaitez désormais une consultation en urgence pour satisfaire les besoins des personnels exprimés lors de vos déplacements en région ! Les représentants du personnels sont souvent le dernier maillon de la chaîne de consultation alors que nos remarques sont le fruit d'une remontée des personnels. La direction semble ne considérer les avis des personnels que quand vous les avez recueillis vous même, au plus près des agents, alors que c'est justement notre rôle de vous les transmettre ! Ce manque de considération n'est malheureusement pas un bon signal pour la construction d'une relation de confiance.

Nous espérons que vous serez en mesure de mieux anticiper en 2023, pour que nous ayons le temps d'un dialogue social de qualité au sein de l'OFB et de son futur comité social d'administration (CSA).

PREAMBULE

Les syndicats demandent à traiter les sujets subrogation et restauration (pour avis) juste après les points communs au CT et CHSCT. FO fait remarquer que la subrogation concerne également le CHSCT puisque son absence peut mettre en difficultés les agents.

Les membres du CT sont informés de l'accident survenu dimanche. L'ISST a pris l'attache des agents.

Le point sur les astreintes est retiré de l'ordre du jour. Il fera l'objet d'un nouveau GES le 29 novembre et d'un nouveau CT le 12 décembre.

Le DGDR insiste à nouveau sur le nombre de consultations depuis la création de l'OFB. Il salue l'accord télétravail et estime tout faire pour avoir ce dialogue social de qualité. Il nous rappelle les dates des prochaines réunions : COSUI le 6 décembre pour le sujet de la redistribution des effectifs (cabinet de consultants Eurogroup) et le 20 décembre pour le plan de l'enquête psychosociale.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

1. Note de gestion concernant le télétravail (pour avis)

La préparation de cette note de service a fait l'objet d'un GES suite au projet d'accord signé le 17/10/22. FO a pu faire des remarques et proposer des modifications.

Pour suivre toutes nos actualités : <https://www.fo-ofb.fr>

NOUVEAU SITE à Découvrir !

La note de 18 pages détaille les personnels concernés, les principes du télétravail, les modalités accessibles, les plafonds ou encore les jours de présence obligatoire. Le lieu d'exercice du télétravail ne doit pas être trop éloigné du lieu habituel de travail et doit permettre une reprise de service rapide pour les agents de terrain. Toute demande initiale de télétravail doit faire l'objet d'un entretien préalable avec le supérieur hiérarchique. Les demandes seront annulées à chaque changement de poste. Hors cas de changement de poste en 2023 les demandes initiales devront être faites en début d'année. Certaines activités sont inéligibles au télétravail. Il peut être mis fin au télétravail à tout moment. Finalement, "la fixation des objectifs et des tâches, leur contrôle et leur évaluation, sont de la responsabilité du supérieur hiérarchique direct de l'agent qui met en place des modalités de suivi adaptées et s'assure que le travail fourni en télétravail par l'agent est conforme aux attentes définies au préalable".

A l'interrogation FO sur le budget prévu par l'administration pour équiper les agents (écrans notamment) à leur domicile lorsqu'ils font plus de 2 jours de télétravail par semaine, le DGDR nous répond que le budget augmente pour la DSI et la DF. Il est difficile de se rendre compte des futures demandes mais on peut supposer que les demandes soient satisfaites sauf si une demande massive était faite au 1er janvier. Pour FO, les besoins en télétravail seront bien les mêmes qu'au bureau et la direction peut s'attendre à des demandes. Le SNE demande une harmonisation des pratiques recommandées par les ergonomes et l'UNSA revendique le jour de présence obligatoire.

Sur les formulaires de demande, FO demande confirmation que les DR et DGD auront bien délégation de signature pour les décisions de télétravail. L'administration répond que c'est prévu. FO propose une modification du formulaire pour prendre en compte la possibilité de distinguer le choix des jours télétravaillés par demi-journée. Pour le paiement des indemnités FO demande s'il y aura un lien entre GEACO et virtualia pour le paiement. La réponse est non et les services RH s'occupent actuellement du décompte. FO demande à ce que préalablement à un recours sur le rejet d'une demande, le référent télétravail soit obligatoirement saisi.

Pour FO, il faudra être vigilant à la charge de travail supplémentaire reportée sur les DR et DGD pour ces nouvelles demandes et modifications même si le volume des décisions sera porté par la campagne n° 1 de 2023. Les nouvelles demandes et les modifications auront un impact sur les supports des DR et DGD dont le manque d'effectifs est criant.

Par ailleurs, FO souhaite que le travail de concertation concernant le droit à la déconnexion soit mené en 2023 conformément à la mention concernée dans le plan d'action ministériel. FO demande que ce chantier soit inclus dans le calendrier des actions issues de l'enquête RPS. C'est bien prévu nous répond la direction qui souhaite organiser un GES rapidement.

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



La position de FO :

La direction a tenu compte des remarques formulées par les OS et dans la mesure où le chantier du droit à la déconnexion est inclus dans le calendrier des chantiers à mener (actions issues de l'enquête RPS), FO n'a pas d'opposition à cette note, conforme à l'accord déjà signé.

2. Projet du plan formation 2023 et décision relative aux vacances des formateurs (pour avis)

Le programme de formation 2023 nous a été présenté lors d'un GES avant ce comité technique. L'offre est étoffée ou renforcée pour tenir compte des besoins : CITES, pollinisateurs, agroécologie, maintien des certifications pour les labos d'hydrobiologie, ouverture de l'offre de formation UMS Patrinat aux agents de l'OFB, module "mobilisation de la société" pour OFB +, nouveau parcours de formation nautique (à finaliser)...

Pour ce qui concerne la rémunération des formateurs, la direction propose une dérogation possible au maximum de 120 heures annuelles rémunérées (15 € de l'heure) pour faire face au besoin de formation actuel (dans la limite de 150 h / an) à compter du 1er janvier 2023.

FO se réjouit que le programme s'étoffe enfin mais regrette que les agents découvrent par eux même le 15 novembre (en consultant Formaltis) l'ouverture d'un stage CITES en décembre. Cela fait plus de 2 ans que les agents réclament ce stage et ils ont maintenant moins d'un mois pour modifier leur calendrier (comme s'il n'était pas contraint) et s'inscrire dans l'urgence (ou pas !).

FO déplore que le programme de formation des entrants 2021 - 2022 ait pris du retard, avec l'annulation de plusieurs sessions sans réelle information des agents, alors que l'établissement s'était engagé à terminer les formations pour septembre 2023, date d'arrivée des lauréats du concours 2023.

FO dénonce le **manque d'information général des agents**, notamment au travers de l'outil Formaltis. Le programme OFB + impose les formations à des agents qui doivent pourtant faire eux même les inscriptions sur formaltis sans pour autant avoir l'information sur les refus (non motivés) et par le seul moyen d'une consultation régulière de l'outil (pas de mail envoyés aux agents pour confirmer l'inscription ou signifier le refus).

Pour FO, **l'OFB n'a pas su anticiper les conséquences des besoins en formation générés par la création de l'établissement en accordant des moyens supplémentaires**. Les services se retrouvent finalement en surcharge de travail car les formations empiètent sur leur activité, comme on pouvait s'y attendre. Un renfort en personnel est donc nécessaire. La connaissance approfondie des raisons d'annulation des stages permettrait sans doute d'adapter les dispositifs (la DRH n'a malheureusement pas les réponses à nos questions - on sait simplement que 152 formations ont été programmées en 2022).

La sollicitation supplémentaire qu'occasionnerait la formation des **gendarmes verts** annoncés par DARMANIN ne sera supportable que dans la mesure où l'établissement obtiendra des ETP dédiés à la formation plutôt que des compensations financières, lors de la signature d'une hypothétique convention avec la gendarmerie.

Benoît BOSSAERT et la DRH apportent des réponses :

Sur Formaltis, un nouveau système sera déployé au deuxième semestre 2023. Les services régionaux seront accompagnés. Le stage d'acculturation à la chasse a changé de dénomination car il est désormais divisé en 3 modules. Pas de réponse sur la part de formation déclinée en région pour 2022 mais la donnée pourra être recueillie en 2023. Pour les formations CITES le service a bien vu les besoins et il y a déjà 18 inscrits. Stéphanie ANTOINE rappelle qu'il n'est pas demandé aux agents des SD d'être des experts sur tout mais d'avoir des bases minimales. L'accompagnement des équipes se fait avec des prestataires et avec tous les agents concernés. Sur la rémunération des formateurs, la DRH n'est pas en mesure de donner le volume moyen de formation annuel d'un formateur. Cet élément aurait pu éclairer le débat sur la nécessité d'augmenter le plafond de 120 h rémunérées.

Pour FO une réflexion plus approfondie sur le manque de formateur doit être engagée et les pistes d'une revalorisation sont également à reconsidérer.

Vote sur le programme de formation 2023 :

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

Vote sur la rémunération des formateurs :

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



La position de FO : FO reconnaît le travail et les efforts du service formation sur le déploiement de son offre mais regrette un manque d'anticipation des besoins, un manque d'organisation et d'information des agents. Pour la rémunération des formateurs, la mesure semble ajouter de la souplesse mais peut ne pas résoudre le problème du manque de formateur. Une meilleure rémunération serait sans doute plus attractive.

3. Ajustement organisationnel du SD 35 (pour information)

Il s'agit ici de revenir à une organisation à 2 unités territoriales. FO s'était abstenu lors de la proposition à 3 unités (CT du 21 mai 2021). La réduction des effectifs dans le SD impose aujourd'hui deux unités à effectif restreint (une unité à 4 agents et une à 3 agents).

FO constate que l'avis des agents est pour une fois clairement exposé avec un seul avis défavorable à cette organisation qui semble convenir au plus grand nombre. La mobilité descendante du RIFSEEP (passage du niveau 2 de CUT au niveau 3 de référent thématique départemental) est finalement modérée financièrement.

Sylvie DETOC nous répond sur la "dissolution" de l'unité territoriale évoquée par les représentants du personnel : il s'agit de réaffecter des effectifs sur 2 nouvelles unités en fonction des enjeux. La possibilité de se positionner sur les postes de CUT a été faite à tous. La solution qui a satisfait la majorité a été exposée et validée.

Stéphanie ANTOINE affirme que l'administration est informée de tous les éléments du dossier et ne juge pas nécessaire une enquête administrative mais s'engage à mettre le SD en priorité des audits qui seront conduits dans les services en 2023 par la DET.

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



La position de FO : Nous voyons ici les limites d'une organisation à 3 unités avec des variations d'effectifs (mobilité, départ ou transformation de poste technique en poste administratif) et l'organisation à 2 unités se trouve finalement être pertinente dans de très nombreux services. La majorité des agents y est favorable. Nous sommes favorables à l'initialisation de cette réorganisation, une enquête administrative ou un audit devrait permettre de valider le choix de l'administration en 2023.

4. Projet d'évolution des lignes directrices de gestion concernant la mobilité (pour avis)

Les modifications portent principalement sur l'organisation d'un second cycle de mobilité (à l'automne) pour les postes de terrain, sur l'accompagnement des services et des recruteurs et apportent des précisions sur le déroulement des procédures de recrutement. La direction écrit désormais que les postes de CSD ou chef d'USM sont ouverts à la catégorie A mais que les candidatures de B sont acceptées en interne. Une durée minimale de 4 ans sur le premier poste est instaurée (3 ans auparavant) et 3 ans recommandée pour la seconde affectation.

La communication des résultats et notamment pour les candidatures non retenues se fait selon le type de recrutement :

- au fil de l'eau = information donnée par le service recruteur
- cycle de mobilité = notification par mail + retour du formulaire complété et signé par les directeurs

Le DGDR nous informe qu'il souhaite porter à connaissance les postes vacants de l'OFB aux agents des parcs nationaux mais nous indique qu'il n'y a pas de réciprocité définie actuellement. La mobilité pour le troisième niveau de grade a été enlevé des LDG pour ne pas imposer une mobilité aux agents avec peu de postes potentiellement disponibles. Il confirme l'organisation de bilatérales lors des cycles de mobilité sur les situations particulières que les OS souhaitent faire remonter. Le bilan restera finalement annuel malgré le projet de l'administration de le rendre bisannuel.

Sur la question de FO sur l'application des LDG au corps de TE (géré exclusivement par l'OFB) pour harmoniser les pratiques, la DRH répond que les LDG sont appliqués à l'établissement et concernent plusieurs corps. Pour les TE, un temps d'échange est prévu avec les Parcs Nationaux pour harmoniser les pratiques.

Pour FO, les **durées minimales** ne sont pas acceptables, d'autant que le projet d'arrêté ministériel étudié en CTM du 21 juillet 2022 et sur lequel voudrait s'appuyer la direction n'a pas été validé à ce jour. Ce texte prévoyait cette durée minimale pour des postes d'encadrement ou pour des postes à formation lourde ou qualifiante sans que celle-ci soit clairement définie. **Le problème des postes vacants dans les mêmes services relève plus d'une question d'ambiance, que l'établissement n'a jamais voulu traiter, que d'un problème de manque d'attractivité lié à la région ou au climat.** Nous constatons en effet depuis de trop nombreuses années des services en sous effectifs chroniques et parfois même désertés par des personnels natifs du département. **La durée minimale reporte finalement le problème de maintien des personnels tous les 4 ans sans jamais s'intéresser à toutes les raisons du manque d'attractivité !**

Pour FO, il faut donc garder de la souplesse pour tenir compte des situations personnelles des agents. De plus, cette durée minimale n'est pas en adéquation avec les types de recrutement pratiqués par l'établissement (CDD de trois ans ou fonctionnaires en PNA renouvelables tous les 3 ans).

Ces LDG, comme les précédentes, mentionnent une professionnalisation des recrutements. Pourtant, dans les faits, les chefs de services sont souvent livrés à eux même pour les prises de décision alors qu'ils n'ont pas forcément les compétences nécessaires à une appréciation objective, méthodique et standardisée des appréciations des candidats. Les "bonnes pratiques", "guides", "webinaires" et autres "ateliers" ne remplacent pas l'expertise d'une personne de service RH aguerrie à l'exercice.

FO revendique qu'un **responsable RH (de niveau national ou régional) soit présent pour les recrutements**, notamment lorsqu'il s'agit de recrutements de candidats externes à l'établissement. On aurait alors une professionnalisation effective et pas seulement dans les écrits de ces LDG !

Pour FO, **le projet de texte apporte plus de négatif aux agents (notamment sur la durée minimale) qu'il n'introduit de positif (meilleure information des agents).** La bonne volonté de la direction à organiser des réunions bilatérales seulement sur les cas particuliers signalés ne garantit pas la transparence des processus d'interclassement réclamée depuis si longtemps.

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



La position de FO : La durée minimale ne résoudra jamais le manque d'attractivité des services qui résulte trop souvent (hors île de France ou autres cas particuliers) d'une mauvaise ambiance de travail que la DRH occulte par facilité. Les agents ne doivent pas subir la mauvaise gestion de l'administration par des situations bloquantes. On peut souligner l'amélioration des conditions d'information contenues dans cette proposition mais le dialogue reste insuffisant. La professionnalisation des recrutements doit être plus effective que la mise à disposition d'outils pour ceux qui en expriment le besoin.

5. Nouvelle grille de rémunération des personnels contractuels (pour avis)

La revalorisation touche toutes les catégories à compter du 1er janvier 2023 = pas d'autre modification que les montants jusqu'à 9% d'augmentation. Ce chantier concerne les CDD forfaitaires (qui n'ont pas été revalorisés depuis 2020) et CDD financés sur convention (2 décisions distinctes). Il y a alignement, pour les catégories A, sur la grille Quasi-Statut. Pour B et C, la valorisation a été faite selon les barèmes de revalorisation du SMIC.

Instauration d'une part variable pour les contractuels sous convention mais pas de référence à la note concernée dans l'article 9 qui la prévoit. Pas d'article 9 et de référence à la part variable pour les QS OFB.

FO remarque un palier supplémentaire (11 ans et +) pour les CDD sur conventions, le plafonnement à 8 ans s'applique sur les CDD sur besoins temporaires.

Pour les CDD sous convention en cours au 1er janvier 2023, un avenant sera établi : FO souhaite qu'un recalcul de l'ancienneté ait lieu lors de cet avenant.

Pour les A, la reprise d'ancienneté est plafonnée à 8 ans (Plafond QS). comme les CDD sur convention peuvent être présents sur plus de 3 ans (6 ans) et à l'échéance des 3 ans il est proposé un barème supérieur, uniquement dans le cadre du renouvellement.

Les cas possibles de dérogation au barème sont des problèmes sur la reconnaissance de l'expérience ou des différentiels importants avec la rémunération antérieure, cette disposition n'a jamais été utilisée par l'OFB jusqu'à maintenant...

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



La position de FO : Première revalorisation depuis 2020 des CDD sur convention et besoins temporaires, il est dommageable que le palier supplémentaire "11 ans et plus" ne soit applicable que sur les CDD convention.

6. Réorganisation de la Direction de la police et du permis de chasser (pour avis)

Après signalement du service du permis de chasser (à l'intersyndicale) sur le mal être que ressentent les agents (discriminations, pressions, manque d'humanité et d'empathie), FO a fait la demande (avant séance) à ce que ce point soit reporté. FO reformule ce jour la nécessité de savoir ce qui se passe dans le service du permis de chasser (réorganisé récemment) et plus globalement dans cette direction avant de valider une nouvelle réorganisation. FO a l'impression que les conditions d'un dialogue social ne sont pas respectées car les remontées d'agents vont dans le sens d'un manque de concertation. Le DGDR refuse cependant de reporter le point.

La réorganisation concerne :

- **Le Service Police Judiciaire et renseignement (SPJR)** ou les 9 agents seront renommés "enquêteurs nationaux", avec plus de polyvalence dans la répartition des activités. Le chef de projet "stratégie et outils police administrative" (actuellement affecté au service stratégie surveillance et contrôle - SSSC) est désormais rattaché au SPJR.

FO s'interroge sur les motivations qui conduisent à la réorganisation du SPJR car nous ne connaissons par l'historique de sa création ou celle de la dissolution de la brigade CITES alors qu'elle répondait à un réel besoin des agents. Par ailleurs, les représentants du personnel sont dans l'impossibilité de savoir ce qu'en pensent les agents concernés ! La polyvalence des agents n'est pas forcément souhaitable pour eux car à vouloir être compétents sur tout, on finit par être médiocre partout et à perdre les compétences : c'est aujourd'hui la dure réalité de l'ensemble des services départementaux depuis l'OFB !

Pas de réponse sur la disparition de la brigade CITES mais Charlotte CREPON précise que le SPJR vient en renfort des SD (appui contrôle FSC ou CITES). Le réseau existe et continuera d'exister mais reste à perfectionner). L'aspect formation a été remis au catalogue formation. Elle s'accorde à dire que la polyvalence peut nuire mais la polyvalence est ici une déclinaison de la mise en œuvre de la police administrative et judiciaire (à renforcer à l'avenir). Cela demande simplement un peu plus d'investissement sur l'une ou l'autre thématique. Les enquêtes se font au niveau territorial mais le SPJR peut venir en appui des enquêteurs territoriaux. Le poste de chef de service adjoint est ouvert à la catégorie A mais les agents de catégorie B peuvent candidater en interne (2 agents se sont positionnés). La directrice explique que le renseignement n'est pas assez capitalisé dans les SD et au niveau national, et que le SPJR doit être à la manœuvre.

Sur les OJE, 2 unités seront créées à terme (1 unité actuelle et une future qui pilotera les OJE). L'idée est de publier les appels à candidatures pour janvier. L'ensemble des éléments sera dans le dossier de candidature pour informer au mieux les agents.

FO fait remarquer, avec l'appui des autres organisations syndicales, que nous ne disposons pas des avis des agents ni du rendu des 9 réunions mentionnées dans le document, pour éclairer un vote dans cette instance. Denis CHARISSOUX propose une consultation rapide des personnels et reviendra vers nous.

Le vote FO dépendra du résultat de cette consultation et des éléments qui nous seront présentés.

- Le Service Stratégie, Surveillance et Contrôle (SSSC) et Le Service Prévention, Appui et Prospectives (SPAP) sont fusionnés sous le nom de Service Prévention Appui et stratégie (SPAS) qui comprend 9 chefs de projets mais dont l'organigramme cible n'a pas été présenté.

Pour la concertation, on nous parle ici de 7 réunions et d'un travail collaboratif ayant conduit à la nouvelle organisation mais on ne sait toujours pas ce qu'il en est de l'avis des agents concernés. A-t-il seulement été demandé formellement ?

Charlotte CREPON précise que ce service vient en appui aux agents de terrain. Elle a répondu aux agents individuellement en entretien sur les modifications des périmètres : les fiches de poste évolueront.

Pour FO, si la réorganisation peut s'avérer nécessaire, voire attendue par les agents, nous n'avons pas les éléments du dialogue social ou de la consultation.

FO ne peut cautionner des réorganisations qui ne tiennent pas compte des avis des personnels !

FO demande une enquête administrative dans cette direction pour connaître enfin les avis des agents tant au niveau du permis de chasser que des autres services.

Le DGDR soumet la réorganisation au vote alors que nous n'avons pas plus d'éléments que la précédente

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



La position de FO : Nous avons traité de nombreuses réorganisations dans cette instance et avons systématiquement demandé les avis des personnels, y compris au sein de cette direction. Cela n'a pas posé de problème d'avoir une réelle consultation pour le SD 35 et FO ne comprend pas pourquoi cela en poserait pour ces 2 réorganisations alors que le nombre des personnels concernés n'est pas supérieur à celui d'un SD ! La demande d'une enquête administrative a vocation à connaître les raisons du mal être des agents et peut être à établir un lien, ou à l'exclure, avec les réorganisations déjà opérées dans cette direction.

7. Projet d'instruction relative aux obligations et à la structuration de l'activité judiciaire (pour avis)

Cette nouvelle instruction de 14 pages rappelle les obligations des fonctionnaires (réserve, neutralité, obéissance), les grands principes de l'enquête judiciaire ainsi que le rôle de la hiérarchie ou la DPPC avec un devoir d'information et une mini doctrine sur la gestion des dossiers complexes.

Pour FO, rien de vraiment nouveau dans cette instruction qui semble avoir **vocation à sanctionner les agents qui ne seraient pas toujours "obéissants"**. Elle s'adresse finalement à une minorité d'agents et notamment à la hiérarchie pour poser des cadres déjà existants alors qu'elle ne répond pas à la majorité qui sont en attente d'outils facilitateurs de leur travail quotidien. Chacun se débrouille finalement dans les services avec ses propres outils alors que la DPPC n'est pas en mesure d'harmoniser les pratiques. On a l'impression d'une **infantilisation des agents** sans jamais remettre en cause le rôle majeur qu'elle devrait avoir pour éviter à chaque service d'avoir ses propres pratiques. La création et utilisation de formulaires spécifiques dans chaque service illustre parfaitement les carences de notre direction de la police et du permis de chasser et les attentes ou besoins des agents.

D'après la directrice, les formulaires existants ne sont pas utilisés et invite FO à consulter OSCEAN pour vérifier : cela se passe commentaires !

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



La position de FO : Une instruction de plus qui rejoindra les autres au fond des tiroirs. Les agents qui maîtrisent la procédure judiciaire n'en ont pas besoin et ceux qui se refusent à la mettre en œuvre ne seront pas plus motivés à le faire par cette instruction. Elle risque même de démotiver encore les agents situés entre les deux extrêmes. Les grands principes de cette instruction n'apportent pas les réponses attendues par la majorité des agents. **On aurait préféré des avancées sur le PV électronique ou la forfaitisation de nombreuses infractions...**

8. Ajustement organisationnel de l'unité commune « PatriNat » (pour avis)

FO n'a pas été informé d'opposition des agents concernés mais le projet suscite quelques questions. L'ajustement organisationnel se fait à effectif constant mais est-il prévu d'ajouter des moyens humains et financiers côté PatriNat à plus long terme pour répondre à l'augmentation de la charge de travail ? François HISSEL nous explique que des missions sont revues à la hausse et d'autres à la baisse pour obtenir un équilibre.

Quel est le détail des créations de poste (et quelle est la pérennité de ceux-ci) prévus sur le sujet du règlement européen sur la restauration, qui va grandement impacter l'OFB dans les années à venir ?

Texte non sorti, mais déjà des résultats chiffrés pour 2030, 1 poste actuellement mis à disposition de PatriNat.

Nous avons été interpellés sur plusieurs problèmes dans la gestion de cette unité : sur le tutorat, l'OFB refuse de verser la prime sous prétexte que les agents concernés sont d'organismes différents. L'OFB a par ailleurs refusé toutes les demandes de changements de résidence administrative vers Brest et Pérols alors que la DSUED à laquelle les agents de PatriNat sont rattachés, ont des agents sur place, tout comme d'autres agents de PatriNat. Ce genre de décision risque, pour nous, de mettre en péril la communauté de travail et le bon fonctionnement de cette unité.

Sur le tutorat, François Hissel va se renseigner. Les changements de résidence administrative sont possibles dans l'intérêt du service. Si le supérieur hiérarchique/service est sur le site actuel de l'agent, les demandes sont refusées car contraire à l'intérêt du service. Sur l'avis des agents, François HISSEL nous informe d'un vote unanime favorable en instance interne de consultation.

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



La position de FO : Cet ajustement semble remporter l'adhésion des personnels concernés dont nous avons eu le retour. Nous regrettons qu'encore une fois, une modification d'organisation se fasse à effectif constant. FO vote donc pour cet ajustement.

Hors cet ajustement, sur des aspects RH, PatriNat est une unité commune OFB/MNHN, il faut donc qu'elle soit considérée en tant que telle sur les aspects RH, le tutorat (et son indemnisation), les changements de résidence administrative doivent être possibles quel que soit l'origine des agents..

9. Nouvelle implantation sur le site de St-Mandé (pour information)

Le ministère a appuyé le projet (destruction d'un bâtiment de St Mandé). Un prévisionnel initial de 300 postes augmenté aujourd'hui à 350 avec création d'un parking souterrain et d'un aménagement paysager à la place du bâtiment démoli. Un financement à hauteur de 42 millions d'euros a été établi pour la partie conception et construction.

L'appel à candidature sera lancé en 2023. La DG reviendra vers nous pour l'approfondissement du projet (intégration des équipes PatriNat ou pas par exemple). Les travaux sont prévus pour 2025 et 2026 avec un déménagement estimé à 2027 ou 2028.

Un point sera fait en CA à la prochaine séance.

10. restauration (point à la demande des syndicats)

L'inflation actuelle impacte directement tous les agents, la participation financière de l'OFB sur la restauration a peu évolué ces dernières années. C'est un sujet pour l'administration mais le calendrier chargé de cette fin d'année ne permet pas de le traiter ce jour. Outre une attente sur la participation, qui aidera également à maintenir les conventions actuelles avec les RIE, oui si le coût du repas devient trop excessif, ces RIE seront désertés, nous attendons également des actions sur les inégalités, en fonction de son site d'accueil, l'offre de restauration est plus qu'hétérogène sur le territoire et quasi inexistante en outre-mer.

Le SNE demande la mise en place d'un pointage pour les indemnités avec crédit donné sur une carte pour le passage au RIE.

Le DGDR nous explique que la direction est en train de faire un état des lieux. Le sujet de Vincennes avait été abordé au précédent CT. Il n'était pas possible de traiter concrètement le sujet avant la fin de l'année. C'est tout de même un chantier à mettre en œuvre dès 2023. Un GES sera donc organisé pour avancer sur le sujet.

11. Subrogation (point à la demande des syndicats)

L'absence de subrogation à l'OFB entraîne des situations ubuesques pour certains agents, obligés d'emprunter de l'argent pour pallier aux délais de versements des indemnités journalières.

La cour des comptes préconise la mise en place de la subrogation. **FO souhaite qu'elle soit remise en place pour tous.** Le SNE évoque l'égalité de traitement entre fonctionnaires et contractuels. Lors d'une demande de prêt, les banques peuvent, en se basant sur une fiche de paye lors d'une maladie, refuser le prêt au prétexte de la maladie de l'agent.

En mars 2020, les renseignements ont été pris pour renseigner le CT : une note de décembre 2014 rappelle l'article R323-11 du code de la sécurité sociale qui prévoit la subrogation mais expose un fondement fragile pour les contractuels. D'autres doctrines de la DGFip avaient convaincu l'OFB de ne pas mettre en place la subrogation. Pour ce qui concerne les cas particuliers, les agents peuvent s'adresser à l'agence comptable qui applique une réglementation stricte mais qui peut aussi traiter les dossiers au cas par cas.

La direction applique une note de service de 2014 alors qu'elle ne veut pas appliquer un rapport de la cour des comptes qui date de 2021. Cette analyse est caduque aujourd'hui !

FO rappelle que la subrogation était accordée à l'ONCFS et aucune note ne l'interdit aujourd'hui. On ne peut plus accepter une discrimination au sein de l'OFB.

Denis CHARISSOUX nous indique une mise en œuvre de la paye à façon : allègement des processus de paye suite au passage à RenoIRH (solution informatique mutualisée pour la gestion des ressources humaines) avec un passage au 1er janvier 2024 = sécurisation des bases des données. Le sujet de la subrogation pourra être traité dans ce cadre là.

FO demande à ce que le sujet soit mis au vote. Denis CHARISSOUX refuse, prétextant une "prise en otage" du CT, alors que le règlement intérieur prévoit explicitement cette possibilité. On vous laisse juger de la méthode et de qui est vraiment pris en otage...

FO demande la possibilité d'émettre un titre de recette à la place des retraits de salaire. l'agent comptable répond que c'est au choix de l'ordonnateur. Moins simple que le retrait sur le salaire pour l'administration.

12. Projet de réorganisation de la brigade des grands prédateurs terrestres (pour information)

Le Président de la République a fait son annonce au mois de juillet. Il a parlé d'une équipe d'une dizaine de personnes. La DGD PCE est en train de caler en interne : une partie de l'équipe en place pourrait basculer sur la réorganisation avec de nouveaux recrutements également.

Les principes sont de créer une nouvelle équipe dédiée au loup et à l'ours dans le Massif central et les Pyrénées. Il ne s'agit pas d'une création de brigade pour les Pyrénées mais d'une confortation des équipes en place (GAP = loup-lynx et une dans un lieu à définir pour ours-loup).

Le projet est de mettre en place un nouveau dispositif pour le prochain estivage (consultation du CSA en mars et mise en place en avril). Les équipes ont été informées à plusieurs reprises (dont hier). Il y a pas mal de questions sur les statuts et sur le lieu qui restent encore à trancher. Il y aurait un chef de brigade et 2 chefs d'équipe avec des emplois permanents et des emplois non permanents. La question du statut se pose déjà aujourd'hui avec des rebascules possibles et la question de la CDIisation se posera mais aucune réponse ne peut être donnée pour l'instant. Sur les 15 ETP supplémentaires accordés pour 2023, il y en aura forcément quelques uns pour la brigade loup.

13. POINTS DIVERS

- La **GIPA 2021** a bien été versée mais quid de la **GIPA 2022** = sera versée en 2023.

- **Concours TE 2023** : il y a actuellement et depuis 2020 des recrutements sur quasi statut, notamment à la DRAS. Les agents vont passer le concours. ils s'interrogent sur la possibilité de rester sur leurs postes. La direction nous explique qu'un travail est en cours sur la nécessité d'avoir des IE commissionnées et assermentés sur des postes de techniciens de recherche. Il n'y aura donc pas de recrutement sur ces postes au prochain concours. Pour les autres, les caractéristiques normales de ce concours ne semblent pas pouvoir leur permettre d'éviter la mobilité.

FO fait remarquer que les contractuels de l'OFB qui auront le concours feront l'objet d'un transfert d'ETP en interne qui ne répond finalement pas au besoin du recrutement effectif d'un concours. La direction explique que les postes seront vacants pour des recrutements au fil de l'eau ou à la prochaine mobilité. Pour autant les nouveaux recrutés seront d'autant moins nombreux que des agents faisant déjà partie de l'établissement seront lauréats.

- **Courrier FO du 4 octobre 2022 sur la déprécarisation des ITPE de 2017** : pour FO il y a prescription et les titres de recettes devraient être annulés : pour FO, il y a un vrai sujet agence comptable, car les délais légaux de recouvrement ne sont pas respectés sur d'autres sujets également. Une réponse sera donnée par le DGDR après prise de renseignements, juridiques et réglementaires.

A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

Un ordre du jour extrêmement chargé malgré nos demandes d'aller à l'essentiel.

- Une note de gestion télétravail conforme à l'accord déjà signé et rédigée en bonne consultation avec les représentants du personnel.
- Un plan de formation nettement étoffé mais des évolutions sont encore nécessaires pour mieux répondre aux besoins (mobilisation de formateurs - information des agents).
- Sur l'ajustement organisationnel du SD 35, un audit en 2023 devrait confirmer la pertinence.
- L'évolution des lignes directrices de gestion amène de la rigidité là où on aurait voulu de la souplesse et de la transparence.
- La revalorisation des CDD temporaires et sur convention arrive enfin.
- Une réorganisation de plus à la DPPC : espérons qu'elle soit mieux vécue que la précédente.
- Nouvelle instruction sur la police judiciaire : avait-on vraiment besoin de ça ?
- PatriNat : encore un ajustement à effectif constant.
- Pour la subrogation, il faudra attendre 2024 pour en discuter, même si les raisons invoquées restent obscures. On reviendra à la charge !
- Pour la restauration, vu le nombre de sujets à traiter, le DGDR n'a pu tenir ses engagements.
- La DGPT sera bientôt renforcée : pourvu que l'audit sur la distribution des 15 postes supplémentaires en 2023 ne soit finalement pas vain. A l'OFB, on ne fait pas de politique, on la subit !

Vos représentants FO au CT

- **Titulaires FO :**
 - Benoît PRADAL et Olivier AUGÉ (SNAPE-FO),
 - Fabrice MORISUR (SNP2E)
- **Suppléants FO :**
 - Paul-Émilien TOUCRY et Stéphane DURAND (SNAPE-FO),
 - Isabelle WITTE (FO Contractuels Environnement)

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