

Le 29 septembre 2022

COMITÉ TECHNIQUE

Compte-rendu de la séance du 27 septembre 2022

PREAMBULE

Encore une absence de Pierre DUBREUIL témoignant une fois de plus du désintéret qu'il porte à cette instance. Il était bien présent à la dernière réunion sur le télétravail car son objectif était de négocier et faire signer cet accord. Pour ce comité technique, les sujets sont pour l'essentiel des questions posées par les représentants du personnel. Rien à négocier et rien à gagner pour le directeur général qui préfère, on le comprend, se rendre en outre-mer.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

1. Arrêté fixant les modalités d'élection des représentants du personnel au conseil d'administration (pour avis)

Le projet d'arrêté prévoit les modalités de vote et d'établissement des listes électorales : vote électronique en conformité avec les élections pour le renouvellement des instances. Chaque liste doit comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux membres du conseil d'administration soit 50 % et un total de 6 ou 8 noms.

Les électeurs ne pourront voter que pour une seule liste. Le vote par procuration n'est pas admis. Le vote blanc est possible dans le système de vote électronique.

Les conditions de vote semblent similaires à ce qui sera fait pour les autres scrutins, qui auront lieu en même temps.

Une discussion sur la parité s'engage avec possibilité d'obligation d'alterner homme femme sur les listes pour faciliter l'organisation de la parité au sein du conseil d'administration de l'OFB. FO n'est pas favorable à cette option dont la légalité n'est pas démontrée. FO rappelle que les résultats des scrutins détermineront la parité du CA à posteriori et que l'organisation des listes ne garantit rien.

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



La position de FO :

Pas de raison particulière de s'opposer à ce projet d'arrêté, dans la mesure où la parité de la liste est respectée.

2. Démarche d'évolution de l'organisation Mer (pour information)

Une présentation nous est faite en séance faute de documents fournis avant : l'évolution s'inscrit dans le cadre du bilan à 18 mois de l'organisation de l'OFB (Mathias DELOBEL, François GAUTHIEZ et Michel PELTIER sont chargés de cette évolution après diagnostic).

Un des points de constat est le fossé creusé entre les PNM (parcs naturels marins) d'une part et les DFM (Délégations de façade maritime) et ECUMM (service écosystème et usages du milieu marin) d'autre part. Il semble aussi y avoir un certain recouvrement entre les missions des agents d'ECUMM. Il est également fait le constat d'un rôle et d'une organisation des DFM mal définis.

Une fois ce constat établi, on a du mal à comprendre ce qui va vraiment changer dans l'organisation des services. Il est question de "pilotage métier regroupé" ou de "pilotage fonctionnel unique des services mer de l'OFB" avec un maintien de la compétence mer de la DAP (Direction des Aires Protégées) et une suppression de la délégation mer. Sur les impacts, il va y avoir :

- Un élargissement du périmètre de responsabilité de la direction des Aires protégées (DAP élargie)
- Un rattachement des coordinations interdirectives, de l'expertise pression/usages et des programmes LIFE, à la DAP élargie.
- Transfert des postes espèces/habitats ECUMM vers Patrinat (renforcement de l'expertise "biodiversité").
- Transfert des agents ECUMM en poste à la Direction Surveillance Evaluation Données de la DGD Police Connaissance Expertise et certains agents du service usages et gestion de la biodiversité actuellement en poste à la Direction des Acteurs et Citoyens (DGD Mobilisation de la Société)
- Renforcement du Pôle Administratif et Financier par transfert de moyens pour assurer la programmation budgétaire confiée à la DAP élargie
- Futur Directeur de la DAP élargie sera délégué mer par délégation - nomination du DG

Au niveau régional, les DR littorales :

- deviennent responsables de la gestion des sites Natura 2000 côtiers.
- assurent le suivi des usages et la mobilisation des usagers qui impactent la biodiversité marine.
- coordonnent l'action des SD en mer et sur le littoral (connaissance appuis à la gestion d'AMP, police...)

La biodiversité marine et littorale de façade reste de la compétence des DR CFM (?) avec :

- des missions DR CFM clairement définies.
- des DFM rattachées à la DR CFM hiérarchiquement, et aux DR littorales et à la DAP élargie fonctionnellement.

Pas encore d'organisation précise mais la suite de la démarche et de présenter l'analyse au comité de pilotage. Il devrait y avoir une restitution du constat et des propositions puis il faudra arrêter avec le COPIL les points qui restent à préciser. Le DG a souhaité nommer un préfigurateur pour engager également un dialogue social pour présentation au CT du premier trimestre 2023.

Nous avons du mal à y voir clair sur l'organisation actuelle et les projets. FO propose d'associer les représentants du personnel au COPIL sur le sujet. Vu que le schéma annoncé ne répond pas aux attentes des personnels, le rattachement aux DR ayant montré des limites, on peut donc se poser la question du niveau de la concertation actuelle. Sans renfort en effectif, comment cette réorganisation peut-elle se mener correctement car ça implique forcément un surcroît d'activité ?

Mathias DELOBEL : Il s'agit aujourd'hui seulement d'orientations. La question du rattachement aux DR a bien été évoquée lors des différents entretiens mais il faut répondre à la spécificité mer. Il n'est pas prévu de confier plus de missions aux SD mais les SD doivent être intégrés aux missions mer. La direction n'est pas opposée à l'intégration des représentants des personnels aux discussions.

François GAUTHIEZ : Les DR ont déjà des responsabilités sur l'ensemble des missions (PNM). Il s'agit de recentrer les responsabilités sur les DR plutôt que sur les directions de façades car le DR est mieux placé pour organiser les missions littorales. Au niveau national, le but est de moins éclater les équipes avec la DAP élargie (PNM, Natura 2000, DAC usage et ECUMM) et les responsabilités techniques PatriNat.

La DAP élargie devra articuler la politique mer, la coordination devra se spécialiser sur le sujet (la délégation mer). Les DR littorales deviennent compétentes uniquement en termes de responsabilité sur le niveau local en gardant l'expertise des DFM.



La position de FO :

Aucun document n'a été porté à la connaissance des représentants du personnel avant la séance. La présentation est restée très vague sur les vrais projets et les projections d'organisations. Pas de réel état des lieux. Les représentants du personnel et les agents concernés sont en attente d'une vraie préfiguration, de vraies propositions structurantes et d'organigrammes hiérarchiques et fonctionnels cibles.

Pour FO, il sera important d'associer les représentants du personnel aux échanges concernant la mise en œuvre de cette réorganisation. Un transfert de moyens ne sera pas suffisant compte tenu de la surcharge qu'une telle opération va engendrer. Le transfert de moyens (humain et financier) devra être accompagné d'un renfort d'effectif notamment sur les fonctions administratives et financières. Une attention particulière doit être portée sur les agents déjà fragilisés par le surcroît d'activité en direction nationale (services et PAF) comme en direction régionale (SD, PNM et DFM).

3. Évolutions de la note RIFSEEP des corps administratifs en « impact des évolutions statutaires et indemnitaires sur les notes RIFSEEP de l'OFB des personnels des filières administrative et environnement (pour information).

Ce point regroupe 2 modifications importantes :

1. La modification de la note de gestion DGDR-DRH N°2021-50 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP des ATE-TE.

A la suite de la parution des [décrets n° 2022-1209](#) et 2022-1210 du 31 août 2022 relatifs aux carrières de fonctionnaire de la catégorie B, FO avait pointé du doigt la modification des grilles B2 (TSE) avec un passage de 13 échelons à 12 qui nécessitait une revalorisation par le haut des montants d'IFSE attribués selon les 13 échelons des anciennes grilles. Sans modification de cette note les TSE auraient eu une perte de rémunération (voir notre article ainsi que les grilles modifiées [ici](#)).

Dans la proposition de la nouvelle note, qui prendra effet au 1er janvier 2022 :

- Les périodes de CITIS (Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) sont désormais considérées pour déterminer l'éligibilité des agents au CIA.
- Les périodes à temps partiel thérapeutique sont assimilées à des périodes d'activité à temps plein.
- **La modulation du CIA au niveau 5 (exceptionnel) est désormais possible sur 2 années consécutives** pour un même agent.
- **Les montants d'IFSE sont modifiés au 1er septembre pour les TSE (selon 12 échelons au lieu de 13)** avec conservation des montants les plus élevés.

Le décret n° 2022-1209 a d'autres conséquences sur le corps des TE avec notamment l'augmentation des échelons minimaux requis pour les promotions au grade de TSE et CTE. A notre interrogation sur l'application immédiate de ces mesures, la DRH nous précise que l'article 3 prévoit des mesures transitoires pour la promotion qui valent pour 2022 et 2023 (application des anciens échelons).

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	CONTRE	POUR	pas de vote	POUR	POUR



La position de FO :

Toutes les évolutions sont à la faveur des agents. La direction a appliqué les mesures demandées par FO dès la parution des décrets du 31 août pour que personne ne perde en rémunération. Alors que les échelons de TSE ont été revus à la baisse par la nouvelle grille, l'ancienneté requise (échelon minimaux) pour passer CTE est augmentée : C'est un peu la double peine pour l'avancement de carrière car on sait bien que les modifications de grilles sont souvent défavorables aux agents sur le long terme.

2. La modification de la note de gestion DGDR-DRH n° 2022-1 du 15 avril 2022 relative au RIFSEEP de certains corps de fonctionnaires à compter du 1er janvier 2022 :

- Transformation des administrateurs civils en administrateur de l'Etat.
- Précision sur la variation de l'IFSE qui ne peut intervenir qu'une fois quel que soit le nombre d'évolution de groupes.
- Mêmes évolutions pour le CITIS, le temps partiel thérapeutique et le niveau 5 de CIA que pour les ATE-TE.
- **Revalorisation des socles** pour les attachés et les SA et les adjoints administratifs et techniques
- **Revalorisation de l'IFSE annuelle de 200 € pour les attachés d'administration (AAE) et les adjoints administratifs ou techniques ; 100 € pour les SACDD.**
- Suppression de la notion de service national ou territorial et augmentation du complément IFSE pour les qualifications informatiques des AAE et IAE (passage de 3120 € à 3935 € pour les analystes et de 5150 € à 6270 € pour les chefs de projet). Même suppression pour les SACDD et TSDD mais distinction entre programmeur (4170 €), chef programmeur (5100 €) et chef d'exploitation (6270 €)
- Suppression du complément annuel de 2000 € pour les attachés hors classe.
- Ajout d'un supplément de 2000 € d'IFSE lors de la fin de détachement sur emploi fonctionnel de CAEDAD pour les attachés hors classe.
- Maintien de la rémunération lors de la fin de détachement sur emploi fonctionnel de chef de mission pour les IAE hors classe et baisse de 2000 € pour le IDAE en service national ou baisse de 1500 € pour les IDAE en service territorial.
- **Intégration des ITPE au versement du CIA** selon les mêmes montants que les AAE et IAE.
- **Intégration de l'ensemble des TSDD au versement du CIA** selon les mêmes montants que SACDD.

Le versement des nouveaux montants socles est prévu sur Octobre ou Novembre. La direction explique que les revalorisations (100 ou 200 euros) sont attribuées aux agents qui n'ont pas d'évolution des montants socle.

La suppression de la phrase sur le niveau 5 fait débat. Pour FO, nous comprenons qu'un agent puisse être méritant plus d'une année même si l'attribution systématique aux mêmes agents doit être évitée.

FO n'est pas favorable à une limitation d'1 an sur le niveau 5 de CIA, mais la mesure doit rester exceptionnelle, une limitation à 2 ans avec une dérogation possible sur justification pour la 3ème année serait une bonne pratique. Et si la DRH n'a pas assez de remontées pour le nombre d'agents au niveau 5, une communication plus claire à chaque direction est nécessaire.

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



La position de FO :

La note revalorise les salaires de tous les corps administratifs du MTE, soit par la revalorisation du socle d'IFSE, soit par un montant forfaitaire d'IFSE. La limitation à 1 an du niveau 5 de la CIA est modifiée par une limitation à 2 ans (Dérogation 3 ans avec justificatif). FO est favorable à ces ajustements.

4. Démarche de projet de direction de la direction des systèmes d'information (pour information)

Une note de 10 pages nous a été présentée avant séance. Les ambitions de l'évolution sont :

- De placer l'utilisateur au centre
- Optimiser les moyens et coûts de fonctionnement
- Garantir des solutions pertinentes et préparer l'avenir avec des SI durables.
- Gouverner le numérique
- Maîtriser le risque et assurer la conformité

Pour ce projet de direction (réorganisation), on peut noter que c'est la première fois qu'un cabinet externe est utilisé, mais on ne sait pas quel a été le critère de choix de la direction pour justifier cette utilisation comparé à d'autres réorganisations. Les agents sont associés depuis mars 2022 avec différents ateliers, où ils ont pu remonter leurs différentes problématiques depuis le 1er janvier 2020. FO regrette que cette association n'ait pas commencé plus tôt.

Une réorganisation ayant été annoncée aux équipes dès Octobre 2021, ce décalage a créé énormément d'inquiétudes dans les différents services, avec la crainte de changer totalement de métier si dans la future organisation, on séparait le projet et l'exploitation, alors que beaucoup d'agents ont des missions sur les deux domaines.

FO signale également une crainte sur les résidences administratives et la charge de travail avec les modifications de périmètre pour les techniciens informatiques. Ce projet de direction ne réglera pas les problèmes de recrutement systémique de la DSI et impactera les solutions envisagées sur un futur organigramme. La direction a-t-elle la possibilité de régler les problèmes de recrutement essentiellement liés aux niveaux de rémunération (contractuels) et aux types de contrat (CDD) ?

Sur les interrogations formulées, Patrick BELLOT, le DSI, nous répond : L'externalisation répond au manque d'effectif. Il n'avait pas été mis noir sur blanc ce qui devait être fait par les prestataires et par l'établissement. Ce sera fait l'année prochaine. Il n'est pas question de toucher les résidences administratives. Il faut se remettre autour de la table pour modifier le découpage le cas échéant. Ce travail sera fait en concertation avec les TI. l'état des lieux était nécessaire pour avancer mais il faut prendre le temps.

Pour les problèmes de recrutement dû aux rémunérations, la direction porte le sujet au ministère pour avoir des dérogations sur des postes informatiques.



La position de FO :

Au vu des remontées des agents concernés, il semble indispensable que des changements soient opérés pour améliorer le fonctionnement de cette direction. Par contre sur la forme, il est dommageable d'avoir eu un effet d'annonce, dévastateur pour les équipes en 2021, il y a maintenant presque 1 an avec une mise en place seulement à partir de 2023.

5. Participation financière de l'OFB et tarif de la restauration collective pour les agents

Point demandé par FO et demande soutenue par le SNE pour que ce point figure à l'ordre du jour en tant que tel.

Les droits d'admission au Restaurant Inter-Entreprises la Villa du Parc à Vincennes ont augmenté de 10%, passant de 4,88€ à 5,37€ soit 0,49€, le 1er septembre 2022. Les agents ont été mis devant le fait accompli au moment du passage en caisse car la direction de l'OFB n'avait pas averti en amont.

L'augmentation est substantielle et vient s'ajouter à l'augmentation des denrées. FO demande la prise en charge de l'augmentation par la direction de l'OFB y compris pour les collègues qui sont désormais sur le plateau Égalité à Vincennes où les frais d'admissions sont de 9€, somme exorbitante. Heureusement, la faible distance entre les 2 sites (400 m) permet à tous les agents, même les nouvelles recrues, de venir déjeuner sur le RIE (restaurant Inter Entreprise) "la Villa du Parc".

Nous avons appris que des entreprises ainsi que la DRIEAT Île-de-France, dont les salariés déjeunent au RIE la Villa du Parc, avaient pris en charge l'augmentation de 0,49 €. Il n'y a donc pas de raison que l'OFB ne fasse pas de même !

FO revendique d'une façon plus générale que le sujet de la restauration soit à nouveau traité pour qu'il n'y ai pas de personnels écartés des dispositions légales d'accès à la restauration (tickets restaurant pour les sites sans resto).

Denis CHARISSOUX reconnaît le défaut de communication pour Vincennes. La prestation avec une aide sur le bulletin de paye ne semble pas être la bonne solution. La [note du 8 juin 2020](#) prévoit la contribution de l'employeur de 4 € à laquelle vient s'ajouter la prestation interministérielle d'action sociale (montant de 1,29 € qui sera prochainement augmenté de 9 centimes). Cette prestation est déjà versée à Vincennes, comme dans tous les autres RIE pour les agents détenant un indice brut inférieur à 567.

Le DGDR est favorable à une augmentation de cette part employeur et veut étudier la possibilité d'une modulation selon la rémunération des agents.

FO exprime un point de vigilance : si peu d'agents utilisent les dispositifs de restauration actuels en raison de l'inflation, il y a un risque que certains RIE ferment ou annulent des conventions ! Cela obligerait l'établissement à trouver une autre solution pour cette aide à la restauration (local dédié, dimensionné et adapté au besoin)

Le sujet sera traité à nouveau au prochain CT



La position de FO :

La réponse de la direction n'est finalement pas satisfaisante pour les agents qui paient actuellement le surcoût alors que d'autres administrations ont déjà accepté cette prise en charge. L'augmentation de la part OFB doit être en conséquence de l'augmentation du coût de la vie mais doit effectivement rester inférieure à la somme à partir de laquelle les agents subiraient l'imposition et l'ensemble des agents doit profiter d'une revalorisation. Il faut aussi trouver des solutions pour les sites qui n'ont pas de conventions ou de possibilités de restauration.

6. QUESTIONS DIVERSES

1. Délai trop long de commissionnement des contractuels en formation sur des postes d'agents de terrain :

L'exemple de la Réunion, où les agents font principalement de la police et voient les contractuels n'être commissionnés et finalement opérationnels qu'un an et demi (ou plus) après leur embauche n'est pas acceptable. Les agents font du tutorat beaucoup trop longtemps, les contractuels sont finalement peu opérationnels sur la durée de leur contrat (3 ans) et les missions autres que celles de police sont parfois trop peu nombreuses (cas de l'outre mer) pour occuper des agents non commissionnés. Ce n'est valorisant ni pour les tuteurs ni pour les nouveaux arrivants et tout le monde y perd en terme d'efficacité.

Astrid LETESSIER précise que l'année 2020 a fait prendre énormément de retard sur les formations mais que ce retard devrait être rattrapé avant la prise de fonction des futurs lauréats du concours 2023. Il reste encore 40 nouveaux agents à former d'ici là... Elle explique que l'établissement ne fait pas de distinction de parcours de formation selon la provenance des nouveaux recrutements (PNA, détachements ou contractuels). Elle n'est pas en mesure de répondre à notre question sur les capacités de formation de l'établissement en formation initiale mais précise que les ressources sont limitées, notamment en police judiciaire car il faut répondre aussi au besoin de formation continue.

Pour le concours 2023, aucun chiffre ne peut être avancé sur le nombre de postes...

Pour FO l'établissement doit impérativement agir pour mieux anticiper le commissionnement des agents et qu'il puisse intervenir avant la fin du parcours de formation. L'argument selon lequel le commissionnement est l'aboutissement ou la validation du parcours de formation ne tient pas pour les contractuels qui finiront de toute façon leur contrat de 3 ans.

2. La gestion du Quasi Statut :

Le DGDR affirme que le taux d'avancement du QS et la rémunération des contractuels sur des spécialités informatiques sont pour lui un sujet majeur. Il ne cesse de porter le sujet auprès du ministère qui a interrogé le Guichet Unique, du secrétaire général, du DRH et de la direction du budget.

Pourtant, toujours aucune avancée, ni même sur la subrogation qui relève pourtant de l'établissement. Pour rappel, le dispositif de subrogation consiste à ce que l'établissement assure la continuité des rémunérations des personnels, y compris lorsque l'assurance maladie prend en charge une partie des salaires à travers les indemnités journalières de sécurité sociale. L'établissement se fait ensuite rembourser directement auprès de l'assurance maladie. L'avantage pour les personnels est d'éviter une discontinuité dans les versements de salaires et surtout d'éviter les erreurs de calculs qui conduisent à des pertes de salaires (notre courrier du 2 mars 2020 [ici](#)).

3. Mise en oeuvre des commandes habillement :

Le nouveau chef du service logistique a été accueilli en septembre (expérience habillement et véhicules au ministère de l'intérieur). Le logiciel de commande est resté ouvert beaucoup plus longtemps que ce qui était prévu à l'origine. Les informations seront bientôt réparties par DR. Le marché transitoire est désormais bouclé et le futur marché sera clôturé fin octobre. Nous avons donc la confirmation ici que des commandes spécifiques "chaussant" auraient pu être envisagées comme demandé dans notre courrier du 8 juillet ([ici](#)). Les représentants du personnel rappellent la nécessité qu'ils soient consultés bien en amont des marchés, ce qui n'a pas été le cas jusqu'à présent : le DGDR revendique avoir organisé ces consultations.

FO rappelle que les Groupes d'Échanges Spécialisés en 2021 étaient sur le sujet de l'instruction habillement et que les conditions des "consultations" sur le marché habillement ont toujours été faites à la marge (soit consultation une fois que les marchés sont finalisés pour présenter les effets choisis soit une consultation sur le souhait des agents quant aux effets dont nous n'avons jamais eu aucun retour)...

Pour les commandes des tenues de cérémonie, comme pour le reste l'administration nous répond que c'est prévu. Pourtant nous voyons bien que nos revendications sont les mêmes depuis des années et que rien n'avance ! Quant à la question légitime d'un rattrapage pour les effets jamais perçus, l'administration s'y oppose sans vraiment avancer d'arguments. Encore et toujours, ce sont les agents qui subissent tous les désagréments des dysfonctionnements connus et dénoncés depuis des années. Pour la gestion d'un stock, c'est comme le reste : "c'est en cours" ou "on va voir" ou "on y travaille"...

4. Transfert des laboratoires d'hydrobiologie :

Un message du directeur général a été fait pour accueillir les 69 emplois mis à disposition actuellement. Parmi eux, seuls 4 resteront en position de mise à disposition après le 1er janvier 2023 ; les autres seront intégrés aux effectifs de l'OFB. Il y a 62,5 ETPT et 2,69 emplois vacants. Le maintien de rémunération est assuré au 1er janvier 2023.

5. Diffusion de consignes pour bénéficier de la PRS :

Le SNE interroge la direction sur la diffusion d'une note d'application de la PRS suite à la consultation du CT sur le projet de note et de liste. La direction explique qu'il n'y a pas de note à publier.

FO rappelle que les obligations légales sont dictées par [l'arrêté du 13 mars 2020 désignant une opération de restructuration de service à l'OFB](#) et qu'une liste doit être établie par le directeur général de l'OFB. FO précise qu'une simple demande individuelle (modèle [ici](#)) peut faire naître une décision de refus (2 mois sans réponse) qui sera la base d'un recours au tribunal administratif.

6. Rédaction des Flashs des instances :

Le SNE demande à la direction de mettre les explications de vote sur leurs flashs. Le DGDR explique que la direction ne se voit pas faire de commentaires sur les expressions syndicales.

7. Bilan des attributions des demi-postes de secrétariat dans les SD :

La direction rappelle que l'objectif était de mutualiser un poste à temps plein pour deux SD limitrophes ou employer deux mi-temps pour deux services.

FO tient tout de même à préciser que cet objectif n'était pas connu au début des transformations de poste et que quelques services ont pu croire à une transformation au sein même du service. Cet arbitrage n'est finalement intervenu que tardivement alors que certains services avaient déjà fait le choix de transformer un poste d'IE sans connaître toutes les modalités.

A ce jour 39 SD ont souhaité bénéficier d'un poste administratif. Il y a déjà eu 25 recrutements (12 mutualisés et 13 à mi-temps, à effectif constant) et 8 sont en cours de publication. 6 nouveaux postes seront publiés l'année prochaine et certains services sont donc toujours en attente en fonction des niveaux de priorités décidés par les directions. La DRH nous explique que certains postes ont été publiés uniquement en interne alors qu'aucune candidature n'a été reçue à ce jour en interne, en raison d'arbitrages liés au plafond d'emploi. C'est scandaleux quand on sait que la demande des services de pouvoir bénéficier d'un mi-temps sur des tâches de secrétariat conduisait à sacrifier un poste d'inspecteur de l'environnement.

8. Calcul et versement de la GIPA (sujet non traité mais voici quelques informations) :

Instaurée en 2008, la GIPA (indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) permet aux agents de maintenir leur niveau de rémunération lorsque leur traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'indice des prix à la consommation sur une période de référence de quatre ans.

Le [décret n° 2022-1101 du 1^{er} août 2022](#) prévoit la mise en œuvre du paiement pour 2022 avec une prise en compte de la période de référence allant du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021. Un calculateur est disponible [ici](#).

9. Gestionnaire des corps de l'environnement :

Un bilan du plan de requalification nous est présenté. Le calendrier du concours a été avancé (inscription décembre 2022 et épreuves mi mars 2023) car il ne pourra y avoir d'agents promus par la voie de la liste d'aptitude que si des agents sont promus au concours. En effet, la proportion de 50 % imposée pour la voie d'accès (concours/liste d'aptitude) nécessite qu'un nombre suffisant d'agents passent le concours pour qu'autant soient nommés par la LA. Le nombre d'agents promouvables par la voie du concours est cependant limitée à 32 pour 2023 et 32 pour 2024 (Arrêté du 13 août 2020 fixant le contingentement du concours interne spécial [ici](#)). Les résultats du CIS 2023 et 2024 (liste complémentaire) seront connus fin mars 2023. Les listes d'aptitude 2023 et 2024 seront publiées en avril 2023 (nomination au 1er janvier 2023 et 2024 respectivement). Les agents éligibles à la liste d'aptitude devraient être avertis en amont des épreuves du concours dans la limite des places disponibles (selon les inscriptions au concours tout de même). Malgré la méthode, qui ne nous a finalement jamais convenu, FO ne peut que recommander aux agents de s'inscrire au concours dans un premier temps pour garder un maximum de possibilités de promotion.

L'OFB devrait communiquer sur ce point auprès des agents, y compris auprès de ceux qui sont en disponibilité actuellement (8 agents qui seront informés par courrier). S'il est nécessaire de communiquer sur la nécessaire inscription au concours d'un nombre suffisant d'agents, il est également souhaitable que les modalités du concours soient grandement facilitées pour ne pas dissuader les agents d'aller à Paris. La direction rappelle à ce sujet qu'aucune note éliminatoire n'a été attribuée au CIS 2021.

Pour les contractuels déjà affectés sur des postes d'inspecteur de l'environnement, la DRH a prévu de leur proposer des préparations au concours via les CVRH et un webinaire est déjà programmé le 18 octobre. La DRH étudie la possibilité de nommer les lauréats sur leurs postes actuellement occupés.

A RETENIR DE CE COMITÉ TECHNIQUE

- Un traitement obligatoire du sujet de l'élection des représentants du personnel au conseil d'administration avant l'ouverture du dépôt des listes début octobre
- Une réorganisation mer dont on ne connaît encore pas vraiment tous les contours. On a quand même eu la chance d'avoir une présentation en séance... Comme à chaque fois, la direction voudrait inspirer la confiance d'un travail bien fait !
- Une réorganisation de la DSI qui interroge et qui a pu se faire dans l'expectative. Une réorganisation de plus qui semble se faire à moyen constant mais avec des charges de travail accrues pour tous...
- Augmentation de la subvention prestation repas : il faudra encore attendre un peu...
- Réduction des délais de commissionnement des agents de terrain : il faudra encore attendre un peu...
- Pour la gestion du Quasi statut (promotions) et la subrogation : il faudra encore attendre un peu...
- Pour la mise en œuvre des commandes habillement : il faudra certainement attendre, comme d'habitude...
- Pour le paiement de la prime de restructuration de service : il faudra encore attendre et surtout faire des recours au tribunal administratif !
- Pour requalification des ATE : il faudra passer le concours pour avoir peut être finalement la promotion par la liste d'aptitude (mais au premier janvier)...
- Pour les recrutements d'IE sur concours 2023 et l'offre de formation : il faudra encore attendre un peu pour avoir des chiffres.

Bref, vous l'aurez compris, peu de réponses vraiment données à ce comité technique mais on peut tout de même noter une envie d'aller de l'avant. La révolution positive de l'OFB est en marche !

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 Benoît 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