



### **Pour de meilleures retraites**

Le SNAPE FO revendique la pleine reconnaissance du service actif et de la bonification, à l'instar des autres corps de police.

### **Vers une requalification en catégorie A des chefs de service et des adjoints**

Les services départementaux sont composés de 15 à 20 agents de catégorie B, inspecteurs de l'environnement. Ces services sont encadrés par des binômes composés d'un chef de service et un chef de service adjoint de catégorie B. Il manque un étage à la fusée de la requalification vers la catégorie B des ATE. Les chefs de services et leurs adjoints sont des interlocuteurs réguliers des préfets, sous-préfets, directeurs départementaux, procureurs, et autres chefs de services départementaux. Ces encadrants doivent désormais bénéficier d'une requalification vers la catégorie A.

### **La généralisation des recrutements sur corps des TE**

Le SNAPE FO revendique une mise en adéquation des effectifs avec les ambitions de l'établissement et de l'Etat et un arrêt de la redistribution des effectifs au détriment des services départementaux.

### **Consolidation des compétences plutôt que leur déclin**

Le SNAPE FO déplore la politique de l'établissement consistant à promouvoir l'omniscience des agents. L'érosion des compétences est perceptible avec les nombreux départs déjà opérés et à venir. La multiplicité des missions demandées aux agents, les formations obligatoires pour avoir un socle commun et les multiples réunions réduisent le temps nécessaire au maintien des acquis et à leur transmission dans les services. Le SNAPE FO revendique plus de moyens et de temps dédié aux formations à la fois pour apporter la technicité nécessaire à ceux qui en ont la volonté mais aussi pour permettre d'assurer la formation des nouveaux arrivants.

### **Un traitement plus égalitaire des agents**

Le SNAPE FO revendique un meilleur respect des règles édictées au niveau national par les différentes Directions (application des instructions dans les PNM, respect des Lignes Directrices de Gestion...)

### **Une meilleure maîtrise de notre vestiaire**

Nous n'avons pas vraiment constaté d'avancées depuis 10 ans : les nouveaux arrivants attendent leur première dotation, d'autres attendent toujours les retours depuis plusieurs années et l'établissement n'a pas de solutions pour ceux qui n'ont rien ou dont la livraison a brûlé dans un entrepôt, ni pour les tenues de cérémonies. Le SNAPE FO revendique une augmentation des moyens, de la qualité des effets, mais surtout une gestion des stocks efficace et une meilleure anticipation des besoins.

## La problématique de la précarité

Un des sujets importants qui concerne les contractuels est celui de la précarité avec le recours trop fréquent aux contrats à durée déterminée. FO dénonce le recours trop fréquent à cette forme de contrat qui ne donne aucune perspective aux agents. Le recrutement pour nous doit se faire majoritairement en CDI. Depuis la loi transformation de la fonction publique, l'OFB comme les parcs nationaux peuvent très bien recruter des contractuels en CDI. Le choix du CDD souvent guidé par le contrôleur budgétaire n'est qu'une façon d'utiliser le personnel comme variable d'ajustement. FO dénonce également le recours grandissant aux intérimaires bien souvent embauchés sur des missions administratives de plus ou moins longue durée. Nos agents permanents perdent beaucoup d'énergie à former et accompagner ces personnels qui souvent sont sous-rémunérés et quittent leur poste avant la fin de leur contrat.

## La rémunération et les promotions des Contractuels

La revendication cardinale du SNAPE FO est l'égalité de traitement entre fonctionnaire et contractuel. Il est totalement anormal d'avoir de telles différences de rémunération et de taux de promotion.

La logique même du quasi-statut pose un problème pour le déroulement de carrières :

Avec l'absence de recrutement en catégorie B il n'y a pas de perspectives de carrières. L'intégration des personnels dans le quasi-statut a conduit à sanctuariser des inégalités de traitement. Pire les premières années de gestion avec les quotas par établissement qui ont accentué ces inégalités. Seule une augmentation des taux de promotions et des changements statutaires permettraient une égalité de traitement.

## Une meilleure transparence dans les processus de mobilité et promotion

Depuis la perte de compétence des CAP, les choix de l'administration se font dans la plus grande opacité. Le SNAPE FO revendique une meilleure information des agents sur les candidats, sur le processus de classement et encourage les agents à demander systématiquement les raisons d'un avis défavorable. En effet, "les services recruteurs devront explicitement et précisément motiver les avis défavorables" par écrit comme le prévoient les LDG Mobilités (lignes directrices de gestion). Le SNAPE-FO réaffirme sa capacité à intervenir auprès de l'administration pour défendre toutes les demandes individuelles.

Le SNAPE-FO revendique une augmentation substantielle des taux promus sur promotible pour mettre en œuvre un dispositif de promotion de fin de carrière de façon à ce que tous les Techniciens de l'Environnement puissent devenir Techniciens Supérieurs de l'Environnement et que tous les Techniciens Supérieurs de l'Environnement puissent devenir Chefs Techniciens de l'Environnement en fin de carrière s'ils respectent les règles statutaires en complément des flux de promotions classiques.

## Les fonctions supports

Il faut reconnaître que les agents exerçant au sein des fonctions dites « supports » sont en grande souffrance. Un turn over en 3 ans époustouflant et un manque d'attractivité de l'OFB se font lourdement ressentir. Les difficultés à recruter, des réorganisations à la chaîne au sein des différents services de la Direction Générale et des directions générales déléguées, un alourdissement des procédures, des outils non adaptés ou obsolètes génèrent souffrance et perte de sens. Les agents n'attendent plus la fin de leur contrat ou de leur détachement, ils quittent le navire avant. FO revendique que seul un audit externe indépendant permettrait de proposer une organisation efficace et une coordination objective ; le tout sans passion nostalgique de ce qui était fait au sein des « ex-établissements ». Cela permettrait également de mieux mettre les moyens en adéquation avec les missions et d'instaurer peut-être enfin un climat indispensable de confiance.