

# FO OFB



Le 5 décembre 2024

## COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 03/12/2024

### PREAMBULE

Le Directeur Général répond aux déclarations liminaires en exprimant que la période est difficile pour tous. Sur la crise agricole, le plan des organisations syndicales agricoles se décompose en 3 phases de 3 semaines et le ciblage de l'OFB est intervenu dès la première semaine. La deuxième semaine s'est plutôt mieux passée mais une évolution dans les attaques d'établissements qui n'en avaient pas l'habitude (ANSES ou INRAE par exemple) s'est produite.

Selon lui, le mouvement agricole ne prend pas vraiment et nous ne sommes pas dans la même situation qu'au mois de janvier et février. Nous sommes attaqués parce qu'on représente l'État et le droit de l'environnement et que les agriculteurs se trompent de cible. C'est bien le principe du respect du droit de l'environnement qui est attaqué. Ce n'est donc pas le moment, selon lui, de faire des guerres internes et il faut plutôt se serrer les coudes.

Il annonce qu'il a tenu à faire son mail de soutien aux agents dimanche pour que tous les agents soient au courant des actions de l'état, en reprenant le travail lundi.

Sur la raison d'être, il explique que ça doit partir d'un socle avec des valeurs à porter vers l'extérieur. La question essentielle est de savoir si on parle pour tout de suite ou pour l'avenir. Nous avons donc besoin d'être capable d'expliquer vers où on va. Il évoque un choix binaire pour l'établissement entre survivre avec un futur durable ou céder à des valeurs populistes. Il consent que nous sommes meurtris et nous demande (organisations syndicales) de l'aider pour survivre. Il ne préjuge pas du futur mais explique que cela peut être pire. Il renvoie donc chacun à ses responsabilités. Il réaffirme que durant cette période difficile, il faut travailler ensemble.

Le DG évoque un prisme grossissant sur les attaques contre l'établissement mais l'attaque est vraiment dirigée vers l'avenir. Il trouve plus inquiétantes les attaques à l'INRAE ou à l'ANSES car elles démontrent que les agriculteurs ne voient pas les enjeux. Les attaques aux DDT, ASP, FNE indiquent que le sujet est plus large et c'est le principe de vivre ensemble dans les territoires qui est attaqué. A-t-on envie que ce soit la loi du plus fort dans les territoires ?

Le choix qui a été fait par la direction est de dire qu'on ne reste pas coincé dans notre coin et on communique donc dans les médias. Nous n'avons jamais autant entendu parler de l'OFB. Il met les missions de l'établissement en relation avec les enjeux : les normes existent pour l'eau potable pour limiter les risques...

Il indique qu'il a passé beaucoup de temps et qu'on doit continuer à parler aux représentants élus de nos territoires. Il faut expliquer nos métiers à nos sénateurs et députés pour faire évoluer les mentalités. Une des forces de notre établissement est de pouvoir montrer les enjeux aux politiques.

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

Il évoque le courrier de soutien des ministres et de la présidente du conseil d'administration de l'OFB au collègue victime de sabotage dans le sud ouest.

Sur l'armement, le DG semble se satisfaire d'avoir gagné sur la ligne rouge du désarmement, qui était la revendication initiale. Il explique qu'il avait proposé que pour des contrôles administratifs, l'arme puisse être cachée sans qu'il n'y ait de changement pour les autres missions.

Sur la caméra piéton, il continue de penser que de plus en plus de personnes vont avoir des actions insultantes. Il explique que la direction a regardé ce qui se passait avec la RATP et la SNCF : la caméra piéton a permis de faire baisser de plus de 40 % les agressions verbales. C'est un outil de dissuasion et le simple fait de porter cette caméra apaise les choses. Il faut un projet de loi et c'est un chantier très important mais il y a des contraintes (CNIL notamment). La direction projette de reprendre le texte de loi sur la RATP en rappelant qu'il y avait eu une expérimentation.

Olivier THIBAUT insiste sur un combat collectif à mener : les gens ne comprennent rien dans l'articulation entre les missions administratives ou judiciaires et dans une différence de posture selon la mission. Il faut donc expliquer de manière simple ce que l'on fait.

L'OFB est beaucoup attaqué en ce moment. Il lui semble qu'il faut entendre que nous n'avons pas encore réussi à faire passer les bons messages. La quasi-totalité de nos parlementaires n'ont jamais rencontré l'OFB et il faut maintenant leur expliquer quels sont les enjeux de nos missions.

En réponse à des interrogations sur l'armement, le DG indique que quand on regarde ce que font la police ou la gendarmerie, il y a des adaptations.

FO rappelle que lors des discussions sur l'instruction armement, il nous avait été expliqué qu'on ne pouvait déroger à l'armement et que les gendarmes, cités pour exemple, ne le faisaient pas ! FO rappelle encore que malgré les explications fournies en commission sénatoriale ou lors de la dernière mission IGEDD et CGAAER, nous n'avons pas l'impression d'avoir été entendu : le fait de cacher un outil de dissuasion (arme de service) pour en afficher un autre (la caméra piéton) est contradictoire. Par ailleurs, les comparaisons avec la RATP ou la SNCF ne sont pas forcément judicieuses car les agents de l'OFB ne s'adressent pas forcément au même public, notamment en milieu rural qui concerne la plus grande partie de nos actions. Il y a par ailleurs peu d'agressions verbales lors de nos actions et les remontées du réseau TIP sont très faibles. Il ne faudrait pas que l'on puisse tirer des conclusions hâtives d'une expérimentation : si on capte peu de conflits, c'est parce que la caméra piéton aura joué son rôle ! La conclusion que pourrait tirer FO c'est qu'il n'y a finalement pas tant de cas de conflits ou d'agressions verbales envers les agents de l'OFB.

FO exprime enfin les faibles probabilités de captation d'images sur une expérimentation qui concernerait peu de personnels. A-t-on vraiment besoin d'une expérimentation pour objectiver le nombre de cas problématiques à l'OFB et en tirer les conclusions sur la nécessité de mettre en œuvre des moyens supplémentaires pour potentiellement faire baisser ce nombre ?

Le SNE relève que l'effet ne peut être immédiat. Le DG explique qu'une expérimentation prendrait au moins 2 ans et insiste à nouveau sur le fait que la caméra a vocation à protéger les agents.

*En commentaire hors séance, FO considère que c'est aux agents de décider s'ils doivent être protégés et de réfléchir à quelle serait la meilleure manière...*

Olivier THIBAUT conclut en réaffirmant qu'expliquer est un enjeu majeur et évoque une marteau-thérapie. La capacité à communiquer sur une base scientifique est primordiale !

## DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

Le PV du 15/10/2024 est adopté à l'unanimité.

### 1. Jours de fermeture 2025 et janvier 2026 (pour avis)

Comme chaque année, la direction nous propose des jours de fermeture de l'établissement (hors service de terrain) correspondant à des "ponts" pour "éviter des présences isolées sur site".

Les jours proposés sont le vendredi 30 mai 2025 (Ascension), le vendredi 26 décembre 2025 et le vendredi 2 janvier 2026.

FO dénonce le fait que ces dates ont été transmises comme validées aux correspondants RH, FO souligne le peu d'intérêt de les soumettre au vote dans ce cas. La DRH répond qu'il s'agit d'une erreur et qu'il aurait fallu communiquer avec prudence avant de revenir sur le sujet en séance en expliquant que le mail envoyé était conforme. *En commentaire hors séance FO n'a cependant pas évoqué de communication écrite...*

Pour répondre à la remarque FO sur le fait que le CSA puisse être une chambre d'enregistrement, le directeur général propose d'ajouter des jours supplémentaires. FO propose donc d'en enlever pour mesurer l'écoute consacrée à nos revendications en instance. *Comme d'habitude, la direction maintient le cap !*

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Contre	<b>CONTRE</b>	Abstention	Contre	Contre



#### La position de FO :

Comme chaque année FO s'oppose à ces jours de fermeture et préférerait que chacun puisse décider s'il va faire le pont ou non pour les week-end concernés.

### 2. Prolongation de l'expérimentation des astreintes (pour avis)

Comme l'établissement n'a pas été capable de fournir les données à la date initialement prévue (septembre 2024) et n'en est toujours pas capable aujourd'hui, il est donc proposé de repousser l'expérimentation jusqu'à début 2025. Il est aussi proposé une solution dans les services où il n'y a que 2 encadrants (une dizaine) avec le recours à un autre agent désigné.

La direction indique que l'expérimentation précédente a dévoilé une saisonnalité dans l'utilisation du dispositif. Les règles ont été rappelées à l'occasion des bimestrielles police. Il fallait aussi un suivi plus précis, et prendre en compte les effectifs d'encadrement pour assurer les astreintes de décision.

*En commentaire hors séance, les OS avaient déjà alerté sur ce point lors de la mise en place. La direction semble donc réinventer les évidences qu'elle n'a pas su entendre...*

Le DG propose finalement de se donner plus de temps pour faire le bilan sereinement et veut aussi parler de la charge de travail.

FO est conscient de la difficulté de pouvoir objectiver la situation sur une période trop courte et consent que la programmation 2025 doit permettre d'utiliser le dispositif sur toute la programmation annuelle.

Le DG s'engage à faire un GT début 2025 pour traiter le sujet en CSA de juin et adapter la mise en place du travail ou astreinte les week-ends et jours fériés à partir du 1er janvier 2026.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Pour	<b>POUR</b>	Pour	Abstention	Contre



### La position de FO :

Il n'y a pas vraiment de raison de s'opposer à cette prolongation puisqu'aucune conclusion ne peut être tirée aujourd'hui.

### 3. Rapport social unique pour les années 2021, 2022 et 2023 (pour information)

Deux groupes de travail ont eu lieu au mois de novembre mais de nouvelles données nous ont été communiquées depuis. Le rapport compte désormais 196 pages que nous n'avons pas forcément eu le temps de décortiquer en quelques jours.

La DRH justifie la prise en compte exceptionnelle de 3 années dans ce rapport. 189 indicateurs sont prévus par la réglementation RSU et 87 % sont aujourd'hui partiellement conformes. Les indicateurs manquants ne sont pas forcément disponibles mais la DRH a essayé d'apporter des éléments similaires. Le tableau des indicateurs manquant sera communiqué aux représentants du personnel mais ne peut être intégré au rapport car il a vocation à être diffusé largement.

FO et le SNE évoquent des délais trop courts pour valider un document maintenant alors que des nouveautés substantielles ont été apportées dernièrement.

FO souligne qu'il y avait la possibilité de faire des tableaux comparatifs sur les 3 années mais reste conscient de la charge de travail supplémentaire.

FO constate qu'il manque des éléments dans le point 7 (organisation du travail et temps de travail qui n'a pas été présenté en GT) :

- les congés perdus
- les heures écartées (heures supplémentaires non payées ni récupérées)
- les chiffres sur les CDIisations
- les infos sur l'ancienneté des agents
- celles sur les restructurations et réorganisations

Le DG se positionne dans une démarche d'amélioration continue et propose de rajouter les points sur lesquels les tableaux ne sont pas compréhensibles. Il salue le travail qui a été fait.

#### Analyse de quelques chiffres :

Pour les emplois à l'OFB, les chiffres indiquent une augmentation du plafond d'emploi mais 57 VSC (volontaires en service civique) ont été comptabilisés en 2022 alors qu'ils ne l'étaient pas en 2021. De même, les chiffres tiennent compte de l'intégration des personnels des labos d'hydrobiologie en 2023.

Le nombre de postes vacants a presque doublé passant de 265 en 2021 à 446 en 2024.

Par ailleurs, on peut noter une précarisation des emplois car le nombre de CDD est passé de 112 en 2021 à 253 en 2023. Pour les départs, la tendance est à l'inverse : il y a en moyenne 60 départs en retraite par an. Par contre, les départs de fonctionnaire augmentent de 10 par an. Pour les fins de détachement les chiffres ont doublé en 3 ans.

	2021		2022		2023	
	Départs	Entrées	Départs	Entrées	Départs	Entrées
Fonctionnaires	115	68	127	68	135	201 (dont Labos et concours TE)
CDD	10	69	15	119	24	94
CDI	28	5	30	2	25	5

Tableau succinct des entrées et sorties de l'établissement

FO souhaiterait que l'on puisse avoir l'évolution du nombre de CDD, parmi les inspecteurs de l'environnement. FO demande un audit des fonctions support depuis plus de trois ans : il serait donc intéressant de pouvoir évaluer le turn over dans les fonctions support car les chiffres fournis n'en donnent qu'une vague idée.



**La position de FO :**

FO demandera à ce que le RSU 2024 puisse présenter les chiffres des recrutements et des départs par grande direction de l'établissement. Pas sûr qu'on nous donne les moyens de dénoncer ce qui pourrait fâcher...

**4. Chantiers 2025 et ultérieurs (pour information)**

Un tableau nous présente les grandes révolutions de l'établissement :

- la raison d'être
- la création d'une inspection générale
- un nouvel outil de gestion du temps et des évolutions ITT (pas forcément à notre avantage)
- l'attractivité et les mobilités
- l'évolution du quasi statut
- ...

Le SNE demande une instruction montagne et hyperbare plutôt que la mise en place des fiches réflexes et un protocole ou un plan d'action sur le droit à la déconnexion à la place des fiches prévues par l'établissement. Une autre demande est faite sur l'orientation générale relative à la paye.

FO n'est pas en accord avec la mise en place d'instructions plus nombreuses, comme évoqué dans sa déclaration liminaire et cite l'exemple des départements de montagne, dont les agents n'expriment aucun

besoin de la mise en œuvre d'une instruction. FO déplore que certains chantiers ne figurent pas dans ce tableau :

- **la subrogation** : mise en application obligatoire du décret du 1er juillet 2024
- la mise en conformité de la **note RIFSEEP hors ATE-TE** avec les dispositions ministérielles
- la mise à jour de la note DGDR sur **l'indemnité de risques pour les contractuels de catégorie B** (inspecteurs de l'environnement).
- la mise en place d'une politique de gestion relative au **dispositif de retraite progressive** comme évoqué en CSA de février 2024

La DRH répond aux demandes : sur la discrimination, l'entrée accord n'a pas été envisagée pour alléger la charge de travail. Sur les articles 49 et 50 de l'arrêté 2020 (RSU et politique d'emploi), la DRH l'avait bien en tête puisque c'est réglementaire. Sur la subrogation et la suite du projet RenoIRH, la direction indique que cela n'a pas forcément vocation à être traité en CSA.



#### **La position de FO :**

De nouveaux chantiers arrivent constamment sans considération des demandes des OS. Alors que nous demandons la subrogation régulièrement en CSA depuis 5 ans, on nous explique maintenant que comme c'est devenu réglementaire, il n'y a pas besoin de le traiter en CSA...

## **5. Suivi des avis (pour information)**

Le tableau habituel du suivi des avis nous est présenté. Les représentants formulent l'incompréhension de voir des sujets "clos" alors que les chantiers sont toujours en cours. C'est par exemple le cas de la PRS (prime de restructuration de service) ou la revalorisation des indemnités de dimanche ou jours fériés.

Pour la PRS, le DG conçoit que les personnels qui n'ont pas eu de réponse doivent en avoir. La DG demande à ce que les OS fassent le retour sur les refus.

## **6. POINTS DIVERS**

- **Atteintes sur les personnes et les biens par les syndicats agricoles :**

Sujet traité en préambule

- **Budget et effectifs 2025 :**

La direction nous transmet en direct un tableau des effectifs en SD et dans les directions régionales en 2020 et 2024 pour répondre à une demande de l'UNSA mais ça ne répond en rien à une interrogation sur 2025.

- **Organisation du concours de TSE**

FO a interpellé le directeur général sur les incohérences de décisions entre le concours 2023 et 2024 : Des candidats n'ayant pas l'ancienneté requise, telle que définie par l'établissement (soit au premier jour des épreuves), ont été autorisés à concourir en 2023 et ont été admis au concours. D'autres agents ayant l'ancienneté ont donc été relégués en fin de liste, perdant ainsi le bénéfice du concours.

Les conditions pour concourir en 2024 sont les mêmes qu'initialement prévues en 2023, à savoir que l'ancienneté nécessaire est prise en compte au premier jour des épreuves et non au 1er janvier de l'année du concours comme permis à certains candidats l'année dernière.

La DRH explique que le ministère a confirmé son analyse pour prendre en compte le premier jour des épreuves (comme prévu par le code général de la fonction publique, même si c'est contradictoire avec le référé de l'année dernière). La DRH n'est finalement pas en mesure de savoir si les candidatures ont été vérifiées avant ou après les épreuves écrites et il semble y avoir des exemples qui permettent les 2 possibilités. La direction n'a donc pas vraiment tiré de conclusions de la mauvaise expérience de 2023...

- **Gestion des arrêts maladie (question FO) :**

FO évoque des exemples d'arrêts maladie longue durée pour lesquels les retenues sur salaires sont intervenues tardivement, sans prévenir les agents, alors que les déclarations d'arrêts n'ont pas été traitées dans des délais raisonnables par la DRH. Les agents n'ont donc pas touché les indemnités journalières de la part de la sécu mais l'établissement récupère un trop perçu sans avoir avertis les personnels...

La mise en place de la subrogation, demandée par FO depuis l'OFB aurait pu éviter les désagréments aux agents qui se retrouvent à demi traitement sans les IJ ou sans possibilité de faire intervenir la prévoyance.

La DRH répond que les agents concernés (pour les arrêts intervenus jusqu'au 31 août) ont reçu un message et un entretien est proposé. Les 2 personnes concernées par le signalement ont été reçues.

Pour les personnes qui seraient concernées sur la période du deuxième semestre, elles recevront un mail également.

La DRH n'est pas à jour des saisies mais nous assure que les prélèvements des IJ ne sont pas faits tant que l'arrêt maladie n'a pas été signalé au régime général. Le procès est en cours de révision.

- **Problèmes de paye non résolus depuis janvier 2024 (question FO) :**

FO dénonce des erreurs de paye ou des erreurs sur le montant des cotisations et s'interroge sur les futurs prélèvements de la complémentaire santé ALAN. La CGT évoque aussi des trop perçus prélevés en début de mois sans aucune information aux agents.

La DRH nous informe qu'une séquence de lecture des bulletins a été faite et indique qu'un webinaire agent peut être organisé si nécessaire. Le SNE évoque la mention faite au recto sur les explications qui devraient figurer au verso alors que nos bulletins n'ont pas de verso !!

- **Gestion des fins de contrat (question FO) :**

FO dénonce le non-respect des délais de prévenance pour les fins de contrats et les grosses difficultés à obtenir les attestations de fin de contrat. FO regrette que malgré des alertes ou demandes anticipées et répétées des services ou directions régionales, certains agents dépassent leur fin de contrat avant d'avoir confirmation du renouvellement par la direction. La situation est humainement délicate pour les agents mais aussi pour les responsables hiérarchiques qui ont fait le job mais sans réponses...

La DRH explique qu'un nouveau chef d'unité devrait arriver en janvier 2025. Le niveau de charge est important dans l'unité concernée et la DRH est en train de revoir les processus. La DRH demande à être alertée dans les cas particuliers. *Commentaire hors séance : C'est tout de même incroyable d'entendre qu'il faut alerter la DRH alors que les services le font mais n'ont trop souvent pas de réponse !*

La DRH évoque la nécessaire fluidification avec le contrôleur budgétaire. Les équipes sont actuellement mobilisées pour la bascule des Parc Nationaux. La loi de transformation de la fonction publique impose une republication des postes, même en cas de renouvellement.

## A RETENIR DE CE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

- Sur la crise agricole : tout ira bien mieux quand nous aurons le port discret de l'arme, les caméras piétons et l'inspection générale ???
- Les jours de fermeture sont imposés, mais c'est finalement comme le reste !
- Sur les astreintes, on pouvait s'attendre à un manque de données au vu des pourcentages d'utilisation en fonction des effectifs.
- Sur le RSU, malgré le gros travail réalisé on pouvait aussi s'attendre à ce qu'il y ait finalement peu d'éléments de comparaison. C'est bien le jeu de l'administration de changer souvent les règles pour qu'on ne puisse pas vraiment tirer de conclusions d'une année sur l'autre. L'exercice est tout aussi complexe que comparer les prestations de plusieurs mutuelles...
- Sur les grands chantiers, la direction arrive toujours avec de nouveaux projets qui n'étaient pas prévus initialement et repousse les chantiers qui peuvent être à l'avantage des agents !
- Sur la gestion catastrophique des payes, des arrêts maladie et des fins de contrats, qui illustre la crise profonde et durable qui touche la DRH, il y a toujours des justifications, pour faire bonne figure en instance, mais les changements tardent à venir malgré nos alertes depuis déjà bien trop longtemps.

### Vos représentants FO au CSA

- **Titulaires FO :**
  - Benoît PRADAL (SNAPE-FO),
  - Fabrice MORIZUR (SNP2E-FO)
- **Suppléants FO :**
  - Paul-Émilien TOUCRY (SNAPE-FO)
  - Sophie LE NAER-PANAU (SNP2E-FO)

### CONTACT

Pour les ATE / TE : [snape-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snape-fo@ofb.gouv.fr)  
Pour les ITPE : [snitpect-fo@ofb.gouv.fr](mailto:snitpect-fo@ofb.gouv.fr)  
Pour les IAE : [sniae-fo@ofb.gouv.fr](mailto:sniae-fo@ofb.gouv.fr)  
Pour les autres personnels : [fo@ofb.gouv.fr](mailto:fo@ofb.gouv.fr)