

Le 15 octobre 2024

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Déclaration liminaire de la séance du 15 octobre 2024

Déclaration liminaire

Monsieur le président,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour débattre des sujets que vous jugez structurants et importants pour l'établissement : la déontologie, comme si c'était une nouveauté, la raison d'être de l'établissement, comme si on en avait besoin presque 5 ans après la création de notre établissement, le rapport de la cour des comptes et la réponse de l'établissement pour justifier d'une bonne prise en compte des recommandations, le bilan de la mise en oeuvre des astreintes en 2023 sans que nous n'ayons de conclusions sur la nécessité de pérenniser, intensifier ou abandonner le dispositif.

FO considère qu'il y a d'autres sujets sur lesquels l'établissement devrait porter son intérêt et mettre en oeuvre des actions de toute urgence : citons par exemple l'attractivité des emplois, la perte de motivation des agents et la fuite de bon nombre de personnels qui ne se retrouvent plus dans cet établissement dont la seule ambition semble désormais de répondre aux doléances des lobbies.

Nous allons ainsi parler aujourd'hui de formation pour ne pas avoir à traiter le sujet des recrutements et d'une politique d'établissement adéquate ; nous allons traiter de la raison d'être pour esquisser les raisons du mal être, nous allons traiter de la déontologie pour tenter de satisfaire les lobbies agricoles, et enfin nous allons traiter de la formation pour dire à quel point nous avons fait des progrès sans jamais nous préoccuper des effets attendus...

Malgré toute l'énergie que vous mettez à vous congratuler de réussites, votre établissement dysfonctionne :

- Les agents n'ont pas de réponse quand ils posent les questions. C'est par exemple le cas pour les fins de contrats dont l'établissement ne respecte pas les conditions qu'il a lui-même fixées. Certains agents arrivent ainsi en fin de contrat sans avoir été informés de leur renouvellement ! D'autres rencontrent les plus grandes difficultés à obtenir les documents indispensables pour effectuer leur inscription à France Travail.
- Les différences de statuts créent de fortes inégalités dont vous semblez vous satisfaire. Si les différences de profils et d'expériences peuvent être positives, il vous appartient de recruter les inspecteurs de l'environnement, avec la même variété, sur le statut de TE qui est la particularité de cet établissement et qui devrait en faire sa force. Le mode de recrutement choisi par l'établissement en fait aujourd'hui une faiblesse. Vous refusez la possibilité d'intégrer les agents en PNA sur le corps des TE lorsqu'ils ont fait leur preuves et vous maintenez une période d'essai de 6 ans pour les contractuels. Est-ce ça l'attractivité et la reconnaissance que vous proposez ?
- Bon nombre d'agents sont particulièrement inquiets de ce qui se profile avec ALAN. Certes, vous allez pouvoir botter en touche en prétextant que c'est le ministère qui gère et que vous n'avez aucun pouvoir pour répondre aux inquiétudes des agents.

Alors mettez votre énergie là où vous avez le pouvoir :

- le pouvoir d'organiser des recrutements par concours plus nombreux et sous contrat précaires moins nombreux,
- le pouvoir de leur donner des conditions de rémunération plus justes et équilibrées,
- le pouvoir de motiver les personnels en leur donnant de meilleures perspectives, par exemple en ayant recours à l'intégration sur corps des TE, plutôt qu'en PNA ou encore en réduisant les périodes de CDD à 3 ans avant CDI.
- le pouvoir de réduire le plan de charge des personnels,
- le pouvoir de simplifier le travail de tous au lieu de le complexifier,
- le pouvoir de rendre les lignes directrices de gestion mobilité compatibles avec l'arrêté ministériel sur les durées minimales et de ne pas bloquer les agents pendant 3 ans au delà de leur premier poste,
- le pouvoir de donner plus de transparence sur les promotions
- le pouvoir de mettre en place l'audit sur les fonctions support que nous demandons depuis plus de 3 ans,
- le pouvoir, enfin, de redonner du sens à l'action des agents en leur accordant votre confiance : votre instruction déontologie est le meilleur exemple de cette absence de confiance et particulièrement vis à vis des inspecteurs de l'environnement en services départementaux.

Redonnez donc confiance et autonomie aux personnels plutôt que leur imposer du cadrage et de la complexité avec des instructions toujours plus nombreuses et futiles. Développez encore les moyens donnés à la formation, y compris pour un management plus respectueux et plus humain. Favorisez l'attractivité des postes en rendant les emplois moins précaires. Valorisez les expériences en octroyant de meilleures conditions de rémunération ou statutaires lorsque vous en avez l'opportunité. L'établissement et ses personnels ne s'en porteront que mieux !

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

Pour les ITPE : snitpect-fo@ofb.gouv.fr

Pour les IAE : sniae-fo@ofb.gouv.fr

Pour les autres personnels : fo@ofb.gouv.fr