



# Compte-rendu CGT-Environnement

## Comité Technique de l'AFB du 14 février 2019

Vincennes, de 10h à 13h30

### Ordre-du-jour :

Sujets	Vote ou information	Résultat du vote
1. Procès-verbaux : CT du 16 février 2018 et 7 mars 2018	Pour avis	Favorable unanime
2. Projet d'établissement	Pour information	<i>Pas de vote</i>
3. Contrat d'objectifs et performances	Pour avis	Défavorable unanime
4. Agence Régionale pour la Biodiversité Normandie	Pour avis	4 pour (Sne), 6 contre (FO et CGT)
5. Agence Régionale pour la Biodiversité Bourgogne Franche-Comté	Pour information	<i>Pas de vote</i>

### Points divers :

- demandés par Sne-FSU : télétravail, prime de restructuration
- demandé par FO : traitement des agents en détachement
- demandés par FO et CGT : majoration Outre-mer pour les agents contractuels
- demandés par CGT : promotions des agents contractuels sous quasi-statut, politique de restauration, garanties accordées aux personnels à la création de l'OFB

### Présents :

C. Aubel (DG) et C. Gratton (DRH) représentent l'administration.

10 représentants des personnels y assistent (sur 10 sièges au CT) : Sne-FSU : 4 ; FO-C&D et Snape-FO : 4 ; CGT Environnement : 2

## 1 Procès-verbaux des CT du 16 février 2018 et 7 mars 2018

Pour mémoire, ces 2 réunions rapprochées du CT ont été causées par les votes unanimement défavorables des représentants du personnel sur la convention de rattachement à l'AFB des Parcs nationaux et sur l'organisation du PNM de Martinique, ainsi que par leur exigence d'un avis préalable du CSHCT sur les réorganisations internes : Département systèmes d'information (DSI), Département finances, contrats et logistique (DFCL), Département ressources humaines (DRH), Direction recherche, expertise et développement des compétences (DREC). Ces reports de votes ont été motivés par les risques de conséquences néfastes pour certains des agents concernés.

Nous demandons une fois de plus que les projets de PV soient transmis plus rapidement, afin d'être validés à la réunion suivante et non un an après comme c'est encore le cas ici.

Sur le rattachement des parcs nationaux, nous demandons si la réunion de concertation entre la DEB, l'AFB et les OS a eu lieu en 2018 et quand aura lieu la prochaine réunion, la DEB s'étant engagée à faire un point une fois par an. L'administration nous informe que cette réunion a bien eu lieu en 2018, mais que seuls les représentants des personnels des Parcs y étaient conviés. La date de la réunion de 2019 n'est pas encore connue. **Nous dénonçons cette concertation partielle et demanderons à ce que les représentants des OS de l'AFB participent aussi à ces points annuels.**

Nous nous étonnons que le PV indique que « *l'AFB n'a pas connaissance du détail des effectifs des parcs car ils sont indépendants* ». En effet, l'AFB assure la paie de ces quelques 800 agents ... La DRH répond que ses services ne connaissent pas le détail des statuts des agents des parcs ... ce qui semble incohérent, car alors comment calculer la rémunération qui est due à chacun ? Nous demandons plusieurs modifications pour rectifier des rendus approximatifs des interventions des représentants syndicaux. Moyennant ces corrections, nous validons les 2 PV.

**Vote** : favorable unanime

## **2 Projet d'établissement (PE), pour information**

Avec Céline Goupil, cheffe de ce projet.

Document de séance : diaporama « **Projet d'établissement - janvier 2019** » de 48 pages, abondamment illustré de jolis petits dessins.

FO demande à qui s'adresse ce diaporama sur le PE, avec son format à petits dessins souvent peu explicites. Le mode projet et certaines autres notions sont sans rapport avec beaucoup des métiers de l'AFB, donc des exemples concrets seraient nécessaires pour comprendre quels métiers seront concernés et de quelle manière.

Réponse du DG : c'est le format diffusé au second séminaire des managers (22-23 janvier 2019), après retours critiques lors du 1<sup>er</sup> (15-16 janvier), pris en compte pour ne pas sonner trop technocratique (en lien avec le prestataire). Améliorations encore en cours, vers un format abrégé, illustré comme le diaporama, pour tous les agents. Il y aura aussi un *flyer*, pour les agents les plus pressés, et même une déclinaison en vidéo pour le public extérieur. Le document de base (80 pages environ) sera disponible, uniquement sur l'intranet. Pour le DG, la méthode de déploiement est plus importante que le document lui-même, avec notamment l'axe 5 sur un management plus participatif (demande perçue de fonctionnement moins hiérarchique).

Nous énonçons **nos principaux points de désaccord et d'alerte** sur ce document :

- petits dessins sympathiques mais souvent bêtifiant : mieux vaut qu'il y ait plusieurs formats à l'arrivée, dont une version pour qui veut comprendre l'évolution du travail, aller plus loin que l'exercice de com' destiné à promouvoir des valeurs censées faire l'unanimité à l'AFB ... ;
- le mode réseaux et le mode projet sont présentés comme « la » solution, mais ce n'est pas le cas pour tous les métiers et de plus, le temps que les agents pourront y consacrer sera restreint, voire minime. La pénurie d'ETP restera une contrainte prépondérante ;
- telle que présentée, la dichotomie manager / collaborateur est dangereuse, notamment car elle sous-entend des *managers* interchangeables, sans ancrage métier : l'inverse de ce qu'il faut pour un bon fonctionnement, du point de vue technique et humain. Le PE semble oublier que de nombreux agents ont à la fois des missions techniques et d'encadrement, par exemple les chefs de SD. D'autre part, nous redisons que le caractère hiérarchique demeure, masqué sous une présentation « participative-branchée » ;

- la recherche « d'influence » auprès du public ou d'organismes pour promouvoir la biodiversité est présentée comme du *lobbying* pur, sans base technique métier : vise-t-on la démonstration ou uniquement des méthodes de marketing publicitaire et politique *via* la séduction ? On se croirait dans une entreprise commerciale, pas dans un établissement public à vocation technique ;
- il n'est jamais question d'établissement public ni de missions de service public, et le vocabulaire est celui du management privé, visiblement dû au prestataire : en conséquence, le document opère un brouillage des valeurs du public / du privé qui est déroutant, ces valeurs ayant pour nous du sens ;
- enfin, la « *raison d'être atemporelle*<sup>1</sup> » pose problème. En formuler une est un risque en soi (décalage possible avec ce que les agents ont en tête ; procès en partisanerie par des tiers et lobbies hostiles). Sa formulation sociétale et ambiguë n'arrange rien : on retrouve l'impression d'une visée *lobbyiste* qui n'est pas notre culture, et qui se substituerait à la compétence technique, scientifique, juridique.

**Le DG répond sur ces points** mais ne nous convainc pas en disant que :

- il a entendu beaucoup d'agents se plaindre de managers trop hiérarchiques, donc la posture participative /de facilitateur lui semble à promouvoir ;
- sur le fonctionnement en réseaux, le PE part du constat de collègues se plaignant d'être isolés dans leur domaine technique (ce point-ci vient bien des remontées internes) ;
- sur l'influence, le DG prend l'exemple de la communication autour de la continuité écologique des rivières, avec la récente bataille médiatique gagnée selon lui par Hydrauxois<sup>2</sup>. Nous rétorquons que le défaut de l'AFB est de ne pas avoir pu dégager l'énergie au moins équivalente à celle de cet organisme, qui dispose d'un bon rédacteur, menteur à temps partiel et webmaster compétent. Mais à la différence des *lobbies* économiques, la posture de l'AFB doit reposer d'abord sur une expertise technique et juridique : réfutation suivie de faire savoir, et non uniquement publicité.

Nous demandons enfin si le PE définitif sera soumis au CT pour avis. L'administration a l'air de considérer que non. **Mais nous soulignons que ce PE a une influence sur l'organisation, donc nous souhaitons qu'il fasse l'objet d'un vote du CT (avant celui du CA, prévu le 5 mars 2019).**

### 3 Contrat d'objectifs et performances (pour avis)

Document de séance : **Avant-projet de contrat d'objectifs et de performance de l'Agence française pour la biodiversité. Version 1/02/19.** 33 p + tableau des indicateurs (7 p) + tableau croisant objectifs stratégiques et objectifs opérationnels (8 p) + tableau résumant les modifications apportées suite à divers retours<sup>3</sup> (2 p). Document modifié par rapport à la version présentée au CT du 16/11/2018).

---

<sup>1</sup> « contribuer à faire évoluer nos modèles de société pour donner toute sa place à la biodiversité dans les décisions et les actions individuelles et collectives »

<sup>2</sup> Association dotée d'un site Internet pour défendre la politique de la continuité écologique des cours d'eau et fournissant en arguments plus ou moins valables les propriétaires d'anciens moulins

<sup>3</sup> Suite aux observations formulées par les instances de gouvernance et de dialogue de l'Agence (Conseil d'administration, Comités d'orientation, Comité technique) et les instances nationales (Comité national de la biodiversité, Comité national de l'eau, Conseil national de la mer et des littoraux), les Agences de l'eau et le Ministère.

Le premier défaut de fond que nous soulignons, comme FO, est qu'il liste un grand nombre de tâches sans mettre en face les moyens humains nécessaires. Le DG nous répond que la question des moyens n'est pas traitée dans le format COP, mais dans la feuille de route qui sera élaborée avec le Ministère. Nous pointons le risque de submerger les agents et de disperser leur travail sur des tâches trop diverses, à force de dire "oui" à toutes les nouvelles missions demandées par la tutelle. Le DG nous assure avoir écarté des demandes du MTES qui semblaient irréalistes, en reconnaissant que tout ce qui reste ne sera pas facile à réaliser<sup>4</sup>. Il est donc clair que des services et des agents seront en difficulté vu les ambitions affichées dans la cinquantaine d'objectifs du COP<sup>5</sup>. Ont notamment été cités les parcs naturels marins pour la mise en œuvre de leurs plans de gestion et des Docob Natura 2000 (objectifs opérationnels oo 2.2 et 2.4).

Le caractère partiel de plusieurs indicateurs vis-à-vis de l'objectif opérationnel correspondant est souligné par nous et d'autres OS. Le DG répond par le besoin de faisabilité et de pragmatisme, pour ces indicateurs valables uniquement en 2019 et 2020 (fusion en OFB oblige.)

Un paragraphe commun avec le COP de l'ONCFS a été ajouté par le MTES dans le chapitre dédié à la préfiguration de l'OFB (oo 9.2). Il a aussi été inséré dans ce chapitre que « *les deux établissements mènent conjointement un maximum d'actions conjointes en 2019* ». *NdR : cette disposition se traduit déjà par des consignes aux agents très différentes d'une direction régionale de l'AFB à une autre, ce qui commence à générer de l'anxiété et des tensions dans certains services.*

Outre ces remarques de fond, nous formulons plusieurs interrogations :

- sur la prise en charge d'une partie de la police administrative des DDT par l'AFB (oo 3.1) ? Le DG dément tout glissement de ce genre, le MTES lui-même n'étant pas demandeur. Nous demandons donc à remplacer « *appui technique dans l'instruction des dossiers* » par « *avis techniques en appui à l'instruction....* » ;
- sur l'absence d'indicateurs relatifs aux avis techniques. Réponse du DG : en effet, mais cela a été décidé avec les directeurs concernés, faute d'indicateur simple ;
- sur la nature de l'appui de l'AFB au montage des projets par les ARB : il sera bien financier et pas humain et portera sur des actions distinctes de nos métiers en services territoriaux (oo 4.3) ;
- sur les indicateurs concernant les référentiels et outils en appui aux politiques « eau & biodiversité », les outils d'évaluation écologique prévus ne portent que sur les milieux d'eau douce et pas sur les milieux marins (oo 6.2). DG : ce travail sur la DCSMM est moins avancé que sur la DCE et les indicateurs portent sur 2019-2020. Nous lui signalons que de nombreux travaux de ce type sont aussi en cours dans le domaine de la biodiversité marine et que les réalisations des agents impliqués doivent aussi être reconnues ;
- les moyens humains de l'AFB pour les aires marines et terrestres éducatives et donc la faisabilité de 500 aires à la fin 2022 (objectif du Plan Biodiversité) ? Réponse : pas d'ETP de l'AFB requis, sauf

---

<sup>4</sup> Suite à la feuille de route 2017 (FdR 2017), un courrier de la DEB du 4 mars 2018 tient lieu de FdR 2018 : il dit que tous les sujets doivent être poursuivis en 2018, reliste et insiste sur certains sujets de la FdR 2017 et ajoute 19 nouveaux sujets pour 2018 ! Compte tenu de ceci, on peut avoir des doutes sur la capacité de l'AFB à écartier de nouveaux thèmes voulus par la tutelle. Voir <https://intranet.afbiodiversite.fr/feuille-de-route>

<sup>5</sup> On rappelle que *cop* veut dire flic en anglais

partiellement dans le cas de parcs naturels marins ; cela reposera donc sur les collectivités, l'Education nationale...etc. (oo 7.1).

*NdR : le DG omet de préciser que le déploiement des 500 aires éducatives est coordonné par seulement 2 agents du département « mobilisation citoyenne ». Doit-on baser le « projet phare » de l'Agence en termes de sensibilisation uniquement sur la bonne volonté et les compétences de partenaires locaux ?*

- les liens entre biodiversité et économie : nous ne croyons pas à l'effet de la « *responsabilité sociale des entreprises, des bonnes pratiques* »...etc. (oo 7.4) et questionnons le lien entre cet oo et les modalités d'action plus fiables que sont la réglementation et au second rang, l'incitation financière, qui sont les outils normaux de la force publique. Promouvoir, vendre la biodiversité aux acteurs économiques est du ressort d'ONG et semble pour le moins naïf. Le DG se dit en désaccord avec la CGT-Environnement et déclare qu'il faudrait qu'on prenne 2 heures pour en discuter ;

- ce qui change vraiment dans la gestion d'Ecophyto par l'AFB (oo 8.2) ? Réponse : la prise en charge du volet national devrait permettre une meilleure sélection des dossiers, plus transparente (*NdR : moins complaisante ?*) ;

- le niveau de prise en compte de « *l'écoute des parties prenantes et des citoyens* » comme « *critère de performance et de pilotage* » de l'AFB (et ensuite de l'OFB ; oo 9.1). Comme nous le pensions, cela va au-delà de leur présence dans le CA et les comités d'orientation. La question reste donc entière et cette modalité floue dépasse bien la direction ordinaire d'un EP par ses instances officielles. A suivre...

**Vote : unanimité contre.** Nous motivons notre vote : liste à la Prévert qui charge la barque, celle-ci menaçant de couler. Ce vote implique un nouvel avis du CT, mais comme la rédaction du COP ne changera pas (*dixit* le DG), une consultation électronique est décidée, au lieu d'une nouvelle convocation.

## 4 Agence Régionale pour la Biodiversité Normandie (pour avis)

Présentation avec diaporama par le DR Normandie - Hauts de France, Olivier Fauriel.

Cette Agence de Normandie pour la biodiversité et le développement durable (ANBDD) prendra la forme d'un GIP associant un grand nombre de collectivités et d'organisme, dont l'UNICEM (extracteurs de matériaux de construction) et la SAUR (épuration / distribution d'eau). Elle disposera d'une liste de missions standard, conformes à celle des autres ARB, mais avec une organisation bicéphale traitant d'un côté de la biodiversité et de l'autre du DD. Son budget annuel de fonctionnement sera d'un million d'euros (hors projets, ces derniers rajoutant un autre million), dont une contribution financière de la part de l'AFB de 300 k€/an. Le GIP disposera de 21 employés, dont seulement 4 créations de postes nouveaux.

Nous soulignons que le DD est parfois contraire à la préservation de la biodiversité, comme dans le cas des deux projets de parcs éoliens en mer au large des côtes normandes, à Fécamp et Courseulles-sur-Mer. Dans certains cas, seule la décroissance des activités humaines est compatible avec le bon état d'un écosystème. Nous demandons comment cela sera géré dans cette ANBDD. Réponse à côté d'O. Fauriel, qui semble chercher à noyer le poisson (sinon la biodiversité) : l'agence interviendra peu en mer et n'aura pas de mission de police administrative. Rien sur de possibles conflits entre des

objectifs de « développement durable » et la biodiversité. Mais il sera vigilant aux tentatives de *greenwashing* (ouf !).

**Vote : 4 pour** (Sne-FSU) et **6 contre** (CGT, FO-C&D et Snape-FO).

## **5 Agence Régionale pour la Biodiversité Bourgogne Franche-Comté (pour information)**

Ce projet ne passe que pour information au CT en raison de la nature juridique de cette future ARB : un EPCE<sup>6</sup>. Brève présentation orale de la Délégué inter-régionale, A.-L. Borderelle.

Cette ARB emploiera 10 personnes, dont 6 nouveaux postes. A terme, ils seront tous installés à Besançon, à la demande de son maire. Liste de missions standard de toute bonne ARB. La contribution financière de l'AFB sera de 300 k€/an, plus d'éventuelles subventions pour des « actions ponctuelles ». Le budget total « hors projets » sera à terme de 750 k/an. Deux agents de l'AFB figureront parmi les 30 membres du CA, sans compter la participation au comité d'orientation (consultatif). Parmi les membres du CA, on trouve aussi un représentant de la fédération régionale de chasse et un pour la pêche. Le DG considère que cette composition est bien représentative des acteurs économiques de cette région. Mais cela laisse présager des priorités qui seront données à cette ARB par son CA.

*NdR : l'Etat, dont l'AFB, ne disposera que de 20% des sièges au CA, tandis que l'AFB financera près de 50% du fonctionnement. Difficile de ne pas y voir un chèque en blanc offert par l'AFB aux lobbies économiques et associatifs du territoire...*

## **6 Points divers**

- **télétravail** : le Sne-FSU demande d'augmenter le maximum de 5 à 10 jours par mois.

La DRH rappelle que le bilan réalisé fin 2018 montre que le nombre moyen de jours utilisés n'est que de 2,5 jours par mois. Elle souhaite donc entendre les arguments justifiant cette demande.

Le Sne-FSU explique que le plafond de 5 jours est limitant pour les agents du pôle de Montpellier/Pérors. Grâce au télétravail, certains évitent de longs trajets et travaillent très efficacement depuis leur domicile.

Le DG indique qu'il ne peut prendre seul une telle décision et doit d'abord la soumettre au Comité des Directeurs. Il propose d'attendre la création de l'OFB pour redébattre du télétravail, d'autant plus que cette demande n'émane que de quelques agents. Le Sne-FSU conteste et rappelle qu'il réitère cette demande depuis plusieurs réunions du CT.

- **possibilité de passer en intégration sur corps pour les détachés**

Les agents détachés ont été renouvelés en détachement sur corps pour une durée de 3 ans, bien que la direction de l'AFB aurait pu demander leur intégration définitive en PNA (position normale

---

<sup>6</sup> Le DG avoue ne pas comprendre pourquoi la création d'un EPCE n'est pas soumise au vote du CT : une bizarrerie issue de la Loi Biodiversité.

d'activité). La DRH explique que ces agents pourront obtenir de droit leur intégration à l'établissement au bout de 5 ans en détachement sur corps. A l'ONCFS, hormis les ATE/TE qui sont en PNA, la plupart des autres agents sont en détachement sur contrat. Elle nous demande de patienter jusqu'à la fusion dans l'OFB pour faire converger les règles de gestion des agents détachés. FO réagit en rappelant qu'en menant une double carrière, les agents détachés sur contrat sont souvent oubliés lors des CAP pour les avancements de carrière.

- **majoration Outre-mer pour les agents contractuels**

Les agents contractuels de l'AFB régis par le quasi-statut de l'Environnement (QSE) sont les seuls à ne pas percevoir de majoration de leur rémunération au titre du coût de la vie en Outre-mer. Les autres établissements, ainsi que de nombreux services dépendant du MTES, accordent une prime de 40% de leur salaire à leurs agents basés dans les départements et collectivités d'Outre-mer. Les fonctionnaires de l'AFB perçoivent aussi cette majoration. Les OS dénoncent cette inégalité depuis la création de l'AFB. Elles ont remis ce sujet sur la table des négociations lors de la CCP ministérielle du 31 janvier 2019 et lors du CoSui de préfiguration de l'OFB du 8 février (voir les comptes-rendus de ces 2 réunions). Un collectif d'une vingtaine d'agents directement impactés a aussi adressé une lettre ouverte au DG de l'AFB fin janvier<sup>7</sup>.

La DRH explique que ses services n'ont pas trouvé de voie juridique autorisant à verser une prime non prévue dans le décret d'application du QSE. Les agents de l'ONCFS ont conservé cette prime car ils disposaient déjà d'un quasi-statut pour ses agents contractuels auparavant. Il faudra harmoniser cette gestion avant la création de l'OFB. Selon la DRH, seuls 7 agents sont concernés à l'AFB et une trentaine à l'ONCFS. **La DRH « oublie » juste tous les agents contractuels de l'AFB sur postes non-permanents, qui ne sont pas régis par le QSE mais rémunérés par équivalence. Nous avons ainsi identifié au moins 19 agents concernés à l'AFB.**

Nous demandons des écrits, dont l'analyse de la DAJ (Direction des affaires juridiques) du MTES, mais la DRH de l'AFB nous répond qu'elle ne l'a toujours pas reçue. La DRH pense que le « poids de l'historique » a permis à l'ONCFS, aux Parcs nationaux et aux services du Ministère à continuer à verser la majoration malgré l'absence de base juridique. Un avis qui augure mal de la poursuite du versement de cette prime dans ces établissements et de son application aux contractuels de l'AFB...

Le DG indique que seules deux issues paraissent envisageables, mais sont entre les mains du Ministère :

- modifier le décret d'application du QSE,
- modifier la note de cadrage ministérielle sur la gestion des agents relevant du QSE.

**Les éléments communiqués lors de la dernière CCPM indiquent que c'est plutôt le refus de l'agent comptable qui serait déterminant à l'AFB. Nous demandons l'analyse juridique réalisée par l'AFB concluant à l'impossibilité de verser cette majoration à ses agents contractuels.**

*NdR : la DRH l'adresse par e-mail en cours de CT aux représentants du personnel, sous la forme d'une synthèse. Tant les textes réglementaires cités que les jurisprudences mentionnées ne nous ont pas convaincus, l'impossibilité nous semblant relever d'une interprétation biaisée de la part de l'administration qui refuse de reconnaître son erreur. Nous continuons à penser que l'administration*

---

<sup>7</sup> nous l'avons diffusée à tous les membres de la CCPM

*cherche surtout à se protéger, en évitant tout risque de mise en cause par la Cour des Comptes, comme précédemment à l'Onema.*

**Pour nous, la direction de l'AFB refuse de faire le nécessaire pour attribuer la majoration aux contractuels, injustice poussant les agents concernés à déposer un recours au Tribunal Administratif pour iniquité de traitement. Le DG concède que les recours peuvent faire avancer les choses ... à bon entendeur !**

**Nous continuerons à nous battre pour que la majoration Outre-mer soit mise en place à l'AFB en 2019, sans attendre la création de l'OFB, avec un effet rétroactif à partir de début 2017. Nous exigeons que l'administration revoie sa note de gestion des contractuels et propose au Conseil d'administration de voter en ce sens. Notre direction doit faire cesser cette injustice criante.**

- **garanties accordées aux personnels à la création de l'OFB**

Nous rappelons que le document d'une page communiqué aux OS pour le CoSui du 8 février était indigent et inquiétant dans certaines formulations ambiguës. Les représentants du personnel de l'AFB et de l'ONCFS ont unanimement dénoncé la légèreté avec laquelle l'équipe de préfiguration semble considérer les inquiétudes légitimes des agents. Ils ont fini par quitter la réunion, devant le refus du préfigurateur à s'engager pour une véritable concertation sur ces garanties.

Le DG indique qu'il ne dispose d'aucun nouvel élément depuis le CoSui de la semaine précédente et que les discussions à ce sujet ne font que commencer. Le mécontentement des OS a bien été entendu par le préfigurateur et le Ministère.

La DRH annonce qu'un groupe d'échange sur les « chantiers sociaux » va être mis en place. Trois chantiers prioritaires sont identifiés : ATE/TE, détachés et contractuels sur quasi-statut. Un autre groupe d'échange portera sur l'accompagnement au changement. Elle propose que ces 2 sujets soient mis à l'ordre-du-jour du prochain CoSui. Ces groupes d'échanges seront commun à l'AFB et à l'ONCFS, avec des représentants des OS et de la DRH des 2 établissements, ainsi que de la DRH du Ministère et de la préfiguration.

**Côté CGT, nous sommes favorables à un travail technique et précis sur ces problèmes statutaires, en-dehors du CoSui, lequel doit se concentrer sur l'organisation et les missions du futur établissement, et leurs impacts sur les personnels. Les groupes d'échanges devront cependant rendre compte régulièrement de leurs avancées (ou non) au CoSui.**

- **promotions des agents contractuels sous quasi-statut**

Nous rappelons la préparation désastreuse des avancements 2018 et 2019 des agents contractuels de l'AFB : malgré les demandes répétées depuis fin 2017 par l'ensemble des représentants du personnel, l'administration a maintenu sa façon de faire, en ne nous transmettant que des informations minimalistes et en nous reléguant au rang de simple spectateur des classements décidés entre directeurs. En conséquence, les représentants ont dû boycotter la réunion préparatoire proposée par l'administration de l'AFB. Puis en CCP ministérielle, les représentants des personnels de l'ensemble des établissements ont refusé de voter sur les avancements proposés par l'administration, en partie à cause du manque de concertation au sein de l'AFB, qui compte le plus grand nombre d'agents contractuels. Face à ce *fiasco*, nous attendons de notre direction qu'elle réagisse en mettant en place les conditions d'une réelle concertation.

La DRH de l'AFB propose de traiter ce sujet dans le cadre du groupe d'échange « chantiers sociaux » de la préfiguration de l'AFB. Nous considérons que cette proposition n'est pas recevable pour au moins 3 raisons :



- le groupe d'échange en question concernera aussi les fonctionnaires ATE/TE et en détachement, si bien qu'il ne sera pas possible d'aller au fond des problèmes concernant les contractuels sous QSE ;
- le quasi-statut de l'Environnement (QSE) ne concerne pas que l'AFB et l'ONCFS, mais aussi les Parcs nationaux, le CELRL, l'EPMP ;
- de meilleures pratiques doivent être mises en place dès cette année, et pas seulement une fois l'OFB créée, car les promotions au titre de 2019 devront être examinées avant la fin de l'année.

**Nous exigeons donc que : 1) la charte de gestion des contractuels de l'AFB soit modifiée pour expliciter des critères de promotion aussi objectifs que possible ; 2) le règlement de la CCP de l'AFB soit modifié pour inclure l'examen des propositions de promotions parmi ses attributions, en le formalisant par un vote et un rapport formel à transmettre à la DRH du Ministère.**

- **politique de restauration**

Nous demandons un état d'avancement des solutions de restauration collective sur les sites de l'ex-AAMP, lesquelles auraient dû être mises en place AVANT de priver des agents des Chèques Déjeuner. La DRH nous indique qu'une solution est mise en place dans un seul site, l'antenne de Nantes (qui partage ses locaux avec d'autres administrations qui disposaient déjà d'un restaurant). Pour le pôle de Brest, plusieurs solutions complémentaires sont à l'étude et pourraient être mises en place au 1<sup>er</sup> avril. (*NdR : nous serons vigilants à ce que les solutions retenues soient cohérentes avec les résultats du sondage adressé aux agents brestois.*) Elle admet qu'elle ne sait pas comment seront traités les sites où aucune solution de restauration ne sera trouvée.

FO rappelle qu'une équipe de l'UMS PatriNat située à Dinard ne dispose d'aucune restauration collective et n'a jamais reçu de Chèques Déjeuner non-plus. Ils signalent la situation tendue au PNM de Mayotte, où les agents reçoivent ou non ces chèques, selon qu'ils ont été recrutés avant ou après septembre 2018. Cette iniquité se cumule avec l'absence de majoration Outre-mer pour les contractuels.

La DRH promet que ce sujet sera réglé au plus tard à la création de l'OFB. **Les représentants des OS s'exaspèrent que l'OFB serve de prétexte à l'administration pour repousser toutes les décisions qu'elle n'a pas envie de prendre, tandis que d'autres qui auraient pu attendre sont prises à la va-vite**, comme par exemple, les réorganisations de directions centrales décidées en décembre 2018.

**Vos représentants CGT-Environnement au Comité Technique :**

**Titulaires :**

Vincent Vauclin	DR Centre Val-de-Loire (Orléans)	06 80 32 96 91
Sylvain Michel	DAPP/DMM (pôle de Brest)	06 45 69 96 25

**Suppléants :**

Olivier Ledouble	DiR Bretagne-Pays de Loire (Rennes)	06 85 06 99 72
Olivier Gallet	PNM d'Iroise (Douarnenez)	06 79 80 84 68