



# Groupe d'échange spécialisé « temps de travail » de la préfiguration de l'OFB

15 octobre 2019 (14h30 - 18 h)

## Présents :

**Administration** : Christelle Gratton (directrice des ressources humaines AFB future DRH OFB), Ervanne Roussel (DRH ONCFS par *interim*, future adjointe à la DRH de l'OFB), Sophie Gravelier (secrétaire générale AFB : SG), Denis Charissoux (futur « directeur délégué ressources » de l'OFB).

Laëtitia Lo Presti-Attienza (chef de service carrière paie), Philippe Mével (directeur de projet politique sociale), Juline Joubay (cheffe de mission politique sociale, conditions de travail), Frédérique Lecoq (DRH - MTES), Marie Wanhem-Gros (AFB)

**Organisations syndicales (OS)** : Force Ouvrière, Syndicat national de l'environnement, EFA-CGC, UNSA, CGT-Environnement (Lubica Adamisova, Sylvain Michel, Paul Moins, Vincent Vauclin.)

DRH : harmonisation des fonctionnements demandera beaucoup de temps et de travail ; établir un cadre de gestion transitoire pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ; la préfiguration travaille déjà sur un document de cadrage ; les premiers éléments ont été présentés hier aux DR et CSD lors du séminaire des chefs de service départementaux (14-15 octobre 2019).

CGT : la note de 4 pages fournies n'est qu'un état des lieux des différences existantes entre ONCFS et AFB ; rien sur les orientations ou pistes de réflexion des préfigurateurs ; il semble que l'Administration demande aux OS de se positionner, sans s'avancer sur ses intentions.

DRH : le cadrage sera transmis aux OS quand il sera assez avancé. Pour préciser certains aspects, il faudra attendre que l'organisation et les missions soient connues exactement. L'AFB a mis 1 an à établir son IRTT, donc on peut penser que l'IRT de l'OFB, à élaborer courant 2020, ne sera pas prête avant début 2021.

Les 2 établissements sont soumis au même cadre général : la réglementation de la Fonction publique.

## 1. Travail de fin de semaine (week-end)

Les jours travaillés le week-end font l'objet d'une compensation en temps (nb jours x 2 si travail le dimanche) ou en rémunération.

Sne : pas un sujet RH, mais d'organisation des missions, qui ne sont pas encore définies ni quantifiées.

FO-ONCFS : les astreintes du week-end, basées sur un nombre de jours à effectuer, sont un héritage archaïque, qui nuit au travail en semaine. Il faut faire le bilan de ses conséquences et décider s'il y a

un intérêt à le maintenir. Les missions de police de la chasse devraient diminuer, donc moins besoin d'effectuer des contrôles durant les WE.

CGT : les astreintes en SD servent principalement à répondre au téléphone, rarement à gérer des situations de crise. Aucun intérêt à les généraliser.

DRH : le travail du WE devra être lié à des obligations liées aux missions ou aux fonctions, pas à un nombre de jours à atteindre. Il faut éviter qu'il y ait des interprétations divergentes selon les services, notamment selon que le CSD provienne de l'AFB ou de l'ONCFS.

OS : il peut être utile pour les missions de police (constatation des infractions) ou d'autres missions à caractère exceptionnel, mais il est aberrant de fixer un nombre de jours à l'avance.

Sne-ONCFS : l'indemnisation de 38 euros par jour, limitée à 30 jours par an, n'est pas du tout attractive et conduit les agents à prendre la compensation en temps de travail.

CGT : attention au cas des agents de terrain des parcs naturels marins : mission d'acquisition de données et de suivi très contraintes par les conditions environnementales (marée, météo, etc.) ; le nombre de jours travaillés les WE peut dépasser 30 jours par an ; besoin d'une souplesse particulière pour le domaine marin.

La DRH se dit consciente de ces particularités, qui seront traitées par des dérogations aux garanties minimales.

FO-ONCFS : la note laisse croire que les chefs de SD de l'ONCFS planifient toute l'année de façon à avoir toujours des agents en activité le WE ; ça n'est pas la réalité : les agents ne sont jamais d'astreinte pour se promener ou faire acte de présence.

FO : Missions susceptibles de justifier un travail du WE : lutte contre le braconnage, mesure de débit réservé, contrôle de pollution, etc.

La DRH résume les débats :

- recenser les missions qui nécessiteraient du travail WE, une continuité de service,
- fixer un nombre de jours minimal/maximal, à décliner éventuellement en fonction des régions ou départements, selon les enjeux locaux.

## **2. Dérogations aux garanties minimales pour missions spécifiques par nécessité de service**

OS : certaines missions nécessitent des amplitudes horaires supérieures à 12 heures en continu.

Rappeler les garanties minimales aux agents : 6 jours de travail consécutif, 12 à 14 heures en continu, travail de nuit compris entre 21h et 6h ...etc.

OS : il est possible de recourir moins souvent aux dérogations à ces garanties, en se posant vraiment la question de la nécessité des missions avec horaires atypiques.

### 3. Cycles de travail hebdomadaires

DRH : volonté de simplifier en réduisant le nombre de cycles possibles : un seul cycle à 5 jours (au lieu de 3 cycles à l'ONCFS, avec différentes durées journalières et nombre de jours de RTT). 3 options subsisteraient alors :

- 5 jours/semaine, 7h41 / jour,
- 4,5 jours/semaine (en alternant 4 jours/sem et 5 jours/sem), 8h12 / jour,
- 4 jours par semaine (cycle majoritaire à l'ONCFS), 9h08 / jour.

Option 4 jours ouverte seulement aux agents de l'AFB qui en disposaient avant 2018 et à tous les agents de l'ONCFS, sauf les nouveaux chefs de SD. Le directeur de la préfiguration n'envisage pas de supprimer l'option 4 jours, avec trois possibilités :

- Soit réservée aux jeunes parents et autres situations particulières,
- Soit maintenue seulement pour les agents qui en disposent déjà,
- soit proposée à tous les agents.

CGT : la généralisation de l'option 4 jours serait un signe positif pour améliorer la qualité du travail et motivation des agents. A l'inverse, il faut s'attendre à des effets néfastes si on perpétue les inégalités actuelles. C'est une question d'intérêt bien compris, toutes choses bien pesées. Mais vu les motivations de l'administration exprimées en 2017 à l'AFB pour justifier l'accès interdit à l'option 4 j au « nouveaux entrants », nous posons cette question : « Avez-vous toujours peur de la Cour des Comptes » ? La DRH répond par les facilités permises par le télétravail, « largement ouvert » à l'AFB (en fait, 5 j par mois maximum, contre 3 j par semaine à l'ONCFS...)

Sne : soutient l'extension de tous les cycles à tous les agents, pour principe d'égalité de traitement, la qualité de vie au travail et car cela ne nuit pas à l'efficacité du travail, au contraire.

CGT : le choix du cycle se fait en concertation entre l'agent et son supérieur hiérarchique, donc cela ne menace pas la bonne réalisation des missions et le fonctionnement du service. De plus, le sondage effectué par les OS de l'AFB en 2017 avait montré qu'il n'y a pas une majorité d'agents qui souhaiteraient passer à l'option 4 jours. Il n'y a donc pas à craindre un mouvement massif vers l'option 4 jours. De nombreuses inégalités de traitement empoisonnent le fonctionnement de l'AFB depuis sa création, il faut en rectifier le plus possible dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il ressort clairement que l'accès à l'option 4 j pour tous ceux / celles qui le voudraient à l'OFB ne convient pas à la DRH et la DRH adjointe du futur OFB. Devant ce constat, nous avons réactivé les deux seules interprétations que nous en avons fait fin 2017 à l'AFB : la crainte persistante de la cour des comptes, qui avait pesé dans la mauvaise décision applicable à l'AFB en 2018, et le calcul inavoué qu'un agent qui vient 5 jours au travail y passera le plus souvent 5 X 9 h (par exemple), comme il y aurait passé 4 x 9 h dans l'option inverse, excédant ainsi son obligation légale, *bonus* toujours bon à prendre en ces temps de diminution des effectifs. *Il y a visiblement un déficit de confiance de notre direction vis-à-vis de ses agents, sur le mode « parent critique », qui risque de se solder par un surcroît de défiance, mais en sens inverse.*

#### **4. Forfait jour, concernant des cadres supérieurs**

Les intitulés des postes de cadres doivent être harmonisés entre ONCFS et AFB, à partir des fiches de fonction produites pour le pré-positionnement.

#### **5. Décompte des temps de déplacement**

A l'ONCFS, environ 100 agents ont leur RA = RF. A l'AFB, aucun.

Pour les agents dont RA = RF seulement, le temps de travail est décompté dès qu'ils quittent leur domicile (d'après arrêté de 2002). Pour tous les déplacements vers un « lieu de travail inhabituel », le temps de trajet n'est décompté qu'à partir de la 30<sup>ème</sup> minute de déplacement.

Les OS contestent l'interprétation qui est faite par l'AFB de l'arrêté ministériel. La DRH va demander un éclaircissement à la DRH du Ministère.

Sne : il serait insupportable que deux agents provenant d'EP différents, travaillant ensemble et partageant le même véhicule, aient une différence d'une heure chaque jour dans leurs décomptes respectifs du temps de travail.

DRH : 2 options possibles : « laisser vivre » ces différences pendant la période transitoire (2020), ou harmoniser les pratiques dès la création de l'OFB. Dans l'AFB, on a vécu pendant un an avec 4 règlements intérieurs différents, donc c'est possible de supporter une telle transition, inhérente à toute fusion d'établissement.

#### **6. Gestion des congés**

##### **Outils de gestion des congés :**

Choix des outils en cours par les DSI. Préconisations actuelles : Virtualia pour la gestion des congés et du compte épargne-temps (comme à l'AFB), GEACO pour le suivi d'activité (comme à l'ONCFS).

En 2020, un chantier informatique sera lancé pour développer un outil unique, gérant à la fois les congés, suivi d'activité, frais de déplacement, etc. Eviter au maximum les ressaisies manuelles.

##### **Report des congés annuels :**

Possible jusqu'au 30 avril de l'année N+1 à l'ONCFS ; seulement jusqu'à la fin des vacances scolaires de fin d'année à l'AFB.

Les congés non pris peuvent être placés sur le CET, plutôt que reportés sur l'année suivante. Ce report est autorisé par le cadre réglementaire, mais le ministère a envoyé une instruction aux établissements pour le supprimer petit-à-petit. On ne change rien en 2020, mais on avertira les agents que le report pratiqué à l'ONCFS ne sera plus possible à partir de 2021.

## **7. Horaires variables et décompte du temps de travail**

Plages fixes : consensus apparent pour conserver les horaires de l'AFB : 9h45-11h45 et 14h-16h (sous réserve de l'accord du directeur de la préfiguration).

Plages variables : 7h à 20h à l'AFB (amplitude 13h), 8h à 19h à l'ONCFS (amplitude 11h).

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les agents ex-AFB utiliseront tous Virtualia et les agents ex-ONCFS utiliseront tous GEACO.

## **8. Jours de fermeture de l'établissement**

Débat entre OS sur l'utilité de jours de fermeture, imposés aux agents. L'administration affirme que les obligations de continuité de service pourraient forcer des agents à être présents seuls sur un site.

La CGT s'abstient habituellement sur ce sujet en CT, vu le tiraillement entre l'intérêt des agents que l'on obligerait à poser des congés à jours fixes, et l'intérêt d'autres agents qui seraient obligés de travailler ces mêmes jours.

## **9. Récupérations de crédit d'heures**

AFB : maximum de 3 jours de récupération par trimestre

ONCFS : maximum de 2 jours de récupération par bimestre

Les OS pointent que ce maximum est parfois insuffisant : par exemple, en cas d'absence d'un collègue, un agent peut être obligé de travailler plusieurs heures supplémentaires chaque jour. On dépasse ainsi facilement le quota de 1 jour (7h40 à 9h) par mois.

## **10. Télétravail**

Rappel de la différence entre le « nomadisme » des agents non-sédentaires et le télétravail des agents sédentaires. Pour les agents de terrain, le télétravail est de droit, car inhérent à leurs missions.

La DRH envisage d'étendre le fonctionnement de l'AFB (maximum de 5 jours/mois) à tous les agents de l'ONCFS, mais probablement pas dès le début 2020. Elle « propose » de maintenir le télétravail seulement pour les agents qui en disposent actuellement : 16 à l'ONCFS, environ 400 à l'AFB.

OS : Les représentants du personnel au CSHCT de l'AFB ont demandé une expérimentation à 10 jours/mois. Le retour d'expérience sur la 1<sup>ère</sup> année de télétravail à l'AFB n'a mis en évidence aucun problème pour le fonctionnement des services.

CGT : il n'est pas plus simple de faire coexister 2 règlements différents durant la période transitoire (2020 au moins) que de choisir le règlement le plus pertinent, de préférence le moins contraignant pour les agents. Il faut mettre fin aux inégalités, plutôt que d'en ajouter d'autres. Dans le cas du télétravail, expérimenter la possibilité de télétravail pour tous les agents, en faisant confiance aux

agents et à leurs encadrants pour qu'il n'y ait pas de dérive. La préfiguration ne devrait pas avoir peur de faire des choix pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020, quitte à revenir dessus dans le règlement intérieur qui sera finalisé début 2021.

PM : pas sûr que l'infrastructure informatique puisse supporter un accroissement important du nombre de connexions simultanées pour le télétravail.

SG : Pierre Dubreuil a indiqué qu'il n'est pas favorable à la prise de poste au bureau. Le nouveau « directeur délégué aux ressources » propose de rencontrer individuellement chaque OS début 2020.

### **11. Conclusion provisoire**

Sur ce sujet sensible du TT, l'administration, se souvient évidemment des débats très houleux en GT et en CT de l'AFB, avant sa décision unilatérale et contestée de supprimer l'option 4 j au « nouveaux entrants ». Plein d'autres sujets délicats sont aussi au menu. Elle a donc voulu tâter le terrain. Les OS ont été non seulement très présentes en nombre (environ 20 collègues AFB et ONCFS), mais réactives. Certains débats vont resurgir en 2020, durant la préparation de l'IRTT de l'OFB, prévue pour application en 2021 (si possible...)