



## 7<sup>ème</sup> Comité Technique de l'OFB

Visioconférence, le 24 novembre 2020  
(9h30 - 16h00)

ORDRE DU JOUR (effectif)	DOCUMENTS AU DOSSIER	RESULTATS DES VOTES
0. Situation générale à l'OFB	Non prévu initialement à l'OdJ	échange OS / DG
1. Complément de rémunération des agents contractuels recrutés sur convention en Outre-mer	Aucun document	info
2. Gestion indemnitaire des agents sous « quasi-statut »	Note de présentation (2 pages) Note de gestion (3 pages)	contre majoritaire (8/10)
3. Gestion indemnitaire des ITPE et des TSDD (hors TSDD spécialité maritime)	Note de gestion (8 pages)	pour majoritaire (9/10)
4. Points supplémentaires à la demande de l'administration	Agenda social	info

### Présents :

**Administration** : Pierre Dubreuil (DG), Stéphanie Antoine (DGa), Denis Charissoux (DGD Ressources), Christelle Gratton (Directrice des ressources humaines), ...

Expert de l'administration : Loïc Obled (DGD-Police Connaissance Expertise)

**Organisations syndicales (OS)** : Force Ouvrière (3), Syndicat national de l'environnement (4 + expert Dominique Dubray), EFA-CGC (1), UNSA (1), CGT-Environnement : Vincent Vauclin + expert sur les points n°2 et 3 : Sylvain Michel.

**Secrétaire** : administration ; secrétaire adjoint de séance : FO

### 0. Echange sur la situation et l'ambiance générale à l'OFB

Bien que non prévu à l'OdJ, un échange d'1h30 a eu lieu, faisant suite à une déclaration liminaire du Sne-FSU, portant principalement sur :

- services départementaux avec conflits déclarés : les prestataires sont en accompagnement, ne font pas de la médiation, ce qu'il faudrait pour prévenir de possibles gestes désespérés ; des centaines d'agents entre découragement et dépression ; besoin de réconciliation entre les agents et leur direction ;
- courrier de boycott de leurs missions par les référents thématiques des SD d'Occitanie adressé au DG hier ;
- les améliorations de fond indispensables à apporter au quasi-statut des contractuels ;
- le concours de requalification des ATE en TE : certains directeurs poussent leurs agents à s'inscrire durant les 3 premières années, au motif d'un risque de ne pas passer être requalifié à l'issue des 5 ans du plan.

## Souffrance au travail :

La CGT Environnement développe les problèmes de souffrance de beaucoup d'agents imputables à la fusion. Nous ne savons pas à ce stade comment améliorer les choses et demandons le lancement d'une réflexion collective. Sans jouer au « *on vous l'avait bien dit* », nous rappelons avoir été la seule OS à se prononcer contre la fusion, malgré des débats internes traduisant des points de vue variés, pour deux principales raisons : 1°/ écarts culturels et différences de métiers trop grands pour ne pas engendrer beaucoup de souffrances des agents et 2°/ motivation principale de créer un EP « vitrine » destiné à récupérer à terme toutes les missions de l'Etat sur les sujets Eau et Nature, tout en baissant ses effectifs sans que cela ne se voit trop, chose impossible dans les deux EP antérieurs déjà rabotés et en difficulté.

Nous ajoutons que l'opportunité d'obtenir les avancées statutaires portées par l'intersyndicale, qui expliquait pour une part importante l'accord des autres OS vis-à-vis de la fusion, nous semblait un piège. Enfin, nous soutenons la demande du Sne-FSU pour un véritable plan de prévention des souffrances au travail.

L'UNSA explique avoir souhaité cette fusion mais avoir changé d'avis au vu de la situation actuelle et conclut ne plus y croire du tout : l'OFB est échec complet. En particulier car beaucoup d'agents se sentent forcés à faire des métiers dont ils ne veulent pas, du fait d'avancées insuffisantes du passage B en A e de C en B, de l'application du RIFSEEP... Elle demande à revenir en arrière et reprendre une autre des options du rapport CGEDD relatif aux polices de l'environnement. Accord de l'EFA-CGC avec les propos précédents : « *on souhaitait la fusion, mais la méthode n'est pas la bonne.* » FO se dit d'accord et ajoute : on néglige le côté humain, beaucoup d'agents sont laissés de côté.

Le DG et Président du CT reconnaît la souffrance au travail, rappelle divers dispositifs relatifs aux RPS (*NdR : on y a droit à chaque fois : évident et en même temps, dérisoire...*), la réunion en urgence du CHSCT (le 12 novembre) dédiée au suicide de notre collègue du SD de Haute Vienne. Il finit par donner son accord pour une enquête psycho-sociale de tout l'établissement (*que nous avons demandé depuis plusieurs mois à diverses occasions*). Il dit avoir demandé à la SG du MTE une assistance, l'OFB manquant de moyens.

Par ailleurs, le DG réfute divers reproches qui lui sont faits dans certain(s) courrier reçu(s), sur des problèmes antérieurs à l'OFB. Par exemple, le parallèle avec France Télécom, où le management par la terreur n'avait rien à voir avec la situation à l'OFB. Il dit qu'il faudra des années pour construire une culture commune et accepter que les missions évoluent, que certaines missions soient abandonnées.

Sur les souffrances au travail, nous regrettons qu'il n'y ait jamais eu de prévention primaire (éviter certaines restructurations néfastes) mais juste du curatif, bien moins efficace, donc au final une espèce d'hypocrisie sur la prise en compte réelle des dégâts humains (analogie avec l'absence d'évitement des impacts à la nature : on se rabat sur de la réduction ou de la compensation, partielles en réalité).

Le DG dit ne pas être loin de partager ceci (*NdR : on ne sait pas s'il se réfère à tout ce que l'on a dit ou au dernier point...*) Il est preneur de toute proposition des OS pour diminuer le malaise interne. Réactions d'appui de plusieurs autres OS à nos propos.

En lien ou pas avec ce qui précède, le DGD-R propose une **entrevue bilatérale** aux OS, à caler d'ici fin janvier 2021.

### **Concours interne spécial (CIS) de requalification :**

Le DG a écrit le 17 novembre à la ministre pour demander de modifier les modalités du concours, pas adapté, surtout au regard de la situation sanitaire.

Un débat s'engage au sujet d'un e-mail de la DRH pointant clairement que tous les ATE non promouvables par liste d'aptitude (LA), soit 2/3 des ATE, doivent passer et au besoin repasser les concours internes spéciaux prévus jusqu'en 2024, sous peine de ne pas être requalifiés en TE. La DRH confirme qu'il n'y a pas à ce jour de passage automatique en TE de prévu en 2024 pour qui ne serait ni lauréat du concours, ni sur LA. Elle propose de refaire un point ultérieur avec les OS sur les CIS.

### **Evolution des missions de police de l'OFB et délit d'écocide :**

Le DG vante l'enjeu de protection de la biodiversité qu'il faut relever (et cite les métiers police et mobilisation de la société) et le beau projet que serait l'OFB, tout en concédant que ses moyens sont limités (schéma d'emplois) au regard de l'ampleur des missions définies dans la loi.

Le DG revient sur l'annonce par la ministre Pompili de la création du « délit d'écocide », disposition réglementaire permettant de punir toute « mise en danger de l'environnement ». Si la loi est effectivement votée, une vingtaine d'agents seront nommés OJE (officiers judiciaires de l'environnement) pour le mettre application. Le DG considère que si c'est confirmé, ça serait un vrai progrès pour la défense de l'environnement, préférable à la définition d'un « crime d'écocide ».

La CGT Environnement relativise le lien entre l'OFB et cet enjeu biodiversité : l'affaiblissement qui se poursuit dans les DDT et les DREAL (survie à 5 ans ?) fait craindre qu'à terme, l'OFB soit le seul interlocuteur de l'Etat sur l'environnement, sans compensation d'effectifs perdus ailleurs. Donc si cela continue, on va vers un désengagement flagrant de la force publique. Les agents en ont soit conscience, soit la sensation, ce qui ajoute au malaise des dissensions internes sur les missions et l'organisation souhaitées. L'accession aux prérogatives d'OPJ (OJE<sup>1</sup>) de 20 collègues pour traiter les « délits d'écocide » ne changeront pas grand-chose au rythme de destruction des milieux.

Côté communication, nous demandons que les signatures électroniques et les cartes de visites des agents de SD mentionnent ATE ou TE + inspecteur de l'environnement, et pas uniquement cette dernière fonction. La police de l'environnement est importante, mais n'est pas la seule mission de ces collègues. Le Sne-FSU appuie ceci ; l'UNSA est réticent et y voit l'un des clivages entre ex-ONCFS et ex-AFB.

Le DGD-PCE ajoute qu'on a émis depuis plusieurs années l'idée de créer un « service national d'enquête » sur l'environnement. Il a finalement été réduit aux atteintes à l'eau et à la biodiversité, et confié à l'OFB. L'ONCFS disposait déjà d'un service national judiciaire, dirigée par une magistrate. La mise en œuvre opérationnelle va prendre encore un certain temps.

L'UNSA salue cette avancée, tandis que le Sne-FSU souligne le risque de ponctionner encore sur le temps dévolu aux autres missions de l'OFB.

**Notre position :** *au-delà du symbole, il faudra vérifier l'apport effectif à la protection des biotopes et aussi le surcoût en temps et en logistique de cette « nouveauté ». On rappelle que les nouvelles prérogatives d'inspecteur de l'environnement sont coûteuses en temps et ne sont pas assimilées complètement partout. Là encore, le temps d'agent va vite apparaître comme le facteur limitant, sans renfort d'effectifs ni maintien ferme de nos partenaires institutionnels en état de marche (et loyaux) sur les sujets Eau et Nature : DREAL, DDT(M), parquets... Même si les services de l'OFB étaient suffisamment dotés et compétents, ils ne pourraient être efficaces tout seuls, en rase-campagne.*

---

<sup>1</sup> Officier Judiciaire de l'environnement

## 1. Gestion indemnitaire des agents sous « quasi-statut » (pour vote)

Rappel DRH : effectifs des agents OFB régis par le quasi-statut = 530, répartis en 8 grades :

Catégorie	Niveau 1	Niveau 2
C (personnels d'exécution)	80	24
B (personnels d'application)	60	10
A (spécialistes)	185	75
A+ (experts)	64	32

Tableau 1 : effectifs des agents contractuels de l'OFB régis par le quasi-statut (fin 2020)

Pour rappel, l'indemnité de sujétions et de résultats (ISR) est composée de 3 parties :

- un socle indemnitaire : montant fixe par catégorie et niveau (i.e. grade);
- un montant complémentaire lié aux sujétions particulières éventuelles : montant fixe par grade ; ne peut être attribué qu'à 20% des agents de chaque catégorie ;
- la part variable, attachée aux résultats obtenus.

NB : contrairement aux corps de fonctionnaires, la part variable n'atteint qu'environ 5% à 10% du montant de la part fixe (cf. Tableau 2).

**Présentation de la note de gestion** (Laetitia Lo-Presti Atienza : DRH adjointe)

La note proposée s'appliquera pour une partie seulement des contractuels du QS, ceux de l'OFB, (les Parcs Nationaux et le CELRL non concernés ici, leurs notes à venir seront probablement similaires à celle de l'OFB). La note a été acceptée par la DRH du MTE, ce qui pose une fois de plus la question des marges de modification possibles en CT... (Elle se démarque de la note de cadrage ministérielle du 30 mars 2017 (par ailleurs en révision) principalement sur trois points :

1/ Possibilité de verser un **complément d'ISR « socle »** pour permettre le maintien de la rémunération antérieure d'agents contractuels en CDI voulant muter à l'OFB. En effet, les conditions de reclassement dans les grilles du QS sont très défavorables (rémunérations proposées inférieures de 20% à 30% à la rémunération antérieure), si bien que la DRH n'a pu recruter certains agents depuis début 2020.

La DRH précise que ces compléments ne rentreront pas dans l'enveloppe du régime indemnitaire, donc ils n'impacteront pas les autres agents.

2/ Possibilité de verser une **part « sujétions »** aux agents de catégorie C (concernerait environ 10 agents), qui en étaient exclus avant.

Un maximum de 20% des agents peuvent toucher cette sujétion dans chaque catégorie (C, B, A, A+). La liste des postes concernés est en cours de définition, mais sans consultation des OS : CGT et Sne-FSU demandent à être consultés. Accord mou de la DRH, qui précise que la liste ne sera toutefois pas présentée en CT. CGT : on nous demande donc de voter ce jour sur une note incomplète.

Nous demandons à inscrire 5 au lieu de 3 dans la phrase « Dans le cas particulier où le nombre d'agents est inférieur à 3, ce quota [de 20% des agents] peut être dépassé. » Refus de l'administration.

La DRH nous informe d'une disposition supplémentaire, non inscrite dans la note actuelle : maintien de la part sujétion pour les agents qui la percevaient avant l'OFB, tant qu'ils restent sur leur poste.

3/ **Nouveau calcul de l'enveloppe** : précédemment, une enveloppe globale portait sur les 3 parties (fixe, sujétion et variable). Elle a conduit à ne pas pouvoir verser de part variable à 23 agents ONCFS et 4 AFB, d'où la proposition d'une enveloppe à calculer uniquement pour la part variable. Elle est basée sur 70% de l'effectif de la catégorie au montant de référence, 20% à 1,25 x référence, 10% à 1,5 x référence.

L'enveloppe totale annoncée par la DRH atteint 361 k€, contre un total de 327 k€ l'année dernière entre AFB et ONCFS. *(NdR : curieusement, en appliquant la méthode de calcul de l'enveloppe aux effectifs indiqués par la DRH, nous obtenons un montant de 441 k€ ; il semble donc que beaucoup d'agents soient exclus d'emblée de la part variable - censée récompenser l'investissement et la qualité du service effectué ...)*

Le débat a principalement porté sur les modalités d'attribution de **la part variable** :

#### **Exclusions :**

Il est prévu que peuvent bénéficier d'une part variable tous les agents du quasi- statut, à l'exception :  
- des agents présents moins de 6 mois sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année ;  
- des CDD conclus sur l'article 6 *quinquies* de la loi n°84-16 (remplacement d'un fonctionnaire sur poste vacant).

Nous contestons ces exclusions, et les justifications de la DRH, affirmant qu'en pratique, il s'agit de contrat courts (< à 6 mois) donc difficiles à évaluer sur leur manière de servir. Au passaget, les CDD de l'article 6-5° peuvent durer jusqu'à 2 ans. Les autres OS (FO et Sne-FSU) protestent aussi contre cette discrimination envers les agents précaires, les nouveaux entrants et les agents absents une partie de l'année (pour cause de maladie, maternité, etc.). Mais la DRH maintient ces exclusions.

*NdR : même en admettant une difficulté d'évaluation pour les agents présents moins de 6 mois dans l'année, leur servir le montant de référence ne serait pas compliqué. Cela ne concerne que les agents « remplaçants » au titre de l'art. 6-5° (41 agents mi-2020), récemment recrutés (peu nombreux, hélas) ou terminant leur contrat en cours d'année (notamment parmi les 35 agents en CDD sur postes permanents). Mais si l'on fait l'hypothèse d'une augmentation du nombre de CDD assurant des postes permanents, dans la poursuite de la tendance précédant l'OFB, on devine que l'économie est le motif véritable.*

#### **Niveaux (ou « paliers »)**

Par rapport à l'ONCFS et l'AFB, on est passé de 3 à 5 niveaux de part variable, par analogie à ceux du RIFSEEP, dit la DRH.

- Palier 1 (à 0) - insuffisant
- Palier 2 (0,5 x montant de référence) – assez bien
- Palier 3 (1 x montant de référence) – satisfaisant
- Palier 4 (1,25 x le montant de référence) – excellent
- Palier 5 (1,5 x le montant de référence) – exceptionnel

Il existait une part variable nulle à l'ONCFS, pas à l'AFB (où on allait de 0,5 à 1,5 fois le montant de référence). Selon la DRH, à l'OFB, la possibilité d'une PV nulle serait juste de l'affichage.

CGT, Sne-FSU et FO demandent la suppression du palier 1. La CGT demande en outre à :

- transformer le niveau 1 à 0,5 fois le montant de référence et le niveau 2 à 0,75 (par souci de symétrie entre les agents dits « démeritant » et les agents dits « particulièrement méritants ») ;
- imposer un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique dès que la part variable proposée est inférieure à la référence (paliers 1 ET 2) ;

- accorder une part variable au prorata du temps de présence sur l'année, sans exclure les agents présents moins de 6 mois.

L'administration ne retient que l'obligation d'un entretien entre l'agent et son supérieur hiérarchique, dès que la part variable proposée est inférieure à la référence.

Comme pour les corps de fonctionnaires, les OS demandent un montant uniforme de part variable en 2020, du fait du caractère exceptionnel de l'année (création de l'OFB et crise sanitaire, se traduisant par près de 4 mois de télétravail forcé pour de nombreux agents). L'administration accepte et la fixe au montant de référence, pas un euro de plus (alors même que l'enveloppe sera plus importante).

Cette simplification permettra un versement dès janvier 2021, alors qu'avec les règles ci-dessus qui s'appliqueront à partir de l'année 2021, le versement sera postérieur à l'entretien professionnel ayant lieu en mars de l'année suivante (au mieux), donc n'interviendra qu'au 2<sup>ème</sup> trimestre.

*NdR : en attribuant le montant de référence à tous les agents (au palier 3), plutôt que de diviser l'enveloppe prévue par le nombre d'agents dans chaque grade, l'administration réalise une certaine économie : cela diminue la part variable de chaque agent de 10% en moyenne (soit 20 à 130 euros par personne), **mais permet de mettre de côté environ 40 000 € sur le dos des agents contractuels !** Quel usage sera fait de cette somme ? Sera-t-elle transférée vers d'autres statuts, à des agents considérés comme plus « méritants » par notre direction ?*

### **Indemnités spécifiques**

CGT : l'indemnité de service de nuit n'est prévue par décret que pour les agents commissionnés et assermentés. Qu'est-il prévu pour les autres agents amenés à travailler de nuit ?

DRH : les agents de catégories B et C peuvent percevoir des heures supplémentaires. Pour les catégories A et A+, les agents ne peuvent qu'obtenir des temps de récupération.

**Au final**, la direction n'a accepté que deux modifications au projet :

- entretien chef-agent requis pour toute part variable inférieure au montant de référence ;
- verser une part variable forfaitaire à tous les agents pour 2020, mais à l'économie, au montant de référence seulement.

Aucune des autres demandes des OS, n'a été incluse dans la note de gestion ! *Une question de loyauté de la direction de l'OFB envers le MTE et le ministère du Budget, sans doute ?*

**Vote** : contre : CGT, FO, Sne-FU (8) ; abstentions : UNSA (1) ; pour : EFA-CGC (1).

**Motivation CGT** : malgré la résolution du problème de part variable non versée à certains agents en 2019 via le nouveau calcul d'enveloppe, la direction de l'OFB refuse systématiquement d'autres améliorations, même sans incidence financière (voir ci-dessus), demandées par les OS, qui donneraient plus d'équité et de transparence.

Grade	C1	C2	B1	B2	A1	A2	A1	A2
Part fixe (socle)	4 000	4 950	5 300	5 800	7 200	10 800	10 800	12 800
Sujétion (optionnelle)	300	300	400	500	800	1 300	1 300	1 400
Part variable (PV) montant de référence	200	300	400	500	800	1100	1 200	1 300
Socle + PV de référence	4 200	5 250	5 700	6 300	8 000	11 900	12 000	14 100
Montant max. normal *	4 750	5 850	6 450	7 100	9 300	13 900	13 900	16 200
Plafond réglementaire	6 600	6 800	12 500	13 000	20 000	25 000	48 000	54 000

Tableau 2 : montants annuels des différentes parties de l'ISR (indemnité de service et de rendement). \*Montant max. normal = socle + sujétion + 1,5 x PV de référence (hors complément d'ISR « socle », présenté plus haut)

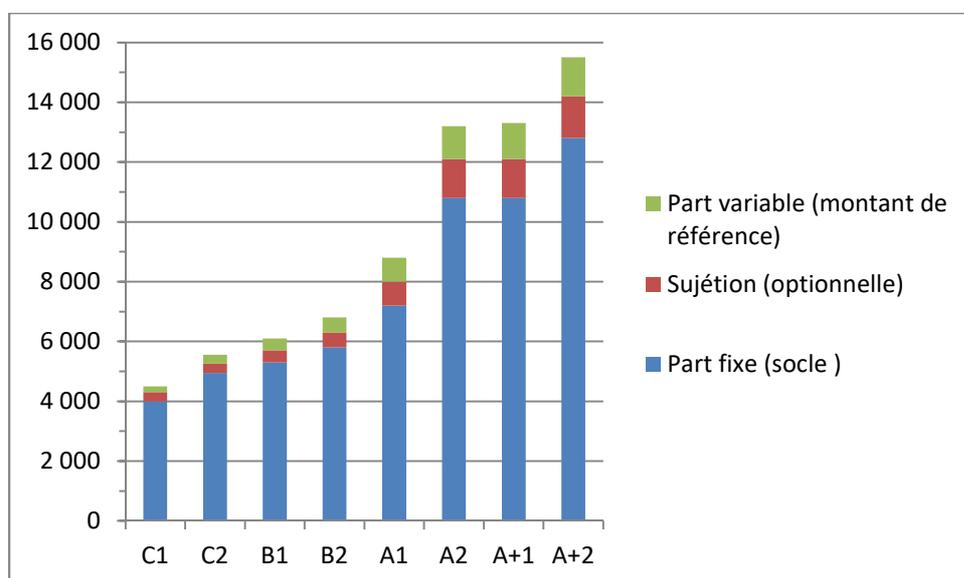


Figure 1 : décomposition du régime indemnitaire selon le grade d'un agent sous quasi-statut (cas d'un agent percevant une part sujétion et une part variable moyenne).

## 2. Complément de rémunération des agents contractuels recrutés sur convention en Outre-mer

Point abordé par le DG après l'échange sur la situation et l'ambiance générale à l'OFB, avant de quitter la séance vers 11 h. Il prétend que c'est la création de l'OFB qui a permis de mettre en place cette majoration pour les agents sous quasi-statut, après 3 ans de négociation avec le ministère. Ndr : nous considérons que c'est surtout la mobilisation des OS en intersyndicale et ses demandes répétées envers la DRH du ministère qui ont permis d'obtenir cette équité de traitement avec les fonctionnaires.

Le DG annonce avoir obtenu de Bercy que les agents en CDD en Outre-mer, employés sur convention de recette (hors plafond) bénéficieront, comme ceux relevant du quasi-statut, de la prime de vie chère, à partir de janvier 2021. Un avenant sera fait à leur contrat. Chaque décision sera à viser par le contrôle budgétaire.

CGT : cette annonce est en partie réjouissante, mais aussi scandaleuse : les agents concernés ne percevront aucune majoration pour l'année 2020. Comment justifier que l'écart de rémunération entre agents permanents et non-permanents soit maintenu durant les 12 premiers mois d'existence de l'OFB ? D'autant plus que le budget de ces projets prévoyait la majoration Outre-mer pour les agents recrutés en CDD, donc ça ne coûterait rien à l'OFB.

Le DG relativise : on ne peut pas tout obtenir lors des négociations avec le ministère ; il faut se contenter d'un verre à moitié plein.

Le DGD-R explique que la masse salariale de l'OFB ne prévoyait pas ces majorations, si bien qu'il n'est pas possible de la verser en 2020.

La formulation du DG étant ambiguë, nous demandons si la majoration sera bien au même taux que les contractuels sur quasi-statut. Réponse du DGD-R : « *mêmes taux que les fonctionnaires* ».

FO soutient l'indignation de la CGT et attend de voir les textes définitifs pour se réjouir (même à moitié).

### **3. Gestion indemnitaire des ITPE et des TSDD (hors TSDD spécialité maritime) (pour vote)**

#### **Présentation par Astrid Letessier, DRH adjointe :**

La note de gestion présentée complète celles qui ont été présentées le 6 novembre pour les corps de fonctionnaires régis par le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) : ATE/TE, AAE, AAAE, ATAE, SACDD et TSDD spécialité « navigation maritime et gestion de la ressource halieutique et des espaces marins et littoral » (NSMG).

Le régime indemnitaire de ces deux corps est composé de 2 parties :

- part fixe : prime de service et de rendement (PSR), versée mensuellement ;
- part variable : indemnité spécifique de service (ISS) versée aussi mensuellement, mais l'année suivante.

NdR : contrairement à d'autres corps, la part variable (ISS) qui dépend en partie du mérite individuel, représente la plus grosse partie du montant indemnitaire (entre 65% et 90% selon nos calculs).

Sur l'ISS, de nouveaux textes viennent de paraître (le 20 novembre 2020) mais ne sont pas encore pris en compte : ils modifieront certains taux et coefficients.

Les spécificités OFB concernent :

- la PSR distingue les services nationaux et territoriaux (moins bien traités, comme dans le cas des autres corps de fonctionnaires – hors ATE/TE).
- l'ISS et son coefficient de modulation individuelle (CMI) :
  - coefficient minimal à 0,95 au lieu de 0,9 pour les ITPE
  - coefficient moyen cible à 1,05 au lieu de 1,01

La valeur du CMI prend en compte le temps de présence dans l'année (en cas de recrutement ou congés prolongés) et de la quotité de travail (en cas de temps partiel).

Pour la période transitoire de l'année 2019, des dispositions particulières seront appliquées au CMI (voir infra).

A notre demande, la DRH indique les effectifs concernés dans l'OFB : 75 ITPE et 8 TSDD (plus 2 TSDD spécialité « maritime » soumis au RIFSEEP).

#### **Coefficient de modulation individuelle :**

FO demande que les CMI exceptionnels pour *interim* (jusqu'à 1,5) ne soient pas pris en compte dans le calcul d'enveloppe budgétaire pour les parts variables de tous les agents.

Nous relevons que le coefficient de service, qui module l'ensemble du montant de l'ISS, est fixé en fonction du département d'affectation, sur la base d'un décret daté de 2003 (avec des valeurs de 1,0

à 1,2). Cette disposition n'est pas cohérente avec les notes de gestion des autres corps, où seuls les départements de Seine-Saint-Denis et de Corse peuvent octroyer un complément indemnitaire. De plus, ces coefficients mériteraient certainement d'être dépoussiérés depuis 17 ans, l'attractivité de tel ou tel département ayant évolué.

La DRH répond que ces dispositions sont en cours de révision par le ministère, afin de donner plus d'attractivité aux départements de Seine Saint-Denis et d'Outre-mer.

DRH propose à titre exceptionnel en 2020 de conserver les coefficients précédents des agents, avec une valeur plancher qui sera le coefficient cible du ministère (1,01). La moyenne des coefficients serait alors de 1,05, égale à la valeur cible à l'OFB.

Nous dénonçons le manque de critères objectifs pour décider de l'attribution du CMI, pourtant déterminant dans le montant final de l'indemnité. La seule indication fournie dans la note est très floue : « tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus ». Il n'y a pas non plus de précision sur les « missions particulières n'entrant pas dans le cadre habituel de leurs fonctions » qui permettent de dépasser le coefficient maximum à titre exceptionnel (jusqu'à 1,5).

La DRH accepte d'ajouter que le CMI est attribué à partir de l'évaluation professionnelle, pour la partie « service rendus ». Pour la partie « fonctions exercées », elle refuse d'envisager une cotation des postes à l'OFB, au prétexte que le ministère ne l'a pas fait, malgré des effectifs beaucoup plus nombreux.

Nous signalons que sans cotation des postes, seul le mérite risque d'être pris en compte. Ce choix provoque une hétérogénéité par rapport aux autres corps de fonctionnaires, bien que le RIFSEEP soit présenté comme un moyen d'harmoniser le traitement indemnitaire de tous les corps.

Le DGD-R coupe court à nos critiques : la gestion de ces corps est très encadrée au niveau ministériel, si bien que la seule marge de manœuvre de l'OFB porterait sur les valeurs minimales et maximales des coefficients.

Les OS remarquent qu'il y a eu beaucoup de retard sur les CR d'entretiens professionnels cette année, certains n'étant pas encore validés ou faisant l'objet de recours. Ces retards décalent le versement des primes basées sur le mérite individuel.

La note de gestion ne pourra être finalisée que quand le décret ministériel, révisant le cadrage général, sera publié. Cependant, le DGD-R propose de voter dès maintenant sur les principes de la note de gestion de l'OFB, afin de ne pas retarder le versement des primes de 2020.

**Vote** : contre CGT (1) ; pour : Sne-FSU, FO, EFA-CGC, UNSA (9)

**Motivation CGT** : comme pour les autres corps, nous refusons la discrimination envers les services territoriaux, dont la PSR est inférieure de près de 50% à celle des services nationaux. L'impact financier est moindre dans ce cas, mais nous tenons au principe d'égalité de traitement entre les agents de services territoriaux (SD, PNM, unités spécialisées, DR et DiR) et de service nationaux.

#### 4. Point supplémentaire : agenda social

La prochaine réunion du CT était prévue le 8 décembre, avec pour sujets principaux le plan d'égalité professionnelle, le télétravail et le programme de formation.

Le DGD-R avance que la fin d'année est déjà très chargée pour les services RH et propose un report du CT au mois de janvier. Le sujet « égalité professionnelle » n'est pas mûr et les OS ont réclamé un GES avant qu'il soit soumis au CT. De plus, le contexte sanitaire est encore compliqué, sans visibilité sur la sortie du reconfinement. La DRH ajoute que le programme de formation nécessite encore du travail et ne pourra être soumis au CT qu'en février. Le CSHCT de décembre serait maintenu par contre, car il y a plusieurs sujets urgents à traiter.

Les OS acceptent ce report, tout en exigeant plusieurs conditions :

- fournir les PV de CT attendus avec des mois de retard ;
- donner suite au GES sur les droits et moyens syndicaux qui a eu lieu en octobre ;
- élaborer un règlement définitif sur le télétravail au plus tôt en début d'année ;
- organiser un GES sur la formation avant le passage au CT.
- mettre en place GES sur la souffrance au travail (demande insistante de la CGT).

Sur les moyens syndicaux, le DGD-R rassurent les OS ; elles percevront bien une subvention de l'OFB fin 2020, sur décision du DG et sans passage au CT.

Les OS demandent quel est le calendrier pour l'exercice de promotions 2020. La DRH admet qu'elle ne peut indiquer d'échéance, les services RH étant débordés. Elle demande aux OS de leur signaler tout élément qu'elles déposent sur la plateforme de partage de documents.

Les OS souhaitent que les agents soient informés de la publication des postes, éventuellement par le biais de la lettre d'info interne hebdomadaire. La DRH nous informe que 8 postes ont été publiés « au fil de l'eau » depuis cet été.

#### Vos représentants CGT-Environnement au Comité technique de l'OFB :

<b>Titulaire</b>	Vincent Vauclin	06.80.32.96.91	DR Centre-Val-de-Loire, Orléans
<b>Suppléant</b>	Sylvain Michel	06.45.69.96.25	Pôle milieux marins, Brest

