

COSUI du 5 septembre 2019 Compte rendu EFA-CGC

Chers collègues,

Vos représentants ont participé activement à la réunion du comité de suivi qui s'est déroulée le 5 septembre dernier.

Le Préfigurateur, Pierre DUBREUIL, a introduit la réunion en rappelant les points suivants :

- La loi créant l'OFB a été votée le 7 juillet et promulguée le 24 juillet
- La phase opérationnelle avec la rédaction et la publication des décrets est en cours. Pour les sujets relatifs au budget, à la paye des personnels, au système d'information, etc ; il reste encore beaucoup de travail pour que tout soit opérationnel au 1^{er} janvier 2020.
- Il faut profiter de cette période pour poursuivre le dialogue que ce soit sur l'organisation ou l'avenir des personnels.
- Les rendez-vous vont se succéder avec un CT le 11 septembre, et des COSUIs au cours de cet automne.

Après les déclarations liminaires le Préfigurateur a répondu que :

- Le regroupement des services demandé se fera mais sans fermeture d'implantations nationales.
- La problématique mer est bien prise en compte, sans retour en arrière par rapport à l'AAMP et l'AFB.
- Les RPS sont pris en compte car ils sont inhérents à la situation de fusion de deux Etablissements publics

Le Directeur des Ressources humaines du MTES, Jacques CLEMENT, fait le point sur les questions relatives aux personnels :

1 – Requalification des 1100 ATE vers TE

- Accord de principe arbitré par le Premier ministre pour conduire ce plan sur 5 ans pour la totalité des agents.
- Le calendrier et les modalités sont les suivantes :
 - o Il y aura deux modalités entre une liste d'aptitude et concours interne spécial (CIS) (pas examen professionnel)
 - o Année 2020 : environ 196 promos par CIS et 85 promos par liste d'aptitude
 - o Année 2021 et 2022 : 300 promos par an (fourchette haute)
 - o Solde en 2023 et 2024.
 - o Promo classique (LA) pour environ 10 postes en 2019, puis passage en CAPN avec première et deuxième vague. CIS : il faut plus de temps pour l'organisation du concours et les préparations ad-hoc (jury, dossier de candidature, RAEP). La clôture des inscriptions est prévue pour la fin du premier semestre 2020.

- Pour les recrutements externes la mise en place du CIS ne nécessitera pas d'un concours spécifique et les postes ouverts seront définis en fonction des arbitrages en matière d'effectifs.
- Tous les ATE quelque soit les maisons d'emploi sont concernés (PN compris).
- Tous les ATE proche de la retraite ont été identifiés.
- Le CIS n'aura pas d'épreuve écrite mais c'est il y aura une admissibilité via un dossier RAEP avant un entretien oral devant le jury. C'est pour cela qu'il faut ce délai de 5 ans.
- Les critères objectifs d'analyse du RAEP ne sont pas fixés et c'est le jury qui les déterminera.
- Il faudra, le cas échéant, candidater à chaque session du CIS jusqu'en 2024
- En cas d'échec définitif au CIS c'est à la structure d'expertiser chaque situation individuelle.
- Concernant la reprise de l'ancienneté l'expertise est en cours.

2 – CSD

Pour ce qui concerne l'aspect indemnitaire : une note de cadrage indemnitaire adaptée pour tenir compte de la possibilité de cet outil mis en place (CIA) est en cours de rédaction. Cette note devra intégrer les ajustements liés à la fusion des 2 EP. La mise à jour sera effective dans les prochaines semaines

Le plan de requalification est porté par le MAA pour le passage de TE CSD en IAE. Le dispositif en phase terminale de négociation. Décisions à la fin septembre. La question du maintien sur le poste devra être précisée avec le MAA. S'agissant d'un plan de requalification la question de la non-obligation de mobilité doit être intégrée dans le dispositif.

EFA-CGC rappelle que cette reconnaissance effective, en termes de corps de catégorie A, des missions de catégorie A des TE CSD a été portée de très longue date par EFA-CGC. Les propositions pragmatiques et argumentées ont été entendues ! (NDLR)

Concernant les ex-chefs de BMI et USM la prise en compte de leur niveau de responsabilité sera prise en compte dans l'actualisation du dispositif RIFSEEP en 2020.

Pour les collègues CSD adjoint le Préfigurateur demande également que leur niveau de responsabilité soit pris en compte dans l'actualisation du dispositif RIFSEEP en 2020. Le DRH du MTES n'a pas répondu sur ce point dans l'attente de l'arbitrage budgétaire final. Les CSD adj doivent être classés dans le groupe 1 à partir du 1er janvier 2020, et pas seulement une approche en termes de maintien de rémunération. La communication interne sur ce point sera renforcée.

Concernant la mise en place d'une NBI il est rappelé que la politique RH de l'Etat n'est plus à la mise en œuvre de la NBI. S'il existe des démarches NBI en cours, celles-ci correspondent à des démarches déjà engagées sur des postes déjà attributaires.

Le montant du RIFSEEP augmentera dans le temps en même temps que l'ancienneté.

Pour les ATE reçus TE en 2018 et statutairement soumis à mobilité forcée les OS réclament la possibilité de revenir sur leur poste libéré : un établissement public a toute latitude pour avoir une approche bienveillante en fonction des situations individuelles.

Il y a un accord de principe pour le repyramidage des taux pro-pro pour les TE non CSD et CSD adj au regard de l'augmentation substantielle des effectifs de TE. Il faut également utiliser tous les autres outils, notamment pour assurer des parcours professionnels attractifs.

Le coût budgétaire de ces mesures est de l'ordre de 4 millions d'€.

3 – Quasi-statut (QS)

Lors des derniers échanges et des mandats donnés par Mme la Ministre WARGON, les propositions sont actuellement défendues auprès du Ministère de l'action et des comptes publics.

Les points retenus en discussion sont :

- Majoration Outre-Mer comme pour les fonctionnaires.
- Alignement des grilles indiciaires sur les grilles de fonctionnaires.
- Augmentation des taux de promotion dans une logique de convergence pour avec les corps de fonctionnaires
- Indemnitaire : modification du mode de calcul (**Dossier défendu par EFA-CGC**) et fongibilité des enveloppes de l'ISR
- Modification du QS pour régler la question des mobilités entre agences en futur OFB pour éviter les redémarrages en début d'échelle.

Un document reprenant ces points est diffusé en séance et il sera diffusé aux agents concernés.

Coût total de ces mesures de l'ordre d'1,2 millions d'€

Pour ce qui concerne les taux pro-pro, ils ne relèvent pas du statutaire mais du budgétaire. Pas de modification des conditions statutaires. Pour la majoration Outre-Mer il est rappelé qu'elle est prévue pour les contractuels de droit public mais pas dans le QS ! il faut donc prévoir une évolution du QS sur ce point. Enfin l'enveloppe budgétaire qui sera dégagée ne devra pas affecter celle de l'ISR !

Il faut réaliser un état des lieux des CDD dont la déprécarisation est soumise à l'avis conforme du Contrôleur Budgétaire et Financier.

Donc pour les autres dossiers portés par les OS il ne faut pas avoir trop d'espoir : cela évitera les déceptions !

La Directrice des Ressources Humaines de l'OFB, Christelle GRATTON, fait le point sur le pré-positionnement :

Avant création de l'OFB, il y a eu une phase de construction et d'échange/dialogue avec les agents. Celle-ci a commencé dès avril 2019 avec le travail de préparation des organigrammes et des managers préfigurateurs. La discussion sur les fonctions des agents a été finalisée avec l'envoi fin juillet des propositions d'affectation pour le 1^{er} janvier 2020.

Etat du retour dans le document diffusé vu de la DRH :

- Taux d'acceptation : 76 %
- Taux de refus : 24 % => dans les DR à 95 % et en grande majorité (80 %) liée au mot d'ordre syndical. 50 personnes avec refus sur le fond (vrais refus). Il y a aussi des demandes de mobilités, de RA sans changement de fonction et le cas des 27 SD où le pré positionnement n'a pas été réalisé.

L'ultime échéance est la fin du mois de septembre pour que la base de données des agents OFB soit finalisée.

Il y a eu une première publication en juillet mais les publications seront plus nombreuses dans les jours à venir.

Il a été pris le parti de cette méthode de pré positionnement pour éviter une bourse complète de tous les postes partout.

La fiche de fonction type élaborée pour les inspecteurs de l'environnement a été réalisée pour que tous les agents reçoivent la même et les délais ont été courts pour couvrir toute la variété des missions couvertes. Le titre n'est peut-être pas parfait et les vocabulaires des 2 EP sont différents. Le choix a été fait de ne pas utiliser le terme d'agent vu les évolutions en cours. Inspecteur de

Syndicat de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

Syndicat EFA-CGC 4 rue André Vitu BP 21078 88051 EPINAL CEDEX 9

Tél : 06 03 92 08 11 Courriel : permanence@efa-cgc.com

l'Environnement est apparu a priori plus neutre. Si des craintes persistent au niveau local, c'est aux managers préfigurateurs de calmer le jeu.

Les vraies fiches de poste seront écrites et précisées lors des entretiens professionnels de 2020. Les précisions demandées dans les fiches postes seront en fonction des spécificités locales. En cas de refus des affectations proposées, le Préfigurateur appelle à la souplesse les managers préfigurateurs. Les accords tacites sont à proscrire.

Il faut clarifier la méthodologie de déclaration des postes vacants (**demande EFA-CGC**). Le processus qui sera mis en place va être présenté au prochain CT. Il faut avoir une vigilance non seulement sur des cas particuliers à problème et les faire remonter pour alerter et pour relancer le dialogue, mais également pour prévenir les RPS qui semblent en hausse au regard du recours croissant au numéro vert pour l'assistance psychologique que ce soit à l'AFB ou à l'ONCFS. Le rôle de l'encadrement est primordial pour détecter les signaux faibles de mal-être et/ou souffrance au travail.

La Directrice adjointe de la DEB, Simone SAILLANT, fait le point sur le projet de décret :

Il y a une volonté d'alléger le décret pour le rendre plus opérationnel en s'appuyant sur des arrêtés préexistants. L'examen en Conseil d'Etat est prévu en octobre pour une signature en novembre.

Concernant les tutelles MTES et MAA. Les arbitrages politiques ont été rendus.

La localisation du siège sera fixée par arrêté. Le Conseil d'Administration aura 41 membres répartis en 5 collèges. Le 4^{ème} collège sera celui où les 3 membres des OS seront présents. La durée du mandat est de 4 ans.

Parmi les attributions du CA il y a :

- les avis sur les RNCFS,
- les attributions déléguées au DG ou à des commissions spécialisées (interventions).

Le Conseil Scientifique aura 25 membres. Et il y aura un Comité d'orientation au lieu de 4.

Pour la Direction Générale : les DG, DGA, DGD sont en place pour une durée de 4 ans, nommés par décret en Conseil des Ministres et après avis des deux Assemblées.

Le Commissaire du gouvernement aura la faculté de s'opposer (véto) aux décisions du CA.

Groupement comptable unique OFB + PN.

Pour les agents commissionnés il y a la suppression de l'obligation d'être titulaire du permis de chasser. La question des astreintes est renvoyée à un arrêté ministériel.

Plan Ecophyto : l'OFB fera le bilan annuel. Concernant le label des aires marines et terrestres éducatives pourra être fixé par ministre chargé de l'environnement.

La préfiguration de l'OFB n'a pas compétence pour émettre un avis sur le projet de décret. Le texte est le résultat d'une discussion entre les ministères concernés mais le Préfigurateur a été consulté en amont. Il existe encore des marges de manœuvres mais les principaux arbitrages sont rendus

Les textes concernant les personnels seront soumis à la discussion avec les OS, dans le cadre d'un autre décret.

Les OS appellent l'attention du MTES sur les délais de sortie des décrets d'application, ainsi que la position particulière du préfet vis-à-vis de l'OFB.

Concernant les sites de l'OFB aucun arrêté n'est prévu.

La délégation des corps des ATE/TE est acquise, mais il faut regarder la question de la gestion des collègues qui seront affectés dans d'autres EP.

La Directrice adjointe, Simone SAILLANT, fait le point sur le budget :

La Ministre s'exprimera en CTM budgétaire sur les moyens en effectifs. Sur le budget prévisionnel, l'engagement politique est respecté par la DEB. RIM en cours. Il y aura compensation des effets de la réforme de la chasse sans impact négatif sur le budget des agences de l'eau.

Toujours en attente de la date du CTM budgétaire.

Le Préfigurateur, Pierre DUBREUIL, fait un point sur les implantations :

Il y a un besoin de cadrage et de concertation et la note répond à ces nécessités.

La volonté est d'aller vers un regroupement, mais la question du quand et comment se pose. Il faut avoir comme objectif une équité de traitement entre les agents dans le nouvel établissement. Il y aura une articulation avec l'arrêté pour la prime de réorganisation des services (PRS).

La discussion sur l'évolution des résidences administratives se fera par ailleurs. Il faut avoir en mémoire les conséquences des décisions passées notamment lors du passage du CSP vers l'ONEMA.

Le MTES ne veut pas considérer la fusion ONCFS/AFB globalement comme une restructuration. Mais les arbitrages ne semblent pas totalement terminés.

La durée de la PRS est de 3 ans seulement pour l'OFB alors qu'elle est de 10 ans pour VNF.

Pour les collègues des PNM, des BMI et USM sont également concernés.

Le Décret de 2008 prévoit que les CDD ne peuvent percevoir la PRS.

Le Préfigurateur, Pierre DUBREUIL, conclut :

Pour tout ce qui concerne les implantations et les règles de temps de travail, de prise de service et d'utilisation des véhicules cela est extrêmement complexe et nécessitera beaucoup de négociations. L'objectif du regroupement existe mais les conditions ne sont pas encore connues.

EFA-CGC fait remarquer que la définition de la résidence administrative dans le projet d'arrêté ne convient pas et ne reflète pas la situation actuelle des agents, en particulier à l'ONCFS

Le Préfigurateur, Pierre DUBREUIL, annonce le séminaire des CSD et adjoints :

14 au 15 octobre.. Organisé par la direction aux transformations.

Il y a besoin d'un temps de dialogue et d'échange de vision prospective même si pas de réponse précise. Il faut désormais aboutir à un discours clair sur les grandes orientations de ce que seront les SD de l'OFB. C'est un temps important de préfiguration.

Prochaines réunions :

GES Temps de W =>

Le 15/10 après-midi (1/2 journée c'est pas assez !!!)

GES Action sociale =>

Le 3/12 (peut-être trop tard)

Un autre COSUI est prévu vers le 15 novembre.

**Vos représentants EFA-CGC au Comité technique,
à la CAP des Techniciens de l'Environnement locale et nationale
et à la Commission Consultative Partitaire locale et nationale.**