



La Gazette de l'UNSA-Ecologie



Contactez-nous

Secrétaire Général
Éric GOURDIN
06-08-57-72-62

Secrétaire Général Adjoint
Aurélien LEDUC
06-27-02-55-41

Secrétaire National
Yves ROGERIEUX
06-80-16-30-11

Secrétaire National Adjoint
Christophe LEONARDI
06-25-03-21-59

Trésorier
Yannis FALQUE
06-25-03-20-78

Trésorier Adjoint
Damien HOLLARD
06-27-02-56-60

unsa.ecologie@ofb.gouv.fr

COMITE TECHNIQUE OFB

- Mardi 23 novembre 2021 -

Propos liminaires :

Le Comité technique de l'OFB s'est réuni le 23 novembre sous la présidence du Directeur général pour le matin et du Directeur général délégué ressources pour l'après-midi.

ORDRE DU JOUR

1. PV du 2 novembre 2020 et du 21 septembre 2021 (pour avis) ;
2. Mise en correspondance des résidences administratives et des implantations de service (pour avis) ;
3. Note de gestion des IPEF, des IAE et évolution des notes de gestion des personnels administratifs (pour avis) ;
4. CIA des ATE et des TE (pour avis) ;
5. Régime indemnitaire des agents sous quasi-statut (pour avis) ;



6. **Bilan à 18 mois de certains points de l'organisation des directions régionales de l'OFB (pour avis) ;**
7. **Présentation des officiers judiciaires de l'environnement (pour information) ;**
8. **Contrat d'objectifs et de performance (pour avis) ;**
9. **Instruction concernant les frais de déplacement (pour avis) ;**
10. **Projet de réorganisation du pôle juridique, administratif et financier de la DGD Police, connaissance et expertise (pour avis) ;**
11. **Note sur les jours fériés (pour avis) ;**
12. **Questions diverses (non traitées lors du CT du 19/10/2021) :**

Point n°1 : les PV des séances du 02/11/2020 et 21/09 2021.

L'adoption des PV est remise à un CT ultérieur.

Point n°8 : Contrat d'objectifs et de performance.

Ce COP a fait l'objet de plusieurs réunions de travail avec les Organisations syndicales. Il a également fait l'objet d'un groupe de travail au Conseil d'administration.

Ce document reflète l'usine à gaz qu'est l'OFB. Ce COP embrasse un spectre tellement large qu'il faudrait 10 000 agents pour assurer l'ensemble des ambitions inscrites !!

Observations de l'Unsa-Ecologie développées au CT et au Conseil d'administration :

➡ **Nous dénonçons l'écart entre l'affichage des ambitions du Gouvernement sur ces enjeux de biodiversité et la réalité des moyens alloués à cet objet, notamment à l'OFB.**

➡ **Nous relevons une inadéquation énorme entre les missions qui découlent de ce COP et les moyens humains affectés à cet opérateur public.**

Se prévaloir de valeureux combats pour maintenir les effectifs n'est pas suffisants. Si le Gouvernement avait vraiment cette ambition, il augmenterait les effectifs à l'instar de ce qui est fait dans les ministères régaliens !!! Quant à l'Ofb, il est pour nous évident que cette mesure conservatoire ne sera pas renouvelée dans les années futures.



➔ **Sur l'orientation des missions de l'OFB, nous notons un désengagement objectif sur la mission de Police judiciaire qui se traduit par :**

- Des résultats du nombre de procédures en baisse de 50% pour 2020,
- Une disparition de 23 équivalents temps plein d'Inspecteur de l'Environnement pour mettre en place des fonctions administratives dans les SD,
- L'inclusion de l'action ERC et des avis techniques dans l'activité police alors qu'il s'agit d'une mission qui relève du champ lié à l'expertise.

Pourtant, dans sa note intitulée : « *L'Ofb demain* » présentée au Conseil d'administration du 21 octobre dernier, le Conseil scientifique de l'Ofb précise :

« Enfin, le rapport du Conseil d'analyse économique (2020) insiste sur le fait que la réglementation en matière de protection de la biodiversité est insuffisamment respectée, notamment du fait d'un manque de moyens et de ressources humaines, des faibles incitations financières, d'objectifs contraignants juridiquement insuffisants, et de manque de contrôles. Un signal de cette défaillance est le très faible taux de sanction du non-respect des règles de police liées à l'environnement. Sans risque de sanctions et sans incitations financières, les comportements et les pratiques générant des atteintes à la biodiversité vont se poursuivre ».

➔ **Enfin, sur les objectifs opérationnels, nous constatons le manque criant d'ambitions sur le volet police de l'OFB.**

Il n'existe aucune perspective de développement de cette activité essentielle ! Aucune évolution autres que celles qui existent depuis plusieurs années, n'est prévue (accès aux fichiers, PVe, OJE, fichier national des permis de chasser auquel nous n'avons même plus accès...).

En conséquence, l'Unsa-Ecologie votera contre ce contrat d'objectif au Comité technique et au Conseil d'administration de l'OFB.



VOTES :

Défavorables : 1 UNSA ; 1 CGT
Abstentions : 1 CGC ; 4 SNE ; 3FO



Point n°2 : mise en correspondance des RA et des implantations.

Nous avons demandé lors du précédent CT que ce sujet soit rattaché à la prime de restructuration, ce qui n'est pas fait. Le Directeur général délégué ressources persiste à vouloir dissocier les deux alors que ce déplacement de RA est lié à la fusion et à la création de l'OFB.

Il le lie même désormais au transfert de gestion des Agents techniques de l'Environnement/Techniciens de l'Environnement à l'OFB au 1^{er} janvier 2022. De qui se moque-t-on ?!!



L'objectif de l'administration est de déplacer les résidences administratives sans implantation (RASI) vers les nouvelles implantations sans que la prime de restructuration (PRS) soit mise en œuvre.

En effet, la direction générale veut appliquer les textes liés à la PRS uniquement lorsqu'il y a déplacement d'implantation, alors que ces textes visent les résidences administratives (RA).

Pour ce faire elle s'appuie sur des éléments erronés, des interprétations subjectives et des documents qu'elle ne fournit pas :

Extraits de sa note :

1. « Dans le cadre des observations définitives rendues sur les exercices 2011 à 2017 actualisées à 2018 de l'ex ONCFS, la Cour des comptes a critiqué l'existence de ces résidences administratives sans implantation, génératrices de distorsions avec les agents rattachés à une résidence avec implantation ».

Selon nos propres recherches, aucun rapport de la Cour des Comptes n'a demandé que les RASI soient rattachées à une implantation.

2. « Sur le plan réglementaire, aucune disposition ne permet par ailleurs aux agents de bénéficier de résidence administrative sans implantation.

« A noter notamment que l'article R. 421-21 du Code de l'environnement a été abrogé dans le cadre du décret de création de l'Office français de la biodiversité. Cet article indiquait que les agents ex ONCFS pouvaient par dérogation du directeur général être logés en dehors de leur résidence administrative correspondant à la commune où se situait le service auprès duquel ils étaient rattachés ».



A contrario, aucun texte réglementaire impose qu'une résidence administrative soit sur une implantation. S'il existait l'administration nous l'aurait communiqué.

3. « L'article 4 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés définit la résidence administrative comme « le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté ».

Pour ce qui concerne l'application du texte aux cas visés par l'administration OFB, ce texte réglementaire, bien connu de tous, indique que la RA correspond au territoire de la commune de l'Unité ou du département sur lequel l'agent est affecté. Pour un agent de SD, le service correspond en effet à cette entité géographique (UT ou SD) et non à un bureau d'un local précis, implanté sur une commune comme c'est le cas pour les agents qui ont un travail sédentaire. Manifestement, la distinction n'est encore pas faite dans les différences de métier....



Source de Droit, la jurisprudence du Conseil d'Etat a déterminé en la matière :

Conseil d'Etat, 4 / 6 SSR, du 4 avril 2001, 163087, publié au recueil Lebon.

1. Sur l'étendue de l'application du Décret de 90 sur les frais de déplacements :

« Considérant que les requérants soutiennent que la note du 26 janvier 1988 est intervenue en méconnaissance des dispositions de l'article 5 du décret du 10 août 1966 susvisé, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat, qui précise que la résidence est constituée par le territoire de la commune où est située la résidence administrative de l'agent ; que, toutefois, il résulte des termes dudit article 5 que cette définition ne vaut que pour l'application du décret précité (...) »

L'administration OFB n'est donc pas en droit d'étendre ce Décret pour définir l'implantation des RA.

2. Sur la position géographique d'une RA :

« Si la résidence administrative s'entend en général de la commune où se trouve le service auquel est affecté l'agent, il en va différemment dans le cas où l'activité du service est organisée sur plusieurs communes. Dans cette hypothèse, il incombe au ministre, sous le contrôle du juge, d'indiquer à ses services quelles communes constituent une résidence administrative unique au sens de l'article 60 ».

La RA n'est donc pas obligatoirement rattachée à une seule commune contrairement à ce qu'affirme l'OFB. C'est le cas notamment des Inspecteurs de l'Environnement affectés dans les SD qui ont une compétence territoriale bien plus étendue.

4. « Il convient de rappeler que les agents continueront de bénéficier de la possibilité du **remisage à domicile** des véhicules pour utilité de service, dans le respect par ailleurs des modalités de l'instruction relative au temps de travail ».

En termes d'argument irrecevable en l'occurrence, cette autorisation de remisage à domicile des véhicules administratifs est un véritable piège. En effet, rien ne garantit que dans quelques mois, la Cour des Comptes ne recommande pas au Directeur général de diminuer fortement le nombre de véhicules ou/et reproche le remisage des véhicules au domicile des agents lorsqu'ils ne sont pas conformes aux règles d'usage. En conséquent, l'administration imposera facilement, en s'appuyant sur ce rapport, le remisage des véhicules et donc une prise de service à une implantation.

La Directrice de la Police et du Permis de chasser a indiqué, lors de l'échange sur le remisage des véhicules sérigraphiés à domicile, que le Directeur général délégué ressources considère que le remisage à domicile des véhicules est « une dérogation au cadre normal qui est l'implantation ».



L'Unsa-Ecologie considère que les implantations en tant que telles n'ont rien à voir dans la mise œuvre de la prime de restructuration, excepté lorsque des RA sont y rattachées.

Aucun texte juridique lié à la restructuration n'évoque en effet les implantations comme condition d'octroi de la PRS.

L'annexe à l'arrêté du 13 mars 2020 désignant une opération de restructuration de service ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service, de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint et de l'indemnité de départ volontaire au sein de l'Office français de la biodiversité prévoit :

Liste des opérations de restructuration	Période d'ouverture des droits
Réorganisation des services des directions régionales (notamment services départementaux, services régionaux, parcs naturels marins, délégations de façade, unités spécialisées) et nationales conduisant à des transferts géographiques de l'affectation des personnels ou des évolutions significatives de fonctions sous l'effet notamment de regroupements de services, de mise en gestion conjointe ou de fermeture de sites, de réorganisation de service consécutive à son changement de communes d'implantation.	Du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023

Ce texte réglementaire qui s'impose à l'Ofb est précis : **la réorganisation des services conduisant à des transferts géographiques de l'affectation des personnels** ouvre droit à la PRS.

Qu'est-ce qu'un transfert géographique de l'affectation d'un agent ?

L'affectation d'un agent fonctionnaire ou contractuel est faite sur la résidence administrative qui est indiquée dans l'arrêté de nomination ou d'affectation.

Le transfert géographique est le déplacement d'une RA d'un lieu vers un autre lieu, que celle-soit soit rattachée à une implantation ou non.

Dès lors, s'agissant des SD, si l'administration souhaite déplacer les RA des agents en RASI sur une implantation localisée sur le territoire d'une commune autre que celle sur laquelle la RASI est implantée, ce transfert géographique imposé dans le cadre de la restructuration lié à la fusion de l'Afb et de l'Oncfs ouvre droit à la PRS.



L'Unsa-Ecologie soutiendra tous les agents qui seront visés par une application qui ne prendra pas en compte ce droit à la PRS.



Résultat des avis :

Contre : Unsa Ecologie, FO, SNE

Pour : CGT

Abstention : CGC

Point n°4 : CIA des ATE/TE.

Lors d'un groupe d'échanges en octobre, le Directeur général délégué ressources nous présentait une ventilation de l'enveloppe du complément indemnitaire annuel (CIA) que nous ne pouvions accepter.

En effet, il introduisait une augmentation du CIA pour les CUT/CB ainsi que de nouvelles fonctions tout en gardant le même montant de cette enveloppe.

Conclusion : les CSD et les CSDa se voyaient amputer de 20% de leur prime et les CUT/CB étaient revalorisés de 300 euros par rapport au CIA 2020.

L'Unsa-Ecologie demandait simplement à ce que l'enveloppe soit ré-évaluée à due concurrence de la nouvelle assiette, sans diminuer qui que ce soit.

Ce CIA ne présente aucune garantie de pérennité, la preuve en est faite par la baisse sur les CSD et CSDa. Ce n'est donc pas le bon outil pour attribuer une récompense liée à une fonction hiérarchique. Le seul moyen qui respecte les textes réglementaires est le complément indemnitaire. Mais l'administration se refuse à sa mise en œuvre, arguant de plafonds.

Après avoir rejeté ces propositions en groupe de travail et entendu les revendications, l'OFB revient devant ce CT avec un projet modifié à la marge.

Les CUT/CB voient le CIA monter à 700^E et les référents thématiques voient leur complément indemnitaire augmenté de 200^E.

L'administration campe donc sur ses positions de ne pas instituer un complément indemnitaire en lieu et place du CIA, de diminuer le CIA des CSD et CSDa et de maintenir le montant de l'enveloppe au même niveau.

Une réunion (bien préparée entre la Directrice des ressources humaines adjte du MTE et le Directeur général délégué ressources OFB) a eu lieu la veille au soir avec les Organisations syndicales. La DRHa MTE, qui n'a que 5 mois de présence, a qualifié notre régime indemnitaire de « généreux » et a tenté de nous effrayer en nous avertissant que si nous voulions modifier le RIFSEEP ATE/TE, alors le risque était grand que le guichet unique (fonction publique+budget) revienne sur notre système évoluant avec les échelons !! GREEEeee, nous avons tous tremblé d'effroi....

Bref, tout était bouclé et on nous a envoyé balader encore une fois !

Ce projet prévoit à partir de 2022 un système modulable.



	Fonction	Montant forfaitaire
Niveau A	Chef de service départemental	1 750 €
Niveau B	Chef de service départemental adjoint	875 €
	Chef de service opérations en PNM, chef de BMI grands prédateurs DGPT, chef de pôle BMI, Responsable national IPC et BMI	
Niveau C	Autres fonctions d'encadrement hiérarchique (chef d'unité territoriale, chef de BMI, chef d'USM, chef d'unité en PNM, chef de service opérations adjoint, chefs des IPC)	700 €
Niveau E	Autres fonctions	200 €

Extrait de la note RIFSEEP présentée au CT du 23/11/21 :

Le versement du CIA s'effectue en une fois sur la base de l'évaluation du supérieur hiérarchique direct de l'agent établie lors des entretiens professionnels et selon une grille à 5 niveaux :

- Niveau 1 - insuffisant : agent dont la manière de servir est insuffisante. Montant à 0 €
- Niveau 2 – assez bien : agents dont la manière de servir se situe en dessous de la « norme » pour des motifs qui peuvent être liés notamment à un manque d'investissement de l'agent ou à la nécessité de monter en compétence pour maîtriser pleinement son périmètre et ses missions. Montant à 50% du niveau 3
- Niveau 3 – satisfaisant : agent dont la manière de servir a donné satisfaction (l'agent effectue avec compétence les fonctions qui lui sont dévolues).
- Niveau 4 – excellent : agent particulièrement méritant, dont la manière de servir est considérée excellente, et qui domine les sujets traités, est capable de les faire évoluer et de faire preuve d'une implication au-delà des attentes.
- Niveau 5 – exceptionnel : agent répondant aux conditions définies au niveau 4 (cf. supra) et qui a fait preuve, à titre exceptionnel, d'un investissement particulièrement important durant l'année écoulée.

30% des agents au maximum par niveau (A, B, C, D) pourront bénéficier d'une attribution supérieure au niveau 3, dont 10% maximum au niveau 5.

Les agents de moins 12 mois d'ancienneté au sein de l'OFB ne peuvent se voir attribuer un CIA correspondant à une modulation supérieure au niveau 2. Les 12 mois d'ancienneté s'apprécient au 31/12 de l'année ;

La modulation du CIA au niveau 5 impliquant un investissement particulièrement important et exceptionnel sur une année donnée, ce niveau ne peut pas être attribué deux années consécutives au même agent.

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, l'Unsa-Ecologie a voté contre ce CIA.



Résultat des avis :
Vote contre à l'unanimité des Organisations syndicales.

Le Directeur général de l'OFB reconvoque un pseudo CT en urgence, vendredi 3 décembre à 11h30 pour un nouveau vote sur ce point.

Le vote est à nouveau contre à l'unanimité.



L'Unsa-Ecologie attire l'attention du Directeur général délégué ressources sur le fait que 2 fois de suite les Organisations syndicales ont exprimé un refus unanime de leur proposition et qu'il devrait entendre ce refus unanime et repenser pour l'année prochaine à une évolution de ce système qui ne peut répondre à la nécessaire reconnaissance des fonctions managériales des services.

Point n°5 : RI des quasi-statut :

En avril 2021, la ministre de la transition écologique et la secrétaire d'Etat chargée de la biodiversité ont annoncé une dotation nouvelle de 250 000 € visant à la mise en œuvre de mesures salariales au bénéfice des personnels contractuels sous quasi-statut de l'environnement (QSE) dès 2021.

Les nouvelles grilles – applicables à compter de janvier 2021- entraînent la revalorisation de certains échelons pour les catégories des personnels d'exécution, les personnels d'application et les personnels de conception et d'encadrement et spécialistes de haut niveau. Pour les agents de l'OFB, ces revalorisations se traduiront en paie à compter du 1^{er} trimestre 2022 avec effet rétroactif.

Le coût annuel de l'ensemble de ces revalorisations indiciaires est estimé à 164 000 € pour les personnels de l'OFB. Dès lors, l'OFB propose de dédier les 86 000 € restants de l'enveloppe annoncée par les ministres à la mise œuvre d'une mesure indemnitaire complémentaire.

- 567 agents sont concernés par cette réforme.
- Pour 2021, une mesure indemnitaire de 130 euros par agents sera mise en œuvre.

A partir de 2022, 3 options étaient sur la table :

- ✓ 1ère option : revalorisation harmonisée de l'ISR socle de l'ensemble des agents
- ✓ 2ème option : revalorisation différenciée en fonction de la catégorie de l'agent
- ✓ 3ème option : revalorisation inversement proportionnelle au grade : C1/C2 = 200/180 ; B1/B2 = 180/150 ; A1/A2 = 130 euros.

A l'unanimité, le choix des Organisations syndicales s'est porté sur cette 3ème option.

Point n° 11 : travail les week-ends et jours fériés.

Depuis plusieurs mois, les Organisations syndicales demandaient à ce que cette note qui n'était pas passée en CT pour avis, y soit soumise. C'est désormais le cas. L'interprétation du Directeur général est toujours la même : si un jour férié non œuvré tombe un samedi ou un dimanche, l'agent ne peut reporter le RH qu'il avait normalement posé sur ce jour.



Par contre, étrangement, si ce jour férié tombe entre le lundi et le vendredi inclus, alors là, le RH peut être déplacé sur un autre jour...

Cette différence d'appréciation d'un JF qui tombe en semaine ou en week-end n'est pas admissible pour les personnels qui sont amenés de par leurs obligations réglementaires à travailler les week-end et jours fériés

Ainsi, si vous avez une semaine avec un JF qui tombe un jeudi, vous avez vos 2 ou 3 RH et votre JF mais si vous avez un JF qui tombe le samedi ou le dimanche de cette semaine-là, alors vous n'avez droit qu'à 1 ou 2 RH et 1 JF.

Conclusion : en fin d'année, vous n'aurez pas le nombre de RH fixé par votre option !!

SEMAINE JF NON TRAVAILLE SUR UN WEEK-END (option 3RH)													
SEMAINE DE DROIT													
SEMAINE N							SEMAINE N+1						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
			RH	RH	RH	JF	RH		RH	RH			
SEMAINE VERSION OFB													
SEMAINE N							SEMAINE N+1						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
				RH	RH	JF	RH		RH	RH			

Un contentieux engagé par notre Secrétaire général adjoint après du TA de Nantes contre l'Oncfs pour les mêmes motifs a donné raison à notre analyse qui affirme que le nombre de RH doit être en conformité avec l'option de l'agent.

Ainsi le TA de Nantes dans sa décision n° 1705567 du 29/12/2020 confirme ce point et annule la décision du Directeur général qui refusait ce principe :

Considérant n°6 : « (...) D'autre part, ainsi que le fait valoir le requérant, le retrait litigieux de 2 repos hebdomadaires a conduit l'administration à méconnaître les règles fixées par le règlement intérieur précité, les semaines du 12 au 18 décembre et du 19 au 25 décembre ne comptabilisant que 2 repos hebdomadaires chacune au lieu des 3 fixés par le règlement intérieur (...) ».

En l'espèce, le Directeur général Oncfs avait imposé le retrait de 2RH qui avaient été posés sur 2 semaines où un JF tombait un week-end.



L'Unsa-Ecologie aidera tous les agents qui souhaiteront engager un contentieux en fin d'année, lorsque le nombre de RH ne sera pas conforme au choix de l'option et au nombre de semaines. Par ailleurs, nous allons étudier la faisabilité de mettre cette note au contentieux sur un plan de l'application collective.



Résultat des avis :

**Contre : Unsa-Ecologie, SNE, CGC et FO
Abstention : CGT**

Point n°3 : note de gestion IPEF, IAE et évolutions des notes de gestion des personnels administratifs.

Dans le projet présenté, l'Unsa-Ecologie constate qu'un IAE occupant les fonctions de CSD serait moins bien loti qu'un IAE qui serait chef d'unité opérationnel en PNM, ce qui ne nous semble pas acceptable.

En effet, le 1^{er} serait classé en groupe 3 et le second en groupe 2.

L'administration convient de rattacher les IAE CSD au G2 dès lors que les postes seront ouverts uniquement aux catégories A externes, alors qu'actuellement ils sont également ouverts aux catégories B externes, ce que nous avalisons.

Nous remarquons également une différence notable dans les montants socles IFSE selon les corps d'origine.

Ainsi, par exemple, pour le grade le plus élevé, il est de 47 500^{euros} pour un IGRF, 45 000^{euros} pour un Administrateur civil alors que les Attachés d'administration sont à 21 400^{euros} et les IAE à 27 400^{euros} !

Plus du simple au double entre un IGRF et un Attaché au grade sommital... sans doute que la dominance des Corps de hauts fonctionnaires s'exprime ici aussi !!!



Résultat des avis :
Favorable : UNSA, SNE, CGC, CGT
Abstention : FO

Point n°10 : réorganisation du pôle juridique, administratif et financier (PJAF) de la Direction générale déléguée police connaissance expertise :

Le Directeur général délégué police connaissance expertise nous présente ce projet comme un ajustement. En fait, il s'agit simplement de remettre les choses telles qu'elles étaient à l'origine : un service administratif à la DSUED, un service administratif à la DRAS, les secrétaires de directions rattachées aux Directeurs, un service juridique à la Direction de la Police et du Permis de chasser et un adjoint au Directeur général délégué police connaissance expertise.

La Chef du PJAF s'exprime pour dire que les agents de ce service vont retrouver ainsi leur cœur de métier et qu'ils sont très satisfaits de cette prise de décision.

Une révision de l'organisation du **SPJR (Service de police judiciaire et de renseignements)** de la Direction de la Police et du Permis de chasser attachée à la Direction générale déléguée police connaissance expertise est actuellement en discussion. Nous ne doutons pas que la sagesse va aussi s'exprimer dans l'évolution qui se prépare et qu'il sera aussi tenu compte des spécialisations de ses personnels.

En attendant, compte tenu de la sagesse qui a prévalu et de l'adhésion des personnels concernés par cet « ajustement » du PJAF, l'Unsa-Ecologie votera favorablement à ce projet.



Résultat des avis :
Défavorable : SNE, FO
Favorable : UNSA, CGT
Abstention : CGC

Point n°9 : instruction sur les frais de déplacement.

L'administration apporte ce dossier pour quelques modifications. C'est le cas notamment du passage à 110 euros du remboursement de frais d'hébergement pour les communes limitrophes à Paris.

Le Directeur général délégué ressources nous informe que désormais les IPC pourront échapper à l'obligation de passer par le marché public Jancarther.

Une discussion s'engage sur la conservation des justificatifs de dépense pour les états de frais mensuels dépassant 30 euros, hors frais de repas et d'hébergement.

Pour ces cas, les justificatifs originaux doivent être conservés pendant 12 mois.

La question se pose de savoir qui doit conserver ces pièces, l'agent ou l'administration ? cette question va être adressée à la DGFIP (direction générale des finances publiques).

En cas de perte, il est indiqué que l'agent devra fournir une attestation sur l'honneur de dépense.

Pour ce qui concerne les conventions (environ 60) avec des restaurants administratifs, il nous est rappelé que seuls les agents mentionnés dans celles-ci peuvent bénéficier du tarif conventionné.



Résultat des avis :
Favorable : CGT
Défavorable : SNE
Abstention : UNSA, CGC, FO

Point n°6 : Bilan à 18 mois de de l'organisations des Directions régionales et des SD.

Ce sujet a déjà été présenté au CT du 21 septembre dernier et a fait l'objet d'un échange avec les Organisations syndicales.

A l'occasion de ce CT du 21 septembre, l'Unsa-Ecologie avait interpellé la DGa Territoires car, lors de la préfiguration, aucune organisation type pour les SD n'a été arrêtée mais plutôt un panel de possibilités allant de 0 à 3 Unités avec un nombre de référents très variable également. Par conséquent, nous avons du mal à imaginer ce que sous-entend cette « *évaluation du schéma organisationnel type* »

Pour ce qui concerne les SD, la proposition de l'Ofb consiste désormais à créer un modèle d'organisation supplémentaire. Ainsi, pour mettre encore moins d'homogénéité dans les services, le Directeur général propose d'ajouter un 4^{ème} modèle d'organisation par l'ajout d'un SD à une seule unité territoriale.

L'OFB souhaite clairement que le nombre de Chef d'Unité diminue, ce qui réduira d'autant les budgets liés au Rifseep (G2+CIA).

Nous soutenons que cette organisation n'est pas fonctionnelle à plusieurs titres :

- Un seul CUT pour gérer 10 à 15 agents est insuffisant. C'est d'ailleurs un argument de l'OFB pour dégager du temps aux CSD/CSDa. Ce CUT devra passer toute son énergie à encadrer tous les agents du SD. Il va donc perdre le lien essentiel avec l'opérationnel de terrain.
- Comment ça va se passer dans ce service lors des congés, des arrêts de travail, des repos, des formations... du CUT ? la charge de travail va revenir au binôme CSD/CSDa !!

Pour l'Unsa-Ecologie, les SD doivent être organisés autour de deux unités territoriales minimum fonctionnant chacune avec un CUT et un groupe d'Inspecteurs de l'Environnement. Le manager peut ainsi gérer son unité avec toute la connaissance des besoins opérationnelles indispensables, avec une expérience du terrain, des acteurs et du public qui y évoluent.



L'évolution proposée par l'administration n'apporte absolument aucune plus-value. Au contraire, ils vont créer un modèle supplémentaire et éloigner un agent de plus du terrain.



Avec le système d'astreintes voulu par le Directeur général qui va remplacer la présence sur le terrain par une réponse téléphonique, c'est l'aire de la grande administration dans tout ce que nos concitoyens critiquent à longueur d'années que Pierre Dubreuil est entrain d'installer dans cet OFB.

La DGa nous explique que les « ajustements » (déjà décidés à la mode à l'OFB !!) présentés font suite à une réflexion conduite par le collectif des Directeurs régionaux.



Résultat des avis :
Favorable : FO
Défavorable : UNSA
Abstention : SNE, CGC, CGT

Point n°7 : présentation des OJE (Officier judiciaire de l'environnement)

Depuis de très nombreuses années, l'Unsa-Ecologie se bat pour mettre en place un véritable Corps de police de l'environnement avec des moyens matériels et des compétences judiciaires semblables aux Corps de police de droit commun.

Aussi, lors des discussions sur la loi créant l'Ofb et renforçant la police de l'environnement, nous avons entamé une démarche conséquente de lobbying auprès des parlementaires et du Gouvernement pour aboutir à un panel de mesures législatives destinées à améliorer nos moyens de police.



Il s'agissait de propositions modifiant le Code de l'environnement, le Code de procédure pénale et le Code de la sécurité intérieure.

C'est ainsi que nous pourrons bientôt bénéficier d'accès à un certain nombre de fichiers de police administrative ou judiciaire (SIV, permis chasser, TAJ...), que nous avons enfin accès au contrôle des armes, que les moyens d'enquêtes attachés aux trafics en bande organisée puissent être mis en œuvre pour les infractions au L 411 et L428-4 CE et que la qualification d'Officiers judiciaires de l'environnement va pouvoir être mise en place à l'Ofb.

La Directrice de la Police et du Permis de chasser est venue présenter la mise en œuvre de cette qualification :

1/ Deux textes réglementaires seront publiés au premier semestre 2022.

La loi doit être complétée par deux textes : 1 décret en CE adaptant la partie réglementaire du code de procédure pénale à la création des OJE prévue au 28-3CPP et 1 arrêté sur la formation et la nomination des OJE.

2/ Processus de sélection, formation et validation des OJE :

✓ Sélection

- Appel à candidatures avec un lieu de résidence administrative (catégorie A et B) : principe d'un appel à candidature ouvert en interne avec des RA identifiées dans les sièges des DR
- Validation des candidatures par un jury sur la base d'un dossier
- Conditions préalables : être volontaire, être en situation d'activité, compter au moins 3 ans de service au sein de l'OFB en tant qu'IE, ne pas avoir fait l'objet de manquements aux règles déontologiques au cours des 2 années civiles et durant l'année en cours du dépôt de demande, ne pas avoir échoué 2 fois à l'examen technique d'OJE
- Cas particulier des OPJ en détachement à l'OFB

✓ Formation

- Avec les OPJ de la gendarmerie nationale, au sein de la région de Gendarmerie la plus proche du lieu de résidence administrative de l'agent
- Début à l'été 2022 – fin Octobre 2023 : en alternance, sur la base du programme des OPJ DGGN (en cours de préparation)

✓ Validation finale

- Examen sur la base de trois épreuves devant une commission dont la composition est prévue par décret en CE
- Réussite de l'examen = validation en tant qu'OJE
- Echec de l'examen = retour au service d'affectation d'origine de l'agent
- Obligation de rester sur poste au moins trois ans après avoir validé la formation

3/ Cible de nombre d'OJE et organisation :

✓ Nombre prévisionnel d'OJE

- L'effectif-cible est d'une vingtaine d'OJE
- Deux par grande région, un par petite région et un volant d'OJE « volants » à Blois pour disposer de renforts

✓ Organisation

- Une affectation au SPJR avec une résidence administrative en région : le modèle est celui des BMI avec un lien fort maintenu entre l'OJE « territorial », la direction régionale et les services départementaux (IRPJ, référents police et ACR)
- Réorganisation en cours de la DPPC qui prévoira la réforme d'organisation du SPJR : passage en CT à l'horizon fin du premier semestre 2022

✓ Un bilan après deux années de fonctionnement sur le nombre, l'organisation et la plus-value des OJE

4/ Les chantiers en cours et à venir : impacts de la réforme :

✓ Impact rh

- Déconnexion du recrutement de la perte de l'emploi : sera compris dans le travail plus global de redéploiement
- Rémunération et régime indemnitaire : définition de la cotation du poste en cours, ainsi que du régime indemnitaire par rapport aux compétences attendues et aux sujétions du poste

✓ Conditions de réussite liées à la nécessaire articulation entre ie et oje

- Nécessité de bien articuler le travail des IE et celui des OJE compte tenu des compétences croisées
- Nécessité de bien articuler les échelons nationaux, régionaux et départementaux
- Besoin d'appui aussi sur les GAV, déferrements : nécessité d'un collectif de travail, appui IE et BMI

✓ Conditions de réussite liées aux « outils »

- Accès fichiers
- Accès logiciel exploitation de fadettes, géolocalisation, exploitation des sources, techniques d'écoute
- Au début, pas d'investissement dans un logiciel de rédaction des procédures donc besoin de travailler sur des modèles de PV propres aux OJE

✓ Aspects matériels

- Organisation des GAV : locaux et processus – conventionnement DGGN et DGPN

- Immobilier et poste de travail
- Véhicule nécessaire

5/ Le calendrier

- Echéance fin d'année : travaux en cours sur la cotation du poste OJE et le régime indemnitaire au regard des compétences et suggestions particulières, statut de l'IE en formation, aspects RH de la réforme
- Echéance premier trimestre 2022 : finalisation des travaux avec la Gendarmerie nationale pour la formation des OJE
- Premier trimestre 2022 : décret en Conseil d'Etat et arrêté interministériel relatif aux OJE
- Premier trimestre 2022 : appel à candidature spécifique, dépôt dossier et résultat appel pour mars, formation débutera durant l'été en alternance
- Été 2022 – octobre 2023 : formation en alternance des OJE avec les OPJ de la Gendarmerie nationale et examen de validation
- Novembre 2023 : affectation des OJE reçus à l'examen

L'UNSA-ECOLOGIE VOUS SOUHAITE DE BONNES FETES DE FIN D'ANNEE

POURQUOI ADHÉRER À L'UNSA-ECOLOGIE ?

L'UNSA-Ecologie a pour objectif la défense de l'ensemble des personnels des établissements publics, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires en dénonçant les dérives de l'administration vis-à-vis des droits des agents. L'UNSA-Ecologie milite pour la mise en place d'un corps de l'environnement intégrant une véritable police environnementale et valorisant ses missions techniques d'intérêt patrimonial.



APPEL À COTISATION : Tous ensemble plus forts !
Cotisation UNSA-Ecologie : 0,30€ x INM au 1er janvier 2021
(à savoir : 66,6% déductible des impôts)

Lien (hors Internet Explorer) pour cotisation syndicale : ICI



+ de propositions avec l'Unsa!

