



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 - Jeudi 11 mars 2021 -

Propos liminaires :

Après une minute de silence à la mémoire de notre collègue Laurent BARATANGE qui s'est donné la mort avec son arme de service, nous ne pouvons faire part que de notre grande tristesse et de notre émotion à l'ouverture de ce nouveau Comité technique.

La veille avait lieu le Conseil d'administration et nous avons la redoutable impression de revivre le précédent CA où nous avons à déplorer le suicide de David.

Trois suicides en 14 mois ! ça dépasse les limites de l'entendement !!

La Ministre s'associe aux regrets et aux condoléances. Et après ? concrètement, il se passe quoi dans la vraie vie ??

- **Un changement d'orientation ? NON**
- **Une autre organisation ? NON**
- **Une dissolution de l'OFB ? NON**

Alors rien ? ça va continuer à la hache, à imposer des métiers non désirés ??



Le Directeur général déclare qu'il a conscience de l'état de certains collègues, qu'il n'a pas choisi le rythme et que c'est le Gouvernement qui l'a imposé.

Certes, mais un certain nombre de dysfonctionnements et de choix ne sont pas à mettre au crédit du Gouvernement.

Alors que le Directeur général semble vouloir imputer au O.S. les « impressions » pour se réserver les « faits », en voici quelques « faits » de dysfonctionnements et de choix :

- La non prise en compte des nombreuses fiches SST qui remontent au CHSCT et qui ne sont pas examinées,
- Certains directeurs régionaux qui ne répondent pas aux appels des agents (DIR NA – SD86) ou qui ne respectent pas leurs engagements (DIR Occitanie – Référents)
- Des suppressions de salaires intégrales à des agents alors qu'on souhaite de l'humanité réciproque (syndicat/administration)
- Des mutations illégales, prouvées factuellement mais qui sont maintenues
- Un dialogue social qui n'est pas au niveau, surtout en accompagnement d'une fusion si délicate, avec de nombreuses sollicitations des représentants syndicaux qui restent sans réponses
- Le manque d'équilibre dans le choix des origines des cadres dirigeants qui se répercute dans les choix métiers, les parcours de formations....

Mais la cause originelle revient au Gouvernement qui n'a pas consulté les agents concernés par le projet de fusion et qui a sous-estimé la différence de cultures, de pratiques et de métiers des agents.

Ce Gouvernement va-t-il enfin prendre la mesure du désastre ??

Ordre du jour :

Contrat d'objectifs et de performances (pour information).

Le Directeur général nous présente la lettre de cadrage du COP définie par les Ministres de l'Ecologie, de l'agriculture et la Secrétaire d'Etat chargée de la Biodiversité.

Celle-ci a été présentée la veille au CA de l'Ofb.

Voici un extrait qui circonscrit les 4 axes du prochain COP :

- Soutenir l'activité de connaissance sur l'eau et la biodiversité et contribuer à sa valorisation ;
- Prévenir et contrôler les atteintes à l'eau et la biodiversité et veiller à un usage équilibré des ressources naturelles ;
- Mobiliser les territoires sur l'eau et la biodiversité pour impulser à tous les niveaux des changements transformateurs ;
- Consolider l'organisation et le fonctionnement interne pour favoriser la cohésion et l'émergence d'une culture commune.



Le Directeur général déroule le calendrier qui est extrêmement contraint pour une mise en œuvre fin 2021.

Plusieurs GT thématiques du Conseil d'administration vont se réunir en l'espace d'un mois et demi.

Le Directeur général ne prévoit pas la participation des personnels sous une quelconque forme.

Les Organisations syndicales seront consultées sur une seule réunion !!

Le Directeur général évoque une adéquation missions/moyens.

En réponse, l'Unsa-Ecologie reproche ce manque de concertation et de délai. Il ne s'agit pas de notre premier exercice en la matière et nous savons fort bien qu'à chaque fois, l'administration nous ressort cette fameuse adéquation missions/moyens !!

En réalité, les missions croissent et les moyens diminuent, tout ceci depuis plus de dix ans !!



Pour l'Unsa-Ecologie, les missions cœurs de métiers des ex-opérateurs doivent rester les fondations de l'Ofb.

Nous ne devons pas nous éparpiller et papillonner au risque de perdre toute crédibilité et toutes nos expertises au regard de nos partenaires, que ce soit en matière de police ou de connaissance.

Nous rappelons que l'Ofb n'est constitué que de 2700 agents et qu'il nous est impossible de nous emparer de tout le domaine de la protection de la Nature ou de nous substituer au Ministère de la transition écologique (MTE).



Le Président du CA nous a informés qu'il a été reçu par les services du premier Ministre et qu'il a enregistré notamment une fin de non-recevoir à la demande d'annulation de suppression des 40 postes prévue en 2022.

Ainsi, l'équation reste la même : **davantage de missions et moins de personnels !!**

Plan de formation 2021 :

L'Administration nous présente le catalogue de formations 2021 de l'Ofb et les principaux axes de cette formation.

La mise en place (dès 2020) d'un plan de formation qu'ils nomment « OFB+2021 » qui est défini ainsi :

« Le parcours « OFB + » 2021 doit faciliter la compréhension des enjeux et des missions portés

par l'OFB et poursuivre la construction d'une approche commune des métiers afin de développer les compétences nécessaires à l'exercice et à l'évolution des métiers ».

Ce socle commun est prévu sur 2/3 ans, sur les matières suivantes :

- ERC, avis techniques ;
- Outils : Oscean et Patbiodiv ;
- Prérogatives de police judiciaire ;



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME

- Police administrative ;
- Police de la chasse ;
- Police sanitaire ;
- Police de l'eau ;
- Connaissance des milieux aquatiques et des cours d'eau ;
- Enjeux Biodiversité et OFB (connaissance de l'établissement, son environnement institutionnel, ses enjeux, ses missions, la mobilisation et appui aux acteurs)

Un parcours de formation pour les Inspecteurs de l'Environnement nouveaux arrivants dont les formations sont portées au catalogue,

Et enfin, des formations continuent à des destinations des personnels et des externes à l'Ofb.



Nous dénonçons un manque flagrant d'équilibre entre les cœurs de métiers des ex-opérateurs fusionnés.

Sur la partie destinée à l'acculturation (« OFB+ »), nous ne retrouvons pas les missions essentielles liées à la faune sauvage terrestre et aux habitats terrestres :



Il s'agit de la **CITES** dont le Gouvernement à des comptes à rendre à la Commission européenne chaque année sur le nombre de procédures, les saisies etc. C'est donc une question essentielle pour le Gouvernement et une protection indispensable pour les espèces menacées de notre planète (Règlement européen CITES 338/97),



Il s'agit des mesures de protection du patrimoine naturel au nombre desquelles figurent notamment toutes **les espèces protégées** qui sont soumises à des pressions importantes qui entraînent leurs disparitions et donc une perte de notre biodiversité nationale et européenne (Convention de Berne, Directive Oiseaux 79/409).



Il s'agit enfin de « **la faune sauvage captive** », ou l'on trouve particulièrement les « NAC », qui développent une attractivité impactante à un rythme soutenu et qui est source de nombreux trafics.

Sur la partie de la formation continue, on constate un module désigné : « lutter contre les trafics d'oiseaux ».

Pourquoi seulement les oiseaux !!!

Comment peut-on ne prendre en compte que cette classe dans les espèces protégées !!

Qui a pris cette décision de n'inclure que cette classe ? Comment est-ce possible que dans un établissement qui se dit un Office français de la **Biodiversité**, on ignore les mammifères, les insectes et les reptiles, sans oublier la flore protégée ???

Pour ce qui est de la CITES, il n'est prévu aucun stage de formation continue, seulement une remise à niveau. Ainsi, il n'y aura pas d'Inspecteurs de l'Environnement formés sur cette thématique essentielle.

Sur le parcours des nouveaux Inspecteurs de l'Environnement, sont référencées trois thématiques :

1. « Espèces et écosystèmes aquatiques et humides »,
2. « Espèces et écosystème marins »
3. « Espèces et écosystèmes thématique transversale (Initiation à la chimie, aux prélèvements et l'écotoxicologie)

Mais absolument rien sur la faune terrestre et les habitats ou les écosystèmes terrestres !!



Sommes-nous à l'OFB ou à l'AFB ?

Ce programme de formations est inacceptable en l'état. Il ne prend en considération que les formations de l'ex opérateur AFB et exclut tout ce qui concernait les métiers de l'autre opérateur fusionné.

Expression des avis :

- ✓ L'Unsa-Ecologie s'est prononcée contre un tel programme de formations aussi partisan.
- ✓ FO, conformément au principe adopté pour tous les points de l'ordre du jour, a émis un avis défavorable.
- ✓ La CGC et la CGT se sont abstenues.
- ✓ Seul le SNE-FSU a voté en faveur de celui-ci.

Instruction armement (pour avis)

Ce projet a fait l'objet de riches échanges constructifs avec la DPPC au cours de 2 réunions de groupe de travail et d'un passage devant le CHSCT, le 11 février dernier.

Des points d'achoppement que nous avons sur le projet avant passage devant cette dernière commission, il ne restait que celui relatif à l'armement des Inspecteurs de l'Environnement affectés dans les Parcs naturels marins (PNM).

L'Unsa-Ecologie a été interpellée sur la précision retranscrite dans notre compte-rendu. En effet, il s'avère que contrairement à ce qu'a affirmé la représentante des PNM, Anne-Sophie RACLE, **les Inspecteurs de l'Environnement n'ont pas été consultés.**

Dès lors, entre le CHSCT et le CT, nous avons échangé avec les collègues Inspecteurs de l'Environnement affectés dans les PNM pour connaître leur position sur ce point de l'armement.



La première information importante est qu'aucun d'eux n'a participé au fameux groupe de travail évoqué par Mme Anne-Sophie RACLE. Nous apprenons que c'est un Ingénieur qui a été désigné par l'administration pour représenter les Agents techniques de l'Environnement/Techniciens de l'Environnement.

Ensuite, ces échanges nous ont permis de savoir que la majorité souhaite continuer à exercer ses missions de police avec, s'il le fallait pour certains, le port de l'arme de défense.

Mme Anne-Sophie RACLE a indiqué en séance que la **"proposition était proportionnée"**, que le port du BPT et des menottes est **"proportionné aux missions et au nombre de missions"** et qu'il fallait **"s'appuyer sur la complémentarité d'autres services"**.

Elle a ajouté que **"très peu étaient identifiées à risque"** (missions de police).

Elle a évoqué un GT avec la DPPC pour déterminer la mixité des interventions et une prise en compte à plusieurs niveaux :

1. BPT + menottes (seuls)
2. Formation TIP
3. Missions avec renforts
4. Armement décidé par Directeur délégué

Pour répondre, nous précisons qu'aucune consultation n'a été faite auprès des IE des PNM et que c'est très regrettable.

Nous contredisons Anne-Sophie RACLE sur son affirmation de **"missions très peu risquées"** en expliquant qu'une mission de police est par nature dangereuse car il est impossible de connaître *a priori*, les réactions des personnes contrôlées.



NDLR: *l'agression de vendredi 12 mars dernier à Mayotte où un collègue heureusement armé d'une arme de défense a pu faire fuir des assaillants en tirant simplement en l'air, ce qui a sans doute ainsi sauvé la vie de son collègue, démontre bien l'indispensable utilité de ce moyen de défense dans des cas extrêmes. Aucune publication de l'OFB sur cet incident !!.....*

Nous nous sommes permis de rappeler aussi au Directeur général que sa responsabilité serait engagée si jamais des problèmes liés au défaut d'armement étaient avérés.

Pour conclure, le Directeur général a indiqué que :

- ✓ Le GT PNM/DPPC est là pour définir les modalités des missions de police
- ✓ Il (DG) doit prendre en compte les contraintes externes et notamment celles des Présidents de conseil de gestion qui sont des élus et qui ne souhaitent pas que les agents des PNM soient armés. Ils se sont exprimés à l'unanimité défavorables à ce que les IE soient armés.
- ✓ Sa priorité est la sécurité des agents. Par conséquent **"pas d'expositions des agents à des risques, s'ils ne sont pas armés"**, a-t-il précisé.
- ✓ Les Directeurs délégués pourront déroger et lui demander d'armer les IE (point 1.2 du projet d'instruction).



Cela étant, les Inspecteurs de l'Environnement affectés dans les PNM sont des agents de l'OFB. A ce titre, ils ont droit au même niveau de sécurité que leurs homologues affectés dans d'autres services de l'Ofb. Cela reste une aberration manifeste.

Expression des avis :

- ✓ **Compte-tenu des nouvelles informations en notre possession relatives à la décision de ne pas armer les Inspecteurs de l'Environnement des Parcs naturels marins, nous avons émis un avis défavorable à ce projet d'instruction armement.**

L'ensemble des Organisations syndicales ayant émis un avis défavorable, l'Administration est dans l'obligation de présenter à nouveau le projet devant le Comité technique.

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle (pour avis) :

Le projet de plan d'action OFB pour l'égalité professionnelle soumis à avis du Comité technique vient en application des dispositions introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dont l'article 80 a créé l'[article 6 septies](#) de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article impose dans la fonction publique l'élaboration de plans d'actions pluriannuels, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 en précise les conditions d'application.

Par ailleurs, un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu le 23 octobre 2019 au niveau du Ministère de la transition écologique.

Le projet comporte 15 objectifs déclinés sur 5 axes. Les 4 premiers correspondent aux 4 thématiques prévues par la loi, le 5^{ème} concerne des actions transverses.

Il s'agit d'une première étape dans la mise en œuvre de ce plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle.

[Celui-ci sera mis en œuvre sur la période 2021-2022.](#)

Expression des avis :

- ✓ **Unsa-Ecologie, CGC et SNE-FSU : favorables**
- ✓ **FO : défavorable**
- ✓ **CGT : abstention**

Dématérialisation des dossiers individuels des agents (pour avis)

L'objectif est d'optimiser les conditions d'alimentation et d'accès aux dossiers par les agents de la DRH quelle que soit leur localisation et de prévoir les possibilités d'accès à ces dossiers par les agents eux-mêmes. Ce projet permettra également d'améliorer

l'efficience et la qualité du service rendu par la DRH à l'ensemble des agents de l'OFB et d'optimiser les moyens logistiques utilisés actuellement pour gérer ces dossiers.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la mise en application du cadre **règlementaire applicable** pour la gestion dématérialisée des agents de la fonction publique, matérialisé notamment par le Décret n° 2011-675 du 15 juin 2011 relatif au dossier individuel des agents publics et à sa gestion sur support électronique et l'arrêté du 21 décembre 2012 relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré sur support électronique. Ce cadre comprend également les obligations nées du Règlement Général sur la Protection des données (RGPD) vis-à-vis des données personnelles des agents.

Expression des avis :

- ✓ Unsa-Ecologie, CGC, CGT et SNE-FSU : favorables
- ✓ FO : défavorable

Procès-verbal du 1er septembre 2020 (pour avis) :

L'Administration nous soumet pour avis un projet qui date de plus de 6 mois !!!

Ces retards ne sont pas raisonnables. Nous attendons des délais acceptables pour les PV des séances de fin 2020 et pour ceux à venir.

Expression des avis :

- ✓ Unsa-Ecologie, CGC, CGT et SNE-FSU : favorables
- ✓ FO : défavorable



Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (pour information) :

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un article 6 quater A prévoyant la mise en place d'un « dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. »

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 est venu préciser les conditions d'application de cet article.

A ce stade, et dans l'attente d'une éventuelle mutualisation du recueil des signalements avec le ministère de la transition écologique, il est proposé pour l'OFB l'organisation suivante pour la mise en place de ce dispositif :

1. Recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements en question.

Une adresse mail et un numéro de téléphone seront communiqués à tous les agents.

Le numéro de téléphone permettra une alerte rapide ; l'adresse mail permettra une saisine plus formelle et une communication des pièces et supports étayant les faits.

L'adresse mel générique renverra les messages à cinq personnes nommées référentes du dispositif (au sein des directions DRH et DET), ce qui permettra à la fois de s'assurer d'une disponibilité permanente pour de premiers éléments de réponse, et une pluralité des regards pour discerner ceux-ci.

Un mandat adressé par l'établissement à ces cinq personnes référentes leur imposera de garantir une stricte confidentialité sur l'identité des auteurs des signalements et des personnes visées, à moins d'un accord exprès de ces personnes.

2. Orientation des agents ayant fait un signalement vers les services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien.

L'agent ayant fait un signalement reçoit sous 48h un mail accusant réception du signalement et l'informant sur les suites pouvant être données. Un entretien est proposé à l'agent, avec une ou deux des personnes référentes du dispositif OFB.

L'agent peut être orienté, selon la situation, vers des professionnels internes ou externes à l'établissement (psychologue, association de soutien, police, ...).

3. Traitement des signalements par l'établissement

Toute situation signalée sera soumise au Pôle juridique pour déterminer si elle ouvre au bénéfice de la protection fonctionnelle.

Selon la nature de la situation signalée, une enquête administrative pourra être ouverte afin que des mesures de protection et de prévention soient mises en place.

Sans attendre les résultats de l'enquête, des mesures conservatoires peuvent être adoptées par l'établissement pour faire cesser les faits.



POURQUOI ADHÉRER À L'UNSA-ÉCOLOGIE ?

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](#)

