

Le 19/02/2026

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Compte-rendu de la séance du 17 février 2026

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le président,

Presque un an après vos 10 mesures de sortie de crise, l'OFB est toujours la cible d'exactions malveillantes, toujours sans le moindre soutien du gouvernement. FO s'interroge aujourd'hui : alors que la manifestation de la CR était annoncée au Bouchet, comment l'établissement a-t-il pu laisser faire ? Quelle demande de protection avez-vous faite et auprès de quelle autorité ? Quelles mesures avez-vous mis en place pour éviter que les tracteurs ne pénètrent sur le site ? Quelles réponses avez-vous eu des autorités ?

Vos marques de soutien, d'indignation, vos condamnations à posteriori, tout comme celles des politiques n'évitent pas les dégradations et ne réduisent pas la consternation des agents et leur perte de motivation.

Sans doute nous direz-vous qu'il est encore trop tôt pour tirer le bilan des 10 mesures mais peut-être sera-t-il bientôt trop tard... Ou est l'apaisement que vous aviez promis à tous ? Quelle est la plus value de se former à la connaissance du monde agricole sur les pratiques des agents ? Les caméras piétons vont-elles apaiser le dialogue avec les agriculteurs alors que certains ne supportent déjà pas la vue de nos armes de service ? Combien de cas signalés à l'IGS sur les comportements de nos agents qui ont été vérifiés ?

La réalité est que ce sont les politiques qui font les lois et qui ont créé l'OFB pour les contrôler. Ce sont encore eux qui remettent en cause la probité des agents de l'établissement pour éviter d'assumer leur responsabilité. Vous n'avez malheureusement pas le pouvoir de leur faire assumer mais allez-vous continuer de faire comme eux : faire semblant ? Semblant d'agir, semblant de consulter, semblant de mener des actions dont on peut imaginer le résultat à l'avance ?

La confiance est souvent le moteur de toute motivation mais vous n'agissez finalement pas dans ce sens avec cet établissement. L'exemple récent des consignes données aux DR pour modifier leurs avis favorables aux mobilités en avis défavorables permet 2 constats :

- **L'établissement n'est pas en capacité d'anticiper** et subit le quotidien (sans doute en lien avec la charge de travail qui ne diminue toujours pas)
- L'établissement renie les décisions de ceux qui ont vocation à les prendre ou qui sont censés maîtriser et organiser leur quotidien

Si vous n'avez pas le pouvoir de faire changer les politiques, vous avez le pouvoir de faire changer celle de l'établissement. La politique de recrutement pour harmoniser les rémunérations, la politique de mobilité pour respecter les fondements des LDG, la politique de confiance aux personnels pour renouer avec la motivation. C'est par exemple la CDIisation après un contrat de 3 ans seulement, ou une meilleure prise en compte de l'ancienneté...

FO fait le constat qu'il y a trop de décideurs qui ne décident finalement de rien dans cet établissement, trop de chefs qui n'ont pas de pouvoir. Sans doute peut-on gagner des effectifs en supprimant des directeurs, puisqu'ils n'ont pas la main. Les agents connaissent leur travail pour les plus anciens qui sont encore là et l'OFB aurait dû préserver leur savoir, leur connaissance, leur expertise mais c'est encore la démotivation qui a généré tant de turn-over, notamment dans les fonctions support.

Votre dernier mail sur le déploiement du projet charge de travail évoque un futur bilan « en lien étroit avec vos représentants syndicaux ». Ce lien est malheureusement à sens unique : vous demandez la validation de vos mesures dont nous ne partageons bien souvent ni l'intérêt, ni les déclinaisons. Peut-on parler de lien étroit lorsque nous réclamons sans cesse la mise à jour du tableau des atteintes contre les implantations et des suites données et que rien ne vient ? Peut-on parler de lien étroit lorsque nous nous opposons massivement à la rédaction des mises en demeure en police administrative, mais que vous revenez à la charge, considérant que ce serait mieux pour nous, malgré un alourdissement considérable de la charge de travail des agents ? Peut-on encore parler de lien étroit alors que nous n'avons pas été consultés pour le questionnaire charge de travail ? Doit-on vraiment parler de lien étroit lorsque NOS demandes, NOS revendications passent sans cesse au second plan ?

Redonnez la confiance aux représentants du personnel ; redonnez la confiance aux agents ; simplifiez les démarches, les process, les outils ; valorisez les expériences ; promouvez le dialogue ; donnez la place qu'elle mérite à l'humain et vous verrez que le travail et l'établissement en sortiront grandis !

PREAMBULE

Après lecture des déclarations liminaires SNE et FO, le DG rappelle l'instabilité politique et les attaques qui visent l'établissement, comme les subventions anecdotiques montées en épingle pour alimenter le discrédit dont l'établissement est victime, ou la multiplication des "fake news".

Il présente Anne Le STRAT et remet les choses dans le contexte de ses fonctions, rappelle qu'elle n'a pas été recrutée pour ses engagements politiques passés mais pour ses compétences actuelles.

Il faut préparer le futur et c'est le travail de cet établissement mais il faut aussi préserver les agents, il faut se serrer les coudes. Pour le Bouchet, il y avait des lignes rouges fixées avec la préfète, il y avait 30 gendarmes, ce qui n'a pas suffi à arrêter une quinzaine de tracteurs. Personne n'avait imaginé qu'une telle quantité de pneus puisse être ramenée sur site.

Pour l'UNSA la nomination d'Anne Le Strat a remis une pièce dans la machine. Le DG rappelle que désormais pour faire de la police de l'environnement il faudra systématiquement s'appuyer sur des enjeux compris et acceptés.

Le DG insiste sur les compétences du COMEX et sur les enjeux. Il serait regrettable de ne pas prendre des gens compétents en environnement pour parler d'environnement...

Anne Le Strat prend la parole, elle évoque de l'acharnement injuste et la très grande violence des attaques qu'elle subit. Elle est venue à l'OFB avec l'idée que son expérience et son passé pouvait renforcer des stratégies d'alliance avec les acteurs. Elle voit que cela a été fortement instrumentalisé. Elle est très touchée par la manifestation au Bouchet, et ce que son arrivée a pu provoquer pour les agents. Elle remercie ceux (agents ou OS) qui lui ont apporté leur soutien.

Le DG nous précise que l'enquête administrative est bien en cours avec une pleine collaboration de ses services.

Nous soulignons l'importance que l'établissement se mette en ordre de bataille pour faire face à de nouvelles attaques, car il est certain que l'établissement sera encore attaqué.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

Approbation des PV des CSA du 18 nov et du 26 nov à l'unanimité.

1. Point d'actualité concernant la crise agricole (pour information)

Les documents ont été remis sur la GED ce matin, le DG rappelle que les manifestations avec dégradations ou diffamations avaient repris depuis mi décembre, soit bien avant la nomination d'Anne Le Strat.

Le tableau des atteintes et des suites n'a pas été remis à jour depuis novembre.

Le DG assure qu'une plainte sera déposée pour les événements sur le site du Bouchet. Les éléments de la plainte, qu'il souhaite la plus étayée, sont en train d'être finalisés. Une attention particulière est portée pour que les auteurs puissent être identifiés via les vidéos. Il réaffirme une position de dépôt de plainte systématique pour toute dégradation ou atteinte aux implantations. La DRH indique que le tableau sera mis à jour prochainement.



La position de FO :

FO regrette que les autorités aient finalement encore laissé faire au Bouchet mais aussi et surtout que le premier ministre déploie des moyens pour diligenter une enquête, cautionnant une fois de plus les suspicions qui se portent sur l'OFB.

2. Point concernant le budget 2026 et les effectifs 2026 (pour information)

Nous n'avons eu aucun document sur ce point et nous ne disposons pas de cartographie des effectifs ou des prévisions de suppression. Le DG nous indique que le budget rectificatif sera examiné au prochain CA, avec le PLF définitif. Il n'y a finalement pas de retrait de trésorerie (40 M€) et la ligne pas de com a été annulée. Il y aura - 9 millions sur le budget intervention et 1 million d'écurement.

Pour les ETP, il y en avait - 25 en 2025 et il doit y en avoir - 16 en 2026. Cela fait donc un effort de 41 ETP sur les 2 années. Les réponses de la direction ne sont pas vraiment claires sur l'effort réalisé en 2025. Nous comprenons que même si le plafond d'emploi a bien été respecté en 2025, l'arbitrage n'a pas vraiment eu lieu et que les postes n'ont pas réellement été supprimés. Il y a eu un report de recrutement sur 2026 qui a permis de respecter le plafond d'emploi 2025. L'effort 2026 doit donc être de - 41 ETP .

Le DG préfère que les réflexions se fassent par direction. Il précise qu'on ne doit pas toucher aux fonctions support, à la DSI et à la DRH qui vont déjà mal. Il ne veut pas trancher ce point de façon descendante.

FO dénonce le fait que nous avons demandé de faire un point en juin 2025 et qu'il nous avait été répondu que nous aurions un point en fin d'année qui n'a pas eu lieu. Nous souhaitons désormais connaître où vont être enlevés les ETP alors que les directions régionales ont déjà apparemment eu des informations concernant des chiffres sur les suppressions. FO questionne sur les types d'emplois (départ en retraite non remplacé, cdd non renouvelé, détachement non renouvelé) et sur les modalités de suppression. Le DG tente de rassurer sur les CDD longs.

Le DG souhaite maintenir les titulaires sur les emplois mais veut avoir une vision globale pour ne pas avoir à supprimer que des postes dans les départements. Il précise que l'établissement compte 200 départs par an et qu'il y a une vacance structurelle de 100 postes.

Nous insistons sur l'augmentation de la charge de travail dans les services avec les diminutions d'effectifs annoncées et la possibilité d'abandonner des missions. FO insiste également sur la potentielle perte d'expertise des agents quittant l'établissement sans remplacement des compétences. Le DG ne souhaite pas l'abandon de mission mais explique qu'on peut faire moins.

Certaines directions ont pourtant déjà essayé de redistribuer la charge des emplois déjà fléchés par une suppression. FO regrette qu'une GPEEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) ne soit pas mise en place dans l'établissement.

FO demande au DG de faire un point précis de l'évolution concernant les suppressions d'ETP et sur les effectifs au prochain CSA de juin.

FO rappelle que les représentants du personnel sont très inquiets et rappelle que derrière les chiffres ETP - ETPT il y a des personnels, des humains qui travaillent, qui ont besoin de travailler et surtout besoin d'avoir un salaire à la fin du mois.



La position de FO :

La GPEEC permet de faire des analyses de la situation de l'emploi et des besoins qualitatif et quantitatif en personnel actuels et futurs pour répondre aux missions et projets. FO regrette que l'établissement n'ait encore pas anticipé sur ce point...

3. Point relatif aux élections professionnelles de décembre 2026 (pour information)

Les documents fournis indiquent que l'autorité doit arrêter le nombre de représentants et la part respective de femmes et d'hommes au plus tard 6 mois avant la date du scrutin, qui aura lieu du 3 au 10 décembre 2026. La répartition femmes / hommes est appréciée au 1er janvier 2026. Ainsi pour le CSA les listes devront respecter 36,25 % de femmes et 63,75 % d'hommes, pour la CAP TE 15,59 % de femmes et 84,41 % d'hommes, pour la CCPL 59,54 % de femmes et 40,46 % d'hommes. La parité au CA reste inchangée à 50 % (décret).

L'élection test aura lieu du 22 au 29 avril 2026 et concernera la DRAS, la DRH, la DR AURA, les Parcs Nationaux du Mercantour et des Cévennes soit 620 agents, pour les scrutins CA, CSA, CAP TE et CCPL.

La direction présente un projet d'arrêté pour fusionner la CAP ATE avec celle des TE justifiée par l'insuffisance d'effectif des ATE ainsi que la nouvelle répartition femmes / hommes : FO demande un bilan de corps des ATE restants au premier janvier 2026 : nombre, position et affectation car il est évoqué 35 agents à mi décembre 2025 dont 10 sont susceptibles d'accepter une promotion dans le corps des TE. La DRH nous indique qu'elle pourra nous fournir ce bilan après le processus de validation des promotions.

L'avis des OS est demandé pour :

- le projet d'arrêté portant création de la CAP ATE-TE
- le projet de décision sur la composition de cette CAP
- le projet de décision sur la composition du CSA
- le projet de décision sur la composition de la CCPL

Le CSA ministériel doit se réunir le 16 avril prochain et les documents ont été transmis. Les OS votent pour, à l'unanimité. Le ministère choisit de ne pas recruter entre septembre et décembre pour stabiliser les listes d'électeurs. A l'OFB, la liste sera arrêtée au 11 septembre mais s'il y a des recrutements après, il y aura des saisies manuelles.

4. Projet de charte des usages des outils numériques (pour avis)

Un groupe de travail a déjà eu lieu pour modifier la charte qui avait été validée en juin 24. Les modifications visent le renforcement de la sécurité et l'utilisation de l'IA.

Pour l'utilisation de la messagerie, les utilisateurs sont invités à redoubler de prudence face aux emails ou expéditeurs douteux. En cas de suspicion (phishing, pièce jointe ou lien inhabituel), il est impératif de ne pas cliquer, de ne pas répondre et de signaler immédiatement le message à la DSI.

Pour l'utilisation des smartphones, il va y avoir une mise en place progressive d'un système de gestion des équipements mobiles (MDM) qui permettra de sécuriser les terminaux professionnels. Pour l'utilisation des téléphones personnels, il y aura une tolérance sous conditions d'enrôlement (zone dédiée pouvant comprendre des applications professionnelles) auprès de la DSI. Il y a actuellement 2500 smartphones fournis par l'établissement et cette utilisation d'un téléphone privé devrait donc être limitée.

Pour l'utilisation de l'IA, la DSI mettra en place une offre d'IA sécurisée et adaptée aux besoins des agents (PIAG et Copilot) pour éviter d'avoir accès à d'autres IA gratuites mais susceptibles de divulguer (ou partager) des informations qui pourraient être considérées comme confidentielles ou sensibles.

L'IA intégrée à zoom peut être activée pour faciliter la rédaction de comptes-rendus, uniquement si l'objet de la réunion n'est pas sensible et avec l'accord de tous les participants.

L'objectif est d'offrir aux agents un environnement de travail enrichi, tout en garantissant la sécurité des données et en optimisant les tâches bureautiques.

VOTE	SNE-FSU	FO	CGT	EFA-CGC	UNSA
	Abstention	POUR	Pour	Pour	Pour



La position de FO :

Pour FO, cette mise à jour de la charte est indispensable, mais la perte de certaines applications et l'offre de nouveaux outils doit être bien accompagnée.

L'évolution des outils de communication peut entraîner une dépendance. Il est essentiel de rappeler le droit à la déconnexion, pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

5. Point d'avancement concernant le chantier charge de travail (pour information)

Les résultats de l'enquête sur la charge de travail sont sur [l'intranet](#).

La liste des verbatims (86 pages et 1957 verbatims) a été communiquée aux OS. FO constate que ce que notre OS dénonce depuis 4 ans, les agents l'expriment à nouveau fortement : perte de sens, lourdeur administrative (enquête = +50%), problèmes d'organisation (enquête = +67%) ...

Si 82 % des agents indiquent qu'ils font un travail qui a du sens, FO note toutefois que ce taux diminue de façon inquiétante en fonction de l'ancienneté sur le poste (seulement 10 % de ceux qui ont plus de 30 ans d'ancienneté).

68 % des agents se considèrent en surcharge et 71 % ressentent une intensification. Les opinions sur l'épanouissement au travail se ternissent avec l'ancienneté.

Pour 39 %, la charge de travail impacte la vie personnelle et/ou familiale (soit presque 1200 agents), pour 38 % elle impacte la santé mentale et pour 26 % la santé physique.

54 % ne se sentent pas sereins par rapport à leur charge de travail. Le taux passe à 62 % pour les managers. 55 % des agents appellent à une meilleure organisation.

Sur la suite du déploiement du projet la direction nous indique que 431 agents ont été formés ou sensibilisés jusqu'à présent (313 cadres formés et 118 agents relais). L'état des lieux par direction est en cours.

En 2026 la même enquête sera faite avec les mêmes questions. La direction confirme qu'il y a une attente particulière de l'encadrement intermédiaire sur la charge de travail ou la surabondance de mails. Il y a une attente de progrès sur l'organisation, une demande de moins d'administratif, d'abandon de certaines missions et de mise à disposition d'outils de facilitation.



La position de FO :

C'est un bon exercice mais cela ne résoudra pas la charge de travail quand les directives viennent d'autres services ou d'autres directions, il faut travailler en parallèle sur l'organisation de l'établissement, qui fait quoi et où, notamment pour les fonctions support.

Pour FO la simplification et la diminution des missions reste la solution pour agir efficacement sur la charge de travail des services territoriaux.

6. Point d'information sur le déploiement des officiers judiciaires de l'environnement (OJE)

La direction nous présente un document qui donne quelques éléments sur l'historique, la formation de 9 mois assurée par le Cesan de la gendarmerie (commandement pour l'environnement et la santé), le développement des moyens et des outils, et un retour sur les dossiers traités jusqu'à présent.

Un nouvel appel à candidature sera lancé fin février pour atteindre le nombre de 20 OJE au niveau national.

FO interroge sur les modalités de candidature et le remplacement des postes perdus en SD : les implantations sont-elles déjà fixées ou dépendront-elles des candidatures ? Le DGD PCE et la DPPC nous indiquent qu'il n'y a pas de choix d'implantation à priori mais des lignes rouges comme le fait qu'il n'y aura pas d'OJE isolé dans une implantation. Les implantations régionales seront prioritaires. Les postes en SD devraient être remplacés comme ce fut le cas pour les 7 OJE déjà recrutés. Ces postes seront pris sur le « pot commun » des affectations SD.

A la question des accès aux fichiers police, le DPPC essaye de convaincre le ministère de l'intérieur du bien fondé de la demande. Pour le FPR (fichier des personnes recherchées) par exemple, il existe un décret qui liste l'OFB comme pouvant consulter mais une validation des différents services inscripteurs au fichier est encore nécessaire. Il faut aussi qu'ils définissent s'il nous donnent un accès total aux informations ou seulement l'accès à la simple inscription de la personne au fichier. La demande pour le TAJ (traitement d'antécédents judiciaires) est en cours. L'idéal serait que nous puissions, par un seul décret, disposer de plusieurs accès. Sur les moyens matériels il est prévu 1 véhicule pour 2 OJE. Des antennes de 2 à 4 OJE sont la cible et la direction n'est pas fermée à la création d'une antenne en outre mer dans la mesure où il y aurait 2 candidats sur la même antenne.

La direction insiste sur la nécessité de développer compétence PJ et l'importance de travailler avec d'autres collègues qui peuvent apporter des visions différentes (BMI ou enquêteurs nationaux).



La position de FO :

FO s'inquiète du transfert de personnels depuis les SD vers les OJE car la charge de travail en sera forcément affectée pour les SD qui fourniront les ETP. Nous n'avons pas assez de recul pour juger de la pertinence du dispositif mais les OJE auront sans doute un rôle à jouer dans le développement des techniques d'investigation et des compétences des IE.

7. Point d'information sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI)

Le premier SPSI a permis l'affichage d'une baisse de 30 % des implantations et la direction affiche un bilan très positif. Un inventaire et diagnostic a été réalisé en 2025. Il y a aujourd'hui 245 sites dont 182 résidences administratives. 18 implantations complémentaires sont intervenues en 2023 avec les laboratoires d'hydrobiologie. Les nouvelles orientations sont :

- l'installation à Saint Mandé prévue fin 2027
- la consolidation des sites nationaux
- maintenir un équilibre entre présence territoriale et rationalité
- soutenir l'amélioration des performances énergétiques
- assurer un suivi régulier du parc immobilier et de son entretien

C'est une première présentation aujourd'hui mais le projet définitif sera validé en juin (CSA et CA). Les préfets de région devront aussi donner leur avis. Pour le nouveau SPSI, la baisse continue mais moins significativement (11 %). Ce qui change est le ratio en termes de surface. En effet la cible est de 16 m² par résident (avec un maximum à 18) : le résident est basé sur la quotité de nomadisme (le télétravail n'est pas considéré comme absence du bureau).

A la question des économies réalisées avec les baisses du nombre d'implantation, la direction répond qu'il n'y a pas d'économies car la qualité de l'immobilier est bien meilleure aujourd'hui avec les rénovations. Le coût a aussi beaucoup augmenté sur la partie loyer et charges depuis 2020.

Il y a encore des implantations qui sont hors des clous (surface/résident) notamment avec de grandes salles de réunion par exemple. Sur les 4 sites nationaux on est clairement dans la cible de 16 m². Le SPSI insiste sur les baisses de surfaces par résident et sur la part du domanial qui a déjà et va encore augmenter. Il est demandé de ne pas supprimer des sites naturels. Pour les labos on explique aussi qu'il faut déroger, comme pour les garages ou locaux techniques.

Les sites électrifiés vont augmenter mais il y a encore des implantations non pourvues de bornes malgré une dotation en véhicules électriques. FO fait également remarquer des devis extrêmement élevés du titulaire du marché sélectionné alors que d'autres prestataires peuvent être jusqu'à 5 fois moins chers.

FO interroge sur le site de Saint Mandé et le nombre de postes de travail. La direction indique que 350 postes de travail sont prévus pour 400 agents mais qu'il y aura finalement plus de "sièges" avec des salles d'isolement, de réunion ou des espaces partagés.

La PRS est évoquée et il est rappelé que l'échéance est fin 2026. FO en profite pour rappeler, comme lors du dernier CSA, que 2 agents du SD 33 sont toujours en attente de réponse. La DRH indique qu'elle a bien en tête ces cas.

8. Point Urssaf (pour information)

Le contrôle URSSAF opéré en 2025 a conclu sur l'obligation de déclarer les frais d'hôtel au forfait dépassant la facture, comme avantage en nature, lorsque les agents ne passent pas par le voyageur. Malgré la contestation de l'établissement, l'URSSAF impose une mise en conformité pour taxer les sommes perçues au forfait de 90 € (ou de 120 € en région parisienne) lorsque les factures sont inférieures. Le plancher de l'URSSAF est fixé à 56,8 €. Ainsi, si un agent paye 50 euros, il devra déclarer $90 - 56,8 = 33,2$ €. Si l'agent paye plus de 56,8 € c'est la différence entre le montant payé et 90 € que l'agent devra déclarer.

Les agents concernés sont principalement les BMI et les inspecteurs du permis de chasser qui devront désormais indiquer le montant d'hébergement facturé. Actuellement, l'OFB gère les payes des agents des Parcs Nationaux avec ces déclarations. Il y aura une nouvelle ligne indiquant l'avantage en nature. Il n'a pas encore été décidé de la fréquence à laquelle cette ligne sera rajoutée mais la direction a bien conscience qu'une ou 2 fois par an peut ne pas suffire. Le taux de cotisation est environ de 10 % mais dépendra des statuts.

Chronotime sera paramétré dès le départ pour correspondre avec FDD (dans un premier temps) puis avec un autre outil. Selon le DGDR le décret n'est pas très clair sur la fourniture ou non des factures de repas et il n'a pas la volonté de ne plus demander les justificatifs.



La position de FO :

FO émet de gros doutes quant à la capacité actuelle (moyens techniques et humains) de l'OFB à gérer cette nouvelle mesure qui ne contribuera pas à faire baisser la charge de travail des services RH. En effet, il reste encore du travail sur l'application des taux de cotisation, les déclarations auprès des caisses, sur les arrêts maladie et congés maternités. Pour les agents ce n'est vraiment pas une avancée !

9. Bilan des réorganisations 2025 (pour information)

Sujet reporté en juin faute d'avoir pu avoir les documents à temps (fournis la veille)

10. Suivi des avis (pour information)

Même report en juin

11. Questions diverses

- Point d'avancement sur le projet de gestion des temps et des activités :

La mise en place de Chronotime répondait à la nécessaire modernisation d'un outil vieillissant et à la fin d'une double saisie fastidieuse. Le projet pilote devrait être déployé en mai 2026 pour 4 services départementaux, une direction nationale, la DREI (Direction des Relations Européennes et Internationales) et les Parcs Nationaux. L'objectif est de tester en conditions réelles. La direction précise qu'une saisie sur smartphone sera possible et qu'il y aura de l'accompagnement avec la mise à disposition de vidéos et de fiches. Le déploiement complet est prévu pour septembre 2026. Comme évoqué dans le point n° 8, les passerelles avec FDD devraient être paramétrées dès le début du déploiement.

Selon la direction, il ne devrait pas y avoir de problèmes avec l'application des temps partiels.

A RETENIR DE CE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

- Une crise agricole qui perdure et une direction aux ordres des autorités qui laisse faire !
- Toujours pas de transparence sur les diminutions d'effectifs alors que les choses s'organisent, déjà depuis longtemps dans les directions et toujours pas de gestion de l'emploi et des compétences dans l'établissement...
- Une charte des usages numérique qui prend en compte les nouveaux risques et un développement de la sécurisation informatique.
- Pour la charge de travail, un discours rassurant de la direction malgré une crise bien réelle ayant un fort impact sur la santé des agents. On attend de voir mais à notre avis, sans prise de position de la DG sur les missions à supprimer ou à diminuer, les effets de ce "projet" risquent d'être bien trop limités...
- Pour le recrutement de nouveaux OJE, espérons que le résultat sera à la hauteur des attentes.
- Une nouvelle contrainte pour les frais de déplacement de ceux qui y sont le plus sujet (BMI et IPC) avec la déclaration d'avantages en nature et quelques doutes sur une mise en place facilitée avec une paye à façon qui a déjà montré ses limites dans quelques domaines (vérification des fiches de paye par exemple).

Vos représentants FO au CSA

- **Titulaires FO :**
 - Benoît PRADAL (SNAPE-FO),
 - Fabrice MORIZUR (SNP2E-FO)
- **Suppléants FO :**
 - Paul-Émilien TOUCRY (SNAPE-FO)
 - Sophie LE NAER-PANAU (SNP2E-FO)

CONTACT

Pour les ATE / TE : snape-fo@ofb.gouv.fr

Pour les ITPE : snitpect-fo@ofb.gouv.fr

Pour les IAE : sniae-fo@ofb.gouv.fr

Pour les autres personnels : fo@ofb.gouv.fr