

COMITE DE SUIVI de l'Agence Française pour la Biodiversité (AFB)

18 juillet 2017

Le comité de suivi de l'Agence française pour la biodiversité (AFB) s'est réuni le 18 juillet 2017, sous la présidence de M. Jacques Clément, directeur des ressources humaines aux MTES/MCT.

Représentants de l'administration : DGALN, DRH et AFB

Organisations syndicales représentées : FO, CGT, SNE-FSU, CFDT, UNSA

L'ordre du jour portait sur les sujets suivants :

- 1/ La mise en place de l'AFB : point de situation
- 2/ La création de l'unité mixte de service (UMS) entre l'AFB, le Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) et le CNRS : point sur le MNHN
- 3/ La mutualisation entre l'AFB et l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS)

En liminaire, les organisations syndicales soulignent que les objectifs affichés lors de la création de l'AFB ne trouvent pas de traduction concrète et déplorent que la fusion des 4 établissements publics (EP) « historiques » au sein de l'AFB ne se soit pas accompagnée d'un accroissement suffisant de moyens. Il n'y a pas de gain d'efficacité particulier mais au contraire plus de lourdeurs administratives pénalisantes et démotivantes pour les agents. On constate aussi une perte de technicité due à la suppression de postes spécialisés. Le contrôle budgétaire (CB) tel qu'il est pratiqué sur l'AFB est également très bloquant (pas d'ouverture d'emplois dérogatoires).

Globalement, se pose la question d'une réelle volonté de la tutelle de promouvoir les missions de l'AFB .

C. AUBEL (DG de l'AFB) indique ne pas nier l'existence de difficultés mais que celles-ci ne signifient pas pour autant que l'AFB est un échec dans la mesure où il est difficile d'aboutir à un dispositif totalement calibré au bout de six mois seulement.

1. Point de situation sur la mise en place de l'AFB

C. AUBEL dresse l'état des lieux six mois après la création de l'agence : Le prépositionnement des 1100 agents est fait, la paye est mise en place ; les instances sont en place et fonctionnent.

Pour l'instant, les orientations de l'AFB relèvent d'une feuille de route, d'ici l'établissement d'un contrat d'objectifs et de performance (COP) prévu pour fin 2018-début 2019. Un projet d'établissement doit aussi être élaboré, avec pour perspective de renforcer une culture commune de travail, qui n'est pas encore réellement là juste un semestre après la création de l'AFB. L'idée serait de fixer une cible pour 2028/2030, non seulement en ce qui concerne les métiers, mais aussi en ce qui concerne les modes de management.

- ✓ Chantiers RH en cours ou à venir :
 - Construction des nouvelles modalités du temps de travail
 - Télétravail.
 - Politique de recrutement : encadrement des contrats précaires, accueil direct en CDI sur des emplois dérogatoires (mais blocage actuel du CB) – objectif de mise en place de la PNA ou détachement sur corps de fonctionnaires.
 - Gestion des compétences : lancement d'une démarche de référencement des métiers et des compétences, développer la formation
 - Statutaire et indemnitaire : reclassement de 250 contractuels dans le quasi-statut, application du RIFSEEP pour ATE/TE – application du PPCR pour les agents déprécarisés.

- ✓ Malaise au travail

C. AUBEL indique les difficultés susceptibles de mener au mal-être

- La complexité du multi-site
- La complexité liée à la diversité structurelle et de fonctionnement des 4 EP intégrés.
- De vrais problèmes de surcharge (conjoncturelle et structurelle)
- L'uniformisation des règles requises pour un EP unique

Selon C. AUBEL, l'AFB a pris en compte les difficultés des agents mais on ne peut pas juger encore de l'efficacité des mesures engagées en réponse (Sujet systématiquement à l'ODJ du CODIR, mise en place d'une task force hebdomadaire, accompagnement des équipes et prise en charge des cas individuels, volet « management et processus » prévu dans le projet d'établissement...).

C. AUBEL estime que le changement de culture, le travail en multi-sites et la non-satisfaction de certaines attentes en matière statutaire sont des facteurs aggravants.

Les OS dénoncent l'alourdissement des procédures et la perte de sens pour les agents, qui ne se retrouvent plus dans ce qu'ils font et se sentent aussi peu défendus, d'où de la défiance. La feuille de route ne priorise pas non plus suffisamment entre les différentes missions de l'AFB.

Autres sujets mis en avant :

- La vision stratégique sur la biodiversité : Elle doit être clarifiée pour atténuer le malaise des agents de l'AFB car beaucoup ne trouvent plus de sens à ce qu'ils font depuis la création de l'agence ; de plus, il faut défendre l'AFB face aux initiatives de Bercy – étant un jeune EP, elle doit être d'autant plus soutenue.

La DGALN indique que l'AFB est activement défendue et portée auprès de Bercy.

- Contrôle budgétaire sur les emplois dérogatoires : Il apparaît bloquant car la contrôlease budgétaire étend son contrôle sur la création d'emplois dérogatoires au-delà du seul domaine budgétaire.

L'administration est consciente des difficultés mais indique que la contrôlease budgétaire intervient dans le cadre de l'arrêté qui définit ses missions. L'administration porte bel et bien les propositions de l'AFB mais le blocage est global. De nouveaux échanges vont avoir lieu avec la CB. En l'absence d'avancée, l'opportunité sera examinée d'actionner le niveau politique.

- Liste des emplois dérogatoires : la liste n'a pas été communiquée aux OS.

AFB indique que la liste n'a pas été communiquée à cause des incertitudes liées au contrôle budgétaire. Communiquer la liste des emplois aurait été prématuré.

- Résorption des emplois précaires : L'abaissement du plafond d'emplois peut avoir des incidences négatives pour la résorption des emplois précaires. Pour palier le faible plafond d'ETP, l'AFB recrute des CDD (170 depuis début 2017) pour palier des manques, notamment dans les fonctions support, et non pas pour faire face à des pics d'activité. Pas de visibilité également sur le nombre de contrats précaires.

L'AFB indique qu'il n'y a pas création de nouveaux emplois mais renouvellement des contrats. Sur les CDD, un point précis sera fait en comité technique. Les CDD répondent bien à une surcharge de travail et sont compris dans le plafond d'emplois.

- Fonctionnaires en détachement : La situation des agents détachés sur un contrat doit être éclaircie, notamment pour ceux dont le contrat arrive prochainement à échéance et ceux qui voudraient passer aussi en détachement sur corps (en particulier des agents C et B). On leur dit que c'est impossible et leur détachement sur contrat est prolongé annuellement, ce qui n'est pas sécurisant. Certains agents préfèrent donc s'en aller, d'où perte de compétences. La DRH et l'AFB ne sont pas transparentes sur le sujet.

La DRH rappelle que dès lors qu'on s'inscrit en sortie partielle ou totale de dérogatoire, les détachements sur contrat ne sont plus pratiqués et les fonctionnaires concernés sont

nommés en PNA sur les postes où ils avaient été recrutés. La situation de ce type d'agents doit s'apprécier globalement entre les établissements concernés par une sortie de dérogatoire, pour apporter une réponse homogène. Si le dialogue social ne parait pas suffisant, il n'y a pas d'opposition de principe à ce qu'une réunion d'ensemble soit organisée pour dresser un état des lieux des difficultés dans les différents établissements.

L'AFB indique que dans la mesure où les détachements sur contrat arrivant à échéance ne seront pas renouvelés, elle travaille à un plan de transformation des positions administratives qui donnera lieu à une migration des détachements sur contrat vers de la PNA pour les agents venant du ministère ou vers un détachement sur corps pour ceux venant d'autres fonctions publiques. Elle étudie avec DRH/MGS le passage en détachement dans les corps d'accueil équivalents avec consultation possible des CAP concernées à l'automne.

- Reclassement des agents : Des mesures de rattrapage sont nécessaires pour gommer les effets négatifs de certains reclassements. Il y a en effet inégalité dans le reclassement pour certains agents selon qu'ils proviennent d'un établissement disposant déjà d'un quasi-statut (ceux de l'ONEMA) ou d'un établissement qui n'en avait pas (ATEN, Agence des aires marines protégées, Parcs nationaux). Ces derniers ont été reclassés à des niveaux inférieurs à ceux venant de l'Onema alors qu'ils exercent des fonctions identiques. Leur reprise d'ancienneté a été notamment minorée et aucune mesure de compensation n'a été proposée.

Pour les agents des Parcs, en l'absence de dispositions les concernant, l'AFB a dû créer une grille et établir leur indemnitaire directement mais celui-ci est désormais gelé pour plusieurs années.

La DRH renvoie à l'arbitrage intervenu sur les conditions de prise en compte de l'ancienneté des agents arrivant en quasi statut (i.e : variable selon leur établissement de provenance). Même si un désaccord sur ce procédé est concevable, en droit, ce sont ces dispositions qui s'appliquent.

L'AFB estime qu'une comparaison brute entre agents d'un même niveau de responsabilité n'est pas forcément pertinente. Les situations de départ étaient différentes et ont pu nécessiter des adaptations mais l'essentiel est que les agents sont désormais dans un cadre de gestion commun qui garantit pour le futur un traitement homogène.

- RIFSEEP :

La DRH indique ne pas avoir d'éléments nouveaux.

- Taux de promotions

La DRH ne sait pas quand les taux seront connus.

- Action de l'AFB au niveau local (régions, départements) : Quels moyens vont également être alloués à ce niveau (maintien des postes?)

La DGALN répond que les missions au plan local ne sont pas destinées à disparaître. Il convient de déterminer une méthode de travail favorisant la synergie entre les différents acteurs pour assumer correctement les missions.

L'AFB considère que le COP permettra de poser la question de l'adéquation missions/moyens. Son établissement sera un exercice délicat, à articuler aussi avec le COP d'autres établissements. Les OS ne seront pas consultées à la sauvette. Au global, l'idée n'est pas d'abandonner des missions, du moins ce qui concerne le cœur de métier. Pour certains domaines, la question de l'évolution des missions peut toutefois se poser à terme.

2. Création d'une unité mixte de service (UMS) entre l'AFB, le MNHN et le CNRS : point sur le MNHN

La DGALN indique que le projet de décret concernant la création de l'UMS entre l'AFB et le MNHN est prêt, la dernière rédaction ayant recueilli l'accord des parties concernées. Le texte va être transmis par le MTS/MTC et le MESR aux directeurs généraux du MNHN et l'AFB avec pour objectif une présentation en comité technique de chaque établissement tout début septembre.

La lettre d'accompagnement des ministres comportera par ailleurs certaines précisions sur les missions de l'UMS qui n'ont pas été incluses dans le projet de décret pour ne pas l'alourdir.

La DGALN se dit d'accord pour transmettre le projet de décret aux organisations syndicales représentées au COSUI de l'AFB.

Précisions supplémentaires de la part de l'administration :

- Les transferts du MNHN vers la future UMS concernent 75 emplois (l'UMS pouvant toutefois en compter plus par la suite). Ils pourraient intervenir d'ici la fin de l'année.
- Réunion possible avec les personnels concernés en septembre après la consultation des CT
- Les missions fondatrices du MNHN (notamment l'expertise) ne sont pas transférées à l'UMS.

Sujets à surveiller :

- Transfert des agents MNHN sur des emplois dérogatoires AFB (échéance des contrats, niveau d'intégration, possibilités de promotions et selon quel calendrier ?..)
- Quid des emplois MNHN financés par convention mais non concernés par le transfert ? Quelle assurance pour ces agents de conserver leur poste ?
- Rôle de la tutelle (préciser ce qu'elle attend du MNHN).
- Positionnement de l'UMS pour parvenir à une vraie dynamique.

3. Mutualisation des services (AFB/ONCFS)

Pas d'élément nouveau selon la DGALN, le ministre N. HULOT étant pour le moment au stade des rencontres.

Les organisations syndicales rappellent qu'elles sont l'interlocuteur premier du gouvernement et souhaitent être informées au préalable des évolutions envisagées plutôt que de l'apprendre après coup, le cas échéant par les communiqués d'autres organismes.

Il importe également de bien impliquer les agents à la démarche et régler au préalable certains sujets sensibles, tels que l'indemnitaire, pour assurer une réelle égalité de traitement, condition nécessaire pour assurer le succès de la mutualisation.