



## **DECLARATION LIMINAIRE AU COMITE TECHNIQUE DU 25 SEPTEMBRE 2020**

M. le Président du comité technique,

Comment vous faire enfin entendre le malaise qui règne dans votre ... notre établissement ?

Comment vous faire entendre que vos agent.es, toutes directions et services confondus, sont en souffrance, qu'ils ont perdu leurs repères et qu'ils ne se sentent absolument pas soutenus par l'établissement dans ce nouveau bouleversement ?

Vous avez voulu et vous avez assumé de mettre la charrue avant les bœufs, de créer un établissement à la va-vite, sans aucune anticipation et sans véritable concertation en amont avec les représentants du personnel. Les exemples ne manquent pas : aucun groupe de travail, ou GES comme vous vous plaisez à nous l'imposer, sur les temps de travail, sur l'habillement, les services support, l'équipement, les conditions de recrutement, l'évolution des effectifs, etc.

Et vous mettez en œuvre une organisation en retenant systématiquement les points les plus restrictifs des méthodes et procédures des ex établissements, ceci sans aucune négociation, ni contrepartie pour les personnels.

Encore aujourd'hui, le dialogue social n'est pas facilité. Nous vous demandons régulièrement d'ajouter des points à l'ordre du jour, même si certains sont repris, d'autres ne font qu'aborder succinctement le sujet comme par exemple l'organisation des services départementaux où vous ne voulez aborder que les effectifs. Sujet sur lequel les représentants des personnel n'ont pas été concertés ! Encore une fois.

Rien ne redescend des préconisations du CHSCT. Les signalements de " Risques Psycho Sociaux " (RPS) se multiplient sans qu'aucune analyse des situations ne soit menée et qu'aucune solution ne soit apportée.

C'est comme le suivi des décisions des CT ou les procès-verbaux finalisés des instances ! Ils n'apparaissent nul part et nous n'avons aucune visibilité de ce qui est réellement fait ou pas !

Et comment interpréter une invitation d'un directeur général délégué à une réunion d'information ou concertation, on ne sait pas vraiment. En plus de ne pas nous transmettre de document de travail, on nous refuse la transmission des documents présentés en séance. Bonjour le dialogue social et quelle perte de temps !

Et qu'en est-il des bilans sociaux des anciens établissements publics ? L'OFB doit faire ces bilans puisque la loi portant création de l'OFB dans son article 16 vous y contraint. Quand seront-ils présentés aux représentants du personnel que nous sommes ? Faut-il vous rappeler également qu'un protocole égalité professionnelle doit être mis en place au 31 décembre 2020 et que ces bilans sociaux sont une source infinie d'indications et d'indicateurs.

Nous vous rappelons que « *L'ensemble des biens, droits et obligations de l'Agence française pour la biodiversité et de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage sont transférés à l'Office français de la biodiversité* ». Cela concerne donc les bilans et les compte-rendus des instances de l'AFB et de l'ONCFS.

Vous avez décidé d'installer les équipes de l'OFB dans de nouvelles organisations sans vous assurer d'une concertation préalable des agents. Vous avez nié les différences de cultures des établissements fusionnés et pourtant 1200 agent.es en sont déjà à la deuxième fusion !

Et pour aplanir les tensions, l'accompagnement n'est pas au top : combien de déperdition en ligne pour les sites distants, le manque de volonté de partager et de s'acculturer...

Pour beaucoup d'entre nous, les missions évoluent, quelques fois dans le bon sens mais bien souvent les personnels ne s'y retrouvent pas. Nous vous avons déjà exprimé cette perte de sens. Qu'avez vous fait pour y remédier ? Aujourd'hui, on ne voit pas le cap et le peu que nous soupçonnons nous amène à un changement de paradigme !

Le principe tant loué de subsidiarité permet à des chefs peu scrupuleux de contourner le peu de principes affichés par notre établissement, notamment en ce qui concerne la discrimination d'agents au regard de leur sexe, leur handicap ou leurs droits syndicaux.

Droits pour lesquels nous vous avons déjà interpellé à plusieurs reprises. Nous vous avons d'ailleurs demandé de publier une note qui concernent tous ces droits afin que nul ne les ignore. Nous ne pouvons que constater que rien n'est fait après 9 mois de création de l'établissement.

Nous pouvons aussi ajouter à ces constats, vos revirements de positions, qui ne simplifient pas la compréhension et le dialogue des équipes.

Quid des formations des inspecteurs de l'environnement ? Vous les considérez comme des agent.es polyvalent.es et capables de réaliser toutes les missions mais ce n'est absolument pas le cas !

Certes, c'est plus simple pour intervenir sur l'ensemble des missions et en même temps gérer la pénurie de postes. Mais soyons honnêtes, si cela est possible : sans aucune formation, pensez-vous que l'ensemble des agent.es qui ont œuvré dans des établissements spécialisés, peut assumer avec pertinence et motivation la totalité des missions qui leur sont imposées ?

C'est malheureusement un constat pour l'ensemble de l'établissement, même les fonctions supports ne sont pas forcément interchangeables et c'est valable pour tous les métiers. Les formations des personnels doivent être mises en place sans délai.

Nous souhaitons aussi vous alerter une fois de plus sur la difficulté d'articulation des missions des chefs de service et de leurs adjoints. Le tandem a souvent perdu une roue ! Le mal être de ces agent.es est de plus en plus important mais aussi le plus inquiétant. Et ceci se ressent sur l'ensemble des personnels des services concernés.

En conclusion et vous l'aurez compris, vos agent.es sont au bord de l'implosion et la motivation devient difficile. Les agent.es de l'OFB ont de multiples compétences et cette richesse est un atout indispensable à la préservation de la biodiversité. L'OFB n'a pas que des missions de police, contrairement à la communication de l'établissement que vous affichez, que ce soit dans la presse et sur les réseaux sociaux. Même si à chaque alerte du Sne-FSU, vous nous affirmez le contraire, nous ne voyons pas souvent la valorisation de toutes les autres missions techniques, de recherches, d'expertises, de mobilisation de la société et les agent.es ne s'y retrouvent pas.

Nous vous demandons donc une nouvelle fois, Monsieur le président, de prendre rapidement conscience du mal être de nos, de vos collègues, afin d'harmoniser les pratiques dans les directions ,qu'elles soient régionales ou de métiers, les SD et les services supports.

Nous vous demandons également de rappeler immédiatement par instruction les droits et devoirs des agents dans la lutte contre toutes les discriminations, et de veiller à la mise en oeuvre de mesures plus humaines pour aidez les collègues à retrouver une motivation nécessaire afin d'œuvrer ensemble dans le même sens pour les générations à venir.

Nous vous remercions de votre attention.