



Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Office français de la biodiversité

30 juin 2020 – 9 h 30 / 18 h 45

Présents et tenue de la séance

Administration

- Denis Charissoux, DGD Ressources et président du CHSCT
- Sophie Gravellier, DGD Ressources adjointe
- Christelle Gratton, directrice des Ressources humaines (DRH)
- Marie Vanhem-Gros
- Magalie Delavault
- Juline Joubay, cheffe de mission politique sociale, conditions de travail
- Philippe Mevel, directeur de projets politique sociale et qualité de vie au travail
- Matthias Delobel, responsable mission d'accompagnement au changement
- 2 conseillers de prévention : Sylvie André et Hugues Esclaffier
- Intervenants sur le point 3 : Marion Olgnon, Jean-Michel Zammitte, Eric Hansen, Bénédicte Dussert, Matthias Delobel, Antoine Derieux

Prestataire en appui à la rédaction du compte rendu : Sophie Lafaille, slafaille@ubiquus.com

Représentants du personnel (RP)

- Sne-FSU : Hélène Ruscassié (titulaire), Cyrille Cantayre, Sébastien Jacquillat en présentiel, Virginie Crocquet (titulaire) et Franck Charlier (titulaire) en visio
- Snape-FO : Olivier Eyraud et David Normand (titulaires), Jean-Yves Bourel (suppléant) en présentiel, Jean-Yves Sabinen (titulaire) et Blandine Guillemot (suppléante) en visio
- CGT Envir : Marine Arnaud (titulaire) et Olivier Ledouble (suppléant) en présentiel
- EFA-CGC : Angélique Miot-Aubry (suppléante) en présentiel, Nicolas Blanc (titulaire) en visio
- Unsa : Corinne Revel (suppléante) en présentiel, Laurent Wattelet (titulaire) en visio ainsi que Eric Gourdin (personne qualifiée en visio sur les points 3,4)

ISST : Jean-Phillippe Herbaux

Ordre du jour

Point n°1 Approbation du règlement intérieur du CHSCT (vote)

Désignation du nouveau secrétaire

Rappel réglementaire

Point n°2 Approbation du procès-verbal du 29 janvier 2020 (vote)

Approbation du procès-verbal du 31 mars 2020 (vote)

Point n°3 Point sur les situations sensibles :

- Martinique,
- DICOM,
- Corse,
- Mayotte,

- Yonne,
- Nord

Point n°4 Mentions portées au registre santé et sécurité au travail depuis le 1 er janvier 2020

Point n°5 Accidents du travail/maladies professionnelles depuis le 1 er janvier 2020

Point n°6 Présentation du réseau SST de l'OFB

Point n°7 Présentation de la note de service relative au registre santé et sécurité au travail

Point n°8 Point d'échange sur le plan de reprise progressive d'activité (phase 2 et 3)

Présentation du bilan des jours ASA Covid et de télétravail Covid du 16 mars au 2 juin

Point n°9 Retour sur le questionnaire « confinement »

Point n°10 Questions diverses :

- Sécurité et véhicules,
- Suite du courrier du défenseur des droits,
- Situation d'Arjuzanx,
- Situation du stand de tir de Voiron

Ouverture de la séance par Denis Charissoux, président du CHSCT

1. Approbation du règlement intérieur du CHSCT (vote)

Désignation du nouveau secrétaire

Rappel réglementaire

La DRH informe en préambule les représentants du personnel (RP) qu'elle ne prendra pas en compte un certain nombre de demandes de modification formulées en amont par le Sne-FSU et l'Unsa car l'administration ne souhaite pas aller au-delà des mesures auxquelles la réglementation l'oblige et ne pas charger le règlement.

Les articles du projet de règlement sont ensuite déroulés et commentés un à un.

Article 2 : refus de l'administration des 2 demandes Sne-FSU (raccourcir à 1 mois le délai d'organisation et que le programme des visites soit établi par le comité).

Article 3 : refus de toutes les demandes du Sne-FSU, malgré le soutien de tous les RP, soit :

- que les RP puissent refuser l'examen de points si les documents à étudier ne sont pas transmis dans le délai de 15 jours avant,
- que le suppléant puisse prendre part aux débats et aux votes et donc suppléer un titulaire en cours d'instance en cas de besoin, mais convient que le vote interviendra quand les titulaires seront tous en mesure de s'exprimer,

Le quorum s'examine en début de séance, pas à chaque appel aux votes.

Article 4 : pas de réponse concernant la proposition.

Article 5 : demande de convocation des experts ou personnes qualifiées dès leur désignation acceptée.

Art 6 : refus de modification de la formulation sur l'articulation entre le secrétaire et l'administration. L'administration s'en tient à la formulation du décret 82-453.

Art 10 : le Sne-FSU indique que l'administration doit informer les RP lorsque la réunion est enregistrée. Le Sne-FSU propose qu'en ce cas, la bande soit conservée jusqu'à l'adoption du PV du CR. L'administration accepte et explique que l'enregistrement est confidentiel. Il est réalisé par le prestataire Ubiquis (société qui a le marché de prestation) et n'est pas transmis à l'administration. De plus il existe une clause de confidentialité totale dans le contrat.

Article 11 : l'administration rappelle que le CHSCT existe encore pour 2,5 ans avant fusion avec le CT pour créer un comité de cohésion sociale. De plus le texte du décret cite un secrétaire, et non un secrétariat comme demandé par le Sne-FSU, l'administration reste favorable à cette formule et ce fonctionnement.

L'ensemble des RP s'expriment pour un secrétariat élu pour la durée du mandat, et non annuel, et pour un vote à main levée. Le Sne-FSU explique que le turn over annuel, comme proposé par l'administration, est difficile à mettre en place telle que l'expérience à l'ONCFS l'a montrée.

Le Sne-FSU et FO demandent à ce que le CHSCT bénéficie d'un secrétariat composé de deux co-secrétaires, ou à minima d'un secrétaire et un secrétaire-adjoint pour une meilleure efficacité et réactivité. Ces 2 personnes pouvant être interlocuteur de l'administration, avec le même niveau d'information et fonctionnant en binôme.

L'administration formule une contre-proposition : elle accepte le principe d'un secrétaire et d'un suppléant, pour la durée du mandat, mais maintient que son interlocuteur restera le secrétaire.

Article 18 : les échanges portent sur le circuit de relecture du PV et du relevé des avis, avec la circulation des projets et des remarques des membres du CHSCT pour la consolidation du et approbation du PV en séance suivant, ainsi que le relevé des avis à porter à connaissance des agents.

Le Sne-FSU demande également à ce que l'obligation pour l'administration d'informer les RP dans un délai de 2 mois des suites données aux avis et aux propositions du CHSCT soit notée dans le règlement. Les RP demandent le recours à un tableau de bord nommé "suivi des avis".

Art 19 : l'administration entérine pour l'ajout de la référence à l'article 69 du décret 82-453.

Art 20 : le Sne-FSU demande que les ASA soit renommées afin d'indiquer qu'il s'agit de missions ou actions en tant que RP, qu'ils sont dans le cadre de l'établissement.

Les RP expliquent que certains d'entre eux rencontrent des difficultés concernant les ASA pour se rendre aux convocations du fait de réticences de la part de certains N + 1, et que des difficultés sont parfois faites pour la prise en charge des frais liés au déplacement.

De plus Virtualia et Geaco ne laissent pas les memes possibilités et ne permettent pas de suivre la rélgementation.

La DRH va faire la demande d'harmonisation des termes dans les outils virtualia et geaco concernant les ASA liées aux instances.

L'Unsa demande des précisions sur le contingent de jours dédiés aux missions CHSCT, le nombre de jours ne correspond pas.

Pour l'administration, l'OFB ne fait pas partie du décret 27 janvier 2016 qui liste les établissements bénéficiant de barème majoré. En conséquence les membres du CHSCT ont 10 jours par an et le secrétaire 12 jours par an. Les membres du CHSCT sont encouragés à utiliser toutes leur contingence de temps pour exercer leur fonction de façon à pouvoir justifier d'un quota de temps supérieur si besoin. Seul bémol, le CHSCT n'existera encore que pour 2 ans et demi.

Les RP maintiennent que l'OFB entre dans les conditions d'application de l'[arrêté du 27 octobre 2014](#), puisque l'OFB a entre 1 500 à 4 999 agents et que son maillage territorial est largement supérieur à deux départements. En conséquence, ce sont 18 jours pour les suppléants et titulaires, et 22 jours pour le secrétaire qui doivent s'appliquer.

L'administration reste sur sa position...

Autres ajouts : le Sne-FSU demande l'ajour de plusieurs articles :

- citation de la mise en application de l'art 3.2 du décret 82-453 pour l'accès aux mentions du registre SST (acceptée) ;
- précision concernant les enquêtes CHSCT, leur organisation, etc.

Les RP soutiennent ces demandes et notamment que soit apportée une précision sur les conditions entraînant automatiquement des enquêtes : suicide, sortie d'arme, agression... ou susceptible d'entraîner des séquelles permanentes. De cette façon, les enquêtes peuvent être enclenchées rapidement afin d'avoir la réactivité nécessaire dans ces moments difficiles. Les demandes sont acceptées par l'administration.

Après les échanges entre les RP et l'administration, il est procédé au vote du règlement intérieur sous réserve de prise en compte des modifications convenues en séance : 8 voix pour, 1 abstention (Sne-FSU). **Le règlement intérieur du CHSCT est adopté.**

Élections :

- une candidature au poste de **secrétaire du CHSCT : Hélène Ruscassié (Sne-FSU)** est élue à l'unanimité ;
- une candidature au poste de **secrétaire suppléant du CHSCT : Marine Arnaud (CGT)** est élue à l'unanimité.

2. Approbation du procès-verbal du 29 janvier 2020 (vote) Approbation du procès-verbal du 31 mars 2020 (vote)

Le Sne-FSU signale que la déclaration liminaire est manquante sur l'un des PV. Les demandes de modification envoyées par l'Unsa ont été prises en compte.

Les PV sont soumis au vote et adoptés à l'unanimité (1 abstention Sne-FSU).

3. Point sur les situations sensibles

Martinique et Agoa

Intervenants : Marion Olagnon, Jean-Michel Zammite, Philippe Mével

P. Mével présente la situation de souffrance au travail ayant enclenché plusieurs mentions au registre HSST. Il s'agirait essentiellement d'un problème de « rapport entre personnes », avec remise en question du management, ou de compétences au travail des collègues.

J-M Zammite explique qu'un accès en alternance au bureau est mis en place pour que le personnel ne se croise pas dans l'immédiat. L'administration est en attente du rapport du prestataire spécialisé Ipeps prévu pour jeudi, qui a été décalé pour cause de confinement. Les entretiens n'ont pu avoir lieu qu'en visio et seulement la 2^e quinzaine de juin.

Les RP souhaitent être destinataires de ce rapport.

Le Sne-FSU interroge sur l'impact éventuel de la situation sur la gestion des contrats : l'administration attend-elle la fin de certains ? Est-ce l'explication d'une partie des non renouvellements ?

M. Olagnon intervient et explique que les équipes sont installées récemment, dans des conditions difficiles, sans encadrement de proximité au départ. Il y a eu des comportements déplacés de certains agents. La situation est devenue explosive après 18 mois de par la conjonction de ces éléments. L'intégralité de l'équipe n'a pas vocation à être pérennisée puisque plusieurs sont sur des contrats liés à des projets. Deux postes sont à pérenniser et 3 finissent en septembre.

L'Unsa demande quel travail a été entrepris par la hiérarchie pour éviter le conflit. L'administration répond que la directrice est arrivée après le démarrage de la mission, et la bienveillance n'a pas suffi à calmer les problèmes déjà installés.

Le Sne-FSU et FO rappellent que la Martinique est aussi dans une situation difficile concernant l'aspect immobilier ex-AFB. Dans le cadre de la mutualisation, le rassemblement dans 2 implantations est à l'étude. L'administration explique qu'il reste encore des travaux à dans les locaux de Texaco à prévoir, très lourds avec 2 étages à aménager. L'un des sites y a également un problème de parking avec beaucoup d'incivilités sur les véhicules.

FO réclame une attention particulière sur les futurs recrutements qui ne doivent pas seulement prendre en compte la technicité mais également la capacité à s'adapter, car le travail isolé de la métropole reste particulier.

Dicom

Intervenants : Bénédicte Dussert, Philippe Mével

P. Mevel rappelle que la mention collective de Montpellier a été suivie d'un diagnostic et d'accompagnement par Ipeps. Puis en mars 2020, il y a eu une mention collective des agents basés à Brest. Vu les similitudes, l'administration a décidé de faire un diagnostic et accompagnement par Ipeps. Les propositions d'accompagnement sont un renforcement du "management" mis en place (Comité de rédaction, Codir,...), une phase d'accompagnement à partir de septembre sur la stratégie, l'organisation et les processus de fonctionnement.

Le Sne-FSU interroge sur l'évolution de la santé des personnels.

L'administration explique qu'un accompagnement de la chaîne hiérarchique est également réalisé. B. Dussert bénéficie également de cet accompagnement. Elle pense que le confinement a fait du bien, qu'il a permis des échanges que le quotidien ne permettait pas. A Brest, la surcharge de travail à la création de l'OFB, et le manque de sens des missions ont participé aux RPS. Il y a encore deux mois de travail d'accompagnement prévus de septembre à novembre.

La CGT demande les résultats et retours des diagnostics et accompagnements prestataires.

L'administration répond que les résultats des diagnostics seront présentés au CHSCT.

Philippe Mevel précise qu'il y a toujours une restitution auprès des agents concernés par le prestataire.

Le Sne-FSU insiste sur la demande des RP d'avoir accès aux préconisations directes du prestataire et aux informations sur leur mise en œuvre par l'administration. Celle-ci répond qu'un point sera fait en CHSCT sur les évolutions.

FO demande la transmission des dossiers en amont du CHSCT pour pouvoir les étudier de manière satisfaisante.

Les RP précisent que des soucis et des souffrances au travail sont remontés par les agents depuis au moins 2 ans. Le problème qui concernait l'ensemble de la direction n'a pas été traité dans son ensemble. Un diagnostic Ipeps à Montpellier suivi d'un coaching a été vécu, pour une grande partie des agents, comme une tentative de l'administration de gagner du temps et de faire baisser les bras aux agents. Ils ont le sentiment qu'on attend d'eux qu'ils se lassent et finissent par quitter l'établissement car rien n'évolue dans les situations de travail et de management. Il existe un grand turn-over dans la direction, certains fuient quelques mois après leur arrivée, dont un départ 2 mois après l'arrivée de l'agent.

Après Montpellier, ce sont des fiches collectives des agents sur le site de Brest qui signalent des souffrances au travail. L'administration recommence en lançant un diagnostic portant uniquement sur le site de Brest.

Les RP rappellent l'importance d'inclure l'ensemble de la direction et des agents dans les démarches mises en œuvre car la difficulté est globale. Ce n'est pas un problème de site mais de missions, de méthodes de travail et de management dans l'ensemble de cette direction.

Les RP regrettent encore une fois que les résultats des diagnostics et préconisations ne leurs soient pas transmis.

Corse

Intervenants : Eric Hansen, et présence de Loïc Obled

Eric Hansen explique que 2 agents contestent le management des CSD et CSDA. Plusieurs mentions SST mais aussi différents méls dont le CHSCT n'a pas été destinataire. Un courrier d'un procureur est également évoqué. Il annonce que le CHSCT n'a que 10% de l'ensemble des pièces, qu'il garde à disposition de l'enquête à venir. Il informe les RP de la

suspension administrative d'un agent. La mission d'audit devait être lancée en février mais la Covid a perturbé le processus. L'arbitrage de la programmation des activités du SD a été validée par le Dir. Un retrait d'arme conservatoire a été prononcé par le Dir. Le médecin du travail n'a pas validé la restitution et a repoussé après l'été la décision. Un des agents se retrouve en retrait de l'équipe, qui refuse de travailler avec lui.

La CGT regrette que le retrait d'arme ait été fait sans contact du N+2. Les mentions sur le registre se font sans réaction du N+2. L'administration est à charge sur cet agent. E. Hansen répond que l'agent n'est pas seul en souffrance et le CHSCT n'a pas les éléments. La CGT évoque un manque évident de communication claire envers un agent en souffrance. Le retrait de l'arme peut être justifié quand l'administration a des craintes sur la santé morale d'un agent mais dans ce cas, il est impératif de prendre contact avec lui car il existe d'autres manières de passer à l'acte.

Le Sne-FSU demande des précisions sur ce qui a justifié le retrait d'arme. E. Hansen répond que c'est l'état psychologique de l'agent décrit par un courrier d'alerte qui a abouti au retrait en concertation avec la DRH.

L'Unsa estime que le problème tient à 2 collègues qui ne semblent pas vouloir participer au fonctionnement du service, où l'encadrement est remis en cause. L'Unsa demande également une clarification de ce que l'on met dans le registre santé au travail et la procédure du retrait d'arme.

L'administration informera des suites du dossier au prochain CHSCT après l'audit, et certains agents sont en attente de mouvements.

La transmission du rapport ayant justifié le retrait d'arme est demandé à l'administration qui en prend note. Eric Hansen reconnaît que l'absence de prise de contact avec l'un des agents est peut être une erreur.

Les RP demandent une clarification des protocoles en vigueur concernant le retrait et la restitution des armes. Les retraits semblent bien plus aisés et prompts que les restitutions.

Mayotte

Intervenants : Matthias Delobel, Jean-Michel Zammitte

L'enquête administrative sur site a été annulée à cause du Covid. Elle a été menée par visio du 18 au 25 mai (jusqu'à 6h d'entretien pour certains, 1h à 1 h 30 en général). Le rapport est en cours d'achèvement et sera adressé au Directeur général avec les recommandations. Il y aura des mesures d'accompagnement.

Le processus a été en partie haché par la visio mais M. Delobel estime que les agents ont pu s'exprimer librement, et ils ont envoyé des documents complémentaires. Il estime que les conditions de neutralité et de respect de la parole des agents étaient réunies.

Des entretiens ont également pu être conduits avec les agents de la direction OM et les agents du Parc marin pour avoir une vision globale, et pas seulement celle du service. Une des questions étant : comment le service peut-il interagir et tisser des partenariats afin de renforcer la coopération possible sur beaucoup d'actions. M. Delobel ne sait si les entretiens ont pu apporter un certain apaisement mais les agents ont fait un retour positif sur la possibilité de pouvoir s'exprimer.

Actuellement, le confinement lié au Covid limite les contacts et donc les tensions... d'après J-M Zammitte.

Un agent est soumis à un retrait d'arme, avec les conséquences sur les missions de celui-ci. J-M Zammitte estime que la restitution de l'arme n'est pas envisageable aujourd'hui. Aucune autre perspective n'est proposée.

Le Sne-FSU demande la transmission des documents aux RP. L'administration répond que pour l'instant, il n'y a pas de documents "officiels".

Yonne

Intervenants : Antoine Derieux (DR BFC), Philippe Mével

Lecture de la déclaration préalable :

« Pierre ORIOL (absent pour raison de santé) et moi-même souhaitons, en qualité de membre de la commission d'enquête pour le département de l'Yonne, faire une déclaration à l'ensemble des membres de ce CHSCT.

Monsieur le président du CHSCT, mesdames et messieurs membres du CHSCT de l'Office français de la biodiversité

Le 16 juillet 2019 : une lettre de mission, signée par les Directeurs généraux des deux établissements AFB et ONCFS, acte la mise en œuvre d'une mission d'enquête conjointe pour le service départemental de l'Yonne, élargie à des représentants des deux CHSCT.

Trois objectifs sont posés à la mission d'enquête : formuler un diagnostic de la situation, objectiver une éventuelle qualification de harcèlement moral et proposer des mesures pour rétablir un fonctionnement normal des services et permettre le bon achèvement de la phase de préfiguration.

La mission d'enquête s'est déroulée en juillet et septembre 2019. Tous les agents des ex services AFB et ONCFS de l'Yonne ainsi que le directeur régional et la directrice régionale adjointe ont été auditionnés. Un rapport signé a été remis aux deux directeurs généraux des établissements et des préconisations prises à l'unanimité des membres de cette commission ont été faites.

En qualité de membres de la commission d'enquête pour le SD de l'Yonne, Pierre Oriol et moi-même avons, par écrit, alerté le 30 mars 2020 monsieur le directeur général de l'OFB et les membres de ladite commission sur des dysfonctionnements dont nous avons eu connaissance.

Ce courrier est resté à ce jour sans réponse.

Aujourd'hui la situation dans le département de l'Yonne continue à se dégrader.

Force est de constater que nous avons raison, pour preuve s'il en était besoin du courrier adressé le 05 juin 2020 par sept agents de ce service à monsieur le directeur régional Bourgogne – Franche-Comté et aux membres de la commission d'enquête.

Considérant que :

- [...éléments confidentiels indiquant que certaines préconisations de l'enquête n'ont pas été respectées...]

- Qu'il y a lieu de se questionner sur le rôle que pourraient jouer certaines personnes dans la déstabilisation de ce service.

- Qu'il convient de s'intéresser au courrier signé par sept agents de ce service dénonçant une ambiance de travail détestable et qu'il vous oblige à leurs apporter toute votre attention.

Nous vous demandons de reconsidérer les décisions qui ont été prises depuis le 18 septembre 2019 suite au rapport de la commission d'enquête présenté aux CHSCT de l'AFB et de l'ONCFS afin d'apporter des solutions, pour que les agents du service départemental de l'Yonne puissent retrouver une ambiance de travail sereine et ce avant que n'arrive des problèmes plus graves.

Nous vous remettons, ce jour, copie de cette déclaration afin qu'elle soit annexée au procès-verbal de ce CHSCT.

Les représentants des personnels membres de la commission d'enquête administrative

Olivier EYRAUD

Pierre ORIOL »

Les RP membres de la commission d'enquête expriment un sentiment de trahison par la non réponse à leur courrier du 30 mars 2020 et par le fait qu'ils ont été écartés de la commission

d'enquête, ainsi que du suivi de la mise en place des préconisations issues du rapport et présentées en CHSCT le 18 septembre 2019. Il serait surtout inadmissible que les agents de ce SD soient eux aussi trahis, et encore plus ceux qui ont exprimé leurs sentiments par écrit. L'administration se doit de répondre et respecter ces préconisations unanimes au sein de la commission.

M. Delobel précise que de nouveaux entretiens ont eu lieu ce mois de juin, avec une philosophie identique aux conditions de l'enquête. Ces entretiens ont été réalisés avec l'ensemble des agents, sauf pour le chef de service et son adjoint (absents). Ils montrent qu'une équipe a été créée sur Auxerre avec un vrai collectif de travail en commun acté par les agents. La séparation des sites complexifie la situation entre les 2 sites et ce sont encore des équipes avec des fonctionnements très différents.

Concernant les passages répétés sur un des sites de l'ancien chef de service ONCFS, A. Derieux explique que ceux-ci étaient liés aux mises à jour du poste informatique et de la mise au coffre de l'arme. À l'avenir, seuls les mouvements liés au remisage de l'arme seront nécessaires.

Le Sne-FSU ne comprend pas pourquoi les RP membres de la commission d'enquête n'ont pas été associés à ces démarches prises par l'administration en juin.

Nord

Le déroulement de l'enquête initialement programmée en avril a été perturbé par l'épisode Covid. Le 11 mars, la psychologue était de retour sur le terrain et signale que les agents se sentent mieux, sans situations préoccupantes.

L'enquête est ré-programmée du 29 septembre au 1^{er} octobre 2020.

SD 87 / Haute-Vienne

L'Unsa informe que le Dir devrait faire une réunion mais pas de délai proposé. La fiche signalement a été bloquée et n'est pas arrivée au CHSCT.

4. Mentions portées au registre santé et sécurité au travail depuis le 1^{er} janvier 2020

L'Unsa dénonce certaines rédactions des mentions sur le registre, et notamment celles de plusieurs agents du SD25. L'Unsa estime que tout et n'importe quoi est dit et qu'il convient de le rappeler, les mentions ne sont selon eux pas le lieu de faire remarques sur la gestion et le management des supérieurs hiérarchiques.

Le Sne-FSU et FO revendiquent au contraire l'importance que les souffrances soient exprimées et bien entendues et traitées. Le registre est le seul outil disponible dans la configuration actuelle. De plus les mentions ex AFB étaient aussi le lieu de propositions d'amélioration, ces remontées entrent donc pleinement dedans. D'autant qu'elles expriment une souffrance face à une mise en place de service sans concertation et sans volonté de créer une nouvelle organisation, appliquant directement le fonctionnement antérieur d'un des ex établissements. Les agents font également différentes propositions.

Loïc Obled intervient concernant l'unité permis de chasser. Le service a été modelé pendant longtemps par un chef avec deux adjoints, partis en retraite à l'été 2019. Une tension entre deux adjoints s'est créée, la réforme du permis de chasser et plusieurs recrutements infructueux (3 fois) induisent un contexte de grande surcharge de travail et de perte de repère avec les évolutions métiers. Cela contribue à la dégradation des conditions de travail. Une réunion a été réalisée, la tenue d'un audit afin de purger les "vieilles" a été retardée par la Covid. Il s'agit d'améliorer le fonctionnement. Un IAE assure l'intérim au service. La

venue du DG a été également appréciée. Un renfort de l'équipe est prévu pendant la période estivale, période habituellement de forte en demande de permis de chasser (duplicata).

Par ailleurs, le retard de publication des textes d'application a provoqué un vide juridique qui n'a pas permis d'apporter des réponses aux usagers. Cela a engendré des difficultés relationnelles avec ceux-ci, notamment au téléphone. L. Obled explique qu'il a assumé la fermeture administrative de ce service vis à vis du public pour permettre pour résorber le retard.

L'administration en profite pour réaffirmer que l'implantation de St Benoist sera maintenue.

Le Sne-FSU pointe une mention dénonçant le problème récurrent de ménage sur le site de St Benoist. D'après l'administration, la désinfection liée au Covid a été réalisée à priori au mois de mai, et régulièrement conformément aux consignes. Le souci porte sur le nettoyage « normal » du site. Le cahier des charges ne semble pas respecté, lié au personnel intégré au marché de prestation qui ne réalise pas sa mission de nettoyage correctement. Le président du CHSCT et une partie de l'administration découvre cette situation.

Le Sne-FSU interroge sur la validation des services faits dans cette situation. FO renchérit en précisant que c'est vrai sur d'autres sites et propose également une pénalité financière pour responsabiliser les prestataires.

La circulation de cette mention pose question puisqu'il s'est écoulé 3 mois entre deux étapes, et qu'elle parvient donc au CHSCT très (trop) longtemps après sa rédaction.

De plus, aux tentatives de contacts pour en savoir plus le problème du ménage, il est apparu au Sne-FSU que les agents craignent de s'exprimer car ils reçoivent des remontrances en retour, et renoncent à dénoncer les dysfonctionnements !

Le Sne-FSU relève qu'un responsable indique sur une mention avoir essayé de faire retirer la mention par l'agent. Le Sne-FSU demande qu'il soit rappelé aux responsables hiérarchiques qu'il n'est absolument pas question qu'un supérieur ou conseiller de prévention ou autre tente de dissuader un agent de faire une mention. L'envoi de la note rappelant ces principes est importante et urgente.

5. Accidents du travail / maladies professionnelles depuis le 1^{er} janvier 2020

Il est demandé à l'administration de repréciser la procédure concernant le problème des morsures de tiques. L'administration précise qu'une harmonisation des pratiques, qui étaient différentes dans les deux établissements sera réalisée dans l'été.

Le médecin du travail intervient pour préciser que la tique est à enlever avec une pince à tique, de façon à retirer les crocs. Puis surveiller dans les 15 jours qui suivent les possibles rougeurs sur le corps (érythème migrant). Le période à risque principale étant d'avril à novembre.

FO demande un bilan sur les arrêts maladie et l'évolution des arrêts (prolongation) afin d'avoir une vue de l'ambiance générale dans l'établissement. L'administration répond que c'est fait annuellement.

Le Sne-FSU interroge sur la mise en place réglementaire du bilan social. L'administration répond que pour l'OFB ce ne peut être fait pour 2019 parce que l'OFB n'existait pas. Le bilan 2020 sera fait pour 2021. Elle estime que l'addition des synthèses ONCFS et AFB 2019 n'aurait pas d'intérêt.

FO exprime la nécessité d'avoir un "pré-bilan social" au prochain CHSCT et une réflexion sur de nouveaux indicateurs (tel que le nombre de ruptures conventionnelles demandées).

L'administration va tenter de faire une base/estimation 2019 pour avoir un élément de comparaison avec le bilan social 2020 qui sera fait à l'issue de l'année.

6. Présentation du réseau SST de l'OFB

Intervention de Christelle Gratton

Il s'agit de créer le réseau OFB en s'appuyant sur les compétences des 2 établissements. Des différences de vocabulaires ont du être clarifiées. Les directions avaient pour mission de faire l'inventaire des personnes du réseau "existantes" pour fin juin, afin de nommer les prochains de l'OFB.

FO reste septique sur cette consultation générale, certains conseillers de prévention (CP) n'ayant pas eu de contact. L'administration répond que la photo des CP de l'OFB est à peu près celle des CP de l'ONCFS auxquels s'ajoutent ceux de l'AFB.

Le Sne-FSU indique être globalement satisfait de la structure proposée, à l'exception de :

- l'appellation de correspondant SST dans les SD. Il faut un véritable assistant de prévention. le rôle est l'alerte et le conseil ;
- la gestion des équipements de protection n'ont pas à faire partie de leurs missions, ce n'est pas leur rôle ;
- la notion de service est à éviter : entretien une confusion puisque ce mot couvre des périmètres différents.

L'ISST intervient et précise l'importance d'avoir un réseau de CP. Même si il est limité au niveau régional. La politique SST est du fait de la direction générale, avec la médecine du travail, mais l'agent lui même est un acteur de la prévention. Les assistants de prévention sont en effet la base du réseau prévue dans les textes, mais souligne l'importance de l'objectif final.

Une interruption de séance est demandée par les RP.
Au retour en séance, les RP formulent leur position.

L'ensemble des RP approuvent la majeure partie de la note présentée, mais tiennent à ce qu'il soit inscrit au PV leur désaccord total sur le non respect de l'article 4 du décret 82-453 avec l'absence d'assistants de prévention au niveau du service dans l'organisation prévue du réseau, en lieu et place du correspondant SST. Les autres niveaux prévus conviennent (national, direction, sites nationaux). L'obligation d'avoir des AP a été rappelée par notre ISST.

7. Présentation de la note de service relative au registre santé et sécurité au travail

Le Sne-FSU alerte sur les situations où un agent ne peut/veut pas transmettre son signalement au n+1 ou n+2, ils doivent avoir la possibilité de transmettre directement à la DRH. L'administration répond que c'est le rôle de la copie au CP.

L'ISST peut également être destinataire concernant les dysfonctionnements, même si ce n'est pas son rôle d'être destinataire.

Le Sne-FSU rappelle que le rôle du registre est de donner l'occasion de signaler un risque professionnel non couvert ou insuffisamment couvert dans le cadre du DUERP, et des plans d'actions et de prévention qui en découlent. La prévention des RPS doit être explicitement incluse.

L'Unsa estime que le registre est actuellement utilisé pour des raisons inadaptées... Il faudrait faire une fiche de signalement "violence interne", violence externe". La loi de transformation publique prévoit un registre de ce type.

Le Sne-FSU rappelle qu'une fiche générique reste indispensable pour que les agents puissent être sûr que leur problématique soit traitée ou prise en compte, sans être bloqués s'ils ne savent pas quel est le « bon » registre.

L'administration répond que plusieurs types de réponses à proposer. Le plus simple c'est plus efficace pour ne perdre aucune remontée, mais il est évident que certains sujets

nécessitent un traitement particulier. Il reste indispensable de mettre en place rapidement les outils.

L'ISST rappelle la genèse du registre SST : prévu par le décret de 1982 pour rendre service à la collectivité. Les RPS sont arrivés vers 2000 et donc les registres ne sont pas prévus pour intégrer ces problèmes plus personnels.

8. Point d'échange sur le plan de reprise progressive d'activité (phase 2 et 3) / Présentation du bilan des jours d'ASA Covid et de télétravail Covid du 16 mars au 2 juin

Pierre Dubreuil, directeur général, rejoint la séance sur ce point.

L'administration présente le principe du retour progressif au bureau avec la possibilité de conserver le télétravail partiel ou total pour certaines situations à partir de la fin de l'état d'urgence le 11 juillet. Les conditions et limites des capacités d'accueil des locaux restent sur la règle gouvernementale. Une personne qui présente des symptômes similaires à ceux du Covid doit le signaler immédiatement, le site retourne alors en confinement et fermeture pour 15 jours.

La possibilité de faire des réunions en présentiel en local est ouverte, ainsi que l'accueil de personnes extérieures. Le masque reste de mise selon les règles gouvernementales. La climatisation redevient possible mais les agents sont tenus de conserver le masque. Les formations sont à nouveau possibles sous réserve des restrictions liées aux gestes barrières. Pour les interventions terrain, il n'y a plus de restriction sur la taille des équipes (supérieure à 10).

Le Sne-FSU rappelle que **le télétravail est la norme, conformément au PRA ministériel qui s'applique à l'OFB jusqu'à septembre. En conséquence ce n'est pas à l'agent de motiver sa demande de télétravail partiel ou total, mais au n+1 d'argumenter en cas de refus.** Le DG précise qu'il s'agit d'un dialogue, en effet le refus doit être expliqué.

En exemple, les personnes qui ne supportent pas le masque en permanence comme imposé actuellement doivent pouvoir rester en télétravail. Les règles actuelles du port du masque sont plus restrictives que les gouvernementales, le port devrait être recommandé dans certains cas et non imposé.

Concernant la climatisation, le Sne-FSU demande à ce qu'il soit précisé aux agents si le circuit est fermé avec recyclage de l'air intérieur ou s'il est sur air extérieur en permanence, afin que les agents prennent leur décision de retour au bureau en connaissance de cause.

Le DG semble en convenir, mais indique en réponse à ses remarques que le ministère laisse aux établissements publics une certaine souplesse sur la mise en œuvre de leur PRA.

Situation sanitaire en zones d'Outremer non en « vert » (Mayotte et la Guyane)

Une question est posée au directeur général à savoir si, selon lui, les initiatives de certains chefs de service d'imposer les réunions de service en présentiel et la reprise des auditions libres dans des locaux lui semblent acceptables dans des situations où la pandémie de Covid-19 n'a pas encore atteint le pic dans ces départements. La réponse n'est pas donnée en séance.

Les RP soulignent l'importance de rappeler que les allègements ne les concernent pas et que les règles du confinement sont toujours à respecter sur ces zones. Le DG répond essentiellement sur la Guyane, pour laquelle une consigne a été faite. Il découvre en séance que les audits ont repris dans certains services et affirme qu'une clarification va être faite au niveau national.

9. Retour sur le questionnaire « confinement »

Des éléments de l'analyse partielle réalisée par l'administration sont retranscrits ou copiés ici. Seuls ont été étudiés les choix fermés des questions, l'analyse des commentaires a débuté.

Très fort taux de participation avec 1331 réponses et 6000 commentaires libres.

84% des personnels ont vécu le confinement avec d'autres personnes.

Un confinement bien vécu dans l'ensemble :

- pour 63% plutôt bien ou très bien et pour 25% de manière mitigée ;
- pour les femmes, le vécu est moins positif (58% seulement contre 64% pour les hommes) et plus mitigé que la moyenne.

Globalement 31% des personnels n'ont renoncé à aucune tâche et 6% ont renoncé à la totalité de leurs tâches programmées. Les personnels ayant du renoncer à des tâches l'ont fait majoritairement (64%) car elles ne sont pas réalisables en télétravail. Cela a concerné fortement les services de terrain (76%).

Les difficultés liées à l'environnement familial représentent 8% au global (plus marqué en direction nationale). Les problèmes d'accès au système d'information ne représentent que 7% des raisons des modifications de programme.

48% des personnels ont démarré de nouvelles tâches non programmées, et plus largement dans les services de terrain. 44% des personnels se sont formés pendant le confinement, en majorité dans les services de terrain.

L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle s'est bien établi pour 64% des répondants (plutôt bien et très bien) et pour 24% de manière moins régulière. Un équilibre jugé positivement pour 58% seulement des managers ou des femmes qui ont connu des irrégularités plus fortes (28% et 27% respectivement).

Les consignes données durant la période, ont été perçues comme claires et suffisantes pour la majorité des personnels (58%). Cependant, elles ont pu manquer de précision dans les directions nationales (19%) notamment ou paraître trop nombreuses (18%) ou dissonantes (17%) sur le terrain. 81% des répondants se sont dits globalement bien informés.

Impact de la qualité des réunions de la visioconférence sur les réunions : 16 % disent qu'elle les a amélioré, 47 % pas d'impact et 34% pense que cela l'a détérioré.

Télétravail

Si 51% des répondants avaient déjà télétravaillé, c'est surtout dans les directions nationales et régionales. 60% des personnels des services de terrain n'avaient jamais télétravaillé.

Le ressenti sur l'efficacité personnelle est très partagé. S'il est variable pour environ 36% des personnels ou sans impact pour 20%, 26% des personnels de directions nationales ou régionales se sentent plus efficaces et 19% moins efficaces. À l'inverse, sur le terrain, le sentiment d'être moins efficace 24% dépasse celui d'une amélioration 21%.

L'investissement et le sens du travail sont entamés

Globalement, s'il n'y a pas de changement pour 65% des répondants, et 12% ont trouvé plus de sens. Pour 23% d'entre eux, cette période a réduit le sens qu'ils donnent à leur action. C'est dans les services de terrain, que les personnels ressentent le plus fortement cette perte de sens (31% contre 14% en direction nationale et 16% en région).

Si pour 65% des répondants, cette période n'a pas d'influence sur leur investissement, 22% se sentent moins investis ou désinvestis. C'est dans les services de terrain que cet effet est le plus fort (28% au total contre 15% en direction régionale ou 14% en direction nationale).

10. Questions diverses

Sécurité et véhicules

La question porte sur la dotation de véhicule sérigraphié. Aucun quad n'est référencé à l'OFB d'après l'administration. Les Dusters ne répondent pas aux exigences, notamment à cause de la taille du coffre.

FO signale le besoin de renouvellement des cartes grises. La création de l'OFB avec un nouveau numéro de SIRET est considéré au sens de la loi comme un changement de

propriétaire. Il y a donc la nécessité que les cartes grises soient changées pour mettre le nom nouveau propriétaire, en conformité avec entêtes des ordres de missions et autorisations d'utilisation de véhicules.

A savoir : une carte grise non mise à jour ou non conforme correspond à une infraction au code de la route et à une contravention de 4^e classe. Dans l'ensemble de ces cas, le conducteur du véhicule s'expose donc à des sanctions financières sans retrait de point sur son permis de conduire. Les sanctions sont les suivantes : amende forfaitaire de 135 €, amende minorée de 90 €, amende majorée de 375 €, amende maximale de 750 €.

À ce jour des véhicules sont encore au nom de l'Onema, l'AFB et l'ONCFS. En cas de contrôle et dans le cas d'une amende qu'elle sera la procédure de remboursement ?

Suite du courrier du défenseur des droits

Suite à sa saisine par un agent en situation de handicap de l'ex-ONCFS, plusieurs prescriptions s'imposent à l'établissement, notamment la protection fonctionnelle de l'agent et la réparation financière du préjudice qu'il a subi. Des actions de sensibilisation et de formation à destination de l'ensemble du personnel seront déployées sur la lutte contre les discriminations et sur les situations de handicap.

Suite à cette notification du défenseur des droits, un poste a été proposé et une indemnisation également. Pas de suite vraiment donnée. Les mesures générales faites par le défenseurs des droits seront intégrées au futur plan de formation de l'OFB.

Situation d'Arjuzanx

Les agents ne sont plus dans les locaux depuis 2014. Pour les agents qui ont travaillé dans les locaux, l'ensemble a été contacté pour un suivi médical adapté.

Situation du stand de tir de Voiron

La DRH est en cours d'identification des agents concernés. La même procédure que pour Arjuzanx sera mise en place. Jacques Dumez reprend le dossier coté administration.

Prévision d'une visite des locaux par une délégation CHSCT en 2020

Le choix proposé par les RP de visiter les locaux de St benoît d'ici la fin de l'année est retenu par l'administration, qui reviendra vers eux pour l'organisation et la date.

Les prochains CHSCT sont prévus le 20 octobre et 15 décembre 2020.

Vos représentants des personnels Sne-FSU / FO / CGT.