

09 juillet 2021

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'OFB

29 juin 2021

*Séance en visioconférence*

### PERSONNES PRÉSENTES

#### **Administration :**

- Pierre Dubreuil, Directeur général et Président le matin
- Denis Charissoux, Directeur général délégué aux ressources et Président l'après-midi
- Stéphanie Antoine, Directrice générale adjointe territoires et outre-mer
- Christelle Gratton, Directrice des ressources humaines
- Thierry Larive, Adjoint chargé des relations sociales et de la politique de prévention à la DRH
- Marie Vanhems-Gros, Cheffe du service qualité de vie au travail (QVT)
- Magalie Delavault, Chargée de gestion QVT
- Jean-Michel Zammitte, Directeur régional des outre-mer (point 9)
- Mathias Delobel, Directeur de l'évaluation et des transformations (DET)
- Thierry Clause, DET adjoint
- Jean-Philippe Herbaux, Inspecteur santé sécurité au travail (ISST)
- Galdric Ripoull, Directeur de projet stratégie immobilière (point 7)
- Thierry Fournigault, Conseiller de prévention

#### **Représentant.es du personnel (RP) :**

- Sne-FSU : Cyrille Cantayre, Amélie Chantereau, Franck Charlier, Virginie Croquet, Sébastien Jacquillat, Pierre Oriol
- FO : Olivier Eyraud, Sophie Panaud
- CGT Environnement : Marine Arnaud, Vincent Vauclin (expert)
- UNSA Ecologie : Corinne Revel, Laurent Wattelet
- EFA-CGC : Nicolas Blanc

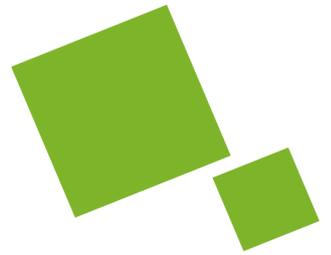
#### **Autres :**

Ubiquis, Prestataire pour la prise de notes et rédaction du procès verbal

### DÉROULEMENT DE LA SÉANCE

Comme d'habitude cette séance est présidée par le Directeur général le matin et ensuite par le Directeur général délégué aux ressources.

On se demande si cette instance et les sujets qui y sont traités intéressent vraiment notre DG, Pierre Dubreuil. Le CHSCT est quand même primordial pour traiter les sujets relatifs à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail des personnels.



### Désignation du nouveau secrétariat du CHSCT

Les représentants du personnel ont voté unanimement pour Sébastien Jacquillat en tant que nouveau secrétaire du CHSCT et maintiennent Marine Arnaud en tant que secrétaire adjointe.

*Rôle : Le secrétariat du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission. Il contribue aussi à l'établissement de l'ordre du jour de chaque réunion et à la relecture des procès-verbaux.*

### Procès-verbaux du 15 décembre 2020, 11 février 2021 et 18 mars 2021.

Les OS ont demandé des modifications qui seront acceptées sous réserve de ne pas modifier les propos de l'administration. Il est prévu un vote au format électronique après envoi des PV modifiés.

Le Sne-FSU signale que les procès-verbaux définitifs du CHSCT ne sont pas accessibles sur l'intranet. Le DG s'en étonne et M. Charissoux précise que le retard est en train d'être rattrapé.

Le SNAPE-FO souligne que le délai est long et soulève la question du délai du prestataire. Le cahier des charges précise que le prestataire rend le CR du CHSCT sous 15 jours, ce qu'il fait.

Analyse du Sne-FSU hors instance : Force est donc de constater que l'OFB ne respecte pas la réglementation concernant les délais de transmission. Les PV doivent en effet être transmis dans un délai d'un mois aux membres du CHSCT et soumis au vote lors de la séance suivante (décret 82-453 article 66).

### Registre santé et sécurité au travail – Situations particulières dont l'agence comptable

Le Sne-FSU a défendu la reconnaissance d'une collègue du service de l'agence comptable suite au geste de désespoir qu'elle a eu au début du mois de juin. L'administration répond qu'elle attend les conclusions de la commission médicale de réforme pour reconnaître la réalité de cet accident grave.

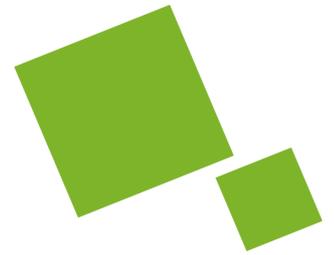
Le Sne-FSU regrette une nouvelle fois que l'administration ait mis trois jours pour communiquer avec les représentants des personnels.

Les représentants du personnel demandent quand même la mise en oeuvre d'une mission d'enquête CHSCT. Ils rappellent que les enquêtes du CHSCT ne recherchent pas de responsabilités. L'objectif consiste à identifier les causes de l'accident afin de mettre en place les moyens pour qu'elles ne se reproduisent pas. C'est également un moment privilégié pour que tout le monde puisse parler et se sente écouté. Pierre Dubreuil précise qu'il ne minimise pas la gravité de cet "accident" ...

**Vote " POUR " la délégation d'enquête** (" 1 abstention " UNSA / " 8 favorables " autres OS)

Les représentants du personnel au CHSCT qui participeront à cette enquête sont Pierre Oriol (Sne-FSU) et Olivier Eyraud (FO). La direction de l'OFB n'a pas été en capacité de donner immédiatement les noms des membres de l'administration qui participeront à cette enquête.

Analyse du Sne-FSU hors instance : On ne comprend pas pourquoi l'administration refuse de reconnaître immédiatement cet acte comme une tentative de suicide. L'agente a subi de nombreuses pressions et brimades injustifiées, qui ont pourtant été dénoncées par mail. Le Sne-FSU refuse de minimiser cette affaire et diffuse cette information conformément à la demande de l'agente concernée, pour protéger ses collègues qui subissent les mêmes pressions engendrant des RPS.



## Rapport sur la délégation d'enquête CHSCT du service départemental de la Haute-Vienne

Le Sne-FSU rappelle le contexte du suicide du collègue David Colman dans les bureaux du SD 87, puis fait un résumé du déroulé de l'enquête CHSCT réalisée du 23 au 25 mars.

Un premier échange collectif (SD+DR) a eu lieu, puis des échanges individuels (DR, DRA, les 2 CP de la région, le CSD et CSDa et un ingénieur DDPC). Le lendemain, les agent.es du SD sont reçu.es individuellement et écouté.es (deux agents supplémentaires pourront s'exprimer par visioconférence le 3 juin, dont un agent de la Creuse qui en a fait la demande). Le dernier jour, la compagne de David est également reçue et écoutée avant qu'un bilan collégial soit effectué.

**Points saillants** : La fusion ONCFS et AFB semblait à priori facile mais rapidement des tensions, notamment au niveau de plusieurs processus irritants (OSCEAN et Geaco notamment) ont conduit à un rejet. La perte de sens des missions de police ONCFS en particulier est clairement énoncée. En août, une réunion DR/A et CSD/A est organisée pour essayer d'apporter une réponse avec une proposition de réorganisation du service.

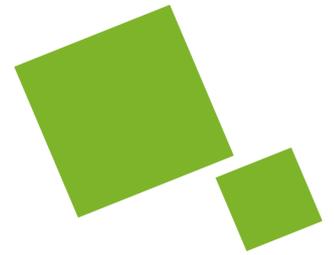
Vient s'ajouter à tout cela le contexte du « Concours spécial de requalification » dans le corps des TE et le défaut de nomination de nombreux collègues.

Dans la gestion de l'accompagnement de cet évènement tragique, les collègues ont regretté le délai tardif de l'enquête CHSCT.

L'ISST rappelle que les préconisations du rapport doivent être prises en compte dans le DUERP.

### **Préconisations formulées par les membres de la délégation d'enquête :**

- Renforcer la loyauté et la cohésion au sein du binôme managérial. Accorder une plus grande confiance aux agent.es et définir des objectifs opérationnels moins nombreux et plus hiérarchisés.
- Faire évoluer les outils de rapportage jugés redondants et juxtaposés aux différents établissements.
- Les modalités d'organisation du concours ont été communément perçues par les collègues comme un élément déclencheur du geste suicidaire. Suite aux interventions appuyées des organisations syndicales et de la direction générale de l'OFB, il a été décidé de nombreuses évolutions pour le concours 2021.
- Renforcer la présence de la psychologue du travail et de l'assistante sociale et envisager l'intégration de ces fonctions au sein de l'établissement.
- Définir un délai raisonnable de 7/8 jours pour que chaque échelon indique ses commentaires aux mentions du registre santé et sécurité au travail et fasse suivre ensuite au service QVT.
- Inclure un volet managérial, ainsi qu'une sensibilisation sur les risques de discrimination, à la formation intitulée « OFB+ » conformément au décret du 13 mars 2020. **Les managers doivent avoir conscience que leur pratique managériale peut entraîner des effets très importants sur la santé physique et mentale de leurs collaborateurs et qu'ils doivent veiller à les accompagner dans l'exercice de leurs nouvelles missions.**
- Envisager que les documents administratifs, dans le cadre d'un suicide, soient remis ou à défaut expliqués par la hiérarchie de proximité avec l'appui, si besoin, du service qualité de vie au travail.
- Rédaction d'une fiche réflexe geste suicidaire.
- Il faudrait que la délégation d'enquête vienne dans un délai de deux mois environ après la survenue d'un tel drame afin que le collectif de travail puisse, tout à la fois, disposer d'un temps d'acceptation et éviter des réactions trop violentes ou trop vives, qui seraient préjudiciables à la sérénité des travaux de la délégation.



- Encourager les échanges de poste (style « vis ma vie ») dans le but de permettre aux agent.es de connaître les missions et les difficultés des administratifs ou des chargés de mission et vice versa.
- Faire un retour des conclusions d'enquête en présentiel auprès des agent.es.

### Point d'avancement sur l'enquête psychosociale

Demande du calendrier du rendu du questionnaire et des préconisations.

Le cabinet Eleas a été retenu. La phase préparatoire (contextualisation, étude documentaire, rapports... entretiens exploratoires) a commencé et se poursuivra jusqu'en septembre.

En septembre sera déployé le questionnaire à destination des agent.es dans la phase dite quantitative. En octobre débutera la phase dite qualitative qui prendra la forme d'entretien individuel et collectif avec des agent.es.

Des informations dédiées à ce sujet seront mises à dispositions des agent.es avant le déploiement du questionnaire en septembre. Il faut 60 % de réponse pour que le diagnostic soit fiable.

### Registre des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le document transmis lors de cette séance ne permet pas de constater l'évolution des AT et MP. En conséquence, les préconisations que pourraient faire les membres du CHSCT en sont négativement impactées.

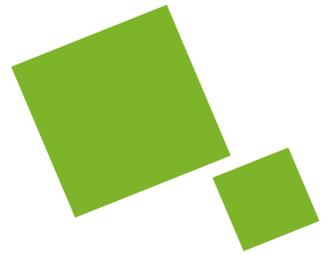
Analyse du Sne-FSU hors instance : On continuera de demander des documents précis pour pouvoir travailler en toute transparence et permettre d'analyser les évolutions de ces AT et MP. On ne perd pas espoir d'être entendu par l'administration.

### Projets de déménagements en cours

En introduction, le Sne-FSU demande la liste de tous les déménagements validés et envisagés. Il signale que les conseillers de prévention doivent être associés en amont, et dénonce le fait que la concertation avec les agent.es concerné.es n'apparaît nulle part. On ne sait pas si les personnels sont d'accord ou pas.

**La construction du nouveau siège OFB à Vincennes**, sur le terrain de l'IGN, nécessite de vendre Wagram. En attente de la fin de travaux, un espace de travail a dû être loué pour pallier au manque de place. Celui-ci est proche des locaux actuels et à proximité du RER. L'aménagement a été fait avec des architectes. **Les plans ont été soumis aux personnels qui, selon les dires de la direction, sont favorables à l'implantation.**

Analyse du Sne-FSU hors instance : On constate que ce travail dure depuis un an, mais encore une fois sans aucune concertation préalable des instances (CT et CHSCT) et sans les conseillers de prévention. Nous doutons fortement de la véracité des propos de la direction sur l'adhésion des personnels, surtout au regard des interpellations qui nous sont faites et des contestations confirmées après la séance. Des services n'ont pas eu leurs mots à dire sur le déménagement à Vincennes et ces agent.es le vivent mal en termes d'aménagement et d'ergonomie des postes de travail. On comprend mieux pourquoi l'administration refuse de nous fournir un tableau recensant l'avis des agent.es concerné.es, comme nous le demandons à chaque fois.



### Présentation des fiches réflexes publiées sur l'intranet

Les fiches ont été étudiées en séminaire par des conseillers de prévention. Elles peuvent encore évoluer avec le temps. D'ailleurs, la fiche actes suicidaires sera certainement scindée en deux, pour différencier les actions à faire en cas de suicide ou de tentative de suicide.

Une fiche réflexe « Retour d'un agent après une longue absence » sera rédigée prochainement.

### POINTS AJOUTES À LA DEMANDE DES ORGANISATIONS SYNDICALES :

#### Recrutement du conseiller de prévention national

Le processus de recrutement a abouti et la personne retenue (Benoît Décout) prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Il ne nous semblait pas opportun que la résidence administrative du CP national soit Vincennes, mais la direction a répondu qu'elle respecte le principe de mutualisation des services et que sa RA sera donc localisée à Vincennes.

#### Recommandations formulées par l'enquête administrative concernant le service départemental de Mayotte

Le Sne-FSU rappelle qu'il a demandé ces recommandations à plusieurs reprises depuis plus de deux ans et constate que notre demande a enfin abouti. En effet, **le CHSCT peut demander tout document se rattachant à sa mission, notamment des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité et conditions de travail.**

Le directeur de l'évaluation et des transformations a projeté un document, qu'il n'a pas jugé opportun de nous transmettre, qui fait état du déroulement de l'enquête, des conclusions et des recommandations de celle-ci.

Le directeur des outre-mer a ensuite apporté des précisions. Ainsi, il nous a informé que **les agents mis à disposition par le Conseil Départemental de Mayotte avait un niveau de prime déjà très élevé et qu'une revalorisation n'est pas prévue.** La reconduction de leur convention de mise à disposition n'est toujours pas signée par le Conseil Départemental.

Nous constatons que malgré ce problème administratif, l'OFB laisse ces agents effectuer des missions de police dangereuses (cf. Point « Délégation d'enquête CHSCT à Mayotte »), en uniforme et avec une arme de service.

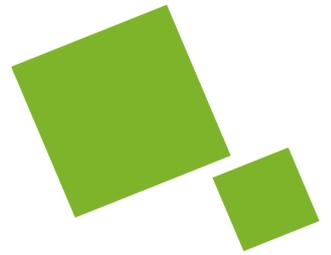
Le directeur des outre-mer a aussi annoncé qu'un candidat a été retenu pour le poste vacant TE, la personne recrutée sous le statut de contractuel prendra ses fonctions le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Plusieurs actions en matière de santé, sécurité au travail sont mises en oeuvre dans le but de soutenir et restaurer le collectif de travail.

#### Délégation d'enquête CHSCT à Mayotte

**Cette délégation d'enquête CHSCT fait suite à l'agression grave de deux collègues lors d'une mission de contrôle le 12 mars 2021.**

Les contraintes sanitaires sont prises en compte pour fixer la date définitive de cette enquête, qui devrait se dérouler fin octobre.



La délégation sera composée d'Olivier Eyraud (FO) et Pierre Oriol (Sne-FSU) pour les représentants du personnel au CHSCT. Philippe Mongin et Thierry Thomas sont envisagés pour représenter l'administration.

***Rappel:** « Le CHSCT procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. »*

### **Visites CHSCT des implantations à Mayotte et Saint-Benoît**

En complément de la délégation d'enquête susmentionnée, qui a uniquement pour objet l'agression des collègues, les membres du comité ont précédemment voté une visite CHSCT des implantations à Mayotte. Celle-ci se déroulera dans un temps proche de l'enquête « agression » et avec la même délégation pour des raisons de mutualisations de moyens.

***Rappel:** « Une visite CHSCT consiste à s'intéresser aux conditions de réalisation du travail et les conséquences que cela peut avoir sur leur santé, afin de déterminer les mesures de prévention visant à la protection de la santé physique et mentale et à la protection de tout risque professionnel. Ces visites donnent lieu à un rapport qui doit être présenté en séance CHSCT. »*

Concernant la visite des implantations de Saint-Benoist, une date prévisionnelle a été définie le 6 et/ou 7 octobre 2021. La délégation d'enquête sera composée d'un représentant du personnel au CHSCT par organisation syndicale. La direction n'a pas été en capacité de nous dire qui représentera l'administration.

La direction de l'OFB semble mal connaître cet outil et son cadre réglementaire, cela engendre des difficultés dans la mise en oeuvre de ces visites.

**Analyse du Sne-FSU hors instance :** Le Sne-FSU a également demandé une visite CHSCT des implantations de Vincennes, notamment du service DRH. Nous sommes en attente de la confirmation par l'administration.

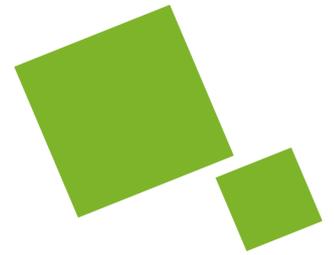
### **Rapport annuel concernant la santé, sécurité et les conditions de travail**

L'administration nous informe que l'arrêté fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social dans les administrations et les établissements publics de l'État est abrogé.

Ce qui change, c'est qu'un « rapport social unique » remplace le bilan social. La liste des données et indicateurs devant figurer dans ce rapport est également modifiée.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique procède annuellement à une enquête auprès des ministères pour recueillir un ensemble de données issues des bases de données sociales de leur périmètre, y compris des établissements publics.

**Analyse du Sne-FSU hors instance :** Ce qui ne change pas, c'est que nous n'avons toujours pas les bilans sociaux 2019 des ex-établissements AFB et ONCFS, ni le rapport social unique de l'OFB pour 2020.



## Frais pris en charge par l'administration pour les agents placés en congé pour invalidité temporaire imputable au service

Les frais les plus communs ne semblent pas poser de problème.

Une situation individuelle qui pourrait nous arriver à tous, d'un.e agent.e qui bénéficie d'une ordonnance médicale pour une aide-ménagère suite à une opération chirurgicale, est bloquée pour le moment.

L'agence comptable a saisi la direction générale des finances publiques concernant le bien-fondé de la prise en charge des frais dans ce cadre. La DRH est en attente d'un avis juridique par ailleurs.

Analyse du Sne-FSU hors instance : Pendant ce temps c'est l'agent.e qui s'en trouve pénalisé.e pour une **invalidité imputable au service**.

## Prise en charge/remboursement des frais de repas pris au cours de leur temps de service, sur place ou à emporter, en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative

Le Président du CHSCT indique que depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, il n'y a plus de textes réglementaires pour opérer aux remboursements dans ce cadre. Il rappelle aussi que pour l'instant, les agent.es ont l'autorisation pour déjeuner à leur bureau. Pour lui, la seule perspective positive est la réouverture des restaurants administratifs.

Encore une fois les agent.es sont abandonné.es par la direction face à une situation qu'ils subissent. La direction de l'OFB, peu sensible aux difficultés rencontrées par un grand nombre d'agent.es, fait preuve de peu de volonté d'actions.

Analyse du Sne-FSU hors instance : Sur le fondement de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit que les agent.es participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, l'établissement doit développer une politique d'action sociale qui a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agent.es publics et de leurs familles, notamment dans le domaine de la restauration. Celle-ci ne relève pas uniquement de restaurants administratifs et le comité technique doit être consulté pour la déclinaison de cette prestation, servie à tous les personnels lorsque la période de repas est comprise dans l'horaire de travail journalier.

***Le titre-restaurant (Pass restaurant, Resto Flash, Ticket restaurant, etc.) est un titre de paiement qui permet de payer le repas et qui peut être mis en oeuvre s'il n'y a pas de cantine. La direction ne profiterait-elle pas de la situation pour économiser encore une fois sur le dos des personnels ?***

### Contactez votre section « Biodiversité »

#### Haut-de-France - Normandie

stéphane.plessis@ofb.gouv.fr  
06 78 67 83 40

#### Centre - Val-de-Loire - Ile-de-France - Outre-Mer

sébastien.jacquillat@gmail.com  
06 34 04 63 29

#### Bretagne - Pays-de-Loire

becot.matthieu@wanadoo.fr  
06 14 16 19 81

#### Nouvelle-Aquitaine

js\_reynaud@hotmail.fr  
06 25 07 05 58

#### Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse

snepacacorse@gmail.com  
06 70 81 78 84

#### Grand-Est

patrice.brenans@ofb.gouv.fr  
06 27 02 57 54

#### Bourgogne - Franche-Comté

sne-fsu@ofb.gouv.fr  
06 20 99 91 84

#### Auvergne - Rhône-Alpes

oriol.pierre@neuf.fr  
06 25 07 06 77

#### Occitanie

snesectionlr@gmail.com  
06 83 61 17 37

### Co-secrétaires de la branche « Biodiversité »

Isabelle HEBA  
06 68 77 69 49  
[isabelle.heba@gmail.com](mailto:isabelle.heba@gmail.com)

Pascal WANHEM  
06 20 99 91 84  
[wanhem.sne@gmail.com](mailto:wanhem.sne@gmail.com)

