

Les Lilas, le 08 juin 2023

Isabelle Heba et Pascal Wanhem

Co-secrétaires nationaux

Branche biodiversité

06 68 77 69 49 isabelle.heba@ofb.gouv.fr

06 20 99 91 84 wanhem.sne@gmail.com

Monsieur Olivier Thibault

Directeur général

Office français de la biodiversité

12 Cours Louis Lumière
94300 Vincennes

N/Ref : SNE/IH-PW/2023/06/08

Objet : Lettre ouverte

Monsieur le Directeur général,

Le 1er janvier 2020, l'Agence française pour la biodiversité (AFB) et l'Office national de la chasse et de la faune sauvage (ONCFS) ont fusionné pour donner naissance à l'Office français de la biodiversité (OFB). Issu d'établissements aux domaines d'intervention, aux cultures et aux habitudes de travail très différentes, ce nouvel établissement a été décliné au travers d'un organigramme très complexe de multi-directions.

Cette organisation spécifique n'a fait que multiplier les postes hiérarchiques, alors qu'elle devait permettre la mise en œuvre de l'ensemble des missions confiées à l'établissement dans le cadre d'une véritable politique de protection de la biodiversité ambitieuse, ciblée sur les atteintes durables et irrémédiables à l'environnement.

Trois ans après sa création, alors que les personnels s'investissent dans la réalisation de ces missions, la direction générale de l'OFB continue d'effectuer des réorganisations importantes, tout en étant défaillante en matière de préservation de la santé des agents.

Ces réorganisations de services successives sont mises en place par la direction de l'OFB en refusant de les exposer systématiquement devant les instances représentatives du personnel, ce qui court-circuite la possibilité qu'ont les organisations syndicales de défendre et représenter les personnels au cours de ces modifications structurelles.

Lorsque certaines réorganisations sont soumises à l'avis des représentants des personnels, ceux-ci votent généralement contre au regard de l'avis exprimé par les agents principalement impactés.

Le Sne-FSU n'a pourtant de cesse de réclamer une stratégie des emplois et des compétences, stratégie indispensable pour une politique de l'emploi à moyen et à long terme.

Pour certains services, le mal est fait. Que ce soit pour certains services départementaux, la direction du permis de chasser, la direction recherche et appui scientifique, ou dernièrement, pour le service départemental de l'île et Vilaine.

Cette dernière en est à sa deuxième restructuration, alors que les organisations syndicales avaient prévenu que la première réorganisation envisagée ne fonctionnerait pas. Cette réorganisation semble cacher par ailleurs une volonté de la direction de sanctionner certains agents de ce service suite à l'exercice de leur prérogatives judiciaires envers des structures bénéficiant de certains soutiens politiques. Ce genre de sanction déguisée, mise en œuvre envers des agents susceptibles de relever des infractions environnementales envers des "notables", a malheureusement déjà eu lieu par le passé.

Cela concerne également quatre réorganisations en cours actuellement.

Celles au sein de la direction des systèmes d'information (DSI) et au sein des différents services en charge de la thématique "mer", dont vous trouverez en annexe à ce courrier les communiqués effectués par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'établissement qui dénoncent ces processus.

Celle de la brigade mobile d'intervention des grands prédateurs terrestres qui, suite à son renforcement en moyens humains, voit émerger des projets d'implantations incohérents avec les problématiques à traiter et pour laquelle on va créer de nouvelles strates hiérarchiques.

Et celle de la mise en œuvre des officiers judiciaires de l'environnement, avec l'abandon de nombreux candidats suite à des positionnements géographiques trop contraignants.

Ces réorganisations, qui devraient être prioritairement mises en œuvre au regard des missions à effectuer et en corrélation avec les moyens disponibles ne sont finalement actées sans réelle plus-value pour la réalisation des missions qui sont dévolues à l'établissement, ou pour les personnels assurant ces missions.

De plus, les travaux en cours concernant la répartition des effectifs au sein de l'établissement ont une forte probabilité d'engendrer de nouvelles réorganisations. Il est donc primordial que l'établissement définisse une politique à long terme concernant les réorganisations. Cela doit être un préalable avant tout nouveau projet, surtout que la prime de restructuration de service arrivera à terme en fin d'année. Cela va encore créer des

disparités entre les agents qui l'ont perçue et ceux qui ne pourront la percevoir. La liste des postes concernés n'est d'ailleurs toujours pas finalisée.

Ces différentes problématiques ont pour conséquence d'amplifier les maux déjà existants à l'occasion de la création de l'établissement et impactant directement les personnels. Ce mal être persistant a déjà engendré plusieurs drames au sein de l'établissement public. De plus, l'ensemble des agents subissant une réorganisation n'étant pas véritablement associés au projet, cela crée un mal-être qui est très mal pris en charge par l'OFB. Cela engendre également un nombre de plus en plus important de départs (démissions, ruptures conventionnelles, fin de détachement, mobilité, ...) et d'arrêts maladie de personnels (parfois reconnus en maladie professionnelle) qui est passé sous silence par l'établissement.

L'établissement ne communique que partiellement ces informations et n'a toujours pas constitué la base de données concernant le rapport social unique (RSU) de l'OFB qui doit être consultable par les organisations syndicales pour servir de support au dialogue social.

Celle-ci doit également servir à la politique de prévention de la santé des agents qui est insuffisante.

Le sous dimensionnement du service qualité de vie au travail (QVT) de la DRH OFB, ainsi que la structuration du réseau santé sécurité au travail (SST), ne permettent actuellement pas d'obtenir des résultats en adéquation avec le contexte existant à l'OFB. Selon nous, ce réseau SST doit absolument voir son aboutissement avant la fin de l'année avec la mise en place des assistants de prévention et leur formation, qui n'est toujours pas effectif après 3 ans d'existence de l'établissement.

Il faut également tenir compte de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

La réglementation permet en effet l'emploi d'un médecin de prévention interne à l'établissement dont les missions dévolues à ce service ne sont actuellement pas accessibles au sein de l'établissement : la sensibilisation sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, l'aménagement de postes, la présence à la formation spécialisée du CSA...

De même, une partie des agents est toujours en attente de leur visite médicale dans les délais légaux faute de moyen humain ou d'absence de convention médicale locale.

L'établissement se doit aussi de mettre en place tous les registres d'alerte prévus par la loi, notamment celui du droit d'alerte santé publique et environnement.

C'est également sans compter sur une mise en œuvre du plan d'actions suite à l'enquête psychosociale qui ne respecte pas les délais prévisionnels. Le retard et le manque de moyens alloués a pour conséquence d'aboutir à des modalités d'applications décidées hâtivement et sans prise en compte des doléances des représentants du personnel, allant jusqu'à une déclinaison contraire à ce plan.

L'amélioration du dialogue social est également un point important qui doit passer par le respect des instances de concertation. Celles-ci ne doivent pas être traitées comme des chambres d'enregistrement. Il est nécessaire d'améliorer : le suivi des propositions et des avis des représentants du personnel, le respect des délais de transmission des documents post réunion et des procès-verbaux, ainsi que la diffusion aux personnels des comptes-rendus et informations qui en découlent.

Au delà des instances, de nombreuses négociations d'accords n'ont toujours pas été réalisées alors qu'elles ont été demandées et actées par l'établissement. Nous en sommes actuellement à plus de 6 mois de retard.

Afin d'améliorer la synergie de la réflexion interne, il faut, Monsieur le Directeur général, que les représentants du personnel soient invités aux groupes de travail de l'administration. Ceci est indispensable au bon déroulement des instances et permet de tenir compte dès la conception des projets, des doléances que vos représentants du personnel seraient à même d'émettre, tout en réduisant le nombre de réunions à réaliser.

Concernant plus spécifiquement les représentants du personnel, nous sommes toujours dans l'attente d'une déclinaison précise du droit syndical au sein de l'établissement et des moyens qui leur sont alloués. Droit qui concerne plus largement l'ensemble des agents dans les outils de rapportage, ou d'interprétation qui crée localement des problèmes avec certains managers.

En ce qui concerne l'expression des colères des parties prenantes, nous attendons de votre part, Monsieur le Directeur général, un véritable soutien aux agents pour les conforter dans l'exercice de leurs missions d'expertise et de concertation. Surtout face à certains lobbies tenant des propos injustifiés et mensongers dans la presse ou réalisant certaines actions qui peuvent dégénérer jusqu'à provoquer l'incendie ou le déversement de lisier sur des implantations de l'OFB.

D'autres problématiques restent également à traiter pour l'équité entre les personnels. Tel que le rétablissement de la subrogation pour les contractuels ou la participation de l'employeur aux prix des repas de l'ensemble des personnels.

Pour vous permettre de réaliser tout cela, Monsieur le Directeur général, il faut que la tutelle vous en donne pleinement les moyens. Cela passe inévitablement par le développement des moyens humains comme nous avons su le dire aujourd'hui à Monsieur le Ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

Mais nous voulons également relancer avec votre soutien, comme nous l'avons demandé hier au cabinet du Ministre de la transition écologique et de la cohésion des territoires. un travail de refonte des textes relatifs aux agents sous quasi-statut environnement. Ce travail doit concerner les taux et les conditions d'accès aux promotions et avancements, l'amélioration du régime indemnitaire, ... Il permettrait enfin de réduire les écarts de traitement entre fonctionnaires et contractuels, comme vient de le rappeler le droit Européen.

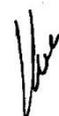
D'ailleurs, Monsieur le directeur général, vous avez déclaré lors de votre audition devant la commission du développement durable de l'Assemblée nationale que le dialogue social avec les organisations syndicales est primordial. Nous "prenons acte de vos propos" et nous sommes en effet preneur d'un dialogue social constructif, qui ne se calcule pas en nombre de réunions, mais bien en qualité d'écoute et de prise en compte des problématiques remontées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur général, notre considération distinguée.

Les co-secrétaires nationaux
de la branche Biodiversité du Sne-FSU



Pascal Wanhem



Isabelle Heba

Pièces jointes :

1. Communiqué intersyndical : grave malaise à la DSI
2. Communiqué intersyndical : la mer dans l'OFB