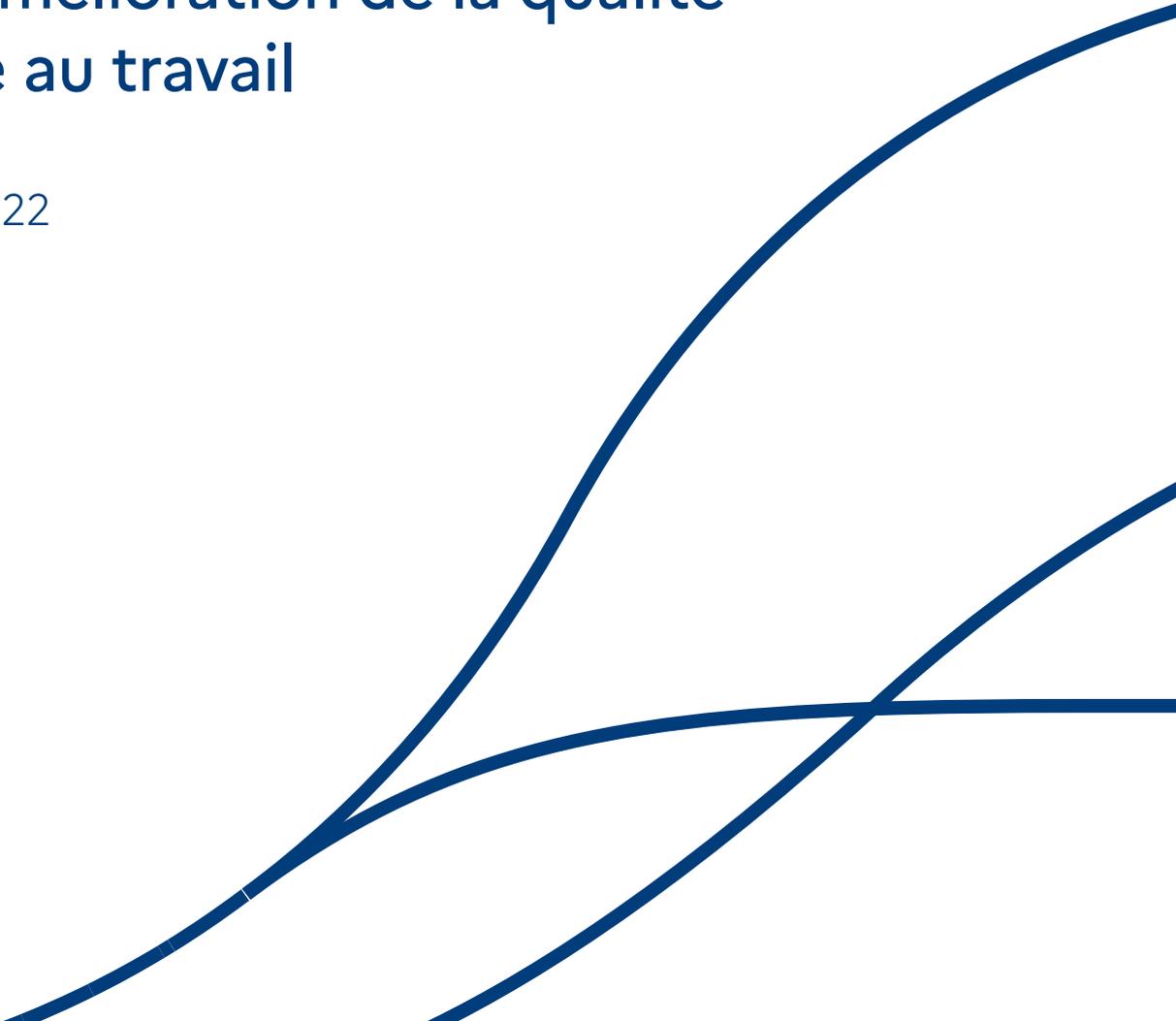


# Plan d'action issu de l'enquête psychosociale:

Plan pluriannuel de prévention  
des risques psychosociaux  
et d'amélioration de la qualité  
de vie au travail

Juillet 2022



## Édito du Directeur général

Chers collègues,

La **qualité de vie au travail** au sein de notre établissement, encore en construction, doit être une priorité constante pour nous tous. Dans cette perspective, la prévention des risques psychosociaux est essentielle et indispensable.

Ainsi, lors du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 16 décembre 2021, le cabinet d'experts agréé mandaté pour la réalisation d'une enquête psychosociale, a présenté aux membres du Comité son diagnostic sur les conditions de travail et les risques psychosociaux dans notre établissement. Le présent plan d'action fait suite aux conclusions de cette enquête psychosociale, la recommandation du cabinet d'experts d'élaborer un **plan dégageant cinq à six actions prioritaires ayant été retenue en CHSCT**.

Pour l'élaborer, un **Comité de suivi** (COSUI), composé de représentants du personnel et de l'administration, a été mis en place. Un travail et un dialogue très nourris, à travers notamment cinq réunions du COSUI de février à juin 2022, a permis de présenter un projet de plan d'action à la réunion conjointe du Comité technique (CT) et du CHSCT du 5 juillet 2022. Le présent plan d'action en est issu.

Il s'agit d'un **plan pluriannuel de prévention** des risques psychosociaux (RPS) et d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) dont le principe a été acté dans le Contrat d'objectifs et de performance (COP) établi entre l'OFB et ses ministères de tutelle.

La **genèse des actions** retenues pour ce plan, et présentées ci-après, provient pour l'essentiel de **propositions communes d'une plate-forme pluri-syndicale** à l'initiative des organisations syndicales.

Il convient de noter que ce plan **ne peut intervenir sur des éléments que ne maîtrise pas l'établissement, car relevant de compétences ministérielles** (comme par exemple, le plafond d'emplois, l'évolution des statuts ou des grilles de rémunération, etc.), mais que la direction reste mobilisée sur ces différents enjeux auprès de ses tutelles.

Enfin, il a été convenu que ce plan, composé d'un nombre resserré d'actions prioritaires dont la mise en œuvre pourra démarrer rapidement, **ne prétend pas résoudre l'intégralité des points de vigilance** identifiés par l'enquête, et qu'il se **déployera en complément des autres chantiers mis en œuvre parallèlement par l'établissement**.

# 1 ACTION

## Renforcer les moyens dédiés à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

### Objectifs

Poursuivre le développement des moyens mis à disposition des personnes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

### Enjeux

Cette action a été considérée par les organisations syndicales comme prioritaire dans le cadre de la création de l'établissement. Cette action concourt à favoriser une culture de prévention, la qualité de vie et des conditions de travail de tous les agents de l'OFB, et, par ailleurs, à développer le dialogue social dans le cadre du CHSCT, ainsi que le pilotage de la santé et sécurité au travail.

Le renfort des moyens dédiés à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail est opéré à l'aune des moyens déjà mis en place, compte tenu des réseaux d'acteurs internes et externes y concourant.

### Éléments de contenu

L'offre de service en matière de santé et de sécurité au travail sera renforcée notamment par :

— la restructuration du réseau de prévention, qui fera l'objet d'un examen en CHSCT, en créant un réseau composé d'assistants de prévention et de conseillers de prévention, tous dotés d'une lettre de cadrage à horizon 2023 ;

— un objectif d'avoir deux psychologues du travail dédiés, avec un passage de 4 jours en 2020 à 20 jours en 2023 du temps mensuel d'intervention en psychologue du travail dédié à l'OFB, et la mise en place d'une communication ciblée permettant aux personnels de mieux connaître l'ensemble des ressources à leur disposition ;

— le recours au prestataire spécialisé du ministère pour le recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (dispositif Allodiscrim) ;

— le recours au réseau des assistants sociaux du ministère (au niveau des DREAL), en complément de l'assistante sociale dédiée à l'OFB ;

— un objectif de recherche d'un médecin du travail chargé de la prévention médicale à l'OFB, conformément aux dispositions du décret

n° 82-453 du 28 mai 1982 concernant la médecine de prévention au sein des établissements publics, notamment à l'aune des possibilités prévues à l'article 11 du décret précité et des actions prospectives qui seront menées ;

— la mise en place d'un outil de suivi des conventions de médecine du travail conclues au niveau local et des visites médicales réalisées ;

— dans le cadre du plan de formation 2023, la sensibilisation des agents à la santé mentale et la proposition de formation aux premiers secours en santé mentale pour certains publics (notamment pour les conseillers ou assistants de prévention) ;

— une attention particulière relative aux effectifs dédiés à la santé et la sécurité au travail au sein de la direction des ressources humaines, en fonction des moyens qui seront arbitrés par le Gouvernement pour les prochaines années.

### Échéances de réalisation

Lancement en 2022, pour mise en œuvre complète en 2023 au plus tard.

### Pilotage

Direction des ressources humaines.

### Actions déjà mises en œuvre dans ce domaine

— Structuration d'un réseau SST avec notamment des conseillers de prévention par région, et premiers séminaires des nouveaux conseillers de prévention dès 2020.

— Diffusion à tous les agents depuis 2020 d'une fiche-réflexe sur le dispositif OFB d'écoute et de conseil pour les RPS indiquant les différents acteurs, leurs rôles et leurs coordonnées - dont deux prestataires en psychologie du travail (l'un tenant des permanences sur les sites OFB et répondant aux demandes de RDV individuels ; l'autre mettant à disposition un accès à des professionnels 24h sur 24 et 7 jours sur 7) et une assistante sociale.

— Formation « risques suicidaires » mise en œuvre pour les conseillers de prévention fin 2021/début 2022 et également déployée de mars à juin 2022 pour les DR/DRA/DN.

## ACTION 2

# Alléger la charge de travail au quotidien par un processus participatif sur la priorisation et les modes de travail.

### Objectifs

Mieux réguler la charge de travail, et contribuer au sens du travail, en permettant à chacun des agents d'établir un lien entre : les missions et objectifs de l'OFB, les priorités de sa direction et de son service, et sa propre activité.

### Enjeux

Cette action est attendue à tous les niveaux de l'OFB. Les agents ont exprimé le besoin d'une clarification et d'une priorisation des missions exercées. Les réflexions menées avec les agents sur la charge de travail et la priorisation seront de nature à nourrir le dialogue autour des ambitions de l'établissement avec les tutelles ministérielles et les partenaires de l'établissement.

### Éléments de contenu

Croiser de façon concrète et simple une démarche :

- ascendante (partant des agents dans les services)
- et descendante (pilotée par l'encadrement de proximité, pour qui cet objectif sera inscrit dans les CREP 2023)

sur la priorisation des activités de chacun pour diminuer la charge de travail, en spécifiant aussi ce qui n'est pas prioritaire.

Pour que chacun puisse participer, chaque service organise ainsi une réunion où :

- sont examinés des éléments décantés, accessibles et illustrés des priorités dégagées par le COP permettant l'appropriation et la traduction des enjeux et des priorités pour chaque service (document du type « c'est mon COP », interventions, ...);
- en retour, les agents mettent en œuvre une démarche de type méthode QQQCCP (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi), sur le sujet ciblé de la priorisation et des modes de travail.

Les éléments dégagés partent du niveau service et remontent au niveau direction, puis national; chaque niveau indique sur quoi il peut agir et ce qui peut être demandé au niveau supérieur pour faciliter les choses.

### Échéances de réalisation

Cadre méthodologique à élaborer et diffuser au second semestre 2022. Achèvement en 2023.

### Pilotage

Toutes les directions; cadrage méthodologique par la direction de l'évaluation et des transformations.

### Actions déjà mises en œuvre dans ce domaine

- Signature du contrat d'objectifs et de performance (COP) le 18/01/2022 avec indicateurs.
- Ateliers d'appropriation du COP dans les services territoriaux en 2021 et début 2022.
- Programmation annuelle d'activité dans les services territoriaux déclinant les priorités du COP.
- Séances d'appropriation du COP dans les DN.
- Document simplifié présentant le COP aux services territoriaux et aux partenaires territoriaux.
- Des stratégies/doctrines déclinant le COP élaborées ou à élaborer en 2022-23 (ex. espèces, réserves, connaissance, mer, forêt, agriculture, citoyens...).

## ACTION 3

# Rassembler les agents lors de séminaires en présentiel.

### Objectifs

Renforcer la cohésion sociale, le sentiment d'appartenance et la culture commune, et contribuer au sens du travail.

Améliorer la connaissance des autres, la reconnaissance du travail et la communication.

### Enjeux

Comme mentionné dans le COP, l'OFB est un établissement jeune, qui résulte de fusions successives entre différents établissements. Il est donc essentiel, sur la durée de ce premier contrat d'objectifs et de performance, de développer une culture commune qui permette de bâtir une vision partagée du rôle de l'OFB, de sa raison d'être et des modalités de son action. Les membres du Cosui ont estimé que les rencontres professionnelles entre les agents étaient un levier fort pour créer les conditions favorables au développement de la cohésion et d'une culture commune.

### Éléments de contenu

Organisation d'une deuxième phase de séminaires de cohésion des directions, qui soient ouverts aux agents externes à la direction organisatrice, au regard de l'expérience acquise en termes d'association des agents dans le cadre des séminaires réalisés en 2021 et en 2022.

Éventuellement, mettre en place un groupe de travail pour travailler à cette nouvelle génération de séminaires permettant un réel « brassage » (format, modalités, échéance, moyens, communication sur les séminaires réalisés).

Les modalités d'organisation de ces séminaires pourront permettre de créer de la cohésion par des échanges sur les objectifs et les façons de faire, et par la rencontre entre personnes de tous les services de la direction ainsi qu'avec d'autres agents provenant d'autres environnements que la direction.

### Échéances de réalisation

Lancement d'une deuxième vague de séminaires à compter de 2023.

### Pilotage

Toutes les directions et direction de l'évaluation et des transformations (par recours au prestataire externe).

### Actions déjà mises en œuvre dans ce domaine

Organisation de séminaires de directions régionales et nationales associant des agents en transversalité inter-directions.



# 4

ACTION

## Organiser des « vis ma vie ».

### Objectifs

Contribuer à la connaissance des autres collègues et des autres missions.  
Favoriser la reconnaissance au travail, l'acculturation réciproque et la cohésion sociale.  
Développer la connaissance de l'établissement.

### Enjeux

Cette action répond aux mêmes enjeux que l'action n°3. Elle vise à développer la reconnaissance au travail au sein de l'OFB, à mettre en avant la mission de chacun et permet de mieux approcher les contraintes et le cadre de travail des collègues.

### Éléments de contenu

Organiser des temps de « vis ma vie », sur la base du volontariat tout en favorisant une certaine homogénéisation des taux de participation à la démarche entre les différents services.

Temps organisés via l'identification par chaque direction des possibilités d'accueil au sein de la direction et des agents de la direction participant à la démarche, dans un outil commun accessible à tous, et pouvant être proposés et inscrits dans les CREP à partir de début 2023.

### Échéances de réalisation

2022, 2023, 2024.

### Pilotage

Toutes les directions notamment la direction de l'évaluation et des transformations en appui au cadrage méthodologique.

### Actions déjà mises en œuvre dans ce domaine

Former tous les agents aux missions et à la connaissance de l'établissement par une formation « KIFÉKOI à l'OFB » : formation d'une demi-journée sur les missions et l'organisation de l'OFB que pourront suivre par sessions en *e-learning* tous les agents de l'OFB, permettant à chacun de mieux se situer dans son poste par rapport aux missions de l'OFB (action en préparation).

# 5

ACTION

## Établir au niveau de l'établissement un calendrier des chantiers à prioriser, qui ont un impact sur l'organisation, le fonctionnement et les conditions de travail des agents.

### Objectifs

Répondre à la problématique de la charge de travail, en ajustant objectifs, calendriers et moyens et en donnant de la visibilité sur les priorités.

### Enjeux

Cette action répond à des enjeux similaires à ceux de l'action n° 2 mais elle est suivie au niveau de la direction avec les représentants des personnels. Elle suppose de prioriser et de rendre lisible la programmation des grands chantiers structurants pour l'établissement, chaque agent pouvant en prendre connaissance.

### Éléments de contenu

Élaboration et mise en œuvre d'un calendrier des grands chantiers qui ont un impact sur l'organisation, le fonctionnement et les conditions de travail des agents, afin de les prioriser et de les étaler dans le temps, en les construisant brique par brique. La priorisation des chantiers tiendra compte des principales difficultés rencontrées au quotidien par les personnels et les services.

### Échéances de réalisation

2<sup>ème</sup> semestre 2022; calendrier impliquant des chantiers sur un niveau pluriannuel.

### Pilotage

Direction des ressources humaines, dans le cadre de la programmation pluriannuelle de l'agenda social.

### Actions déjà mises en œuvre dans ce domaine

- Dialogue social sur les chantiers.
- Communication en 2020 et en 2021 sur les chantiers structurants.
- Communication externe axée sur les priorités de l'établissement.





Office français de la biodiversité  
12, cours Lumière  
94300 Vincennes