



*Elections professionnelles 2022*

## Comité social d'administration (CSA) et Conseil d'administration (CA)

de l'Office Français de la Biodiversité

Profession de foi

### *Nos valeurs et motivations*

La CGT, ce sont des **valeurs connues et reconnues** qui nous guident et constituent notre marque de fabrique. Nous militons depuis toujours pour le progrès social, un juste partage des richesses, des conditions de travail dignes et des rémunérations décentes pour tous les salariés, la reconnaissance du travail comme valeur première, l'égalité de traitement entre les femmes, les hommes et tous les travailleurs. En particulier, nous combattons obstinément toutes les formes d'injustice et d'inégalité. Dans un établissement dévolu à la protection de la biodiversité, la CGT Environnement ajoute naturellement à ceci la défense des **conditions matérielles et morales** permettant de **lutter contre les causes de destruction de la Nature**<sup>1</sup>.

Le **comité social d'administration** (CSA) est compétent pour les questions collectives telles que les réorganisations et les grandes orientations en matière de politiques des ressources humaines. Il remplacera en 2023 l'actuel comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce sera ainsi la principale instance de débat<sup>2</sup> entre l'administration et les syndicats. Il comptera dix représentants des personnels.

Le **conseil d'administration** (CA) a des attributions inchangées depuis la création de l'OFB en 2017 : il décide des orientations stratégiques de l'établissement, de son organisation et de son fonctionnement, du budget, des marchés, des subventions et concours financiers... Il dispose de 42 membres avec autant d'hommes que de femmes, et d'une présidente. Il y a en son sein quatre représentant.e.s du personnel.

### **Les remontées et le constat : un établissement né - et toujours - dans la douleur**

De très nombreux services, aux niveaux départemental, régional, à la direction générale, en métropole et en Outre-Mer, nous remontent des difficultés, parfois des expressions de souffrance, ce que la plupart d'entre nous n'avions jamais connu par le passé, même lors des fusions et transformations précédentes. Ce constat et ces remontées, l'administration parfois les partage, parfois en nie l'ampleur. Le fait est qu'un syndicat reçoit les signaux négatifs plus souvent que les bonnes nouvelles : mais nous, CGT Environnement, ne prétendons pas dresser un tableau exhaustif. Par contre, notre direction générale, si prompte à nous taxer de pessimisme, n'a jamais daigné fournir la carte complète des services en difficulté : souci de discrétion, devoir de réserve, besoin de préserver l'anonymat ? Ou bien crainte d'inquiéter les agents en interne et le niveau ministériel, voire le gouvernement pour qui l'Environnement est matière à communication dans un bilan écologique si médiocre ? En tout cas, ce que nous disons avec assurance, c'est que le malaise et très répandu, qu'il est sous-estimé car beaucoup d'agents craignent ou souffrent « en silence » et qu'on atteint le stade de la souffrance au travail dans un trop grand nombre de cas !

---

<sup>1</sup> La Nature étant pour nous ce qu'en a dit François Terrasson : tout processus échappant en partie au moins à la volonté et à l'action des hommes

<sup>2</sup> et non de « *dialogue social* », une expression que nous trouvons souvent dévoyée

Durant toutes ces années, la seule organisation syndicale à s'affirmer opposée à cette fusion a été la CGT Environnement, pour deux motifs principaux que nous avons répétés et écrits à chaque occasion :

1/ Ce « grand » établissement sera **plus facile à « dégraisser »** car la misère y sera moins visible de l'extérieur, en termes de communication du moins. Sur ce point, l'histoire récente nous a *partiellement* démentis, si les annonces récentes de stabilité des effectifs se traduisent dans les faits.

2/ Les **écarts de culture, d'objectifs, de méthodes** et en définitive, **d'imaginaires** vont **engendrer la souffrance de beaucoup d'agents**, quand bien même les domaines d'intervention, terrestres / milieux aquatiques / domaine marin, sont en effet complémentaires. Sur ce second motif en revanche, toutes les organisations syndicales nous ont rejoints, depuis la création de l'OFB...

## A l'origine des problèmes

La première difficulté qui nous remonte est **le manque ou la perte de sens** lié à deux facteurs :

- la juxtaposition de **cultures, d'objectifs et de méthodes** souvent contrastés entre les deux établissements initiaux, qui désoriente et met automatiquement le doute sur la pertinence de ce que chacun faisait « spontanément » par le passé ; l'impression de ne pas savoir où on va au niveau national ;

- la **surabondance de tâches empilées et éclatées**, de sollicitations incessantes, faute en particulier de priorisation des missions : devoir répondre à tout et n'importe quoi, y compris sur des missions nouvelles qu'on ne maîtrise pas faute de formations, course après le temps, obligation d'être réactif. D'où travail stressant et une perte de compétence faute de temps suffisant pour se consacrer aux missions. Avec de surcroît une certaine dictature de la communication, une priorité aux missions qui se verront dans les *medias*, qui plaisent au Préfet et au grand public, même quand parfois, elles ont peu de sens ou d'impact positif sur la protection de la nature.

A cela s'ajoute la perte de présence sur le terrain (en SD), par suite de tâches administratives ou liées aux procédures judiciaires qui augmentent du fait des récentes lois sur la justice, la perte d'autonomie et de fonctionnement transversal pour une partie des collègues, avec une hiérarchie plus présente et parfois plus pesante... Beaucoup de collègues en mal-être, sinon en souffrance : du jamais vu.

- Dépit de devoir effectuer des missions déphasées de la régression de la nature, au moment même où la demande de la société augmente à ce sujet. De quoi se poser des questions sur notre utilité.

- Déficit de décisions, juxtaposition des missions, perte de compétence, de présence, d'appui de l'Etat et des partenaires sur certains domaines, constatée par les établissements et services de l'Etat avec qui nous travaillions auparavant ;

- usage généralisé de contrats aidés et précaires, qui obligent à reformer de nouvelles personnes tous les ans, à perte au final, et absence de tuilage avec les collègues partant en retraite.

En définitive, **nos appréhensions vis-à-vis de la fusion se sont en grande partie confirmées**, s'additionnant aux défauts de gestion et de politiques de recrutement hérités des deux établissements précédents.

## Une enquête « psychosociale » mal partie bien que supposée régler les problèmes

Cette enquête impulsée par le CHSCT a eu lieu en 2020 et a connu un certain succès : 1700 répondants au questionnaire, dont 1200 expressions libres. Sauf que le questionnaire était essentiellement « standard » et n'abordait pas du tout l'écart culturel des deux établissements fusionnés, et que le coût au rabais de la prestation ne permettait pas de dépouiller les expressions libres de 1200 agents, sinon par un pauvre nuage de mots... Aux dernières nouvelles, le prestataire est reparti avec tout ce matériau sous le bras et refuse de le rendre disponible pour des raisons peu convaincantes d'anonymat des réponses. Un loupé - ou une mise sous le tapis - qui est indigne de l'effort d'expression sincère des agents. Nombreux sont ceux qui se sont dits

écœurés du sort réservé à leur effort de rédaction... Mais pas question pour nous de laisser inexploité ce gisement d'informations, cet instantané de l'OFB. Il faut finir le travail. L'enquête n'a toutefois pas tout manqué : elle a mis en évidence l'autre grand facteur de malaise : la surcharge de travail.

### **L'émergence d'une maltraitance des agents sur certaines procédures « sensibles »**

La grande nouveauté hélas pour notre OS depuis la création de l'OFB, c'est la recrudescence de sollicitation de collègues en difficulté et en souffrance, que nous aidons et appuyons. Parmi ceux-ci, une poignée de cas où le conflit de valeurs s'ajoute en filigrane aux tentatives de raboter des procédures qui dérangent politiquement, ou à l'évitement par la hiérarchie de tout constat d'infractions environnementales. Un comble pour un établissement qui brandit si souvent la police, et qui d'autre part croit résoudre les différences de culture en exhortant tout un chacun à la « bienveillance ». Certaines de ces affaires sont en cours et les collègues mis en cause injustement, pas encore sortis du danger.

En matière **d'organisation territoriale et nationale**, nous pensons qu'il faut :

- Maintenir un degré de spécialisation des agents en SD, tout en recherchant un certain degré de polyvalence. Le discours initial de la DG sur la multi-compétence de chaque agent semble à ce sujet avoir évolué vers plus de réalisme... Former massivement et à brève échéance aux nouvelles disciplines, ce domaine ayant pêché depuis la création de l'OFB ;
- Garantir l'indépendance des directeurs d'enquête et cesser tout muselage et toute influence négative issue de l'extérieur de l'OFB, qui contredisent notamment la séparation des pouvoirs judiciaire et exécutif et le principe d'indépendance de la justice ;
- Envisager une organisation thématique dans certains SD et pas uniquement par unités territoriales, en valorisant les compétences spécifiques nécessaires aux métiers techniques qui sont ceux de l'établissement ; réaffirmer l'apport de l'autorité fonctionnelle et renforcer le lien entre les SD et les directions régionales, encore insuffisant ;
- Clarifier les missions des services « appui aux acteurs » en directions régionales, en raison de recouvrements avec l'activité d'autres institutions (ARB notamment), et articuler ce qui a trait à la sensibilisation à l'environnement avec les autres axes de l'OFB (police ; réseaux de suivis écologiques) ; prévoir des formations solides dans ces domaines qui ne sont familiers qu'à peu d'entre nous ;
- Donner plus de moyens et une organisation cohérente au milieu marin, maltraité depuis la création de l'AFB en 2017 et déjà sous-dimensionné auparavant, et renforcer le rôle du Délégué Mer et littoral, alors que le projet qui se dessine part dans le sens inverse ;
- Internaliser la gestion des infrastructures et du service aux utilisateurs en matière d'informatique ;
- Renforcer substantiellement la DRH pour prendre en charge, notamment, le mal-être très répandu dans l'établissement et gérer au mieux les carrières, compte tenu notamment de la gestion des corps d'ATE et TE dévolu à l'OFB.

En matière **d'effectifs**, l'insuffisance est flagrante :

- Mettre en place un plan pluriannuel de recrutement pour anticiper les départs en retraite massif des prochaines années et créer sur 4 ans 800 postes supplémentaires pour répondre aux besoins urgents de l'OFB : 400 en services départementaux et dans les parcs naturels marins, outre-mer inclus, 100 en directions régionales et 300 dans les directions nationales ;
- Recruter uniquement en CDI et CDIser les nombreux collègues émargeant à des statuts précaires pour limiter l'hémorragie et le gâchis ;
- Augmenter la capacité formative par des postes à temps plein pour former les agents nouvellement recrutés (notamment sur des postes d'ATE / TE) sans rogner sur la formation continue dans les nouveaux domaines pour un tronc commun terrestre-aquatique solide, loin du bricolage inévitable des formations

relais dispensées par les directions régionales ou du « compagnonnage » entre agents les SD, qui ne sont qu'un mode dégradé et une gestion de la pénurie.

En matière de **conditions de travail**, il faudrait :

- Dédier réellement du temps et des moyens spécifiques à la construction d'une culture commune, car le « compagnonnage » sur les missions de terrain, les réunions de services/d'unités territoriales et les séminaires régionaux n'y suffiront pas.
- Prioriser clairement les missions en se focalisant sur un petit nombre d'objectifs partagés par le maximum d'agents et réellement utile à la préservation de la biodiversité, en s'appuyant sur les diagnostics territoriaux comme point de départ, mais en allant plus loin. Assumer ses choix indépendamment des *lobbies*.
- Recruter davantage de directeurs techniquement avertis ou compétents en matière écologique et juridique, afin de faciliter la compréhension des besoins métier exprimés par les ingénieurs et les techniciens qu'ils dirigent et de les rendre moins influençables aux *desiderata* venant du dehors de l'OFB (préfets...)

Compte tenu de tous ces constats et de l'état de l'OFB, **voici quelques pistes de ce que nous comptons faire au CSA :**

- Poursuivre notre investissement pour l'égalité, la justice sociale et la reconnaissance dus aux agents ; des grilles salariales moins injustes pour les précaires ; des indemnités plus justement définies selon les fonctions ;
- poursuivre la défense des collègues qui sont injustement critiqués ou harcelés, malgré leur compétence et leur engagement dans des procédures judiciaires « qui dérangent ». Exiger le débat en CSA sur les cas de maltraitance caractérisée, ce que l'administration tente souvent d'éviter ;
- demander à exploiter le matériau considérable des 1200 expressions libres sur les difficultés recueillies lors de l'enquête psychosociale, actuellement relégué aux oubliettes ;
- obtenir une meilleure prise en charge du déracinement / de la désorientation dans les services où le choc culturel est le plus grand : ne pas réserver « l'accompagnement » aux seules strates de l'encadrement ;
- réclamer une orientation globale priorisant les principaux facteurs de destruction des milieux naturels et des espèces animales et végétales ;
- exiger des recrutements massifs à tous les échelons de l'OFB (+ 800 postes).

**...et ce que nous comptons faire au CA :**

- informer les membres du CA des difficultés et contraintes que rencontrent les agents de l'OFB ; expliquer notre chiffrage des 800 postes supplémentaires requis ;
- rappeler la complémentarité des principaux axes de l'établissement, sans hiérarchie : suivis biologiques (connaissance), police administrative et judiciaire, appui aux acteurs et fonctions support ;
- plaider pour des missions centrées sur la biodiversité, pour des aides financières réellement utiles, ce qui implique de réformer en profondeur ou de réexaminer l'utilisation des fonds Ecophyto, de l'éco-contribution, de la solidarité inter-bassins...
- rendre compte aux agents des points qui paraissent essentiels et utiles à la compréhension de l'établissement où nous évoluons, car on n'a pratiquement pas vu, depuis la création de l'OFB, de compte-rendu de cette instance, que ce soit de l'administration ou des OS qui y siègent. Une discrétion qui pose pour le moins question.

Pour ces valeurs qui nous rassemblent, que nous défendons et que nous mettons en pratique, et pour toutes les revendications exposées ci-dessus, vous savez que vous pouvez faire confiance à la CGT Environnement.

***Choisissez des représentants qui vous comprennent et vous défendent :  
votez CGT Environnement !***

## **Nos candidats**

### **Nos candidats au CA de l'OFB**

1	VAUCLIN	Vincent	Direction régionale Centre Val-de-Loire, SRP (Orléans)
2	MICHEL	Sylvain	Direction générale, DSUED (Brest)
3	ARNAUD	Marine	Direction générale, DGD MS (Vincennes)
4	LEPEUT	Jean-Julien	Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes (Bron)
5	LANGON	Marion	Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes
6	GUESNON	Janick	Service départemental du Calvados (14)
7	MILLEY	Olivier	Service départemental de la Côte d'Or (21)
8	BUNCH	Françoise	Direction générale, DRAS (Lempdes)

### **Nos candidats au CSA de l'OFB**

1	VAUCLIN	Vincent	Direction régionale Centre Val-de-Loire, SRP (Orléans)
2	MICHEL	Sylvain	Direction générale, DSUED (Brest)
3	LEPEUT	Jean-Julien	Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes (Bron)
4	ARNAUD	Marine	Direction générale, DGD MS (Vincennes)
5	LEDOUBLE	Olivier	Direction régionale Bretagne (Cesson-Sévigné)
6	ANDRE	Sylvie	Direction régionale Grand Est (Metz)
7	CRILLON	Jessica	Parc Naturel Marin de la Martinique
8	BERGHER	Nicolas	Unité spécialisée milieux lacustres (Thonon-les-Bains)
9	MANNE	Sébastien	Direction régionale Grand Est (Metz)
10	LANGON	Marion	Direction régionale Auvergne-Rhône-Alpes (Bron)
11	GUESNON	Janick	Service Départemental du Calvados (14)
12	DROULON	Christian	Service Départemental de l'Orne (61)
13	MILLEY	Olivier	Service Départemental de Côte d'Or (21)
14	MOINS	Paul	Service Départemental de la Savoie (73)