



# La Gazette de l'UNSA-Ecologie



## Contactez-nous

Secrétaire Général  
Éric GOURDIN  
06-08-57-72-62

Secrétaire Général Adjoint  
Aurélien LEDUC  
06-27-02-55-41

Secrétaire National  
Yves ROGERIEUX  
06-80-16-30-11

Secrétaire National Adjoint  
Christophe LEONARDI  
06-25-03-21-59

Trésorier  
Yannis FALQUE  
06-25-03-20-78

Trésorier Adjoint  
Damien HOLLARD  
06-27-02-56-60

[unsa-ecologie@orange.fr](mailto:unsa-ecologie@orange.fr)

## COMITE HYGIENE, SECURITE et CONDITIONS DE TRAVAIL - Jeudi 11 février 2021 -

### ORDRE DU JOUR

| POINTS POUR AVIS        |  |
|-------------------------|--|
| Point n°1               | Approbation du procès-verbal du 30 juin 2020   |
| Point n°2               | Instruction armement   |
| POINTS POUR INFORMATION |  |
| Point n°3               | Point sur les déménagements 2020 et les projets en cours   |
| Point n°4               | Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste dans la fonction publique |
| Point n°5               | Données concernant la santé, sécurité et des conditions de travail 2020  |
| Point n°6               | Présentation du rapport sur la délégation d'enquête du service départemental du Nord   |
| Point n°7               | Point d'information réseau santé et sécurité au travail  |
| Point n°8               | Point sur la situation sanitaire (y compris en Outre-mer)  |
| Point n°9               | Point d'avancement sur l'enquête psychosociale   |
| Point n°10              | Registre des accidents du travail/maladies professionnelles  |
| Point n°11              | Registre santé et sécurité au travail – Examen de 3 situations particulières   |
| Point n°12              | Questions diverses :<br>- contingent ASA des RP,   |



Ouverture du CHSCT en Visio/Audio conférence, après vérification du quorum par M. Denis CHARISSOUX, Président du CHSCT par intérim, DGD Ressources.

Principaux représentants de l'administration présents : Mme Christelle GRATTON, DRH de l'OFB ; Mme Stéphanie ANTOINE, DGA de l'OFB ; Mme Charlotte CREPON, DPPC de l'OFB et M. Jean-Philippe HERBAUX, Inspecteur santé sécurité au travail (ISST)

\*\*\*\*\*

## Préambule :

Pour mémoire, en 2020 :

- 29 janvier : CHSCT extraordinaire
  - 31 mars : CHSCT extraordinaire
  - 07 mai : CHSCT extraordinaire
  - 30 juin : CHSCT
  - 01 septembre : CHSCT / CT extraordinaire
  - 20 octobre : Boycott du CHSCT des représentants des personnels avec courrier transmis au Président du CHSCT et copies au DG de l'OFB et à la Secrétaire d'État auprès de la ministre de la Transition écologique.
  - 02 novembre : CHSCT / CT extraordinaire
  - 12 novembre : CHSCT extraordinaire
  - 17 novembre : CHSCT
  - 15 décembre : CHSCT
- Les deux premiers points à l'ODJ sont soumis au vote des représentants des personnels.
- Les autres points à l'ODJ sont des points pour information. Cependant L'UNSA-Ecologie est intervenue auprès du président du CHSCT le 28 janvier 2021. (Message ci-dessous)

→ Le point N°5 nous interpelle : "Données concernant la santé, sécurité et améliorations des conditions de travail 2020"

Ce ne sont pas « des données » concernant la santé, sécurité et des Conditions de travail 2020 qui doivent être présentées par le président du CHSCT mais un rapport annuel soumis au vote des représentants des personnels.



Référence : Guide juridique (annexe 14) et Décret n° 82-453

Chapitre VI : Consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Section 2 – Rapport et programme annuels

*Bilan et programme annuel prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 61).*

*Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :*

*1. Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8 ;*

Le sujet a d'ailleurs été abordé lors du CHSCT du 15 décembre 2020 (Lecture du Compte-rendu du prestataire « UBIQUS »).

→ Le point N°5 ne sera donc pas abordé lors de ce CHSCT.

→ Le point N°7 ne sera pas abordé par manque de temps. (Point d'information réseau santé et sécurité au travail)



Pour rappel : Ne pas confondre le Réseau SST et le Réseau des CP.

**Le réseau Santé Sécurité au Travail (= Réseau SST) est constitué de l'ensemble des acteurs de la prévention :**

1. L'ensemble de la chaîne managériale dont le DG de l'OFB (Chargé de la mise en œuvre de la politique de santé sécurité et d'amélioration des conditions de travail),
2. L'ISST (Inspecteur santé sécurité au travail ; Rôle de contrôle et d'Inspection),
3. Le médecin du travail (Prévention et prise en charge des dommages) mais défaillant à l'OFB pour le moment,
4. Le réseau des Conseillers de Prévention (CP) (Rôle de conseil et d'expertise),
5. Mais aussi la psychologue du travail, l'assistante social et chaque agent à son niveau.



**Le dispositif déployé à l'OFB s'agissant du réseau des conseillers de prévention (= Réseau CP) est structuré autour des acteurs suivants :**

- Le niveau national : un conseiller de prévention national (CPN) - La coordination et la stratégie (poste vacant à l'OFB),
- Le niveau direction : le (s) conseiller(s) de prévention (CP) - le conseil et la coordination - avec une lettre de cadrage
- Le niveau service : le correspondant santé et sécurité au travail (CSST) - la gestion de proximité, l'écoute et l'alerte - avec son rôle inscrit dans la fiche de poste

## **Point n°1 : approbation du PV du CHSCT du 30 juin 2020**

**- L'approbation du procès-verbal du 30 juin 2020, oui, vous lisez bien 30 juin 2020 !!!**

Le retard accumulé dans cette instance de concertation, essentielle pour la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail mais aussi pour un dialogue social apaisé et serein entre l'administration et la communauté de travail, est colossal (Il reste 5 procès-verbaux à soumettre à approbation - Le PV du CHSCT / CT extraordinaire du 1er septembre 2020 a été approuvé lors du CHSCT du 15 décembre 2020 et le PV du CHSCT du 07 mai 2020 a été approuvé lors du CHSCT du 17 novembre 2020).

Dès lors, il est difficile d'avancer sur les sujets et il est compliqué de s'appuyer sur des décisions approuvées. Le prestataire UBIQUS chargé des comptes-rendus du CHSCT est quelque peu « déficient ».

Autre attention apportée par les Représentants des Personnels (RP) vis à vis de l'Administration : Les demandes de modifications et d'ajouts pour le règlement intérieur du CHSCT n'ont pas été totalement intégrées (Décision N° 2020-DGDR/DRH-2025 du 19 octobre 2020). Par ailleurs, cette décision mise en ligne sur l'Intranet de l'OFB mérite des précisions. En effet, celle-ci a été mise en ligne sur l'Intranet avant que l'aller-retour entre l'administration et les RP ait eu lieu.

## Erreur constatée :

Rappel du vote du 30 juin 2020 : 8 pour, 1 abstention, 0 contre.

OR, nous lisons dans les visas du préambule de la décision susnommée :

*"VU l'avis favorable à l'unanimité du 30 juin 2020 du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'Office français de la biodiversité,"*

→ Pour éviter d'avoir à trancher sur des problèmes de fonctionnement, il est recommandé d'établir un règlement intérieur (RI) du CHSCT. Le but du RI du CHSCT est de préciser le fonctionnement du CHSCT pour l'application des missions et attributions légales ou réglementaires.

### Résultat des avis sur le PV du CHSCT du 30 juin 2020 :

- ✓ Favorable : 0
- ✓ Défavorable : 3 (SNE)
- ✓ Abstention : 6 (Unsa-Ecologie ; EFA-CGC ; CGT)

## Point n°2 : Instruction armement

Cette instruction attendue a été soumise à discussions avec les Organisations syndicales au cours de deux réunions d'un Groupe d'échanges spécifiques organisé par la Directrice de la Direction de la Police et du Permis de Chasser (DPPC).

L'Unsa-Ecologie a souhaité amender ce texte sur de nombreux points et proposer également de nouvelles dispositions.

### Nouvelles dispositions proposées :

✚ Autoriser sous un format cadré, l'utilisation de l'arme de défense individuelle à titre personnel dans un stand de tir agréé par la FFT, à l'instar de ce qui existe pour les Corps de la Police nationale et de la Gendarmerie nationale.

- **Refus de l'administration qui considère qu'il s'agit de tir « pur » et non d'entraînements techniques.**

✚ Mise en place d'une carte format CB, qui reprendrait les fonctions d'autorisation de port d'arme et de carte de service.

- **Pas de réponse.**

✚ Arme de gestion : proposition d'introduire des exercices de tir à l'arme longue pour permettre aux Inspecteurs de l'Environnement qui ne manipulent pas ce type d'arme de les maîtriser.

- **Acceptation de l'administration qui retient la proposition et en étudiera les modalités de mise en œuvre.**

Excepté les points de blocage que nous présenterons ensuite, voici les principaux amendements proposés par l'Unsa-Ecologie :

| Point du projet d'instruction                                       | Texte initial  | Amendement proposé<br>Ou question à la DPPC                             | Exposé sommaire des motifs  | Texte final<br>Réponse de la DPPC   |
|---|--|---|---|---|
| <b>1.1.3 Acquisitions d'armes saisies</b>                           | Les armes transférées à l'État suite à une décision judiciaire définitive peuvent être affectées, à titre gratuit, dans des conditions déterminées par arrêté interministériel aux services de l'Office français de la biodiversité lorsque ces services ou unités effectuent des missions de police judiciaire conformément aux dispositions de l'article L.2222-9 du CG3P. | Des démarches sur la publication de cet arrêté ont-elles été engagées ? | Texte d'application de la loi créant l'Ofb et renforçant la police de l'environnement.<br><b>Article L2222-9 CGPPP</b><br><br><i>« Les biens mobiliers dont, à l'occasion d'une procédure pénale, la propriété a été transférée à l'Etat suite à une décision judiciaire définitive peuvent être affectés, à titre gratuit, dans les conditions déterminées par arrêté interministériel, aux services judiciaires ou à des services de police, des unités de gendarmerie, des services de l'administration des douanes ou des services de l'Office français de la biodiversité lorsque ces services ou unités effectuent des missions de police judiciaire ».</i> | Contact pris avec Ministère de la Justice   |
| <b>1.2 Conditions d'affectation des armes de service aux agents</b> | Ils ont l'obligation de suivre 4 séances d'entraînement par an (cf Chapitre 3 § 2.2)   | Indiquer : 4 séances de tir <u>minimum</u>                              | Il s'agit de laisser la possibilité de faire davantage d'entraînements selon les dispositions ou la maîtrise  | Ils ont l'obligation de suivre 4 séances d'entraînement par an <b>minimum</b> (cf Chapitre 3 § 2.2 <b>définition</b> ).   |
| <b>1.2 Conditions d'affectation des armes de service aux agents</b> | Les agents affectés dans un service opérationnel régional ou national, dans lequel ils sont amenés à effectuer des missions de police, pourront être autorisés à porter une arme de service collective. Dans ce cas, ils devront obligatoirement avoir suivi le parcours de  | Suppression de ce paragraphe  | Opposition de principe à ce qu'il y ait des agents qui fassent des missions de police avec un niveau de formation inférieur aux Inspecteurs de l'Environnement. Par conséquent, ils doivent faire 4 entraînements/an minimum. De plus, cette gestion des autorisations de port d'arme   | Les agents affectés dans un service opérationnel régional ou national, dans lequel ils sont amenés à effectuer des missions de police, pourront être autorisés à porter <u>une arme de service collective</u> . Dans ce cas, ils devront obligatoirement avoir suivi le parcours de |

| Point du projet d'instruction  | Texte initial  | Amendement proposé<br>Ou question à la DPPC   | Exposé sommaire des motifs   | Texte final<br>Réponse de la DPPC  |
|--|--|---|--|--|
|  | commissionnement complet et suivre obligatoirement 2 séances d'entraînement par an avec au maximum 6 mois d'intervalle entre les deux séances. Tout intervalle de plus de 6 mois entre deux entraînements nécessitera obligatoirement une remise à niveau individuelle. Une demande de port d'arme provisoire pour mission avec obligation de justifier d'un entraînement de moins de 3 mois sera adressée à la DPPC pour l'établissement d'un port d'arme provisoire équivalent à la durée de la mission. |   | provisoire va entraîner une surcharge de travail avec aucune plus-value en retour. Par ailleurs, nous considérons que la pratique occasionnelle n'est pas un gage de sécurité même si l'on porte une arme. Quoi qu'il en soit, il faudra considérer ces personnels en sus des effectifs. | commissionnement complet et suivre les 4 séances d'entraînement annuel (cf Chapitre 3 § 2.2). <b>Pour réaliser une mission de police armée</b> , une demande de port d'arme provisoire, avec obligation de justifier d'un entraînement de moins de 6 mois, sera adressée à la DPPC pour l'établissement d'un port d'arme provisoire équivalent à la durée de la mission. <b>Si l'absence d'entraînement est de plus d'1 an, une remise à niveau individuelle est obligatoire avant toute reprise de l'arme de service.</b> |
| <b>1.3 Remise de l'arme de service aux agents</b>                                | Le transport par la voie routière d'armes et de munitions de défense peut être réalisé par un agent titulaire d'un port d'arme   | Le transport par la voie routière <u>ne peut</u> être réalisé <u>que</u> par un agent titulaire d'un port d'arme                | Une arme de catégorie B ne peut être transportée que par un titulaire d'un port d'arme   | Le transport par la voie routière d'armes et de munitions de défense <b>ne</b> peut être réalisé <b>que</b> par un agent titulaire d'un port d'arme.   |
| <b>1.4 La remise des équipements individuels relatifs aux missions de police</b> | Cet équipement individuel de police est composé de :<br>- 1 ceinturon<br>- 1 bâton de protection télescopique avec étui<br>- 2 étuis pistolet dont 1 à port discret<br>- 1 porte chargeur<br>- 1 paire de menottes avec étui<br>- 1 casque antibruit et 1 paire de lunettes de protection pour l'entraînement au tir<br>- 1 gilet léger pare-balle avec  | Ajouter à cette liste d'équipements individuels de protection en matière de police : sifflet, gant de palpation et lampe torche | Les discussions aboutissent à ne retenir que les équipements liés à l'armement. Le reste sera traité dans l'instruction équipement qui viendra ultérieurement.   | Cet équipement individuel <b>lié à l'armement</b> est composé de :<br>- 1 ceinturon<br>- 1 bâton de protection télescopique avec étui<br>- 2 étuis pistolet dont 1 à port discret<br>- 1 porte chargeur<br>- 1 paire de menottes avec étui<br>- 1 casque antibruit et 1 paire de lunettes de protection pour l'entraînement au tir   |

| Point du projet d'instruction                                    | Texte initial  | Amendement proposé<br>Ou question à la DPPC                                  | Exposé sommaire des motifs  | Texte final<br>Réponse de la DPPC   |
|--|--|--|---|---|
|  | <p>différentes housses et sac de transport</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 gilet réfléchissant siglé « POLICE DE L'ENVIRONNEMENT »</li> <li>- 1 brassard siglé « POLICE ENVIRONNEMENT »</li> <li>- 1 porte carte</li> <li>- 1 coffre-fort individuel à digicode</li> <li>- 1 paire de jumelles</li> </ul> |  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 gilet léger pare-balle avec différentes housses et sac de transport</li> <li>- 1 coffre-fort individuel à digicode</li> </ul>                                  |
| <b>3.2.1 Stockage au domicile de l'agent</b>                     | Chaque agent doit obligatoirement être doté d'un coffre à digicode pour le stockage de son arme de service et son BPT à son domicile.  | Préciser « chaque agent » <u>qui se voit attribuer une arme individuelle</u> | Sans cette précision, on peut croire que tous les agents sont dotés d'un coffre-fort individuel | Chaque agent <b>doté d'une arme individuelle</b> doit obligatoirement être doté d'un coffre à digicode pour le stockage de son arme de service et son BPT à son domicile.                                 |
| <b>3.3 Registre d'entrée et de sortie des armes et munitions</b> | Il est contrôlé et visé régulièrement au minimum 2 fois par an par le responsable hiérarchique ou fonctionnel, commissionné assermenté du service ou de l'implantation.  | Préciser qui est ce responsable fonctionnel                                  | Eclairer la lecture de ce paragraphe  | Il est contrôlé et visé régulièrement au minimum 2 fois par an par le responsable hiérarchique ou <b>le responsable de l'armurerie désigné</b> , commissionné assermenté du service ou de l'implantation. |

## Les points de blocage et la suite donnée :

### **1. Passage en Comité technique :**

Lors des échanges en groupe de travail, la DRH ne voulait pas d'un passage en CT.



Or, nous rappelons à ce CHSCT que le Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévoit à son article 34 (attributions) que : « Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs , 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services (...) ».

Ce projet relève donc bien du champ de compétence du Comité technique.

L'Administration reconnaît et le projet sera examiné au prochain CT prévu le 11 mars 2021.

### **2. Port de l'arme en véhicule personnel :**

En groupe de travail, nous avons demandé l'introduction d'une mesure interdisant le port et le transport de l'arme en dehors des heures de service (sauf pour les BMI).

En effet, le port et le transport n'est permis par l'autorisation de port d'arme uniquement pendant le temps de service ou à l'occasion de l'exercice de nos missions (cas des BMI en mission).

Il est de plus en plus fréquent que l'administration impose à des collègues de prendre leur véhicule personnel pour se rendre au bureau et y prendre le service malgré cette interdiction légale. Or, en cas de problème sur ces trajets, la responsabilité de l'agent sera mise en cause et l'administration sera dédouanée des conséquences.

En CHSCT, nous demandons alors à ce que l'Administration prenne ses responsabilités et introduise une phrase indiquant qu'elle autorise ces ports/transports entre le lieu de résidence et le lieu de prise de service, en dehors des heures de service, afin qu'aucun Inspecteur de l'Environnement ne puisse être mis en cause en cas de problème.

La Directrice de la DPPC accepte cette proposition et une phrase précisant cette autorisation est introduite dans le projet.

### **3. Remise volontaire de l'arme de service :**

Dans son projet initial l'Administration proposait le texte suivant :

**« L'agent peut remettre volontairement son arme de service à son supérieur hiérarchique ou, s'il n'est pas commissionné, au responsable hiérarchique ou fonctionnel, commissionné assermenté du service ou de l'implantation s'il estime qu'il n'est plus en capacité de la porter ».**

Si le fond est indiscutable, la forme est totalement absente. L'Administration n'apporte aucune précision sur les raisons acceptables qui ont motivé cette remise spontanée et aucune procédure n'est prévue pour encadrer ce dépôt volontaire et la restitution qui interviendra ultérieurement, le cas échéant.

Nous demandons donc à ce que soit au moins précisé qu'il y aura une consultation médicale immédiatement après le dépôt et que la procédure décrite pour le retrait par un supérieur hiérarchique soit affectée à cette situation.

L'Administration accepte cette précision et portera ce paragraphe dans celui consacré « aux mesures conservatoires » (§3.8.1).

#### 4. Les Inspecteurs de l'Environnement affectés dans le Parc naturels marins :

L'Administration veut équiper ces collègues uniquement des menottes et du bâton télescopique de protection.

Elle propose la rédaction suffisante :

- ▶ Les agents affectés dans les services opération des parcs naturels marins (PNM), portent uniquement le BPT et les menottes ou liens à l'issue d'une formation adaptée. 2 entraînements spécifiques au BPT et menottes devront être réalisés annuellement. Le directeur du PNM peut demander au DG de l'OFB le port de l'arme de service. Dans ces conditions les règles de formation et d'entraînement sont celles décrites ci-dessus.

Nous considérons que s'il y a des missions de police, l'ensemble du matériel de défense doit être à disposition des personnels.

Une représentante des PNM vient nous informer qu'il s'agit d'une demande des personnels concernés.

#### Résultat des avis :

CGT, FO, SNE et CGC votent contre ; Unsa-Ecologie s'abstient.

#### Explication de vote :

Avant le passage en CHSCT, nous avons identifié ces quatre points de blocage. Trois de ceux-ci ont trouvé une issue favorable après échanges en cours de séance.

Nous constatons donc que la majorité des points de blocage est levée et que le point relatif aux Inspecteurs de l'Environnement affectés dans les PNM persiste mais pourra être rediscuté ultérieurement.

Aussi, nous décidons de ne pas bloquer la mise en œuvre de cette instruction et nous nous abstenons.

## Point n°3 : point sur les déménagements et les projets en cours

L'Administration nous fournit un bilan des modifications intervenues en 2020 ainsi que celles prévues en 2021 (résiliation, prise à bail, location parking, regroupements...)

Une fois de plus, ils nous rappellent ce qu'est un Schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI), qu'ils ont embauché un agent pour ce point précis et le nombre de sites à l'OFB.

Sur le Power point projeté, une image évoque les orientations stratégiques et notamment le nombre de véhicules administratifs et une instruction implantation en cours de rédaction.

En réponse à cette présentation, nous intervenons pour rappeler l'importance stratégique du SPSI en cours et illustrons nos propos par plusieurs éléments qui seront impactés par les choix de l'Administration :

1. La présence de l'OFB sur le territoire sera d'autant plus visible que le nombre d'implantations sera important,
2. La présence d'implantations ailleurs qu'en centre-ville pour les services départementaux qui doivent rester au plus proche de nos concitoyens et sur plusieurs sites répartis sur l'ensemble du département pour en faciliter l'accès à la population (informations, plaintes, auditions...)
3. Le maintien du nombre actuel de véhicules dans les SD pour permettre les transports des agents immédiatement sur le terrain,
4. La diminution des temps de trajet liée à la multiplicité des implantations pour les Inspecteurs de l'Environnement et ses bénéficiaires (temps passé sur la route, impact carbone, partage des équipements, partage des informations, acculturation...)

Sur le point du projet d'instruction implantations, nous demandons à ce que celle-ci ne soit pas simplement une compilation de textes réglementaires et de services internes qui œuvrent dans ce domaine et liste « qui fait quoi » mais qu'elle indique précisément les besoins fonctionnels des implantations en termes de surface/agent, de nombre de Bureaux, de salle de réunion, de salle d'audition, d'accès 7j/7 et 24h/24 pour les SD, de garage et de remises pour le matériel, de parking etc...

L'Unsa-Ecologie formule une demande précise et simple au Directeur général délégué ressources, Denis Charissoux, président par intérim : « *dans le cadre des rapprochements de services et dans l'attente d'une instruction OFB, peut-on utiliser l'instruction Oncfs qui prévoit des critères de sélection et une grille d'analyse pour savoir si le projet est conforme à un certain nombre de besoins fonctionnels pour les agents ?* ».

Réponse du Directeur général délégué ressources : aucune

Sur la question de savoir si la prime de restructuration prévue par l'arrêté ministériel du 13 mars 2020 sera mise en œuvre avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la réponse est : OUI. Ce sujet sera abordé leur d'un prochain Comité technique.

## Point n°4 - Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste dans la fonction publique

### Référence :

*La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires un article 6 quater A prévoyant la mise en place d'un*

*« Dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. »*

*Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 est venu préciser les conditions d'application de cet article.*

### L'OFB prévoit :

- l'orientation des agents ayant fait un signalement vers des services et professionnels en charge de leur accompagnement et de leur soutien ;
- le traitement des signalements par l'établissement.

Cinq personnes seront nommées référentes du dispositif (DRH et DET), ce qui permettra à la fois de s'assurer d'une disponibilité permanente pour de premiers éléments de réponse, et une pluralité des regards pour discerner ceux-ci.

Le dispositif de signalement incluant une fiche réflexe pourra et devra être ajusté et sera présenté à un prochain comité technique (*Procédure définie dans le cadre du dispositif*).



Des précisions juridiques seront prochainement apportées sur les termes :

- ✓ *Violences physiques et verbales*

- ✓ *Violences sexistes et sexuelles (agissements sexistes, harcèlement sexuel, agressions sexuelles)*
- ✓ *Harcèlement moral au travail*
- ✓ *Discriminations*

## Pour rappel :

L'UNSA-Ecologie a œuvré dans ce sens et cela depuis le CHSCT du 30 juin 2020 où elle avait proposé, même si la multiplication des fiches de signalement ne doit pas s'accroître de manière excessive, des fiches de signalement qui semblaient nécessaires dans l'établissement OFB.

## → 1- Mise en place d'un recueil de signalement dans la cadre de la prévention des "RPS" - Fiche de signalement "Violences internes" :

- Stress au travail
- Harcèlement moral et/ou sexuel
- Violences internes : tensions, brimades, insultes
- Relation de travail qui se détériorent, conflits exacerbés
- Burn-out

## → 2- Mise en place d'un recueil de signalement dans le cadre de la prévention "Agressions" - Fiche de signalement "Violences externes" ; Atteintes aux personnels de l'OFB en service ou en repos :

- Injures / outrages
- Menaces verbales / comportementale
- Agressions verbales / physiques (Coups et blessures)

Cette procédure interne permettrait de faire remonter à la DPPC les différents « incidents » graves ou pas, auxquels sont confrontés les personnels de l'établissement avec les usagers afin de les étudier et de mettre des plans d'action en place. Cela est essentiel pour faire évoluer les techniques d'intervention police, la formation, les protocoles et dispositifs déployés au sein de l'Établissement OFB.



## **Ce qu'il faut retenir :**

Les différents dispositifs déployés ou en cours de déploiement à l'OFB à ce jour :

- Le registre santé et sécurité au travail = Registre SST ;
- Le recueil de signalement des agents qui s'estiment **victimes (ou témoins)** d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ;
- La fiche de signalement "utilisation des techniques de police" (*Annexes 4 et 5 de l'INST. relative à l'armement des agents de l'OFB*)
- Le registre et formulaire de signalement de danger grave et imminent (articles 5-6 à 5-9 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et Article L. 4131-1 du Code du Travail)

## **On parle alors de "droit d'alerte et droit de retrait" car :**

*"Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. **Il peut se retirer d'une telle situation** » mais doit engager une procédure d'alerte ou d'usage du droit de retrait.*

## Point n°6 - Présentation du rapport sur la délégation d'enquête du service départemental du Nord

Suite au suicide de notre regretté collègue Pascal Maréchal le 30 décembre 2019, le Directeur général avait l'obligation de mettre en œuvre une d'enquête administrative. Cette décision fut actée le 14 février 2020.

La délégation d'enquête constituée de deux représentants de l'Administration et deux membres titulaires du CHSCT s'est déplacée dans le SD 59 du 1er au 4 décembre 2020.

Elle a rencontré en présentiel et en Visio / Audio conférence l'ensemble des personnes concernées.

Neuf préconisations ont été formulées par la délégation d'enquête. Elles ne sont pas hiérarchisées et résultent d'une réflexion collective en fin de mission.

*Les voici exposées telles quelles figurent dans le rapport de la délégation d'enquête :*

- 1. Concevoir un plan d'actions liées aux addictions :**
  - Face au désarroi de la hiérarchie vis à vis de cette problématique peu facile à aborder ; il est indispensable d'engager une co-construction de plan d'actions. **Risques et dommages liés aux conduites addictives**
- 2. Consolider les procédures sur le retrait et la restitution de l'arme de service :**
  - Si le projet d'instruction relative à l'armement des agents de l'OFB (émetteur DGPCE-DPPC) formalise pour partie la procédure au paragraphe 3.8/3.9 et par l'annexe : *fiche réflexe* ; Il s'avère indispensable de la compléter par un volet psychologique permettant d'aider la hiérarchie de proximité dans cette procédure sensible qui ne doit pas devenir systématique au point de risquer d'être contre-productive. **Risques liés à l'armement**
- 3. Engager une réflexion sur le travail isolé au sein de l'établissement : problématique de la géolocalisation des agents en travail isolé**
  - Force est de constater que, lors de ce drame, aucun outil pour localiser l'agent n'était disponible ; cette carence a été source de stress et de traumatisme au vu des conditions de découverte du drame.
  - Il serait souhaitable d'engager une réflexion interne sur ce point via un G.E.S afin d'aborder ce thème sereinement. **Risques liés aux situations de travail isolé**
- 4. Finaliser la structuration du réseau SST de L'OFB : Correspondant SST/ Conseiller de Prévention Région/Direction /Conseiller de Prévention National et formation de ces derniers (risque suicidaire, écoute active) pour un vrai appui à la hiérarchie.**
  - Si la D.E est bien consciente que le suicide de Pascal MARECHAL a eu lieu dans une phase transitoire peu propice à la pleine efficacité des dispositifs à disposition :
    - 1. Création d'un nouveau découpage des directions régionales.**
    - 2. Mise en place de l'OFB avec des règles transitoires issues parfois des anciens établissements constitutifs.**
  - Il s'avère que le réseau SST a été peu efficace malgré la bonne volonté des agents concernés et n'a pu apporter toute son expertise à la hiérarchie (départementale, régionale) qui s'est senti isolée et parfois démunie. Le CSD a en la matière supporté une forte charge psychologique épuisante dans les premiers mois du drame même s'il a su faire face grâce à ses qualités humaines.
  - Cette finalisation doit s'appuyer sur les conseils méthodologiques de l'ISST. **Réseau SST / Volet formation SST / Identification personnes ressources**
- 5. Généraliser les formations à la sensibilisation aux risques suicidaires, poursuivre la communication au service de la prévention des RPS (diffusion de la fiche réflexe).**
  - Il s'agit d'une préconisation récurrente que l'on retrouve dans les deux derniers rapports :

1. Rapport de la mission d'analyse et de prévention du CHSCT suite au suicide de M. Christophe POINTU : AFB du 18/09/2018.
2. Rapport de la commission d'enquête CHSCT relative au suicide de Frédérique SIMONET : ONCFS du 21/01/ 2015. *Risques psychosociaux et Risques suicide et conduites suicidaires*
6. Engager une réflexion sur la médecine de prévention au sein de notre établissement maîtrisant la connaissance de l'activité (notamment IE / arme) et en dialogue avec la hiérarchie dans le respect du secret médical. Volet médecine de prévention au sein de l'OFB
7. Créer un guichet unique, véritable interlocuteur pour la hiérarchie de proximité, en cas de crise : Il est indispensable de prévoir un point d'entrée unique aux questions posées et aux réponses formulées
  - La D.E est partie du constat que la hiérarchie locale doit pouvoir s'appuyer sur un référent de confiance, afin se concentrer sur son équipe, qui lui apportent des réponses fiables dans tous les domaines pour éviter des incompréhensions très néfastes dans un contexte de crise. *Identifier un guichet unique information DRH en cas de crise*
8. Création d'une fiche réflexe sur la gestion dans des situations professionnelles traumatisantes (conduite à tenir) traitant de la conduite à tenir en cas de suicide ou de tentative de suicide. Mise à disposition sur l'intranet OFB.
  - Cette recommandation découle de la précédente.
  - *Suivi des agents dans des situations professionnelles traumatisantes (agression, accident violent, suicide ou tentative de suicide...)*
9. Poursuivre les possibilités d'accompagnement psychologique par le ou la psychologue de Pro-consulte ou un autre en l'élargissant aux proches de l'agent et maintenir un suivi en lien avec la hiérarchie.
  - *Proposition d'un suivi psychologique aux proches de la victime*

## Point n°8 - Situation sanitaire COVID 19 (y compris en Outre-Mer)

L'ensemble des dispositions sanitaires déployé au sein de l'OFB a été transmis par les services de la DRH le 17 février 2021.

## Point n°9 - Point d'avancement sur l'enquête psychosociale

### Principaux éléments attendus :

1. Qualifier et mesurer les risques psychosociaux au sein de l'établissement
  2. Dégager des mesures d'amélioration et de prévention.
- 3 cabinets agréés par le ministère du travail ont été sollicités :
1. **CATEIS** cabinet RPS indépendant créé en 1998
  2. **Degest** est un cabinet d'expertises CHSCT agréé de façon ininterrompue depuis 1996, au service des représentants des salariés
  3. **Émergences** (formation, conseil, expertise) - Expert de proximité des représentants des personnels

Ils disposent d'équipes pluridisciplinaires qualifiées et s'appuient sur un modèle scientifiquement reconnu d'analyse des facteurs de RPS. Un projet de cahier des charges en cours de rédaction sera adressé aux membres du CHSCT prochainement.

## Les points n° 10 et 11 sont abordés simultanément (Bilan des accidents de service / Maladie professionnelle et Registre santé et sécurité au travail depuis le 15 décembre 2020)

Le tableau transmis relate de 9 accidents du travail et MP qui se décomposent comme suit :

- 2 maladies professionnelles - Circonstances : Piqûre de Tique
- 2 accidents de la route
- 1 accident en mission - Circonstance : Exposition prolongée au froid - conséquence : Engelures aux pieds
- 1 accident de trajet - Circonstance : Malaise
- 2 manutentions (Plaies/Coupures)
- 1 agression : Circonstance (altercation verbale)

### □ A noter :

- *Formulaires concernant les arrêts suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle : Les modalités de communication sont précisées sur l'intranet <http://intranet.ofb.fr/sante-au-travail> (ou contactez [drh.qvt@ofb.gouv.fr](mailto:drh.qvt@ofb.gouv.fr))*
- *Les temps partiels thérapeutiques : toute demande de reprise ou de prolongation de temps partiel thérapeutique doit être envoyée directement à l'adresse [drh.qvt@ofb.gouv.fr](mailto:drh.qvt@ofb.gouv.fr) au moins 3 semaines à l'avance afin que la DRH puisse traiter votre demande.*

*La déclaration Accident de service - Accident de trajet, est à renseigner et à envoyer à la DRH accompagnée des volets 1 et 2 du certificat médical initial établi par votre médecin traitant. Le feuillet de prise en charge est à faire signer au supérieur hiérarchique afin de ne pas avoir à avancer les frais.*

*La déclaration d'accident doit être faite dans les 15 jours qui suivent la date de l'accident, sous peine d'être rejetée.*

L'UNSA-Ecologie a demandé une nouvelle fois [Question déjà posée lors du CHSCT du 30 juin 2020, à l'Administration, page 21 du Procès-verbal "L'UNSA-Ecologie a demandé à l'administration de faire un rappel à l'ensemble des personnels sur la conduite à tenir et la procédure à suivre lors d'une piqûre/morsure de tiques. (Registre "bobologie ou incidents mineurs", déclaration AS...)»] de définir la conduite à tenir et la procédure à suivre, par l'ensemble des personnels de l'OFB, suite à une piqûre/morsure de tiques : **Mention registre "bobologie ou incidents mineurs", Déclaration accident de travail, Mention dans le registre SST...?**



Réponse de l'Administration : Une procédure relative aux morsures de tiques est en cours de rédaction par la DRH afin d'harmoniser les deux procédures (ex AFB et ex ONCFS) ; Elle sera présentée lors d'un prochain CHSCT.

**21 mentions portées au registre SST depuis le 15 décembre 2020.** Elles relatent des souffrances au travail et des conditions de travail dégradées ayant pour origine :

- RIFSEEP (réfèrent)
- Concours spécial TE, injustice
- Conflit CS et CSa
- Fonctionnement et organisation USM
- Charge de travail trop important, problème managérial
- Travail des WE et JF
- Problème dans les missions (lettre de mission)

## Mais aussi :

- Manque d'EPI (Contrôle utilisation des PPP)
- Défaut de contrôle d'EPI (GPB) - Référence à la Circulaire du 17 mai 2018 (ex ONCFS) ??? (Introuvable sur l'intranet de l'OFB).

## Le point n°12 - Questions diverses : Contingent ASA des RP

Ce sujet a été rappelé en début de séance par l'ensemble des RP au président du CHSCT. Une réponse est attendue par les RP **depuis le CHSCT du 30 juin 2020** malgré un courrier intersyndical de rappel en date du 28 octobre 2020 dont l'objet est : **Contingent annuel d'autorisation d'absence - CHSCT OFB.**

Ce courrier fait une analyse des textes et se conclut comme suit :

**" Pour cela nous (= représentant des personnels siégeant au CHSCT, titulaires et suppléants) sollicitons que :**

- **L'arrêté ministériel soit modifié pour intégrer l'OFB dans la liste des établissements pouvant bénéficier de cette majoration.**
- **Et à titre dérogatoire et dans l'attente de la publication de l'arrêté sur la prise en compte de la majoration dès 2020 au sein de l'OFB pour le contingent annuel d'autorisation d'absence"**

### Réponse de l'Administration :

- Pour 2020 : Absence de réponse.
- Pour 2021 (CHSCT du 11 février 2021) : "Je note".....

## Dates à retenir :

### Réunions du CHSCT

- Mardi 29 juin 2021
- Mardi 05 octobre 2021
- Jeudi 16 décembre 2021

Nous apprenons en séance que des propositions de dates nous seront transmises pour la tenue d'un CHSCT courant Avril/mai dont le sujet sera l'habillement.



## **POURQUOI ADHÉRER À L'UNSA-ÉCOLOGIE ?**

L'UNSA-Ecologie a pour objectif la défense de l'ensemble des personnels des établissements publics, qu'ils soient contractuels ou fonctionnaires en dénonçant les dérives de l'administration vis-à-vis des droits des agents. L'UNSA-Ecologie milite pour la mise en place d'un corps de l'environnement intégrant une véritable police environnementale et valorisant ses missions techniques d'intérêt patrimonial.



**APPEL À COTISATION : Tous ensemble plus forts !**  
**Cotisation UNSA-Ecologie : 0,30€ x INM au 1er janvier 2021**  
(à savoir : 66,6% déductible des impôts)

Lien (hors Internet Explorer) pour cotisation syndicale :  
<https://app.joinly.com/app/member/web-site/5ffd6623b12a0c0006862b09>

