

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU CHSC DU 16.09.2011

SOMMAIRE

- 1 - Préalable p. 1
2. - Approbation du P.V. de la réunion du 12 juillet 2011 p. 1
- 3 - Plan national de proximité renforcé pour la prévention des risques psychosociaux p 2
- 4 - Transposition et application à l'ONF de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et du décret du 28 juin 2011 relative à l'hygiène et à la sécurité p 4
- 5 - points à la demande d'une organisation syndicale p.5

Cette réunion s'est déroulée à partir de 10 heures, au Siège, dans la salle du conseil d'administration, sous la présidence du Directeur Général. Le SNAF-UNSA était représenté par Franck DORÉ et Michel ABLANCOURT.

1. - PRÉALABLE

La motion suivante avait été présentée par l'ensemble des organisations syndicales le 12 juillet 2011 :

« Le CCHS, réuni ce mardi 12 juillet, vient d'apprendre qu'un responsable d'UT s'est donné la mort hier, lundi 11 juillet 2011. Ceci porte à trois le nombre des suicides de l'établissement en moins d'un mois. Le CCHS demande au directeur général d'interpeller les tutelles sur le nombre élevé de suicides et de tentatives de suicide à l'ONF, afin que celles-ci prennent la mesure du malaise profond des personnels de notre établissement.

Le CCHS demande aux tutelles un moratoire immédiat sur les diminutions d'effectifs et sur toute réorganisation tant que le dialogue social et l'audit socio-organisationnel n'auront pas été réalisés et des plans d'action mis en œuvre. »

Le Directeur Général avait mis au vote la motion et l'administration s'était abstenu.

La question lui a donc été posée sur les suites données par les tutelles à cette motion, notamment sur la demande de moratoire. La réponse a été négative, d'autant que le Directeur Général avait précisé aux tutelles qu'il n'y était pas favorable. *« Pas de moratoire sur les effectifs, c'est acté par le contrat d'objectif. Les tutelles ne sont pas favorables à ce moratoire et je ne suis pas favorable à ce moratoire et, cela pour préserver le régime dérogatoire de l'Etablissement. »*

2. - APPROBATION DU P.V. ET COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU 12.07.2011

Ces documents ont été approuvés à l'unanimité, sous réserve de quelques modifications.

3. - PLAN NATIONAL DE PROXIMITÉ RENFORCÉ POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'administration nous a remis le communiqué de presse suivant relatif au « plan d'accompagnement renforcé pour les personnels de l'Office National des Forêts » :

« Bruno LE MAIRE, Ministre de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire, a reçu Pascal VINÉ, Directeur général de l'Office national des forêts (ONF), qui a présenté un plan destiné à mieux prendre en compte les difficultés de chaque agent de l'ONF, afin d'éviter les situations d'isolement et soutenir les personnes les plus fragiles.

Le plan repose en tout premier lieu sur une évaluation de la situation sociale au sein de l'ONF. A cet effet, un audit socio-organisationnel, piloté par l'ensemble des organisations syndicales de l'ONF, a été engagé. Les résultats sont attendus pour le printemps 2012. Cet audit conduira à un diagnostic partagé et se déclinera en actions spécifiques qui feront l'objet d'un suivi sur deux années. Sans attendre les recommandations de cet audit, plusieurs mesures ont été d'ores et déjà entreprises par l'ONF. Ainsi, le management par objectif sera rénové. Sa conduite sera davantage participative et les objectifs porteront des engagements sociaux.

Afin de mieux accompagner les personnels de l'Office, un plan national de proximité est mis en œuvre. Ce plan repose sur les actions suivantes :

• L'écoute des personnes est intensifiée :

- 20 assistantes sociales, salariées de l'ONF, assureront avant fin 2011 un maillage resserré du territoire. Ceci constitue un doublement du dispositif d'intervention actuel ;
- 3 postes de médecin du travail sont créés au sein de l'Etablissement ;
- Le dispositif d'écoute externe est pérennisé. Des consultations de spécialistes pourront être prises en charge par l'ONF.

• L'accompagnement des personnels en difficulté et la résolution des situations individuelles sont améliorés. Les cellules sociales territoriales de l'ONF sont chargées, au travers d'une approche pluridisciplinaire, de mettre en place des solutions appropriées et concrètes pour chaque situation identifiée. L'organisation de la santé et de la sécurité au travail est renforcée par la désignation d'agents de prévention (NDLR : ex-ACMO) dans chacune des Agences territoriales de l'Office, à raison de 25 % de leur temps, et par l'identification de conseillers de prévention (NDLR : ex-responsable santé et sécurité au travail) à temps complet, dans des Directions territoriales. Un inspecteur santé et sécurité au travail rattaché à l'Inspection générale sera nommé.

• Des actions de formation sont développées et des temps d'échange sont aménagés : tous les encadrants seront sensibilisés aux risques psychosociaux ; des groupes d'expression sont créés, permettant le dialogue et la communication au sein des unités territoriales et des agences territoriales.

• **Un comité consultatif d'experts est créé.** Ce comité, placé auprès du Directeur général réunira d'autres employeurs publics et privés, des universitaires, des professionnels de santé. Il permettra d'échanger sur les pratiques et les démarches.

• **Le partenariat avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) est développé.** Il permettra notamment à l'ONF de s'appuyer sur les mesures mises en œuvre par le ministre chargé de l'agriculture dans le cadre de la campagne de prévention du risque suicidaire chez les agriculteurs. D'ores et déjà, le réseau des médecins du travail de la mutualité a été mis en alerte pour prioriser des interventions à la demande des agents de l'ONF en difficulté repérée.

L'ensemble de ces mesures seront mises en œuvre avant la fin de l'année 2011 sous le pilotage d'un Ingénieur général du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, placé auprès du Directeur général de l'ONF (NDLR : Bernard BOYER).

Ce plan national de proximité s'inscrit dans le cadre plus général de la prévention des risques psychosociaux et physiques au sein de l'ONF, qui fait l'objet d'une inscription pérenne au sein du futur contrat d'objectifs et de performance entre l'Etat, la Fédération nationale des communes forestières et l'ONF, pour la période 2011-2016.

Bruno LE MAIRE a demandé que des rencontres régulières aient lieu entre l'ONF et les structures du ministère chargé de l'agriculture, afin de favoriser toutes les synergies possibles.

Bruno LE MAIRE renouvelle son soutien à toutes les personnels de l'ONF et redit toute sa confiance dans ce grand établissement qui gère durablement les forêts publiques françaises ».

Visiblement, la pression médiatique a fait bouger les choses, avec une communication figlée. Pourtant, il n'est pas certain que les personnels s'y retrouvent, devant notamment un diagnostic douteux (isolement, par exemple) et un certain manque de cohérence. Les collectifs de travail ont volé en éclats et le forestier est seul face à ses tâches, ses objectifs, la hiérarchie....

En effet, avant ce communiqué de presse, l'administration nous a fourni des documents pas très rassurants.

Ainsi l'audit socio-organisationnel permettra, selon l'administration, d'identifier les ajustements nécessaires au bon fonctionnement des structures. L'objectif est d'évaluer l'organisation (processus, méthodes, planification du travail) et le positionnement des personnels dans les structures et de mesurer l'éventuel écart entre ce qui est prescrit et ce qui se décline sur le terrain. La mise en œuvre des préconisations de cet audit associera l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité de l'Etablissement dans la réalisation de ses missions. **L'évaluation sociale annoncée dans le communiqué de presse du ministre est complètement absente de la démarche proposée par l'ONF. Les managers seraient probablement dotés d'une caisse à outils pour resserrer les boulons. Les personnels ne doivent absolument pas collaborer à une telle entreprise. Ils creuseront leur tombe parce que les résultats de l'audit seront inévitablement utilisés pour gérer la pénurie et déterminer les postes à supprimer ou à transférer. A la clôture des offres il y avait 16 propositions de cabinets pour cet audit.**

Le renforcement des cellules sociales territoriales et régionales, auxquelles vont être assignées des obligations de résultats est annoncé. L'administration agit comme s'il

s'agit des services administratifs, oubliant qu'elles sont également composées de représentants au CHS. Elles pourront s'appuyer sur les cellules équivalentes mises en place par la MSA **Nous sommes opposés à cette mesure pour cause d'inadaptation de ces cellules à des situations comme le harcèlement. Par ailleurs, elles sont composées presque en totalité de gestionnaires alors ce n'est pas le cas pour celles de la MSA... pas encore instituées et à majorité de personnels de santé,**

S'agissant de la rénovation du management par objectifs lequel prendra en compte des critères sociaux, **l'administration fait fausse route si elle n'abandonne pas la notion de contrat, laquelle fait grief. Elle ne peut plus proposer un contrat individuel d'adhésion non stabilisé à des personnels. Il s'agit d'une source majeure de stress..**

Enfin, la nomination d'un inspecteur hygiène et sécurité rattaché à l'Inspection Générale est une obligation légale. Ce n'est pas un cadeau de l'administration.

On notera que le plan d'actions approuvé en début d'année par l'ensemble des organisations syndicales (à l'exception du SNAF-UNSA) a beaucoup évolué et répond davantage à nos attentes, mais pas entièrement. Il reste trois points majeurs d'achoppement avec l'audit socio-organisationnel, les cellules sociales territoriales et le management par objectifs.

NB S'agissant du numéro vert d'écoute, du 21 juillet au 13 décembre 2011, 42 personnes ont sollicité le service, ce qui a donné lieu à 49 appels téléphoniques. Près de la moitié concerne les facteurs de stress liés au conteste du travail.

4. - TRANSPOSITION ET APPLICATION DES NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL ET D'HYGIENE ET DE SÉCURITÉ

Le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique a été modifié l'été dernier. L'administration a établi deux projets de note aux fins notamment de rappeler les dispositions applicables en la matière, d'apporter des précisions sur les nouveaux comités d'hygiène et d'en préciser les dispositions et règles de fonctionnement.

Les anciens comités d'hygiène deviennent comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT comme dans le secteur privé). Les nouvelles dispositions annoncent clairement que la partie du Code du travail relative à l'hygiène et à la sécurité s'applique aux fonctionnaires.

Le secrétaire du CHSCT est maintenant désigné par les représentants du personnel parmi eux, pour un mandat dont la durée est fixée par ces mêmes représentants. Il est consulté par le président préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à cet ordre du jour.

Un registre de santé est ouvert dans chaque service et tenu par les assistants de prévention (anciennement ACMO) dont la mission est clairement définie. Ce registre est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers mais également des inspecteurs santé et sécurité et des CHSCT. Les responsables santé et sécurité au travail deviennent des conseillers de prévention.

Comment les assistants de préventions vont ils pouvoir remplir leur mission avec 25% du temps théorique pour l'effectuer, alors que les charges de travail augmentent par ailleurs (75% du temps pour effectuer 100% des autres charges de travail) . Si cela démontre une volonté d'inclure la SST dans l'Établissement il y a loin de la coupe aux

lèvres . Cela reste encore pour nous de l'affichage. La question de leur nomination se pose égale (volontariat, désignation...)

A noter qu'un registre de signalement d'un danger grave et imminent doit également mis en place. Il doit notamment comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger, du nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le chef de service.

Les nouvelles dispositions prévoient également la nomination d'un inspecteur santé et sécurité au travail (ISTT), rattaché à l'Inspection Générale. Sa mission est également réglementairement définie.

Deux instructions ont été proposées à l'avis du CHS. La première concernait l'organisation et le fonctionnement de cette instance. La seconde abordait l'organisation et le fonctionnement de la santé et sécurité au travail à l'Office National des Forêts. La seconde a été approuvée à l'unanimité. Le SNAF-UNSA s'est abstenu sur la deuxième estimant que le respect des droits du CHS n'était pas totalement assuré et aussi n'avoir pas eu des garanties suffisantes sur l'emploi des assistants de prévention (ex-ACMO)

5 – POINTS À LA DEMANDE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

Suite aux quatre décès par suicides survenus au cours des mois de juin et juillet 2011, une organisation syndicale a demandé la révision d'urgence du DUER au niveau national afin de mieux prévenir de tels drames, et ce dans l'esprit de la circulaire du 18 mai 2010 relative à l'obligation d'évaluation des risques professionnels.

L'administration qui est en possession des DUER territoriaux les communiquera aux membres du CHC pour synthèse. Il s'agit d'un travail colossal dont les résultats ne seront pas forcément pertinents. En effet, les DUER doivent coller au terrain et l'uniformité n'est pas signe d'efficacité dans ce domaine.

Les suicides s'étant produites au sein des maisons forestières, donc sur le lieu de travail des agents qui en ont été victimes, cette même organisation syndicale a demandé la rédaction immédiate de déclarations d'accidents de service.

L'administration a répondu que ces déclarations doivent être établies par les représentants légaux des victimes, conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, le SNAF-UNSA a fait remarquer, si le cas se présentait, que l'administration devait obligatoirement les soumettre à l'avis de la commission, de réforme selon les mêmes règles en vigueur, et non statuer en lieu et place de cette instance.

Enfin, cette organisation a demandé la présentation des modalités de déroulement des enquêtes en cours ainsi que de leur état d'avancement. L'administration a donné une réponse positive pour le prochain CHS.

La séance s'est terminée à 17 heures 30.