

L'heure d'un premier bilan ?

PREFIGURATION :

Guerre des chefs et débandade

Avant même de définir les missions de l'établissement la préfiguration a consisté à de petits arrangements entre amis : qui sera chef et de quoi et qui mettra-t-on sur la touche ? Les tensions étaient palpables pour tous et ont inspiré les premiers errements de l'établissement. Certains ont quitté le navire avant le naufrage, à moins qu'ils n'aient été poussés dehors !

CREATION :

On envoi et on regarde ce que ça donne

"L'OFB ne sera ni l'ONCFS ni l'AFB" (Dixit Pierre DUBREUIL 2019)

Il aurait fallu sans doute préciser ni l'ONC, ni le CSP, ni l'Onema/Aten/Aamp/Pnf...

En tout cas pour l'heure on ne sait plus trop ce que c'est !

Les moyens humains, matériels et financiers mis à disposition de l'établissement sont incohérents avec les objectifs ambitieux portés par la création de l'OFB, en lien avec des attentes sociétales et partenariales fortes. La création est mise en œuvre dans un contexte défavorable de réduction des moyens alloués aux politiques publiques en général et environnementaux en particulier.

Manque de lisibilité dans les objectifs, défaut de priorisation des missions, insuffisances de la phase de préfiguration, sont autant d'éléments qui nourrissent le contexte anxieux actuellement perçu. Travaillons-nous réellement déjà à l'OFB, où sommes-nous encore dans une phase de convergence des ex établissements, voire à l'OFBCFS ?

SEMINAIRE DE LANCEMENT :

Communication et gabegie sur fond d'exercice imposé

L'établissement n'hésite pas à dépenser l'argent qu'il n'a pas pour entrer dans la course à la **communication**. Tous ne sont pas conviés car seule l'élite de l'établissement mérite qu'on y prête attention. Par contre, la présence de tous les managers est indispensable, voire imposée, car ils sont certainement les seuls à pouvoir représenter dignement l'établissement.

Quelle considération pour les personnels !

Le partage des compétences, la mise en commun des forces individuelles, la convergence collective vers un projet commun sont encore des notions « étranges » et « insignifiantes ».

A quand une construction collégiale inspirée des forces vives et nombreuses de notre nouvel établissement plutôt que des simagrées politico-nombrilistes dénuées de toute ambition ?

PRIORISATION DES MISSIONS :

Chacun fait ce qu'il veut, pourvu que le lobby chasse perdure...

La direction a changé sa perception de la continuité de service entre les deux premiers CT, pour les besoins cynégétiques ou pour répondre à la demande si elle se présente.

Les services départementaux doivent se montrer le week-end, bosser la semaine, relever toutes les infractions tout en priorisant les missions, en s'efforçant de trouver le temps de rédiger les procédures ou avis techniques sans omettre de renseigner les indicateurs sur GEACO, OSEAN et PAT-BIODIV'...

COMMUNICATION :

Quel coût, au détriment de qui et pour quels effets ?



La direction de la communication nous assène chaque semaine de messages, et l'établissement se réjouit des actions menées. Notre Directeur Général comme tant d'autres directeurs de l'établissement serait bien inspiré de rencontrer plus souvent les agents sur le terrain, le vrai terrain, pas dans des salles de conférence ou des missions "tape à l'œil", pour échanger avec eux plutôt que nous endormir avec de beaux discours.

La chaîne You tube de l'OFB compte aujourd'hui plus de 600 abonnés et la plupart des vidéos postées ne comptent pas plus de mille vues, quelle réussite !

ITTT :

On verra plus tard ; en attendant, débrouillez-vous !

Après la perte de la semaine de 4 jours, dont les justifications n'ont plus de cohérence avec la mutualisation des effectifs, et alors qu'on nous promettait de grandes réflexions sur le sujet, rien n'a encore été engagé en 2020. Le DG est revenu sur la notion de **continuité de service** qu'il défendait en début d'année avec des **obligations de présence** sur le terrain. L'**astreinte** a été renvoyée au ministère pour arbitrage ... un de ces jours.

Non seulement il n'y a pas d'avancées dans les rémunérations des dimanches



et heures de nuit mais les différentes notes sur la compensation vont à l'encontre des droits des agents sur le temps de travail (non-respect des horaires et amplitudes journalières maximales).

TELETRAVAIL :

Pas trop quand même, ça pourrait convenir à tous

Le télétravail suit la trame du reste : **Minimaliste et rigide**. Alors que l'usage qui en est fait au travers des confinements et consignes sanitaires instruit sur ses aspects positifs en termes de temps de trajets, horaires, bilan-carbone/effet-de-serre etc. Seule une petite lucarne, au lieu d'une porte, s'entre-ouvre pour déployer ce mode de travail à l'OFB y compris dans les services territoriaux au sein desquels les managers, dénués du sens de l'organisation, à en juger par la confiance que leur accorde l'administration, n'auront pas la main pour juger de l'équilibre intérêt-du-service/intérêt-de l'agent.



PRS, ISRC et RUPTURE CONVENTIONNELLE :

On attend toujours...

Là encore on attend ... après quoi on ne sait pas. Cela bloque "ailleurs".



En attendant ceux qui finalement ne souhaitent pas prendre part à l'adversité, pardon à l'aventure, sont pris en otage plutôt que d'offrir généreusement leur place à des personnels intéressés par une mobilité ou un concours d'entrée.

Ah non ! C'est vrai qu'il n'y en a plus ...

Habillement :

Dans la médiocrité on aurait pu espérer mieux, mais rien ne change

Sujet anecdotique au regard des autres préoccupations des agents et ne concernant certes qu'une partie des effectifs de l'établissement mais pour le moins symptomatique de l'immobilisme de la direction dans les sujets qui concernent l'humain. Nos alertes n'ont rien changé : nous continuons à empiler les années de retard de livraison, comme les effets de mauvaise qualité dans nos armoires, alors que ceux que l'on n'a pas honte de mettre doivent être rapiécés. On fait encore durer les bons vieux polos de coton avant d'endosser ceux en polyester.

DIALOGUE « SOCIAL » :

Cause toujours, On passe en force !

Si la direction demande l'avis des organisations syndicales c'est encore pour communiquer et se féliciter de nous avoir concertés. Les instances encore existantes se tiennent désormais sur des demi-journées. Les sujets pour information sont légion alors que les vrais sujets qui concernent et préoccupent les agents sont repoussés. Pour les agents qui questionnent la direction, il n'y a pas de réponse... Encore un signe du désintérêt de l'humain dans les réformes de l'établissement.



Très mauvaise gestion des situations collectives et individuelles de la part de la Direction et des Directeurs-trices régionaux, lesquels sombrent dans le clientélisme, le copinage de leurs ex-établissements. Ils n'ont jamais réellement su expliquer leurs choix dans la désignation parfois arbitraire des chefs de service et des directeurs, et peinent à en assumer les conséquences quand les situations locales dégènèrent.

Les personnels des secteurs RH et supports sont tout autant pris au dépourvu par le manque d'anticipation de la direction et du ministère que les personnels de terrain. La mise en place de cellules d'accompagnement et d'écoute n'est qu'un pansement sur une jambe de bois. La mise à l'arrêt de toutes les missions (et notamment de police de l'environnement) pendant le confinement a été perçue, par une majorité de salariés, comme l'expression de leur inutilité, certes tout en les protégeant.

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX :

Hélas, comment passerait-on sous silence la détresse, le mal être qui conduisent à d'irréparables gestes ?

Surmenage généralisé à tous les échelons de l'établissement puisque tout est à mettre en place rapidement. Les épisodes Covid et concours du plan de requalification ATE/TE ont accentué les retards à l'« allumage », les désillusions, alimenté le désespoir.

Remontées de problèmes et montée en puissance des risques psychosociaux à tous les échelons de l'établissement, en particulier parmi les emplois les plus précaires, par celles et ceux nombreux qui sont confrontés aux premières déceptions, et par transmission et augmentation à l'OFB des souffrances héritées des ex-Etablissements, et non résolues depuis de nombreuses années : requalifications catégorielles, problèmes managériaux, manque de reconnaissance, externalisation de missions au profit des opérateurs privés...

Et pire que tout : perte de repères et de sens du métier pour nombre d'agents qui subissent des orientations non légitimes ou se sentent délaissés, les plus lucides mettant la période à profit pour réaliser des missions qui les inspirent encore un peu.

CONCLUSION & PERSPECTIVES :

On enfonce le clou ?

Ce bilan est pour le moins inquiétant. Pourtant, la situation vis à vis du ministère est à l'image de ce qui se fait dans les services : **pas de bruit, pas de vague**, tout va bien Madame la Ministre ...

Horizon 2021-2022 : On termine les chantiers en cours et on en démarre de nouveau :

Nous espérons que TOUS les agents seront associés aux réflexions pesant sur leur avenir et que l'humain trouvera enfin sa place dans cet établissement. La confiance envers les seuls directeurs et têtes pensantes historiques a fondu avec la mise en œuvre 2020, aux bonnes intentions sacrifiées sur l'autel des lobbies et des vieilles rengaines rétrogrades dénuées de toute inspiration novatrice.

En tout cas vous pouvez compter sur vos représentants du SNAPE FO pour continuer à œuvrer en ce sens.

Notre organisation syndicale, libre et indépendante, est le meilleur moyen de faire entendre votre point de vue ! Si ce n'est déjà fait... rejoignez le SNAPE-FO ☺



LA BONNE CARTE!