

Tout Personnel	Septembre 2025 - n° 352
Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail centrale (FSSSCTc) du 24 septembre 2025	

La séance s'est tenue à Nîmes dans les locaux de l'agence, afin de faciliter la visite de terrain du 25 septembre de certains représentants des personnels et de l'administration. La séance a été présidée par le directeur des ressources humaines, la directrice générale étant retenue par des réunions en vue du prochain contrat Etat-ONF.

Point 1 – Approbation des PV des réunion du 27 septembre 2024, 15 janvier 2025, 27 mars 2025 et 5 juin 2025.

Les procès-verbaux du 27 sept 2024 et 15 janvier 2025 recueillent 8 abstentions. Les 2 autres seront bientôt **disponibles, l'administration s'attache à résorber enfin tous les retards.**

A l'issue de la séance de ce jour, un flash info de synthèse sera publié par la DRH pour faire le point sur les séances de l'année ; les prochaines sessions devraient faire l'objet d'une info aux personnels dans les 15 jours.

Point 2 – Suivi des engagements

Parmi les points de suivi, une question est posée sur le projet d'applicatif permettant de gérer les DUERP. L'administration indique que le travail est en cours sur la trame commune sur l'ensemble des 12 DUERP, et les mesures spécifiques des DT. Le DUERP a pris du retard du fait de l'abandon du chantier par le prestataire extérieur Ayming. Reste à finaliser l'achat du logiciel spécifique.

Le suivi du PAPRI Pact fera l'objet d'un point lors de l'instance à mi-année.

Point 3 : Bilan financier des crédits affectés à la Santé sécurité au travail (SST) en 2024 (information)

Après le rappel de la réglementation, le document présenté fait état de quelques constats.

Constats de l'administration :

Une majorité des DT ne dispose pas de budget dédié à la SST, ce qui rend les données difficilement identifiables. Les dépenses qui doivent figurer dans ce bilan sont en effet réparties de manières très diverses entre des budgets des ATE, des ATX ou des DT. Certaines peuvent être retracées plus ou moins fidèlement lorsqu'elles s'appuient sur marchés publics, mais dans aucun cas cela ne permet d'atteindre l'exhaustivité.

Face à ce constat, l'objectif de construire un budget prévention national et d'en assurer un pilotage précis.

➔ **Priorité d'action dès 2026, mais ce pilotage ne sera en œuvre qu'en 2027 pour la période antérieure.** Les représentants du personnel prennent acte que ce travail est lancé.

Toutefois, on peut noter que la principale dépense identifiée sont les EPI. Cela indique que nous restons sur une culture sécurité qui priorise la « prévention tertiaire » (à un titre plutôt curatif que préventif). Nous devons donc progresser dans la communication et la sensibilisation des personnels.

Face à ce constat, l'idée est de proposer une cartographie complète permettant d'identifier les dépenses SST à intégrer dans la future maquette budgétaire, sur les préventions primaire, secondaire et tertiaire.

Le SNUPFEN demande qu'on fasse remonter les refus par les DT/DA de dotation en EPI, et pas seulement de faire un bilan. Par ailleurs, il s'avère important de transmettre mieux l'information aux collègues sur la disponibilité de ces EPI via le réseau des RSST.

→ Un bilan sur les EPI sera présenté lors de la première instance de 2026.

Sur la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'Inspecteur santé sécurité au travail (ISST) Jean-Philippe Cottet rappelle l'obligation de l'employeur de l'aménagement raisonnable du poste de travail qui est un indicateur assez facile à suivre par les DT, de même pour les dispositifs de financement Agefip.

Le DRH informe que le département a été renforcé par l'arrivée début septembre 2025 de Muriel Jarret qui doit travailler sur un plan handicap pour tout l'ONF.

Il y a notamment besoin d'information auprès des collègues pour qu'ils puissent en bénéficier. Le rôle des assistants de services sociaux (ASS) est souligné à ce propos.

L'ISST regrette qu'il n'y ait pas un point d'info périodique dans les instances territoriales du sujet de la RQTH.

Le SNUPFEN remarque que la RQTH ne repose que sur le déclaratif, à ce titre, le rôle primordial des ASS est souligné mais aussi une sensibilisation des managers est nécessaire, face au sentiment de crainte de discrimination par les personnes concernées.

Le SNUPFEN demande un bilan de l'activité des médecins dans les territoires et les préconisations qui s'en suivent.

Point 4 : information sur les cabinets de médiation / coaching au sein de l'ONF (information)

Le DRH indique qu'un marché a été renouvelé en 2025, à hauteur de 250 000€ ht/an durant 4 ans. Le choix est fait de plusieurs lots/ territoires, pour être plus proche des territoires.

L'administration souhaite proposer du *coaching* :

- surtout en prise de poste
- et pour le management, dans le cadre du plan « manager engagé ».
- Il existe aussi le *coaching* de soutien pour les managers ;
- et enfin, la médiation à la suite de difficultés dans un collectif.

Il existe également 6 coachs internes (facilitateurs) formés et exerçant à 20% de leur temps.

Le coaching ne concerne pas forcément les situations conflictuelles, il sert aussi à l'amélioration continue. Il est important de noter que le coach n'est pas un évaluateur, c'est un outil du développement personnel.

Dans la suite du plan « manager engagé », il est prévu de poursuivre la formation à la qualité d'écoute des managers, notamment, comme outil de prévention.

Point 5 : présentation des résultats du baromètre social (information)

Le document a été présenté dans le cadre de la négociation de la QVCT, il sera présenté également en CSAC et CSEC d'octobre. Ensuite, il fera l'objet d'une communication aux personnels.

Ensuite, un plan d'action sera prévu, et il nourrira les négociations en cours (QVCT, pénibilité, etc.).

Il n'y a pas eu de baromètre depuis 2005 ! Difficile de comparer les situations. L'intérêt de cet outil est un suivi dans le temps, idée de le renouveler tous les 3 ou 4 ans pour comparer les évolutions.

Le taux de participation est satisfaisant, à hauteur de 53%, mais malgré les envois papier le taux de réponse des ouvriers forestiers est de seulement 25%.

Divers thèmes sont abordés dans ce baromètre :

- Etat d'esprit : assez largement positif.
- Fierté, utilité, sens : on a des niveaux très élevés. Le SNUPFEN remarque que le pendant est la souffrance ressentie par le travail empêché.
- Conditions de travail et sécurité : il faut traiter prioritairement la question des personnels qui se disent en difficulté et ceux qui estiment ne pas avoir les EPI nécessaires à leur travail.
- Sur l'informatique : contraste : mise à disposition d'outils informatiques à un niveau très élevé, en revanche, sentiment plus mitigé sur les logiciels métiers.
- Etat de santé psychologique : « première alerte » à traiter sur le pourcentage de personnes l'estimant mauvais voire très mauvais. Le DRH souhaite mettre un plan d'action en place très rapidement.

L'assistante sociale souligne l'importance de renforcer le partenariat entre les instances et le service social sur la santé mentale, le maillage territorial étant la richesse de l'établissement. L'ISST JP Cottet appuie la mise en place des commissions RPS en DT, en appui des instances, de manière pluridisciplinaire et paritaire.

Le SNUPFEN souligne que les conséquences du changement climatique sont une des causes importantes de ce malaise, le DRH acquiesce sur ce thème à travailler.

- Organisation du temps de travail : une forte proportion de personnels est satisfaite sur le temps de travail et sur la déconnexion. Mais les avis négatifs sur la déconnexion méritent un travail particulier.
- Travail et qualité du travail empêché, de nombreux agents éprouvent des difficultés à réaliser un travail de qualité ou à accomplir tout le travail demandé en raison de leur charge de travail (augmenté par les temps de déplacement) ce qui pose de nombreuses questions. C'est un thème central pour le DRH.

Il est nécessaire de se réinterroger sur la priorisation des missions, le portage de la priorisation et les effectifs.

- Globalement, il est fait état de relations de travail dans une bonne ambiance.
- Violences et discriminations : 2^e alerte sur la part significative d'agents remontant des faits de violences aussi bien en externe qu'en interne. La cellule d'appui mise en place par la note de service [NDS-25-G-2217](#) n'est pas assez contactée.

Des agents ont le sentiment de faire l'objet de discriminations, par le statut et aussi pour les activités syndicales. Pour les représentants du personnel, le fait de ne pas avoir de décharge sur le temps de travail constitue un empêchement.

Une forte proportion des agents indique que l'égalité hommes/femmes est respectée au sein de leur équipe.

Mobilités : une petite proportion des agents envisage une mobilité interne et externe.

En conclusion, pour le DRH c'est un baromètre encourageant, par la bonne participation ; il a mis en avant des sujets importants à travailler.

Point 6 : bilan des évaluations des risques (fiche 2, annexe 1 de l'INS-24-T-112), retour d'analyse des patrouilles PSC dans l'ATE Bouches du Rhône/Vaucluse

Les représentants du personnel remarquent que certains collègues ne comprennent pas la cartographie des risques. Ils souhaitent que les directeurs d'agence fassent la communication nécessaire sur cette cartographie, pour la sécurité des personnels.

Le DRH indique que c'est une problématique territoriale. Il y aura un retour global sur la mise en œuvre de l'INS lors du CSA central prochain.

Point 7. Point de situation à date sur le projet de réorganisation du site de Nancy (rue Girardet) – information

Objectif des travaux : accueillir à horizon de l'été 2028 toutes les équipes situées à Nancy y compris celles du CNF basées à Villers-lès-Nancy.

Pendant les travaux, les agents de la rue Girardet seront transférés sur Villers d'ici le 3ème trimestre 2026, et réaménagement au 4ème trimestre 2028.

Le SNUPFEN relaie l'information sur la visite de site qui a eu lieu en septembre, les personnels font remonter une inquiétude sur le déménagement, modification des déplacements, problème du parking et des locaux de Brabois (notamment thermiques). Problème d'installation et des bureaux partagés, changement des habitudes de travail.

Un accompagnement au changement, durant la période de transition, en associant les instances et les personnels et ainsi mettre en place un groupe de travail. Une assistante de service social stagiaire est dédiée sur ce sujet pour accompagner les personnels.

Une demande a été faite en FSSSCT DT Grand-Est de créer une commission dédiée droit privé/public, DT et DG pour faire un suivi de l'ensemble de ces travaux, jusqu'au retour des personnels sur Girardet.

Point 8 : réunion des secrétaires de FSSSCT du 26 mars 2025 – compte rendu.

Le CR va être envoyé rapidement.

A la suite de cette réunion, l'engagement inscrit dans le Papripact de réaliser un séminaire des acteurs de la SST est en cours d'organisation. Il pourrait avoir lieu lors de la journée mondiale de la SST 28 avril 2026.

Point 9 : Délégation de la visite de terrain Nîmes 25 septembre 2025

La visite aura lieu sur une base APFM.

Les membres de la délégation remercient Sébastien Bataille RSST local pour avoir porté une partie importante de l'organisation, pour constituer un panel de personnes à rencontrer sur la thématique DFCI.

Point 10 : les insectes vecteurs de maladies « courantes » dans les DOM et exotiques en hexagone (information)

Ce document est un point de situation, et projections sur la métropole.

Les cas de présence sporadique de ces maladies tropicales sont généralement dans les zones très urbanisées, donc les personnels en forêt sont moins concernés. A ce stade aucun cas déclaré par un personnel en métropole.

SNUPFEN : sur l'usage des produits pharmaceutiques, répulsifs, il faudrait mentionner les recommandations d'utilisation en fonction des cas ou des personnels.

Ces données seront retravaillées avec les territoires.

Fin de la séance à 17h45.

Vos représentants en FSSSCT centrale,

<i>Philippe CANAL</i>	<i>Patrice MARTIN</i>
<i>Anne LABOURÉ</i>	<i>Laurent BRUNNER</i>
<i>Jean-Philippe HAEUSSLER</i>	<i>Arnaud KOWALCZYK</i>
<i>Benjamin MARIOTON</i>	<i>Véronique VINOT</i>
<i>Emmanuel GIGON</i>	<i>Corinne PAUTONNIER</i>

La santé ne se négocie pas !