



Syndicat de l'Environnement,
la Forêt et l'Agriculture

Flash spécial ONF

Les risques psycho-sociaux

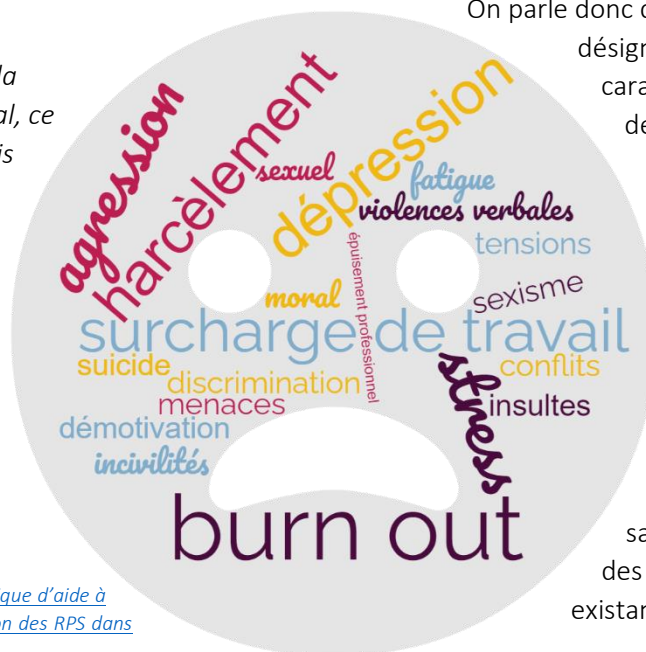
Définition, détection, prévention

Analyse et revendications d'EFA-CGC

Définition des RPS :

« Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Source : DGAFP, 2014. [Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique](#). 84 pages.



On parle donc de risque psychosocial pour désigner des situations de travail caractérisées par une organisation, des pratiques relationnelles, des conditions d'emploi potentiellement pathogènes pour les travailleurs.

Pour EFA-CGC, l'enjeu n'est pas de savoir quelle est la part qui revient à la vie personnelle ou à l'individu. Il est de prendre conscience des conséquences possibles sur la santé physique, mentale, sociale des configurations professionnelles existantes ou projetées.

Voir aussi : Fiche INRS [Risques psychosociaux \(RPS\) : ce qu'il faut retenir](#)

Les constats à l'ONF

En 2012, un [audit socio-organisationnel](#) mettait en évidence un niveau particulièrement élevé de souffrance au travail, par rapport à un panel de référence. Les conclusions pointaient du doigt plusieurs facteurs de cette souffrance : **les réorganisations incessantes, l'augmentation de la charge de travail liée aux réductions d'effectifs, un manque de confiance envers la direction de l'ONF, et des conflits de valeur**, ressentis par beaucoup de collègues, par l'expression d'un sentiment de devoir défendre la forêt contre des décisions arbitraires aberrantes.

Dix ans après, nous constatons toujours :

☹️ **Des réorganisations incessantes !** Elles se sont poursuivies sans discontinuer : fin des directions forêt, fusion de DT, fusions d'ATE, fusions d'UT, modification d'organisation des services fonctionnels, suppressions de postes...

☹️ **Des charges de travail extrêmement élevées !** A tous les niveaux, les suppressions de postes ont continué, sans diminution des missions, et très mécaniquement les charges de travail ont aussi continué à augmenter. *Comment en faire encore plus avec toujours moins ?*

☹️ **Une perte de confiance envers la direction !** Deux directeurs généraux nocifs et incompétents se sont succédés à la tête de l'ONF. Les directeurs d'agence semblent dénués de moyens d'action, et n'ont d'autre marge de manœuvre que de choisir le service où le prochain poste sera supprimé...



☹️ **Des conflits de valeurs !** Aux tensions existantes, se sont ajoutés **les premiers effets visibles des changements climatiques sur les forêts**, entraînant des conflits (ou discordances) entre l'urgence de la mise en place du plan de relance et la vision à long terme de la gestion forestière. Conflit également entre les décisions à prendre immédiatement et la nécessité d'une réflexion posée et argumentée dans un contexte changeant.



☹️ **Un contexte sociétal plus tendu !** A tout cela s'ajoute le dialogue forêt-société de plus en plus compliqué, et les agressions de forestiers qui se multiplient. Il ne se passe pas une semaine sans que vos représentants n'aient vent d'une nouvelle situation grave voire dramatique.

☹️ **Des RPS en augmentation !** Les effets secondaires de la crise du Covid, des multiples confinements et des barrières sociales vécues pendant 2 ans, ont encore aggravé certaines situations fragiles. Les périodes de télétravail plus ou moins bien vécues ont pu isoler certains collègues. L'état psychique des personnels est alarmant, surtout dans certaines situations comme celles déjà relevées comme au Siège.

Voir aussi : [télétravail et risques psychosociaux : quels effets sur les salariés ?](#)

Comment agir contre les RPS ?

Quels sont les moyens à votre disposition pour lutter et prévenir les risques psycho-sociaux ?

Victime ou témoin d'une situation anormale : alertez !

Prévenez sans attendre les personnes en capacité d'agir : la hiérarchie, le technicien SST, le service RH, l'assistant(e) de service social, les représentants du personnel...

Trop souvent, si aucune alerte n'est faite, des situations s'enlèvent, s'étalent dans le temps et finissent par dégénérer et devenir malheureusement insolubles. **Personne ne vous reprochera d'avoir lancé une alerte.**

Pensez à contacter les représentants syndicaux (EFA-CGC ou autre) : ils pourront vous guider et transmettre l'alerte au titre de leur mandat de représentant du personnel.



Si vous êtes victime :

- **Faites une déclaration d'accident sans attendre** : les accidents du travail ou de service ne sont pas toujours des accidents physiques. Le harcèlement moral est par exemple également un motif. De plus en plus souvent, des accidents sont reconnus à la suite de traumatismes psychiques.
- **Consultez votre médecin traitant ET le médecin du travail** (ou médecin de prévention). Votre médecin traitant pourra vous accompagner et si nécessaire prescrire un arrêt de travail ; le médecin de prévention pourra quant à lui proposer à la direction des mesures en lien avec votre situation professionnelle.
- **En cas d'agression, de conflit, de harcèlement** : vous pouvez également demander la protection fonctionnelle de l'ONF. La direction devra nécessairement analyser la situation.

Voir aussi : [la fiche EFA-CGC Harcèlement moral, accident du travail et protection fonctionnelle](#)



Les revendications d'EFA-CGC

😊 Un nouvel audit socio-organisationnel

EFA-CGC demande le renouvellement de l'audit socio-organisationnel, pour disposer un état des lieux comparable à celui de 2012 et mesurer l'évolution de la santé psychique des personnels sur 10 ans. Cet audit pourrait servir de point de départ pour **la feuille de route du prochain DG**.

😊 De nouvelles pratiques managériales

Promouvoir un management bienveillant et à l'écoute, avec, par exemple, la mise en place de formations spécifiques des managers (bases de la psychologie humaine, communication non violente, écoute active...) et avec des possibilités d'action et de décision. Cela passe par **une réelle remise en question des managers à tous les niveaux** de direction et leur capacité à entendre la souffrance des personnels.

😊 L'adéquation des missions avec les effectifs

Une charge de travail adaptée, des priorités clairement identifiées, concertées et notifiées : **ce n'est pas un rêve, c'est un besoin légitime pour tous les travailleurs**. L'effet ciseau entre les suppressions de postes et l'augmentation de la charge de travail a fini de hacher menu l'ambiance de travail. Il est plus que temps de faire baisser la pression, notamment sur les encadrants de niveau intermédiaire qui sont à bout de souffle !

Voir aussi : [**Surcharge de travail, hyperconnexion, RPS : les cadres en première ligne**](#)

😊 Un accord sur les RPS avec un plan d'action suivi

EFA-CGC exige **une véritable politique de prévention des RPS** avec un plan d'action pluriannuel suivi et calibré. C'est une revendication constante d'EFA-CGC depuis plusieurs années, et nous sommes toujours dans l'attente d'un plan d'action concret pour mettre en œuvre à l'ONF [l'accord-cadre sur les RPS dans la fonction publique](#).

😊 Reconnaissance facilitée du burn-out comme maladie professionnelle

EFA-CGC demande la reconnaissance par l'employeur, de manière transparente et bienveillante, de **l'imputabilité des conditions de travail/service pour les cas d'épuisement professionnel** (burn-out) qui se multiplient. Trop souvent les personnels au bout du rouleau ne déclarent qu'une maladie ordinaire (ce qui ne les couvre pas d'un point de vue financier après 90 jours d'arrêt) ou doivent se battre en commission médicale pour obtenir la reconnaissance de maladie professionnelle, même avec des expertises favorables.

EFA-CGC à vos côtés !

Tous [nos représentants des salariés](#) ou [ceux des fonctionnaires et contractuels](#), au niveau national [ou bien dans les territoires](#), sont à votre écoute. N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin (alerte) ou nous communiquer vos idées ou vos revendications, cela nous permet d'enrichir nos actions !

Prenez soin de vous et maintenez un œil bienveillant sur vos collègues.



EFA-CGC à vos côtés pour défendre vos intérêts collectifs et individuels.

Retrouvez-nous sur : www.efa-cgc.net

