

## Suivi de l'enquête psychosociale

### Formation spécialisée du CSA ministériel du 16 décembre 2025

Màj : 25.11.2025

#### 1. Lancement et réalisation d'une enquête psychosociale au sein de l'OFB

À la suite de la création de l'Office français de la biodiversité (OFB) en 2020, issu de la fusion de plusieurs établissements publics (ONCFS et AFB, elle-même issue de la fusion de plusieurs établissements publics), une enquête psychosociale a été décidée par le **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**.

Cette enquête, menée par un **cabinet d'experts agréé indépendant**, visait à dresser un **diagnostic concernant les conditions de travail et les risques psychosociaux (RPS)** au sein d'un établissement en pleine structuration.

A la demande des organisations syndicales, l'OFB a en effet lancé au printemps 2021 une expertise externe concernant les risques psychosociaux, en recourant à un cabinet d'experts indépendant agréé, au titre de l'article 55 du décret CHCST de 1982.

Nous avons réalisé un cahier des charges, échangé avec le CHSCT, puis sélectionné le cabinet Eléas avec les organisations syndicales. Nous avons ensuite mis en place un **comité de suivi paritaire (administration/OS) qui s'est réuni 4 fois** : 24 juin, 27 août, 15 octobre et 2 décembre 2021.

Lors du CHSCT du 16 décembre 2021, le cabinet d'experts agréé mandaté pour la réalisation d'une enquête psychosociale, a présenté aux membres du Comité son diagnostic sur les conditions de travail et les risques psychosociaux dans notre établissement.

Le diagnostic a mis en lumière les **points forts** suivants :

- un soutien entre collègues de travail jugé excellent ;
- un soutien relationnel et/ou opérationnel estimé de bon niveau ;
- un degré d'autonomie au travail jugé positivement.

Par ailleurs, les **points de vigilance** suivants ont été relevés :

- des exigences au travail (quantité de travail et charge mentale) ressenties comme très importantes ;
- un sentiment de manque de reconnaissance statutaire et indemnitaire ;
- une dégradation du sens au travail ressentie par plus de la moitié des agents.

## **2. Elaboration du Plan pluriannuel de prévention issu de l'enquête psychosociale**

Sur la base de ces constats, un **plan pluriannuel de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT)** a été adopté lors du **CT/CHSCT du 5 juillet 2022**, conformément au **contrat d'objectifs et de performance (COP) 2021-2025** signé avec les ministères de tutelle.

→ Voir synthèse Eléas en **annexe n°1**

Pour établir ce plan, un **Comité de suivi (COSUI) composé de représentants du personnel et de l'administration a été mis en place**. Un travail et un dialogue très nourris, à travers notamment **cinq réunions du COSUI de février à juin 2022**, a permis de présenter un projet **de plan d'action à la réunion conjointe du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 5 juillet 2022**.

→ Voir plan d'action en **annexe n°2**

La genèse des actions retenues pour ce plan provient pour l'essentiel de propositions communes d'une plate-forme pluri-syndicale à l'initiative des organisations syndicales.

Il convient par ailleurs de noter que ce plan interne ne peut intervenir sur des éléments que ne maîtrise pas l'établissement, car relevant de compétences ministérielles (comme par exemple, le plafond d'emplois, l'évolution des statuts ou des grilles de rémunération, etc.), mais que la direction reste mobilisée sur ces différents enjeux auprès de ses tutelles.

De plus, il a été convenu que ce plan de prévention, composé d'un nombre resserré d'actions prioritaires dont la mise en œuvre pouvait démarrer rapidement, ne prétendait pas résoudre l'intégralité des points de vigilance identifiés par l'enquête, et qu'il se déploierait en complément des autres chantiers mis en œuvre parallèlement par l'établissement.

Enfin, ce plan pluriannuel a fait l'objet d'un suivi étroit dans le cadre de sa mise en œuvre opérationnelle : le Comité de suivi mis en place a ainsi poursuivi ses travaux pour mesurer la réalisation du plan.

La dernière réunion en date du comité de suivi a eu lieu le 3 octobre 2025 et a permis de mesurer l'avancée du plan, dont la plupart des actions seront réalisées à l'issue d'ici la fin de l'année (plus de 90% de taux de réalisation selon l'indicateur du COP).

### **3. Axes du plan d'action et réalisations**

Le **plan d'action** issu de l'**EPS** (juillet 2022) comporte cinq axes opérationnels :

→ **Action 1 : Renforcer les moyens dédiés à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de la qualité de vie au travail**

**Objectif** : consolider le réseau santé et sécurité au travail et développer une véritable politique de prévention.

**Cette action a été pleinement réalisée par la structuration et la professionnalisation du réseau de prévention, avec la mise en œuvre d'un DUERP consolidé, la recherche continue d'un maillage territorial permettant de couvrir les besoins, le pilotage du renforcement de la prévention des risques professionnels, plus que doublement du temps d'intervention des psychologues du travail et la mise en place de dispositifs de signalements et de prévention des discriminations, du harcèlement et des RPS.**

#### **Eléments de contenu et examen des actions réalisées**

- « Restructuration du **réseau de prévention** qui fera l'objet d'un examen en CHSCT, en créant un réseau composé d'assistants de prévention et de conseillers de prévention, tous dotés d'une lettre de cadrage à horizon 2023 »
  - Un nouveau conseiller de prévention national (CPN), rattaché à la DRH, a été recruté au 1er juillet 2023 pour animer le réseau.
  - La note de service concernant la nouvelle organisation des conseillers de prévention (CP) et des assistants de prévention (AP) a été présentée pour avis à la formation spécialisée du CSA le 6 juillet et signée le 10 juillet par le Directeur Général.
  - Renouvellement de 28 conseillers de prévention (CP) et désignation de plus de 90 assistants de prévention (AP) dotés de lettres de cadrage et formés (formations initiales et continues déployées depuis fin 2021/2022 puis renouvelées par le conseiller de prévention national en 2024/2025. De nouvelles sessions sont organisées pour les nouveaux CP/AP) ;
  - Organisation de 2 séminaires des CP par an, en présentiel ;
  - Mise en place de réunions mensuelles des CP, via la visio ;
  - Echanges réguliers avec les conseillers de prévention, notamment, concernant leurs missions quotidiennes (cf. lettres de cadrage type des CP/AP) avec le CPN et le service en charge de la qualité de vie au travail (QVT) ;
  - Participation de la DRH (service QVT et CPN) aux réunions régionales (en priorité, en présentiel) ;
  - Organisation de réunion mensuelle entre l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST), le service qualité de vie au travail (QVT) et le CPN.
- « Objectif d'avoir **deux psychologues du travail dédiés, avec un passage de 4 jours en 2020 à 20 jours en 2023 du temps mensuel d'intervention en psychologue du travail dédié à l'OFB**, et la mise

en place d'une communication ciblée permettant aux personnels de mieux connaître l'ensemble des ressources à leur disposition »

- Renouvellement du marché de la psychologue du travail et de l'assistante sociale en juin 2023 ;
  - Cahier des charges modifié pour passer de 4 à 14 jours prenant en compte l'augmentation des interventions et déplacements de la psychologue du travail ; renforcement du temps de présence de la psychologue du travail (correspondant à un mi-temps) ;
  - En complément, adhésion au marché ministériel Pros-Consulte, ce qui permet de disposer de jours complémentaires, au-delà de la cible de 20 jours/ an (sans limitation) et de disposer de psychologues supplémentaires ;
  - Echanges réguliers entre la psychologue du travail, l'assistante sociale et le service QVT, dans le respect de la confidentialité la plus stricte ;
  - Communication et interventions régulières de la psychologue du travail et de l'assistante sociale, lors de séminaires régionaux, mais également dans les directions et services de l'établissement (mise à disposition, échanges collectifs, individuels, gestion de conflit) ;
  - Mise en place d'alertes spécifiques via la fiche de déplacement et mails, dans le respect de la confidentialité.
- « **Recours au prestataire spécialisé du ministère pour le recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.** »
    - L'OFB a adhéré au dispositif ministériel ;
    - Un premier prestataire, Allodiscrim, a été retenu et le dispositif a été mis en place le 22 février 2023 avec un message d'information à tous les agents ;
    - Suite au changement de prestataire avec la notification du nouveau marché en début d'année 2024 par la DRH du ministère chargé de l'Environnement à la société NH Concept RSE, le dispositif s'est poursuivi et une information a été effectuée auprès des agents.
  - « **Recours au réseau des assistants sociaux du ministère** (au niveau des DREAL), en complément de l'assistante sociale dédiée à l'OFB. »
    - Les conditions de mise à disposition de la prestation via le ministère chargé de l'Environnement se sont finalement avérées ne pas permettre de répondre aux besoins de l'établissement. Aussi, cette action n'a pas été poursuite.
    - Le marché d'assistance sociale de l'OFB a été renouvelé, et à cette occasion, l'offre a été adaptée pour répondre aux enjeux.
  - « **Objectif de recherche d'un médecin du travail chargé de la prévention médicale à l'OFB**, conformément aux dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 concernant la médecine de prévention au sein des établissements publics, notamment à l'aune des possibilités prévues à l'article 11 du décret précité et des actions prospectives qui seront menées »

- Historiquement et en application de l'article susvisé, l'OFB a confié les missions du service de médecine de prévention par convention avec la caisse centrale de la mutualité sociale agricole (convention cadre puis conventions par département). En cas de défaut de service de médecine de prévention de la MSA localement, des conventions sont conclues avec des services de santé au travail ou des médecins agréés, avec l'appui du service QVT ;
- Une carte de France présentant les taux de couverture est mise à jour régulièrement et communiquée aux représentants des personnels. En septembre 2025, 95% des départements étaient couverts.
- « **Mise en place d'un outil de suivi des conventions de médecine du travail** conclues au niveau local et des visites médicales réalisées »
  - La cartographie précitée est mise à jour régulièrement afin de suivre l'état d'avancement des conventionnements ;
  - La base de données permettant le suivi des visites médicales est déployée et alimentée par les services administratifs des directions nationales et régionales en vue de déposer l'ensemble des fiches médicales (hors expertises, suivies directement par le service QVT).
- « **Sensibiliser les agents à la santé mentale** et proposer des **formations aux premiers secours** en santé mentale pour certains publics (notamment pour les conseillers de prévention). »
  - Déploiement des formations, à compter du premier semestre 2026 ;
  - Autres : mise en place de formations de sensibilisation au risque suicidaire (fin 2025, puis renouvellement au premier semestre 2026) à destination des cellules de veille nationales et régionales (les cellules de veille sont un dispositif spécifique à l'OFB ; elles visent à détecter des situations de RPS, ou des situations pouvant potentiellement y conduire, et à les prendre en charge au niveau des directeurs nationaux ou régionaux, avec l'appui des conseillers de prévention) ;
  - Ces actions s'ajoutent aux autres formations délivrées en matière de prévention des risques professionnels et psychosociaux depuis la création de l'OFB.
- « Attention particulière relative aux **effectifs dédiés à la santé et la sécurité au travail au sein de la direction des ressources humaines**, en fonction des moyens qui seront arbitrés par le Gouvernement pour les prochaines années »
  - Maintien d'un niveau d'effectifs suffisant à la DRH quant au volet santé sécurité au travail et QVT ;
  - De nombreuses interventions de la DRH (service QVT et CPN) et des prestataires (psychologue et assistante sociale) et la professionnalisation du réseau de prévention permettent de diffuser une culture de la prévention et de renforcer les ressources dédiées à la Santé et à la sécurité au travail à tous les niveaux.

## → Action 2 : Alléger la charge de travail au quotidien par un processus participatif sur la priorisation et les modes de travail

**Objectif :** mieux réguler la charge de travail, renforcer le sens et la cohérence entre missions, priorités et activités individuelles.

Suite à l'arrivée du nouveau directeur général en juillet 2023, il a été décidé de lancer un chantier relatif à la « raison d'être » de l'établissement, en amont de la réalisation du chantier sur la charge de travail, initialement prévu dans le cadre du plan d'action issu de l'enquête psychosociale, afin de répondre aux besoins largement exprimés en interne d'attente de sens et d'une meilleure compréhension des missions de l'établissement, d'apporter des clarifications sur la singularité de l'établissement, et de mettre en œuvre les engagements de « culture commune » inscrits dans le COP.

Le chantier raison d'être ayant abouti à un document de très grande qualité après une concertation approfondie avec l'ensemble des agents de l'établissement, diffusé le 27 mai 2025, le chantier « charge de travail » a pu débuter, en s'appuyant notamment sur une méthodologie préconisée par l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

Une première phase d'expérimentation a lieu à l'automne 2025, avant un déploiement plus large en 2026.

Les résultats attendus sont de :

- Renforcer les capacités et les compétences en matière de régulation et de priorisation, au sein des services et en interservices.
- Fluidifier le travail en identifiant les leviers et les actions à réaliser pour chaque niveau et chaque situation facteur de charge établi comme prioritaire à résoudre.
- Faire évoluer les méthodes, modalités de travail, les cultures et les habitudes.
- Intégrer la régulation de la charge de travail dans les pratiques de management et de pilotage des activités.

### Eléments de contenu et examen des actions réalisées

Méthode initialement envisagée (2022-2023) :

- Croisement d'une démarche **ascendante** (agents) et **descendante** (encadrants).
- Ateliers dans les services pour identifier les tâches prioritaires et secondaires, sur la base du COP.
- Utilisation de la méthode **QQOQCCP** (Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi).

Le projet initial a suscité des réserves syndicales quant à la méthodologie proposée. En 2023, son déploiement a été suspendu afin de mener, dans un premier temps, des réflexions concernant la **raison d'être** de l'établissement ; projet finalisé en mai 2025, avec notamment la fiche d'identité de l'établissement.

## **Méthode retenue (2025-2026) :**

Un groupe de travail avec les représentants du personnel a alors pu se réunir le 25 juin 2025 afin de rechercher un accord sur le cadre méthodologique présenté sur le projet charge de travail, basé sur une méthodologie de l'ANACT de régulation de la charge de travail.

Les représentants du personnel ont été invités à suivre une formation à la méthode ANACT d'une part via l'intervention d'un formateur de l'ANACT (le 3 septembre 2025) d'autre part via les pilotes du projet (formation interne OFB le 12 septembre 2025).

Le projet « charge de travail » se déroule désormais en 2 phases : 1 phase d'expérimentation de septembre à décembre 2025 et une phase de déploiement en 2026.

Un groupe de travail a été constitué spécialement pour apporter des propositions à la mise en œuvre du projet. Un sondage sur la charge de travail a été adressé à tous les agents afin de nourrir la démarche.

<b>Calendrier Expérimentation Action 2</b>	
Septembre - Décembre 2025	
29 Sept : GT avec OS Méthodologie + sondage	14 Oct : CSA Présentation projet
15 Oct - 5 Nov Sondage tous agents	Oct-Nov Ateliers volontaires
Décembre Analyse retex	19 Déc : GT final Prépa 2026

Cette action fait l'objet d'un suivi en continu, au sein du groupe de travail et en CSA.

NB : par ailleurs, depuis la campagne 2023, l'instruction sur les entretiens professionnels intègre un paragraphe concernant la charge de travail et la prévention des risques psychosociaux :

« L'entretien professionnel, à travers le bilan de l'année écoulée mais aussi à l'occasion de la programmation des objectifs est l'occasion d'échanger sur la charge de travail et la priorisation des actions conformément au Plan pluriannuel de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie au travail. »

## **→ Action 3 : Rassembler les agents lors des séminaires en présentiel**

**Objectif :** développer l'esprit d'appartenance à travers des temps collectifs et des échanges entre directions.

**Cette action a été pleinement mise en œuvre :**

- Organisation de séminaires inter-directions et transversaux dès 2021 ;

- Préparation d'une deuxième génération de séminaires (à partir de 2023), ouverte aux agents d'autres directions afin de favoriser le "brassage" et la connaissance mutuelle ;
- Appui méthodologique par la Direction de l'évaluation et des transformations (DET) (aujourd'hui, Inspection générale)

#### → Action 4 : Organiser des "Vis ma vie"

**Objectif :** renforcer la connaissance des métiers et la reconnaissance mutuelle.

**En s'inscrivant dans le cadre méthodologique élaboré au niveau national, cette action a été mise en œuvre localement sur la base du volontariat des services et des agents.**

**Dispositif :**

- Démarche volontaire, cadrée et homogène entre services ;
- Identification des postes ouverts à l'accueil d'agents d'autres directions via un outil commun ;
- Complémentarité avec la formation "Kifékoi à l'OFB" (e-learning sur les missions et l'organisation de l'établissement).

#### → Action 5 : Etablir au niveau de l'établissement un calendrier des chantiers à prioriser, qui ont un impact sur l'organisation, le fonctionnement et les conditions de travail des agents

**Objectif :** Répondre à la problématique de la charge de travail, en ajustant objectifs, calendriers et moyens et en donnant de la visibilité sur les priorités.

**Cette action est mise en œuvre, de manière opérationnelle :**

- Élaboration d'un agenda pluriannuel des grands chantiers, hiérarchisés selon leur impact sur les conditions de travail.
- La liste des chantiers est présentée chaque année en CSA ainsi que le bilan des chantiers réalisés et de ceux restant à faire.

\* \* \*

Au total, la démarche présentée, en très étroite concertation avec les organisations syndicales, depuis le lancement de l'enquête psychosociale, jusqu'à la large réalisation du plan d'action qui en est issu à fin 2025 a permis de mettre en place une politique très ambitieuse de prévention des risques professionnels et de santé et de sécurité au travail, avec notamment aussi un DUERP très détaillé et salué par l'ensemble de la communauté.

→ Annexe n°3

Liste des fiches réflexe présentées en FS CSA et publiées sur le site intranet de l'établissement :

Le télétravail	▼
Covid 19	▼
Les Risques Psychosociaux (RPS)	▼
Chaleur intense	▼
Comment accompagner le retour des agents en présentiel	▼
Comment accompagner le manager en cas de suicide sur le lieu de travail ou hors site de travail	▼
Maladies vectorielles à tiques	▼
Violences et agissements sexistes et sexuels au travail	▼
Protection fonctionnelle	▼
Préparer et conduire une réunion	▼
Accident grave	▼
Addictions	▼
Produits chimiques	▼
Suivi médical des agents	▼
Droit de retrait et danger grave et imminent	▼
DUERP & PAPRIPACT	▼
Droit à la déconnexion	▼