

Mme la Directrice des ressources humaines,

Ce mardi 7/07 à 13h41, nous avons appelé par mail les collègues du Grand Est à vous poser leurs questions ou vous faire part de leurs réactions.

Voici l'essentiel des réponses reçues jusqu'au lendemain soir, de manière anonyme comme nous nous y étions engagés dans notre appel à contributions.

Un petit échantillon de la réalité actuellement vécue dans le Grand Est...

Les représentants du Snuptfen-Solidaires Grand Est

---

Bonjour

Je suis TFT a ARC EN BARROIS ; haute marne :

On nous parle de suspension de réforme , de prendre le temps, de consultation...MAIS ...

Notre DA restructure l'agence 52, qu'en est-il ? A-t-il une feuille de route dans ce sens ?

Nous sommes dans le parc national des forêts et on ne connait rien de notre avenir professionnel ; qu'en est-il ?

Quelle considération du mal être des personnels dans leur quotidien ?

Quelle prise en compte des changements de tous ordres, tant climatiques que sociétales, dans la politique de l'ONF ?

Personnellement, je suis en souffrance dans mon travail.

Nos responsables sont irresponsables à mon sens, quand ce n'est pas incompetents.

Le responsable MOB de l'agence quitte le navire à la fin de l'été... quelle implication !!!

Le DA rentre dans son département tous les jours où il est maire d'une commune, quelle implication !!!!

Le chef du service forêt est parti, remplacé par un RUT en poste en 52 ultérieurement. Comment pourrait-il travailler sereinement avec ses anciens collègues, amis ou détracteurs?

Enfin, que dois-je dire à mes enfants quand j'ai la joie de les voir sur la beauté du métier que j'aimais ?

Que dois-je penser de cette fuite vers un avenir où on met sous cloche 3000 ha pour pouvoir faire n'importe quoi à côté ?

Que dois-je dire à mon père retraité de l'ONF quant aux aspirations de ce monde de fou ?

Que va devenir mon métier demain ?

---

Bonjour,

Suite à votre mail, une question :

Comment seront organisés les postes et contrats de travaux pour les personnels de droit privé dans les services travaux, puisqu'ils ont des activités qui bénéficient aux agences territoriales et aux activités concurrentielles de l'agence travaux.

- 1 contrat dans chacune des structures ?
- Ou rattaché à la structure 1 et la structure 2 rachète une partie des prestations du collaborateur

Merci à vous pour la transmission,

Cordialement,

Bonjour,

Ci-dessous un premier mail adressé au département juridique de l'ONF suite au déménagement de mon bureau de Verdun en mon absence, pour lequel je n'ai pas reçu la moindre réponse. Ce mail contenait le courrier adressé à la DRH par le SNU et dressant la liste non exhaustive des « brimades » subies depuis des années.

Peut-être peut-on interpeler la DRH sur ces méthodes ?

Merci d'avance

Et voici le mail de relance, qui n'a pas plus été suivi d'effet.

A votre disposition si besoin d'éléments complémentaires.

---

Les transformations de fiche de poste spécialisation d'aménagiste qui sont aussi TFT...

Baisse des ETP seuil en dessous des quotas de DT ...

---

Bonjour,

La réduction des effectifs, mise en œuvre par les postes vacants non pourvus, ne nous permet plus d'assurer notre travail dans des conditions satisfaisantes de santé et de sécurité, le savez-vous ?

Par là même, nous ne sommes plus en mesure d'assurer nos missions auprès des collectivités propriétaires, qui faute d'être en capacité de présenter des documents de gestion durable en cours de validité n'ont plus accès aux subventions et à l'adhésion PEFC.

En Meurthe-et-Moselle, en sus du programme initial, 143 aménagements forestiers pour une surface totale de 36 647 ha, sur un total de 569 et 110 893 ha, sont rendus obsolètes par les crises sanitaires, quels sont les moyens mis à notre disposition pour faire face ?

---

Mme la DRH,

Une question toute simple :

Dans le projet stratégique, pourquoi réclamer quelques millions par çà-par là tout en s'interdisant d'emblée de chiffrer des besoins en personnels ?

---

Bonjour,

ci-dessous une liste non exhaustive des questions que peut se poser un TFT au quotidien :

- Quid du décret NAS après le 31/12/2020 ?

- Dernière dotation habillement en 2017 ... ça commence à faire long...quand aurons-nous de nouveau un vestiaire digne de ce nom ? prenez exemple sur l'OFB !!! et avec les galons qui vont bien évidemment
- A quand une stabilisation (voire augmentation) des effectifs, promise depuis le COP ? Et surtout des personnels assermentés pour freiner l'augmentation des incivilités en forêt (circulation, dégradation, feu, déchets etc...). On veut de la stabilité !!! fin des suppressions de postes et des réorganisations !!!
- Ne serait-il pas possible d'inclure l'ATDO dans le régime forestier ? pour permettre une certaine souplesse dans le travail du TFT au quotidien avec l'encadrement des ETF
- Quand aurons-nous des outils informatiques intuitifs et facile d'utilisation ? TECK et Prodbois sont créés par des informaticiens pour des informaticiens...pas pour des forestiers
- Quand prendrons-nous enfin la mesure des changements climatiques ? en augmentant les rotations à 8ans minimum (et pas 6ans !!!) revoir également les seuils de surface terrière pour maintenir de l'ombrage et de l'humidité au sol !!!

Cordialement

---

Bonjour camarades,

- arrêt des suppressions de postes de terrain : triage et UT
- arrêt de l'embauche de contractuel(le)s sur des postes à compétence Juridique : police de la Forêt et de l'Environnement, par recrutement de fonctionnaires, garantissant l'indépendance de leurs fonctions et missions
- arrêt des spécialisations sur les postes techniques, qui nécessitent des forestiers généralistes (comme en médecine)
- retour à des formations initiales complètes pour une prise en compte de la diversité et de la complexité de nos missions dans tous ses aspects
- retrouver ainsi le sens véritable de notre travail, au **service public** de la forêt et de la société
- en conséquence, arrêt du processus de filialisation, qui n'est que le sciage de l'avant-dernière branche sur laquelle repose les lambeaux de la *maison* ONF (et non le groupe)
- arrêt d'une forme de condescendance, voire carrément de mépris, face aux revendications des forestiers portées haut depuis le PPO, illustrée par l'actuelle **farce** de la consultation du personnel (à quel coût!)
- consultation urgente de nos dirigeants chez les spécialistes de la surdité et de l'aveuglement
- etc, etc.....

Hardis

---

Bonjour,

Merci pour l'initiative. Voici ma contribution !

Comment la DRH assume la responsabilité que notre EPIC embauche des salariés (TFTMADRUT) qui font le même métier que les fonctionnaires, sans en avoir le salaire ?

Les déséquilibres qui existent (remboursement différent pour les repas entre autre, prise de CAN obligatoire pendant le confinement, pas de pouvoir de police...) rendent le climat intra-UT compliqué.

Personnellement, étant fonctionnaire, je ne suis en rien responsable de cette situation mais j'ai réellement honte de travailler dans cet établissement (ou plutôt pour notre direction, travailler à l'ONF reste pour le

moment une grande fierté). Nos directions (DA, DT et DG) ne prennent pas en considération cette gestion d'équipe qui va s'avérer de plus en plus compliquée, pour les RUT et les TFT. Notre UT est maintenant à moitié contractuelle, et ce déséquilibre voulu par notre hiérarchie (ou en tous cas pas remis en cause) est problématique, notamment d'un point de vue éthique pour l'établissement PUBLIC.....

Je n'attends pas de réponse d'un quelconque responsable qui n'assumera pas ses « responsabilités ». Je crois qu'ils sont devenus extrêmement rares à l'ONF, bien que beaucoup en portent le nom !

Cordialement,

---

Bonjour,

Question pour la DRH :

« Madame, ne pensez – vous pas qu'il faille stopper la vente des MF ?

En effet , ces dernières font partie intégrante des forêts à gérer , et permettent de par notre présence de mieux surveiller les risques incendie, dépôts sauvages et surveillance générale.

Cdt

---

Mme la DRH,

Comptez-vous rouvrir le centre de formation à Velaine, ou continuer à louer d'autres locaux au prix fort pour une offre de formation dérisoire, ou abandonner carrément la formation continue ?

Un forestier désemparé

---

Bonjour à tous,

Quelle est la position de l'ONF quant au recrutement en détachement .

Ex :Demande de mobilité de la part d'un fonctionnaire venant de la fonction publique hospitalière (Infirmier) mais disposant d'un BTS « Gestion forestière » sur un poste de TFT.

Merci

---

Ce dévoiement des outils d'une démocratie citoyenne naissante me rend malade

Soit l'ONF franchit le pas et s'engage dans une vraie consultation nationale de ses personnels, soit on continue comme avant à faire de la communication.

J'ai l'impression que l'on se lance dans une course à démagogie consultative qui ne fait pas de choix entre ces deux systèmes

Direction comme syndicats, nous tous, ont à faire une révolution de nos pratiques pour ne tomber Ni dans le tout individuel pour mieux se diviser ni dans le tout collectif corporatiste qui n'est plus représentatif ... et

surtout La vraie concertation ça serait la fin du rapport de force ... est-on prêt à ça ?  
Ce n'est pas une question à la DRH mais un fort ressentiment à transmettre

---

Mme Le Quellenec,

Quand allez-vous mettre fin à la gabegie financière du nouveau site de formation à Brabois, timidement appelé CNF.

Vous noterez que le deuxième F de l'ex-CNFF de l'ancien CNFF signifiant « forestière » a disparu au passage, tout comme les possibilités de restauration à moindre coût, d'hébergement à moindre coût et de 90% de l'offre de formation.

---

L'adaptation de la CCN a la future filiale et qui néanmoins doit rester commune à tous les personnels (filiale et maison mère) fait craindre à une opportunité de niveler le tout par le bas (Clause mobilité, salaires, etc)

---

Bonjour,

Mes questions reposent sur le fait que les mêmes emplois (TFT RUT) soient occupés par des contrats de droit public et de droit privé.

Missions de police :

TFT ou RUT non assermentés, qui ne peuvent pas travailler les week end : les tournées de police reposent sur les agents fonctionnaires, leur nombre et réduit.

Les RUT ne sont pas conscients des responsabilités et difficultés que représentent ces tournées, les équipes sont livrées à elles-mêmes.

Surveillance :

Légitimité des CDI à assumer le rôle de surveillance des coupes, d'utiliser un marteau forestier, constater 1 infraction... ?

Rémunération :

-est il normal qu'un RUT en CDI soit moins payé qu'un de ses TFT fonctionnaire?

-est-il normal que selon la situation le CDI n'ai pas le droit de se faire rembourser son repas contrairement à ses collègues fonctionnaires, ou soit plus remboursé qu'eux ?

-est il normal que les CDI ne se voient plus proposer de MF ?

Ces différences au sein des équipes ne peuvent que détériorer la cohésion du groupe

Merci

---

Bonjour,

Je vous remercie d'adresser (si possible) les questions suivantes à la DRH nationale :

- Les primes des personnels administratifs qui sont sur des postes classés ont été revalorisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. L'établissement a enfin reconnu le travail réalisé par ces personnes. Mais il faut aller encore plus loin. A quand le passage de ces personnels administratifs de catégorie C en B ?
- Si on compare le salaire d'un fonctionnaire et un CDI de droit privé exerçant les mêmes fonctions et ayant la même ancienneté, il s'avère que le salaire du CDI de droit privé est plus élevé. Pourquoi ?
- Le dossier des mobilités n'est plus traité en CAP. Les critères d'âge, d'ancienneté, de grade, etc. ne sont plus respectés. Il n'y a plus de transparence. Cela se fait à la tête du client. C'est tout simplement du copinage. Comment faire aujourd'hui pour obtenir un poste si on ne rentre pas dans les plans du DA ?
- L'évolution des fonctionnaires se fait toujours par concours interne ou examen professionnel ou liste d'aptitude mais chaque année, une minorité de fonctionnaires évoluent. D'autres échouent et se sentent frustrés. Serait-il possible d'augmenter drastiquement le nombre de promotions (surtout sur liste d'aptitude) chaque année ? En sachant aussi que l'organisation des concours représente un coût important pour l'établissement (location des salles, déplacement en VA, frais de repas, etc.)
- Il existe un répertoire des métiers qui liste les métiers existant à l'ONF. Certaines personnes ont des fiches de poste qui ne correspondent pas aux métiers stipulés dans le répertoire. Ces fiches de postes sont obsolètes et ne reflètent pas la réalité. Ces personnes en font plus et ne sont pas valorisées. Elles font des demandes de révision de classement de leur poste mais celles-ci n'aboutissent pas. Ce qui est dit lors des entretiens annuels est rarement appliqué et les fiches de poste ne sont pas mises à jour. A quand une vraie adéquation **métier/fiche de poste/classement/travail produit tous les jours** ?
- Le décret sur le télétravail dans la fonction publique indique qu'il est possible de télétravailler 3 jours ? Pourquoi, à l'ONF, ce n'est pas possible ? En sachant surtout que le télétravail durant le confinement, la plupart du temps, a fait le bonheur de tous !
- A quand la reconnaissance financière de l'établissement pour celles et ceux qui ont eu une lettre de mission en plus de leur travail au quotidien ?

Cordialement,

---

Bonjour à vous,

Pour ma part je lui poserais bien une question sur l'égalité homme femme et le remplacement des femmes durant le congé maternité et congé parental. Au passage on peut aborder les insultes d'un DA sur un agent par mail dont elle était destinataire et n'a pourtant pas réagi

---

Bonjour,

Voici venant du cœur :

« Souhait d'interpellation de nos élites Onf pour :

- La grave perte de sens de nos gestions des forêts.
- Une impression de pur opportunisme sur les questions climat ; gare à l'interventionnisme de principe « pour la forêt » (plantations, substitutions d'essences), c'est médiatique mais insensé.
- La perte de confiance envers les élites, celles de la France en général et de l'Onf en particulier.
- Tout à fait présent à l'Onf : La poursuite de la « reprise » en mains par la France d'en haut, le durcissement du jacobinisme, de la bureaucratie/technocratie.  
Au détriment de la subsidiarité, de la confiance dans la France d'en bas, du terrain, du bon sens, du réel.
- Revenez vers le statut de la fonction publique. Même « Le Figaro » souligne la nécessité pour le fonctionnaire de bénéficier de la relative indépendance que permet le statut de la F.P. pour une bonne exécution des missions régaliennes.

Svp nos « élites », retrouvez le respect de ceux que vous encadrez, regagnez leur confiance, soyez dignes de vos responsabilités. »

Merci au snu pour son travail!

---

Bonjour,

ci-dessous quelques questions et interrogations :

- pourquoi, en cette période de construction, élaboration du futur plan stratégique, et dans l'attente du futur contrat Etat-ONF, vouloir réorganiser /fusionner des agences (Mulhouse-Colmar) et UT (agence Nord Alsace) ?
- pourquoi, alors que l'Office est un établissement ancré dans les territoires avec des personnels en zones rurales, montagne ..., vouloir supprimer des postes et regrouper les services pour toujours plus de déplacements, moins de vision sur le milieu forestier et de réponses aux questions / attentes de la société civile et des collectivités ?
- pourquoi supprimer et réduire des effectifs (terrain et administratif local) en ce début de siècle de changements climatique et sociétal importants qui demandent plus d'attention, de surveillance, de proximité et de réactivité de notre établissement ?
- pourquoi n'arrivez-vous pas à recruter suffisamment de TF(T ?)et autres profils pour des postes en UT, dans les services fonctionnels , vacants depuis plus de 6 mois, 1an, 2 ans ? Manque d'attractivité de l'Office et de perspectives d'avenir pour l'établissement et ses personnels.
- pourquoi n'y a -t-il plus de concours externes ouverts depuis maintenant 3 ans ?
- que faites-vous pour l'image et la crédibilité de l'Office envers le public, les collectivités, autres services de l'Etat à part qq plaquettes institutionnelles et pour la représentation de ses personnels (équipements, véhicules, habillement en attente depuis > 2 ans !)
- pourquoi un tel manque de formations techniques et initiales pour les nouveaux arrivants à l'Office, ou de transmissions du savoir et expériences entre générations de forestiers ?

Merci de transmettre et d'évoquer ces qq points.  
cordiales salutations

---

Mme la DRH

Je suis rentré à l'Office en 2014 et en quelques années j'ai déjà perdu le sens de mon travail.

---

Personnellement je suis inquiet sur le métier de forestier, sur tout ce qu'il contient et ce qu'il implique.

J'ai peur que ce métier disparaisse de notre patrimoine

---

Je n'ai jamais voulu être technicien d'une coopérative forestière.

---

Bonjour,

Voici ma petite contribution plutôt sous forme de lettre que l'on pourrait intituler "témoignage d'un mal être". Je vous laisserai juger de son utilité pour votre rencontre.

Cela fait plusieurs années, et deux postes, que je suis à l'ONF. J'ai souhaité intégrer l'ONF depuis mes 16ans. Mais ce souhait m'a été insufflé lorsque j'étais en maternelle et que nous avons rencontré le garde forestier près de mon école en 1990-91. A cette époque, quand on avait dit "le garde forestier" on avait tout dit. C'était une personne importante dans la vie d'un village. Au même titre que le Maire, le curé et l'instituteur. A ce moment, le garde et ces missions sylvicoles, environnementale et de police étaient respectés par la société mais aussi par les politiques. Les fonctionnaires étaient encore dans les bonnes grâces de la politique.

Puis les politiques ont commencé à avoir à cœur de supprimer les fonctionnaires. Supprimant, ainsi tout l'avantage sociétal de leur missions, de leurs services rendus. Les politiques ont eu à cœur de privatiser tous les services publics. Services qui sont par définition non rentables directement, ou disons plutôt non commercialisables. Ce sont des services d'intérêt général logiquement financés par les impôts que l'ensemble des concitoyens payent. C'est le cas de la santé publique, des services des finances publiques, des conseils départementaux et régionaux; et c'est aussi le cas de l'ONF et de ces missions qui consistent à participer à la bonne santé de la filière bois, mais aussi de la protection des sols boisés, de sa ressource en eau, de l'accueil du public,... Les citoyens n'ont pas à pâtir de la mauvaise gestion des politiques passées, présentes et avenir; pas plus que les fonctionnaires consciencieux qui tentent désespérément de maintenir un service digne de ce nom.



**Aujourd'hui**, le "garde forestier" n'est plus que l'ombre de lui-même. La politique, a inculqué à la population son irrespect contagieux des fonctionnaires et de la nation (gendarmerie, polices,...) plutôt que d'inculquer un respect et l'honneur d'avoir un système social si prodigieux et permettant une magistrale résilience de la société française face aux crises sanitaires (COVID) mais aussi face à l'énorme tournant que nous sommes censés prendre pour lutter contre le changement climatique. Je pense qu'il est bon de rappeler ici que le COVID n'est rien face à l'ampleur du changement climatique que nous connaissons, qui, lui, apporte de grands risques d'extinction de la majorité de la vie sur Terre dans un délai plutôt court.

**Aujourd'hui**, cet irrespect de nos politiques engendre depuis plusieurs années un mal être au sein de notre établissement. Malgré toute notre volonté à remplir l'ensemble de nos missions. Les différents intérim et les suppressions de poste continues sont autant de coup de poignard que l'on donnerait à un taureau à l'agonie dans une arène. En sus, la grande difficulté que nous avons à nous faire renouveler nos EPI est inadmissible. Une paire de chaussure, même entretenue, ne peut tenir plus de 10-12 mois dans nos conditions de travail et on voudrait nous en fournir qu'une paire tous les 5ans?... Cherchez l'erreur. De plus, ces règles montrent bien l'ignorance totale des décideurs de la réalité du terrain. Car lorsque l'on a utilisé une paire pendant un journée sur un terrain humide ou lors d'une journée pluvieuse, il faut compter au moins 2 jours de séchage avant de pouvoir les réutiliser. Ainsi, la réalité du terrain, c'est que nous aurions besoin de pouvoir faire un roulement sur 3 paires.

C'est dingue! Ces lignes me font pensés aux poilus et à la France qui perdaient la première guerre faute d'équipement adéquat. Je me rend compte que la France n'apprend guère de ces erreurs passées finalement...

**Aujourd'hui**, on cherche à faire des économies sur les repas terrain quand bien même le déplacements en voiture pour retourner manger à la maison sont plus onéreux pour l'établissement (mes calculs estiment qu'un lieu de travail situé à plus de 17 minutes du domicile mériterait qu'on incite les techniciens à prendre des repas terrain)

**Aujourd'hui**, la réalité c'est que les politiques réussissent à démotiver les plus motivés d'entre nous, les plus productifs aussi. L'établissement espère nous motiver avec des miettes. Nous touchons l'équivalent de 8h par mois, à se répartir entre intérimaire, lorsque nous prenons des parties de triages en intérim (22€/mois lorsque nous sommes 4 pour 25% d'un triage en plus...). Ou bien encore, 200 €, soit 16,67€/mois de prime exceptionnel pour un TFT qui a "mieux" travaillé que ces collègues auX yeux de la hiérarchie (c'est-à-dire un TFT qui a été mis sous pression, encore plus que ces collègues, toute une année durant).

**Aujourd'hui**, la réalité, c'est que l'on voit tous les jours les forêts que nous ont légués nos aïeux partir en lambeaux, par les exploitations excessives, mais aussi par le changement climatique engendrant des dépérissements d'une ampleur jamais vue de mémoire de garde forestier.

**Aujourd'hui**, la réalité, c'est que plutôt que de chercher à comment réduire encore le nombre de personnes au sein de l'établissement, nous avons besoin de faire marche arrière, de remettre 1 TFT supplémentaire par UT et de ne plus imposer d'intérim mais plutôt d'embaucher massivement des contractuels qui apprendront le métier et seront ainsi plus efficaces quand ils intégreront définitivement la famille ONF. Des exemples comme cela, nous pouvons tous en donner. Cette sensation de n'être que de la chair à canon et de ne pas être considéré par la direction générale est constante depuis trop longtemps. (...) Il serait temps de ne pas plus attendre de nouveaux suicides avant de réagir et d'améliorer nos conditions de travail. (...) J'ai encore espoir en la capacité de l'humain à écouter la détresse de son prochain. Dans le cas contraire, l'établissement et ses complices pourraient être considérés coupable de non assistance à personnes en danger.

Bonne journée

Bonjour,

Quand est-ce que le harcèlement de certaines personnes à l'ONF va s'arrêter ?

Cordialement

---

Quand les enjeux environnementaux seront-ils pris en compte à leur juste valeur à l'ONF ?

---

Bonjour Mme la Directrice,

Quand allez-vous arrêter de diminuer les effectifs alors que nous n'avons jamais eu autant de besoins en moyens humains ?

---

On vient de me proposer une prorogation du document d'aménagement de 5 pages pour une forêt de 1175 ha. Pensez-vous que je puisse apporter des réponses à la commune propriétaire sur la gestion durable de sa forêt et à la hauteur de ce que lui garantit le régime forestier ?

---

Cela fait 3 ans que je demande 2 formations par an, malgré la validation de mon n+1, aucune des formations que j'ai demandées n'a été organisée.

Le déménagement de Velaine à Brabois sous-entendait-il la fin de la formation à l'ONF ?

---

Si je peux me permettre un conseil à Mme la DRH :

Oubliez vos techniques de com' et les méthodes d'accompagnement du changement qu'on vous a sans doute inculquées. Ici vous êtes chez les forestiers, qui savent pour quoi ils oeuvrent et qu'on ne trompe pas avec de belles paroles. Cherchez à comprendre d'où vient notre passion et vous verrez combien tout ce que vous vous apprêtez à nous imposer est abject.

---