

TOUT PERSONNEL

MAI 2010 – N° 58

Dans le numéro 55 nous vous faisons part des remarques du SNU sur les documents reçus sur les différents points du CTPC. Nous vous expliquons aussi les raisons de notre boycott.

Aujourd'hui, vous trouverez ci-dessous, une lettre au DG faisant connaître nos positions sur les sujets qui seront débattus aujourd'hui. Chacun pourra juger s'il le souhaite de la pertinence de nos propositions en les confrontant aux textes de la DG que vous retrouverez sur notre site. Nous le faisons en toute transparence.

A la DG maintenant de montrer son degré d'ouverture. Nous attendons d'être agréablement surpris.

Mr le Directeur Général
ONF
2 Avenue de St-Mandé
75570 Paris cedex 12

Châteinois, le 10 mai 2010

Objet : CTPC du 11 mai 2010

Monsieur le Directeur Général,

Contrairement à ce que vous pouvez faire croire aux tutelles, les conditions d'un réel dialogue social ne sont toujours pas réunies et le SNUPFEN Solidaires, dans le cadre de l'intersyndicale, continuera, pour ces raisons, à ne pas siéger au CTPC. Vous connaissez les causes du malaise et il vous appartient d'y remédier. Il ne s'agit pas, pour nous, de faire de préalable à une reprise du dialogue, toutefois, vous conviendrez que le contentieux est suffisamment lourd pour avoir besoin de l'aide d'une personne ayant un regard extérieur à l'ONF. La période préparatoire au prochain contrat d'objectifs pourrait être utilisée à bon escient, avec ce médiateur externe, pour travailler à renouer un véritable dialogue social. Nous pensons au SNUPFEN Solidaires, que tout le monde aurait à y gagner.

Notre absence au prochain CTPC ne signifie pas pour autant que nous nous désintéressions des sujets mis à l'ordre du jour. Par contre, nous faisons le constat globalement qu'aucun sujet soumis au CTPC n'a été proposé en amont à la négociation. Si comme vous le laissez entendre, ce sont les organisations syndicales de personnels fonctionnaires qui n'ont aucune culture de la négociation, vous conviendrez que comme entrée en matière la direction a quelques lacunes.

Ce n'est pourtant pas faute d'avoir régulièrement rappelé nos exigences pour réussir selon nous des négociations que ce soit en terme de documents, de méthode, de temps de réflexion et d'allers et retours entre les différentes parties. La qualité de la concertation, négociation, ne se mesure pas en nombre de réunions et de participants mais à la qualité des échanges entre les partenaires. Très souvent des vœux pieux ont été formulés par le service RH, force est de constater que les engagements n'ont jamais été tenus.

L'emploi

Pour ce qui est du prochain CTPC, nous déplorons que l'emploi ne soit pas mis à l'ordre du jour et qu'un état détaillé ne soit pas fourni aux organisations syndicales. Ce point n'a pas été traité depuis juillet 2008. Nous vous demandons donc un suivi précis et exhaustif de l'emploi à l'ONF depuis les derniers chiffres fournis. La situation de l'emploi est telle qu'il n'est plus possible maintenant pour les personnels d'assurer leurs missions. Cette dégradation du service rendu va à l'encontre des intérêts de l'établissement et de la forêt. Il convient selon nous d'enrayer la dérive que nous connaissons. Il y va de la crédibilité de l'établissement.

.../...

Règlement National des Travaux et Services Forestiers

Le texte qui nous est soumis n'a fait l'objet d'aucune consultation et pourtant le SNU, après les discussions sur le RNE, a insisté plusieurs fois pendant ces deux dernières années pour être associé en amont de la discussion. Est-on condamné à citer le RNE comme unique exemple de négociation à l'ONF depuis 2003 ?

Concernant le document lui-même, nous souhaitons faire part des remarques suivantes :

- **P 4** : Le deuxième tableau précise le positionnement de l'ONF selon la nature de ses interventions. La phrase concernant les services forestiers n'est pas claire et demande des précisions d'autant que la définition d'assistant à donneur d'ordre n'est pas dans le lexique final.

- **P 6** : Au 1.4.2, nous aurions aimé que soit un peu mieux expliquée la manière dont l'ONF recherchera et mettra en œuvre des plans d'actions destinés à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement.

- **P 7** : Au 2.2 a, il ne nous semble pas judicieux de faire une distinction entre les arbres d'intérêt biologique marqués et les autres. Tous doivent bénéficier de la même protection.

- **P 7** : Concernant les prescriptions spécifiques qui doivent être signalées aux intervenants, nous nous posons la question de savoir à qui incombe la responsabilité en cas d'oubli ou de méconnaissance d'existence d'espèce protégée. Car il se peut que la découverte se fasse pendant la réalisation des travaux. La responsabilité revient-elle à l'ONF qui aura oublié ou méconnu une espèce protégée, ou à l'entreprise travaillant sur le chantier ?

- **P 7** : Au 2.3.c. Les termes scies à chaîne et tête d'abatteuse nous semblent trop précis et donc trop restrictifs. Nous préférierions utiliser le terme d'engins mécaniques qui peut englober tous les engins que l'on trouve en forêt. Cette remarque vaut également pour le 2^{ème} tiret de la page 8, et le 2.7.1 b page 10.

- **P 8** : Au 2.3.d et e, la distance de garantie de 10 m nous semble trop faible. Par ailleurs, afin de faciliter l'appropriation des textes, il serait bon qu'un seul chiffre en terme de protection puisse être retenu. 50 m nous paraît plus raisonnable comme distance de garantie et cela permettrait de retenir que pour toutes protections la distance à respecter est celle de 50 m comme au 2.3.c.

- **P 8** : Au 2.4, concernant la protection des sols, ce chapitre est très lié à l'exploitation et relèverait donc plus facilement du RNE. Pour autant les déclarations d'intentions sont toujours intéressantes. Ainsi, pour le 2.4 a, cela ne mange pas de pain, mais la réalité est tout autre, les ETF, comme l'ONF d'ailleurs, possèdent rarement plusieurs types d'engin. Pour le 2.4 d, nous ne pouvons que souscrire à la possibilité d'interrompre les travaux, encore faut-il avoir les moyens humains pour être présent sur le terrain. Ceci n'est malheureusement plus très souvent le cas.

- **P 11** : Au 3.1.b. La limitation à un nombre d'heure prévisible supérieur ou égal à 400 h sur une période égale au plus à 12 mois pour établir un plan de prévention se base-t-elle sur des textes, si oui lesquels ? Dans le cas contraire, il nous semble que cette proposition a surtout pour but d'éviter d'établir des plans de préventions trop fréquemment. La question qui se pose en terme de sécurité ne vient pas de la durée du chantier mais des risques croisés potentiels. Une minute suffit pour un accident. Plutôt que de prévoir un temps, qui sera forcément arbitraire, n'est-il pas possible de prévoir un plan de prévention simplifié pour des chantiers ou la couverture de deux entreprises est faible ? Le déclenchement de cette procédure simplifiée pourrait se faire en dessous des 400h.

- **P 14** : L'introduction du 4.2 nous pose problème, car trop souvent les procédures des agences travaux oublient les conditions de la rencontre préalable. De plus pour un document qui doit faire référence, il nous semble mal venu que l'ONF affiche clairement une disposition spécifique à l'agence travaux et qui peut automatiquement passer pour un privilège.

- **P 14** : Même remarque pour le 4.3 que ci-dessus. Il conviendrait que l'ONF s'applique les mêmes règles et avertisse l'acheteur/prescripteur de la date approximative à laquelle il envisage de commencer les travaux.

- **P 15** : Au 4.3 c, la notion de règle de l'art est assez floue et prête à discussion. Elle pose certainement moins de problème quand il s'agit d'un ETF qui peut ne pas être considéré comme « expert », mais qu'advient-il quand une commune considère que les règles de l'art ne sont pas appliquées par l'agence travaux ?

- **P 15** : Au 4.3.k même remarques que pour le début des travaux.

- **P 15** : Au 4.4.a, nous sommes étonnés de voir apparaître la remise en état ou le rétablissement de bornes de périmètre de forêt. Ceci ne peut se faire à l'amiable et un PV pour destruction de limite est obligatoire.

- **P 16** : Au 4.5, nous aimerions qu'un alinéa supplémentaire apparaisse pour donner la possibilité de facturer les travaux de remise en état à l'entreprise qui a occasionné des dégâts, dans un délai raisonnable soit aux alentours de 3 mois.

.../...

Recherche et développement

Le SNUPFEN ne partage pas la philosophie qui se dégage de la nouvelle organisation du pôle recherche et développement et du rôle recentré que vous souhaitez lui donner. La volonté d'introduire la dimension économique à l'ensemble de la R&D contribuera sans doute à jeter un certain discrédit sur les différents résultats. Même si nous convenons qu'une réflexion économique est indispensable, nous connaissons trop les dérives qu'une telle démarche peut amener et nous risquons de passer à côté d'éléments de recherche majeurs en ayant un souci économique sur le court terme.

La disparition de sites pénalisera le quart SO et augmentera de facto les déplacements. La disparition programmée de Bordeaux semble incohérente au vu de la présence sur ce site de l'INRA. Le centre le plus proche sera désormais Boigny qui est à plus de 300 km.

Les essais résineux, pourtant nombreux en Auvergne Limousin seront-ils abandonnés au profit d'essais plus proches de Dôle, alors que ceux-ci n'ont pas encore rendu leurs résultats ?

Quant aux axes de recherche, nous sommes inquiets devant la volonté affichée pour l'ONF de développer son savoir faire technique pour la production de biomasse en TCR avec des amendements par des boues ou des cendres de chaufferie. Les TCR sont pour nous la négation de ce que peut être la forêt, et au vu des expériences agricoles, nous pouvons deviner sans beaucoup de difficulté, les travers d'une telle culture. Associer l'image de l'ONF à ce type de production entraînera à plus ou moins long terme une dégradation de l'image de l'établissement. Il en est de même de l'utilisation des boues d'épuration. Que l'ONF accepte de souiller les forêts publiques dont il a la charge, sous la pression de lobbys, ne sera pas compris ni par les usagers ni par les forestiers.

Nous souhaiterions que l'ONF affiche clairement une volonté politique forte en la matière en refusant d'entrer dans une spirale dont l'éthique de l'établissement aurait à pâtir.

Quant à l'aspect social de ce dossier, il nous apparaît très léger. Réserver la consultation des personnels à internet et à deux forums est pour le moins caricatural. Les personnels concernés n'ont pas de réponse à leurs questions et à leur devenir proche.

Pour certains, ce sera des conditions d'exercice de leur métier encore plus difficiles que ce qu'ils connaissent déjà. Il conviendrait de faire le point de l'existant et de l'impact de cette réforme sur les personnels et ceci au cas par cas. Pour le SNUPFEN, les personnels n'ont pas à faire les frais d'une réforme à laquelle ils ont peu ou pas été associés.

Plan de formation 2010

Parler du plan de formation 2010, alors que tous les choix sont faits et que les catalogues de formations sont déjà sortis relève de la mystification. Ce que les personnels constatent c'est que la formation à l'ONF qui faisait autrefois l'objet d'un large consensus a perdu de sa consistance et de son intérêt.

La spécialisation, les formations réservées, les réseaux, absorbent l'essentiel du plan de formation et du budget. Pour le SNUPFEN, la formation a vocation à permettre un enrichissement personnel dont l'entreprise a tout à gagner. La formation est aussi un vecteur important de reconnaissance de l'établissement et de mélange des publics. Or, c'est le contraire qui se passe malgré les discours sur la communauté de travail.

Nous connaissons les contraintes budgétaires et l'effort important que faisait l'ONF en la matière. Pour autant, ces contraintes justifient-elles à elles seules la réduction drastique de l'offre de formation ? Nous ne le pensons pas, il s'agit bien d'une volonté politique. Dommage au vu de ce que la formation a pu apporter à ces personnels et à l'ensemble de l'ONF.

Nous constatons également de grosses difficultés pour présenter l'offre de formation aux personnels. Certaines régions ont reçu le catalogue de formation après les délais de réponse. Seule une année, les personnels ont reçu les catalogues de formation territorial/régional et national en même temps. Comment se fait-il que cette expérience, saluée à l'époque par tous, n'ait pu être renouvelée ?

Pour le SNUPFEN la formation doit retrouver la place qui était la sienne avec l'esprit de consensus qui existait il y a encore peu.

.../...

Modification de l'arrêté du 20 août 2007 relatif à la procédure d'évaluation et de notation des fonctionnaires de l'ONF. Projet de note de service relative à la procédure d'évaluation et de notation des fonctionnaires de l'ONF.

Sur le projet de note de service, le SNUPFEN estime que cette note n'est pas une priorité ; des discussions sur le sujet sont en cours au niveau de la fonction publique et des résultats devraient en sortir en 2011.

Cette considération n'est pas anodine, défaire ce que l'on a fait un an avant, c'est toujours faire quelque chose mais est-ce bien raisonnable quand on connaît les charges de travail de chacun ?

Quant au projet de note lui-même, nous souhaitons vous faire les remarques suivantes :

A la page un, la phrase « Les résultats de l'entretien d'évaluation ont un impact sur le montant de la PSR » est certainement mal écrite. Cette remarque ne vaut pas, par contre, accord de notre part sur le fait que les objectifs, définis unilatéralement et par voie descendante lors de l'entretien, puissent avoir un impact sur la PSR des personnels. Car avant de parler des conséquences de l'entretien sur la PSR, il conviendrait de rendre plus lisibles les critères de déclenchement de la PSR. Au vu de l'expérience de ces dernières années, il serait nécessaire selon nous, de rediscuter des fondements du décret de 2005.

Au 2-1. a deuxième alinéa, nous doutons fortement d'une possibilité de dialogue serein et clair quand la plupart des protagonistes seront dans l'impossibilité d'assurer ou non la possibilité d'une modulation positive. L'exemple de la Lorraine, l'année dernière, avec la modulation négative de personnels ayant atteint leurs objectifs, est significatif.

Le dernier alinéa du 2-1.a est du même tonneau, tant que perdureront les quotas imposés par la direction générale.

Au 2-1.c, la remise à jour des fiches de poste, ne peut se faire uniquement en catimini entre l'évaluateur et la personne évaluée. Le CTP doit avoir une vision des changements à réaliser.

Pour les paragraphes 2-2, 3.2 et 4-2 qui concernent les ouvriers forestiers, ceux-ci doivent faire l'objet d'une note distincte. En effet, les personnels fonctionnaires, en CTPC, ne peuvent se prononcer sur des dispositions qui ne les concernent pas. De plus, il semblerait qu'il y ait encore besoin de préciser certaines données quant à l'entretien assuré par les conducteurs de travaux.

Le paragraphe 5 confirme le fait qu'il n'y a pas d'urgence à sortir cette note de service. Pourquoi ne pas se baser sur l'existant 2011 plutôt que de parler de perspectives pour cette année. Une question mérite également d'être approfondie quant à l'accès, et la confidentialité de données personnelles. Ces questions demandent certainement un débat et une négociation plus importante qu'un simple passage en CTPC.

Par ailleurs, la note de service ne détaille pas les conditions de recours, alors qu'elles sont développées pour partie dans le projet d'arrêté. Pour le SNUPFEN, il conviendrait aussi d'ajouter la possibilité pour les personnels de se faire accompagner par le délégué syndical de leur choix lors d'une demande de recours.

Globalement, ce projet de note de service nous semble avoir été écrit trop hâtivement et demande une réécriture après une consultation sérieuse des organisations syndicales. Nous vous demandons de surseoir à son approbation.

Harmonisation des primes des C administratifs de l'ONF sur celles des C administratifs du ministère chargé de l'agriculture.

Le SNUPFEN est satisfait de la proposition faite par l'administration qui répond à une revendication de notre organisation syndicale, qui était à l'époque (février 2008) restée sans réponse. Nous sommes simplement étonnés de l'information pour le moins sélective qui a été faite par vos services au bénéfice d'une seule organisation syndicale et ce en pleine campagne CAPC.

Pour le SNU, il s'agit maintenant d'ouvrir le chantier de l'intégration complète des C administratifs dans le corps des SA. Nous vous demandons solennellement l'ouverture des négociations sur le sujet.

Nous vous rappelons par ailleurs notre courrier du 10 février 2010, resté sans réponse, concernant votre engagement de revalorisation en 3 tranches de la PSR des Techniciens opérationnels forestiers, non tenu à ce jour.

.../...

Mise en place du nouvel espace statutaire de la catégorie B pour les secrétaires administratifs

Le projet de décret proposé répond à la mise en œuvre des décrets du 11 novembre 2009 et 19 mars 2010 en ce qui concerne l'inscription du corps en annexe de ces documents conformément à ce qui était le cas précédemment.

Par contre pour les corps techniques, aucun décret spécifique n'étant prévu, nous vous demandons de bien vouloir entamer, comme évoqué dans le rapport de présentation, le plus largement et rapidement possible, ce « chantier de concertation ».

Compte Epargne Temps

L'article 4 du projet nous paraît sujet à caution :

« Les modalités de gestion des comptes épargne temps sont fixées par le directeur général » devrait être remplacé par « Les modalités de gestion **des congés générés par les** comptes épargne temps..... ».

Ensuite, vouloir prioritairement épuiser les congés relevant du régime transitoire, c'est limiter le choix de l'agent qui peut, selon l'article 6 du décret, demander à tout moment l'application du régime pérenne à ces jours, qui constituent donc une « réserve ».

Commission administrative paritaire compétente à l'égard des adjoints administratifs et des CDF

Nos commentaires n'ont plus lieu d'être, maintenant que l'arrêté est publié. Nous espérons seulement que les arrêtés concernant le nouvel espace statutaire de la catégorie B et les primes des C administratifs soient aussi prompts à être publiés.

Monsieur le Directeur, de l'intérêt que vous porterez à nos remarques et des prises en compte de celles-ci, nous pourrions mesurer l'écoute que vous apportez aux organisations syndicales.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Philippe Berger

NB : Nous vous rappelons que l'ensemble des documents de ce CTPC sont sur le site www.snupfen.org



BULLETIN D'ADHESION

NOM Prénom

Adresse postale complète (n° et rue, s'ils existent)

Tél Mel Date de naissance .././.. Grade

Travail à temps partiel : pourcentage à préciser

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation à : **Pascale ROBERT 22 rue de Chaillot 25000 BESANCON •**
Tél : 03 81 82 19 81

Vous pouvez également régler votre cotisation de manière fractionnée avec le prélèvement automatique
Téléphoner au Trésorier Régional qui vous enverra l'imprimé nécessaire.

ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C.

Pour le prélèvement automatique : Timbre mensuel = cotisation /12 - Prélèvement = cotisation /Nombre de prélèvements

ATTENTION : Libellez votre chèque à l'ordre de SNUPFEN