

Tout Personnel**JUIN 2011 – N° 68**

Contrat de plan Etat/ONF 2012 – 1016

Point sur l'élaboration du « volet social »

A l'initiative de la DG, se tenait hier mercredi 29 juin 2011 une réunion de restitution des conclusions des groupes de travail qui ont planché sur les sujets suivants :

- Management par objectifs
- Adhésion à des signes de reconnaissance
- Pénibilité du travail

Les organisations syndicales représentatives des personnels fonctionnaires et ouvriers forestiers ont assisté à cette réunion en présence du DG.

Un point général sur le contrat

En introduction le DG a fait un point sur les négociations en cours avec les tutelles pour le prochain contrat de plan. Les arbitrages seront rendus dans les jours à venir. L'emploi reste bien sûr le point noir avec des suppressions de postes comprises entre – 1,5% par an à 1 départ en retraite sur 2.

500

C'est le chiffre minimum de suppression d'emploi de fonctionnaire prévu sur la durée du contrat. C'est mathématiquement encore un poste par service qui disparaît. Tout le monde sera concerné.

Pour le SNU, ce n'est plus possible. Avec sa politique RGPP, le gouvernement abandonne le service public forestier.

La DG aurait indiqué aux tutelles qu'avec un tel niveau de baisses d'effectifs, l'ONF ne pourrait atteindre les objectifs fixés par l'Etat, notamment en matière de bois façonnés. Le problème crucial des pensions civiles n'est pas réglé. L'Etat devrait reprendre à sa charge la totalité du coût des Missions d'Intérêt Général ainsi que la création d'une MIG environnementale.

La FNCOFOR semble conditionner sa signature au maintien du versement compensateur, du maillage territorial et à la stricte application de la charte forestière communale. En contrepartie, les communes consentiraient à une modeste contribution indexée sur la surface gérée. La décision finale des communes forestières devrait intervenir sous quinzaine.

La réunion a ensuite consisté en une présentation des conclusions des groupes de travail.

.../...

Voici par sujet, et résumées, les orientations présentées par la direction et les propositions du SNUPFEN :

1. Management par objectifs

« Les modalités du management par objectifs telles que pratiquées à l'ONF peuvent être facteurs de troubles psychosociaux et de risques d'accident de travail » : ainsi débute le constat du groupe de travail. Nous alertons la direction sur ce sujet depuis de nombreuses années.

Le Comité Hygiène Sécurité Central s'est aussi clairement positionné dans ce sens.

L'ONF et ses personnels ont des missions à remplir. Les objectifs, tels qu'ils sont définis, s'éloignent fortement de nos missions de service public. Les suppressions massives de postes ne permettent plus l'accomplissement de nos missions au niveau souhaité.

A l'heure du « on fait ce qu'on peut » généralisé, le management par objectifs n'a plus de légitimité.

Le SNUPFEN revendique donc l'arrêt du management par objectifs.

La direction semble vouloir s'orienter vers un management par objectifs plus participatif. Au-delà de quelques pistes intéressantes comme les objectifs pluriannuels, les propositions émises relèvent le plus souvent du vœu pieux. Si la direction entend améliorer (un peu) la forme, elle n'entend pas remettre en cause les fondements du management.

2. Adhésion à des signes de reconnaissance

Ce terme recouvre en grande partie les aspects statutaires et de politique salariale qui feront l'objet d'arbitrages ministériels dans le cadre du futur contrat.

Le protocole d'accord validé par le DG et les OS signataires fixe un cadre précis à ces discussions en réaffirmant « le statut de fonctionnaire d'Etat pour les fonctionnaires de l'ONF ».

Ainsi les avancées envisagées pour la fonction publique d'Etat sont applicables aux fonctionnaires de l'ONF : nouveaux espaces statutaires (NES B administratif et technique), statut interministériel d'attachés,

Concernant les adjoints administratifs, le SNUPFEN a fait part de son profond mécontentement. Non seulement le passage des C en B n'est pas affiché clairement mais en plus il n'apparaît pas comme la priorité des avancées statutaires de l'ONF. La direction affirme défendre le dossier et se heurter au refus du ministère.

Nous avons réaffirmé que le passage des C administratifs en B administratifs reste notre priorité revendicative.

Concernant les CATE, la DRH a annoncé en avril l'arrêt définitif des recrutements. Pourtant dès la CAP des techniciens du 15 juin elle annonçait la reprise des recrutements à raison de 25 CATE par an.

Le SNUPFEN est par principe favorable à toutes avancées pour les personnels. Dans l'absolu nous militons pour un passage accru des TSF dans la catégorie A (IAE) plus favorable en terme de déroulement de carrière.

Autres points d'achoppement avec la direction générale : le manque évident de volonté de la direction à instaurer pour les personnels contractuels une politique salariale juste. Pour le SNU, le respect du principe « à travail égal, salaire égal » est impératif et indispensable.

3. Pénibilité

Depuis 10 ans, les conditions de travail des personnels fonctionnaires se sont fortement dégradées. Aujourd'hui, ce constat semble partagé par tous au sein de l'établissement.

Les groupes de travail proposent plusieurs pistes pour améliorer la situation : il y a les déclarations d'intention qu'il faudra juger à leurs effets : « attention particulière portée à la santé et à la sécurité au travail »... Il y a enfin des mesures qui nous laissent perplexes : « développement de la diversité des tâches... pour éviter la pénibilité liée à la répétitivité ». Au bout d'une décennie de spécialisation à outrance, chez les fonctionnaires comme chez les OF, est-il encore temps ?

Pour le SNUPFEN, c'est l'organisation du travail qui est anxiogène pour les personnels. Une véritable politique de prévention passe donc par un questionnement sur l'organisation. C'est l'objet de l'audit socio-organisationnel que nous avons réclamé. Cet audit doit définir en quoi l'organisation actuelle dégrade les conditions de travail.

Des solutions concrètes devront être négociées avec les représentants du personnel et l'aide du cabinet externe.

De l'implication de la direction, le SNUPFEN jugera de sa volonté, réelle ou pas, à améliorer la santé au travail des personnels.

Concernant la pénibilité du métier d'ouvrier forestier, la prévention de l'inaptitude est, à juste titre, mise en avant.

Au-delà d'un plan d'action « pénibilité », les principales mesures seraient :

- Un dispositif de cessation anticipée d'activité à partir de 57 ans, au lieu de 55 ans jusqu'à ce jour, réforme des retraites oblige.

Pour le SNUPFEN, obliger les ouvriers forestiers à travailler 2 années supplémentaires est inacceptable. La pénibilité de leur métier est reconnue par la loi d'orientation forestière de 2001. A l'Etat, employeur, de prendre ses responsabilités. A la direction de le convaincre d'octroyer la retraite à 55 ans aux OF.

- La participation généralisée des OF à des missions patrimoniales (martelage, inventaires, bois façonnés) et ce jusqu'à 20 ou 30 % de leur temps de travail.

Le SNUPFEN est fortement opposé à cette dernière solution pour des raisons maintes fois exposées : métier, technicité, statut...

Comment la direction peut-elle à la fois affirmer que le statut de fonctionnaire d'Etat contribue aux missions de service public (référence protocole d'accord) et dans le même temps envisager de confier certaines de ces missions à des salariés de droit privé ?

En quoi, la pratique du martelage qui conduit certains fonctionnaires à l'inaptitude réduirait-elle le risque d'inaptitude chez les ouvriers ?

Confier aux ouvriers du travail jusqu'alors réalisé par des fonctionnaires n'est ce pas juste un moyen de réduire le nombre de fonctionnaires ?

Le SNUPFEN rejette catégoriquement ce projet. Nous avons affirmé que des solutions alternatives existent déjà au niveau de l'activité travaux. Nous avons engagé la direction à y travailler sérieusement et nous nous sommes déclarés prêts pour toute discussion sur le sujet.

Le Directeur général va consulter les instances paritaires la semaine prochaine et arrêtera ensuite sa proposition de volet social dans le cadre du contrat de Plan.

Nous avons réaffirmé notre volonté d'avancer rapidement sur tous les sujets actuellement en souffrance comme métiers, logement, PSR/NBI, simplification des procédures....

En réponse la direction a proposé une réunion en septembre pour distinguer avec les représentants des personnels les sujets pouvant faire l'objet d'un plan d'action tout de suite et ceux pour lesquels des négociations seront nécessaires.

En conclusion

Le SNUPFEN a rappelé à la direction que le niveau de l'emploi reste le facteur déterminant en matière de conditions de travail. Toute suppression de poste conduit à augmenter la pénibilité du travail pour les personnels. S'il faut absolument améliorer management et organisation de travail, la défense de l'emploi mérite tous nos efforts.

Le SNUPFEN s'y emploie au quotidien et appelle les personnels à se mobiliser sur ce sujet.

Un envoi à tout le personnel appelant à poursuivre le boycott de la comptabilité analytique a rencontré quelques problèmes de réception. Pour ceux qui ne l'ont pas reçu, il est possible de le consulter via Internet avec le lien suivant : http://www.snupfen1.org/IMG/pdf/SNU_Boycott_juin_2011.pdf