

Tout Personnel**Septembre 2012 – N° 97**

CTC du 27 septembre 2012

En introduction, comme lors du séminaire RUT/RUP du 17/18 septembre, le DG fait un point sur l'actualité économique désastreuse de l'ONF (- 270 millions d'€ de trésorerie). Dixit : « je ne cache pas les difficultés : on vit à crédit ». Il insiste sur les difficultés structurelles de l'établissement : le bois ne paie plus l'activité de l'ONF (la filière va mal) et le débat sur les « aménités positives » (valorisation des services non marchands de la forêt) devient prioritaire.

En réponse, au regard des premiers résultats de vente, le SNUPFEN l'interroge sur la poursuite de la politique ONF du « produire plus » dans ce contexte dégradé. N'avons nous pas atteint la limite de notre système économique actuel? Et le modèle de l'EPIC ONF est-il encore viable ?

En interne, sur la question sociale, il confirme la baisse programmée des effectifs (-1,5 %) prévue par le COP (Contrat d'Objectif et de Performance) et réaffirmée par le gouvernement. Il met en perspective le non remplacement d'un personnel sur 2 imposé à l'Office au non remplacement de 3 personnels sur 4 au ministère de l'Agriculture. En résumé, ça pourrait être pire pour nous...

Le point n°2 concerne le COP et sur les suites de l'audit socio-organisationnel.

Pour mémoire, à la suite des résultats de l'audit, le DG a proposé la création de 4 groupes de travail sur 11 thèmes sans concertation et sans volonté de remettre en cause les origines profondes du malaise.

Le SNUPFEN rappelle au DG que le COP a massivement été rejeté par les personnels à travers la voix de leurs représentants et, devant la faiblesse des réponses apportées par la direction à ces résultats catastrophiques, le SNUPFEN affirme que ce sont bien les suppressions d'emplois qui sont la cause principale du malaise des personnels.

Pour le SNUPFEN, les pistes de travail proposées doivent être partagées et négociées et il est important d'impliquer nos tutelles. En effet, c'est bien elles qui nous imposent les réductions d'effectifs et elles ne peuvent pas « se laver les mains » du résultat de l'audit en attendant la prochaine vague de suicides.

C'est pourquoi, nous soumettons au vote cette motion,

Le CTC, réuni le 27 septembre à Paris, déplore qu'il n'y ait pas eu d'analyse partagée des résultats de l'audit socio-organisationnel. La gravité du constat nécessite de définir une méthode de travail, entre les tutelles, la direction de l'ONF et les organisations syndicales pour aboutir sur des solutions négociées, mises en place rapidement. Le CTC demande l'ouverture de ce chantier.

Elle est approuvée à l'unanimité.

Le DG prend l'engagement de la transmettre au ministère de tutelle. Il s'engage également à ouvrir une négociation sur le sujet.

En parallèle, il maintient son dispositif de restitutions décentralisées collectives de l'audit et les groupes de propositions.

Rien d'original dans tout cela, on retrouve les mêmes propositions que celles faites à la suite de l'enquête climat social de 2005.

Le point 3 traite d'un projet d'évolution de l'organisation de la DRH.

Fatalement, l'arrivée d'un nouveau DRH entraîne une nouvelle organisation et l'embauche d'une armée d'adjoints et autres chefs de pôles... il est vrai que la situation financière de l'établissement s'y prête actuellement...

Déclaration Snupfen

Monsieur le directeur général,

Faute de réponses concrètes aux questions que l'on vous pose lors des différentes instances représentatives, nous allons reprendre en grande partie les questions posées lors du CTS du 19/07/12.

Tout d'abord lorsque l'on décide de modifier une organisation, c'est que l'on s'est posé la question de l'efficacité de l'organisation actuelle, en s'appuyant sur un état des lieux précis, pour réduire tous les dysfonctionnements. Pouvez-vous nous fournir le bilan de l'organisation actuelle ?

Dans la note d'accompagnement rien ne figure sur les problèmes actuels, au contraire vous nous dites que cette organisation doit faire face à un « certain » nombre d'objectifs stratégiques, sans les préciser. Et que cette adaptation est nécessaire car elle est renforcée par « certains » résultats de l'audit, sans les préciser également.

Quels sont les objectifs stratégiques ?

Quels sont les fonctionnements que l'audit socio-organisationnel relève comme devant être améliorés ?

En quoi cette organisation nouvelle répond à ces problèmes ?

Alors que l'ensemble des territoires souffrent des réductions de postes imposées et des mutualisation de services par votre contrat d'objectifs et de performances, nous constatons que vos services ne subissent pas les mêmes règles. Dans ce cadre, entre autres, la création d'un deuxième poste d'adjoint au DRH soulève une question : si un adjoint se charge des dossiers et un autre du dialogue social, pourquoi garder notre DRH ? Au lieu de parler d'assistance au DRH il faudrait peut-être parler d'assistantat !

Sous couvert du problème de la vacance des postes, vous proposez la création d'une mission recrutements chargée de pourvoir (on ne sait combien, comment et par qui) des postes hors du cadre des concours. Pour le SNUFEN le moyen de régler le problème des vacances de postes est de faire réellement les recrutements adaptés.

Concrètement que vont faire ces deux cadres A ? Quels postes seront concernés par ces recrutements ?...

Ensuite nous ne voyons pas en quoi l'indispensable renforcement des actions de l'établissement du fait du vieillissement des salariés et de la pénibilité au travail, nécessite l'éclatement du département Action Sociale en deux nouveaux départements ?

Comment justifiez-vous le rattachement du service social, à ce département, alors que l'équipe en charge de l'Action Sociale ainsi que l'APAS, avec qui ce service a aussi un lien très fort, seraient rattachés à un autre département ?

Ce département Relation et Action Sociale aurait en charge de développer le dialogue social avec les partenaires sociaux publics et privés alors que dans votre rédaction les relations sociales des personnels de droit privé restent dans les attributions du département des OF.

Sur le renforcement de la mission métiers et parcours professionnels « pour assurer une équité dans l'évolution des personnels au sein de l'ONF, quels que soient leurs statuts » : nous ne pouvons qu'être favorable à toute équité mais nous souhaiterions que vous nous précisiez clairement ce que cela veut dire. Vous laissez entendre qu'il n'y a pas équité de traitement actuellement ? Sur quoi vous appuyez-vous pour avancer ceci ? Pour qui ?

De même, oui la politique de gestion (emploi, rémunérations, promotion) de l'ensemble des personnels appelés à exercer sur les mêmes emplois doit être cohérente et là aussi équitable : la spécificité juridique et sociale des contractuels de droit privé ne nécessite nullement d'être traitée dans le département des ouvriers forestiers, et différemment des autres contractuels. Il n'y a pas lieu de scinder en deux : la gestion au département fonctionnaires et contractuels et la politique au département O.F. Là encore quel est le réel problème ? En quoi la gestion actuelle des droits privés ne va pas selon vous ? Pourquoi devrait-il y avoir deux politiques de gestion différentes toujours selon vous ?

D'autant que votre document évoque un conseil juridique spécialisé qui aurait relevé des lacunes dans cette gestion. Qui est ce cabinet ? pour quel coût ?

Quant au calendrier « durablement chargé » pour maintenir « un niveau de concertation élevé » dans le « cadre de nombreux chantiers », nous vous laissons le plaisir de vos petites élucubrations personnelles. Mais le développement du dialogue avec les partenaires sociaux implique la réelle volonté d'y parvenir des deux côtés.

Devant l'incapacité du DRH de justifier son projet, et face au rejet unanime de toutes les OS, le DG reporte sine die ce projet.

Le point 4 traite du projet d'organisation du département de la formation :

«Il s'agit d'une organisation au profit des organisateurs » : dicit l'expert présent pour ce point de l'ordre du jour.

Ce n'est que la cinquième fois que ce sujet arrive sur la table du CTC. Puisqu'il n'a pas été tenu compte de leurs remarques, sans surprise, les OS votent à nouveau unanimement contre ce projet. Le DG, droit dans ses bottes, nous le représentera à l'identique au prochain CTC en affirmant « vous voulez jouer, on va jouer ».

Point 5 sur le plan de formation 2013 :

Suite à une lourde présentation du bilan FOP 2011 par le chef du département, nous sont présentées les grandes orientations du plan FOP 2013 qui découlent de la note de cadrage du DRH. Cette dernière n'a pas manqué de nous interpellier. On y trouve, entre autres, dans le paragraphe détaillant les objectifs assignés à la FOP, qu'elle doit « *favoriser la culture de l'établissement, la compréhension des évolutions engagées et l'adhésion des personnels* ».

Pour nous, il y a confusion entre formation et formatage et nous le signalons au DG. Celui-ci, gêné, convient qu'il s'agit d'une maladresse.

En ce qui concerne la formation initiale des TO, un nouveau dispositif est prévu à partir de 2012. Un mois après leur arrivée à l'Office, un regroupement des lauréats des différents concours TO est prévu au Campus. La formation s'articulera désormais autour de trois modules :

- « bases forestières », un module réservé aux non-titulaires du BTSA « gestion forestière » (durée : 2 semaines) ;
- « tronc commun » : durée 6 semaines ;
- « métiers » : les stagiaires suivront un des trois modules spécifiques suivant leur métier. A savoir : agent patrimonial, conducteur de travaux ou technicien commercial bois (durée : 1 semaine).

Concernant le premier module destiné aux non-BTS, nous nous étonnons que l'administration ne prévoit que deux semaines pour enseigner la partie du programme du BTSA touchant la flore forestière, la pédologie, la dendrométrie, la sylviculture....

Point 6 sur les concessions de logement

L'administration nous présente un projet d'arrêté adressé pour signature au ministère qu'elle a discuté en catimini cet été.

En effet, le décret n°2012-752 du 9 mai 2012 prévoit dans son application la prise d'un arrêté définissant la liste exhaustive des fonctions pouvant bénéficier du NAS ou d'une Convention d'Occupation Précaire avec Astreinte (C.O.P.A : loyer égal à 50% de la valeur locative réelle) ou d'une Convention d'Occupation Précaire (C.O.P : loyer égal à 85% de la valeur locative réelle).

Selon leurs éléments communiqués en séance, pourront être logés par :

- **NAS** que 1586 agents patrimoniaux, 143 RUT, 12 techniciens RTM et 24 « gardiens de site » (?).
- **COP/A** que 134 « agents d'intervention » (RUP/Conducteurs de travaux/ Secrétaires généraux et Directeurs Régionaux Corse-DOM et les agents affectés au Campus et soumis à un service d'astreinte).

L'impact de cet arrêté n'est pas anodin pour nombre de nos collègues. L'administration nous annonce que 120 personnes perdront la gratuité du logement et 135 verront leur loyer augmenter à compter du 1^{er} septembre 2013.

Nous ne pouvons accepter ce nouveau recul qui va pénaliser financièrement nombre de nos collègues parmi les moins rémunérés.

C'est pourquoi nous proposons au vote la motion intersyndicale suivante :

Vu les difficultés d'application du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 et les conséquences catastrophiques pour les personnels de l'ONF au regard du contexte social dégradé qui ressort de l'audit socio-organisationnel,

Vu les conséquences directes sur les missions de l'ONF,

Le CTC du 27 septembre 2012 demande le report sine die de l'application de l'ONF et demande l'étude d'une disposition dérogatoire pour l'établissement.

Elle est votée à l'unanimité.

Vu l'heure avancée, le point 7 qui devait traiter de la mission simplification est reporté.

En **questions diverses**, nous interrogeons le DG à propos de l'avenir de l'établissement dans les DOM. Lecture est faite de la déclaration suivante :

Dans le cadre de la remise en cause de la tutelle de l'Etat dans les départements d'Outre Mer et de la nouvelle démarche de décentralisation entamée par le gouvernement actuel, nous sommes inquiets du devenir de l'EPIC ONF dans les DOM.

Dans ce contexte il nous paraît impératif de définir une nouvelle gouvernance associant étroitement des élus des collectivités locales, et se démarquant encore plus de la tutelle préfectorale afin d'affirmer notre statut d'EPIC placé sous l'autorité directe d'un CA et des ministères de tutelle.

En Guadeloupe la partie paraît être jouée : la fonte des effectifs aggravée par le COP vide l'ONF Guadeloupe de sa légitimité pour agir en toute indépendance.

En Martinique le projet de convention cadre pour la gestion des espaces naturels entre l'Etat, le conseil général, le conseil régional le conservatoire des espaces littoraux et des rivages lacustres et le parc naturel régional de la Martinique, semble augurer d'un effacement de l'ONF derrière le bras armé du Conseil Régional : le Parc Naturel Régional de la Martinique.

En Guyane, l'ONF semble vouloir, pour les terrains de l'Etat hors forêt soumise, se mettre au service des services locaux de l'Etat – Préfecture, DGFIP – ce qui obère gravement tout rapprochement sérieux avec la future assemblée unique. La seule piste annoncée dans le COP régional, la création de forêts communales se heurte au paiement de la taxe à l'ha. Et dans le contexte national actuel, envisager une exemption de la taxe pour la Guyane nous paraît pour le moins maladroit, tout au plus pourrait-on, eu égard aux surfaces sans commune mesure avec celles de métropole, envisager un plafonnement de celle-ci.

Reste l'exemple réunionnais qui nous offre une piste à suivre par les autres DOM : la création d'un comité stratégique de la forêt publique au sein duquel les interventions annuelles en forêt publique seront examinées et les grandes orientations en matière de gestion forestière déterminées.

Le DG nous précise que ce sujet sera traité lors d'un prochain CTC.

Fin du CTC à 19 h