

Tout Personnel

AVRIL 2021 - n° 277

INSTANCES NATIONALES AVRIL 2021**Boycott du Comité Central d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CCHSCT)
et du Comité Technique Central (CTC)**

Le SNUPFEN Solidaires, la CGT Forêt et Forêt publique UNSA ont décidé de ne pas participer aux reconvocations du CCHSCT le 20 avril et du CTC le 22 avril. Cette décision a été motivée par les raisons suivantes :

- Malgré les demandes répétées des représentants des personnels, le contrat Etat/ONF et le plan stratégique pour la période 2021-2025 ne figurent toujours pas à l'ordre du jour de ces instances. Alors que notre Etablissement et ses personnels s'enfoncent chaque jour un peu plus dans la crise, faute de décisions gouvernementales de soutien à l'ONF, la Direction ne daigne même pas informer les personnels sur l'état des discussions avec les ministères.
- Alors que la Direction est censée recueillir au cours de ces instances l'avis des représentants des personnels sur un certain nombre de sujets (voir plus loin), la DG a déjà informé les personnels des décisions qu'elle a prises sur ces mêmes sujets. Non contente d'ignorer systématiquement les avis des représentants des personnels, la Direction entend maintenant s'essayer les pieds sur eux.

Ce sera donc sans nous.

Les sujets à l'ordre du jour du CTC du jeudi 22 avril : tous concernés.**Le plan de relance :**

Pour les forêts communales l'enveloppe s'élève à 20,6 millions d'€ (M€) pour une surface de 5 000 ha.
Pour les forêts domaniales l'enveloppe s'élève à 30,0 millions d'€ pour une surface de 8 300 ha.

Pour mémoire lors du CTC de janvier 2020, la DG avait présenté aux représentants des personnels le coût estimé des reconstitutions suite aux dégâts sécheresse/scolytes 2018/2019 :

Pour les forêts communales 191 M€ pour une surface de 38 000 ha.

Pour les forêts domaniales 100 M€ pour une surface de 20 000 ha.

Même s'il y a d'autres moyens que la plantation pour reconstituer des peuplements sinistrés, le volet forestier de ce plan de relance se situe très en deçà des besoins. Mais le plus important n'est pas là ; la principale faiblesse de ce plan de relance reste le délai absurdement court, opérationnellement parlant, pour le mettre en œuvre : délai d'engagement des dépenses au 1^{er} avril 2022, échéance électorale oblige. Nos voisins allemands ont opté pour un plan de relance forestier sur 10 ans. Manifestement les avis des acteurs de terrain sont là-bas pris en compte.

Volontaires Service Civique (VSC) et Engagés Service Civique (ESC)

Pour répondre à une demande gouvernementale, la Direction prévoit de recruter, en 2021, 110 ESC en métropole et 30 VSC dans les DOM. L'ONF a dans les DOM, et depuis 2005, une longue expérience du recrutement de VSC (VAT de 2005 à 2011). Quels enseignements peut-on en tirer ?

Ces volontaires qui relèvent du code du service national et non du code du travail (bien pratique ...) sont souvent des personnes qualifiées voire surqualifiées avec de l'expérience professionnelle. Ces personnes sont chargées pendant 2 ans d'études, de projets et d'autres activités à raison de 25 à 35 heures par semaine pour une rémunération fluctuant entre 700 et 800 euros par mois dont un peu plus de 100€ par mois à la charge de l'ONF. Dans les faits et au gré des saignées opérées dans les effectifs de l'ONF dans les DOM, les VSC sont nombreux à occuper des postes pérennes.

Voilà donc de l'emploi très bon marché pour les employeurs publics et une remise en cause du principe « tout travail mérite salaire » pour les citoyens qui sont contraints à ce type « d'emploi » donc « volontaires », faute d'autres débouchés à leurs qualifications.

Si l'ONF n'est en rien responsable de cette politique, il y recourt toutefois de manière importante sur des postes pérennes donc en remplacement de véritables emplois. Il s'agit là d'une démarche que nous qualifions d'anti sociale.

Ordonnance loi ASAP

Le Parlement a autorisé le gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires pour *« modifier les dispositions du Code forestier relatives à l'Office national des forêts afin d'élargir les possibilités de recrutement d'agents contractuels de droit privé et de leur permettre de concourir à l'exercice de l'ensemble des missions confiées à l'office, y compris la constatation de certaines infractions et à l'exclusion de leur recherche, par certains d'entre eux commissionnés et assermentés à cet effet »*.

La loi ASAP a également disposé que *« les organisations syndicales représentatives des personnels de l'Office national des forêts sont associées à l'élaboration de l'ordonnance. »*

La Direction de l'ONF est donc contrainte d'associer les syndicats à la rédaction de l'ordonnance qui sera proposée au Gouvernement.

L'enquête sur l'homicide suicide de 2013 sur l'île de la Réunion qui a traumatisé notre Etablissement a clairement établi que (extraits) :

- *« Une multitude de personnels relevant de différents statuts travaille dans des locaux exigus. Cette situation génératrice de tensions est mise en exergue dès 2000 en CTPR. On trouve notamment un nombre important de VAT et de contractuels. Ces tensions peuvent être engendrées à la fois par cette promiscuité et par les différences de statuts, les uns étant précaires et les autres non. »*
- *« L'une des sources du malaise citée est la coexistence de contrats différents, de rémunérations et avantages différents ; cette mixité de statuts pour effectuer des missions identiques crée de nombreuses discussions. »*
- *« C'est aussi la coexistence de différents statuts : publics, privés, précaires, stagiaires, intérim, auto entrepreneurs, qui serait une source de malaise, et de frustration. »*

La Direction a décidé de multiplier les statuts partout au sein des collectifs de travail tout en sachant que ce sera au détriment de ces collectifs et donc de la santé au travail.

Le SNU s'y oppose et revendique la création d'emplois dignes de ce nom auxquels nombre de VSC voire d'ESC pourront prétendre vu leurs compétences et leur engagement pour le milieu naturel.

Quels sont les enjeux de cette ordonnance ?

Des salariés de l'ONF seraient donc assermentés pour constater certaines infractions mais avec un statut les exposant beaucoup plus aux pressions internes et externes (pour ne pas constater) que le statut de fonctionnaire. Ces salariés ne pouvant, de par la loi, ni rechercher les infractions ni constater les infractions les plus graves, les personnels fonctionnaires restants seraient donc sur sollicités pour le faire.

L'application de cette loi et la mise en extinction des fonctionnaires amènent à la conclusion suivante : la recherche d'infractions et la constatation des infractions les plus graves ont vocation à disparaître des missions de l'ONF.

Parce que cette loi et l'ordonnance qui la déclinera seront néfastes pour les personnels, de tous statuts, et pour la protection de la forêt, le SNUPFEN continuera de s'y opposer parce que tout ce qui a été fait peut-être défait et refait ... dans le bon sens.

Note armement de service

Cette note a été longuement débattue lors du CTC d'octobre 2020. Elle posait tant de problèmes que la Direction a préféré prendre le temps de la modifier et de la remettre en débat dans un CTC à venir. Au-delà de modifications de forme, la Direction refuse d'évoluer sur les problèmes de fond :

- L'Instruction 15-T-85, que cette note vient préciser, stipule que l'habilitation au port d'arme est réservée aux fonctionnaires. Dans cette nouvelle note de service la Direction a remplacé le terme «fonctionnaires» par «personnels» ou «agents» confirmant ainsi son intention affichée par ailleurs d'habiliter des salariés de droit privé au port d'arme. Quoi qu'on en pense il y a un gros problème : l'ONF réserve le port d'arme aux missions de police pilotée donc à la recherche d'infractions mais la loi ASAP (voir ci-dessus) exclut formellement

que les salariés de l'ONF puissent rechercher des infractions. Armer des salariés pose donc une question de légalité.

- La note de service continue à comporter de nombreuses dispositions visant à décourager les volontaires au port d'arme donc à réduire encore leur nombre. De même la volonté de réduire les opérations de police pilotée transparait à plusieurs reprises.
- La note envisage toujours que les visites médicales liées à l'aptitude au port d'arme puissent être réalisées par des infirmiers ou des collaborateurs de médecins. On peine à le croire.

Le SNUPFEN attendra la sortie de la note dans sa version définitive pour aviser des suites à donner.

Assistant forestier (AF)

Le but de la Direction est d'intégrer à temps plein dans les UT des ouvriers expérimentés (+ de 25 ans d'ancienneté) qui effectueraient dans toute l'UT des activités de martelage, d'inventaire, de contrôle de limite, d'accueil du public ... Ils ne se verraient pas affecter de triage. Par contre, les triages peuvent être impactés, redéfinis, pour la création d'un poste d'AF au sein de l'UT.

Pour le SNUPFEN cette démarche de la Direction vise à faire réaliser des activités données par des personnels toujours moins rémunérés. Il s'agirait d'un recul social pour notre communauté de travail. Cette démarche ne peut que contribuer à faire disparaître le métier d'ouvrier forestier à l'ONF pourtant stratégique pour l'Etablissement. Elle vise encore et toujours à remplacer des fonctionnaires par des salariés ce qui à terme justifierait du changement de statut de l'ONF.

Pour se justifier la Direction prétend vouloir réduire la pénibilité pour les ouvriers. Pour le SNU si la santé des ouvriers forestiers inquiétait vraiment la Direction, elle n'aurait pas mis fin en 2021 au dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) qui permettait aux ouvriers de cesser leur activité à 55 ans.

Pour réduire la pénibilité du métier d'ouvrier forestier, le SNU fait depuis longtemps plusieurs propositions : réouverture du concours 3^{ème} voie permettant aux ouvriers de devenir TFT fonctionnaires à raison d'un tiers des recrutements de TFT, l'alternance des tâches plutôt que la spécialisation, développement des travaux de maintenance moins pénibles mais aujourd'hui quasiment disparus ... Mais cela va forcément à l'encontre des crédos « haro sur les fonctionnaires » et « rentabilité à tout crin » de la Direction.

Note logement de service

L'arrêté du 11 décembre 2020 fixant la liste des fonctions de l'ONF pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement pour nécessité absolue de service (NAS) ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte (COP/A) permet à l'ONF de conserver les 1 369 logements actuellement occupés pendant la période 2021-2025.

La Direction a décidé, malgré cette possibilité, de ne conserver que 873 de ces 1369 maisons forestières. Décision est prise de mettre en vente 496 maisons forestières dans les 5 ans à venir.

Les occupants actuels pourront rester dans leur maison forestière jusqu'à leur départ en retraite ou leur prochaine mobilité.

Le but de cette note est de réduire à l'avenir les dépenses d'entretien du parc des maisons forestières. Aucune logique de service n'a été prise en compte pour lister les maisons forestières à conserver ou à vendre. Normal : le Directeur Général a déjà affirmé ne pas voir l'intérêt pour le service et pour l'ONF d'avoir des personnels vivant en forêt ou au plus proche des massifs. Mais vu qu'il a également affirmé ne pas voir pourquoi il faudrait arrêter de supprimer des postes à l'ONF, on ne s'étonnera pas outre mesure de sa nouvelle démonstration de cynisme.

Cette note fixe des conditions drastiques, et pour certaines probablement abusives, pour les agents autorisés à ne plus résider dans la maison forestière affectée au poste qu'ils occupent. Ainsi après leur départ de la MF, ils seraient obligés de continuer d'assurer la maison, de régler la taxe d'habitation, de continuer à déclarer les avantages en nature liés à l'occupation de la MF. L'état des lieux ne serait fait qu'un an après leur départ, les laissant responsables de ce qui pourrait advenir dans la maison. Si le SNU s'est toujours positionné pour l'occupation des maisons forestières affectées en Nécessité Absolue de Service (NAS) par l'agent occupant le poste auquel la MF est affectée, sous réserve de salubrité, il tenait à informer les personnels concernés de ce qu'il considère être une nouvelle dérive.

Information aux nouveaux arrivants logés en MF : certains directeurs locaux ont refusé d'équiper des nouveaux arrivants logés de box ONF au prétexte qu'ils n'avaient qu'à se servir de leur box perso pour le travail. La note de service est très claire : travailler avec une box ONF ou travailler avec sa box perso relève du choix du personnel concerné et selon son choix la direction doit doter l'agent d'une box.

Projets de notes de service relatives :

- au RIFSEEP (avis),

Une première note faite uniquement pour modifier l'annexe de la NDS-G-2078 (*et non 20-G-78*) : il ne s'agit nullement d'augmenter les montants du RIFSEEP, même pas pour les C administratifs, les modifications portent sur le classement de poste pour certains grades : par exemple les IPEF débutent désormais en A2 (et non plus en A1bis, faut pas déconner), plus d'Attachés d'administration et d'IAE (premier grade) en A3. Concernant la catégorie B (Techniques et Administratifs) pas de A1 et plus pour les agents du premier grade et surtout plus de possibilités pour les CTF d'être sur un poste classé B2, donc plus de possibilité d'exercer le métier de TFT. Parcours professionnel oblige, dixit la direction.

Par contre, nous sommes désolés, mais nous sommes dans l'impossibilité de communiquer les éléments RIFSEEP pour nos collègues et néanmoins camarades A4 et plus : Secret défense.

- aux modalités d'attribution du CIA pour les fonctionnaires, de la PSR pour les agents de droit public et de la prime de résultat pour les salariés (avis),

Cette deuxième note fixe, comme tous les ans, les modalités d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les personnels fonctionnaires, de la PSR pour les personnels contractuels publics et de la prime de résultats pour les salariés.

« Stratégie » ateliers bois

La Direction a décidé de fermer 3 des 9 ateliers bois existants : Ardennes, Cévennes et Picardie.

Elle a décidé de réduire de 10 à 6 personnels l'effectif de l'atelier bois Bourgogne.

Bilan : en 2021 les ateliers bois perdront 19 emplois sur 50.

La Direction affirme que les personnels concernés se verront proposer des solutions de reclassement à l'ONF. La vigilance sera de mise pour soutenir nos collègues.

Nous craignons que l'intégration des ateliers bois dans la nouvelle filiale n'aboutisse à la réduction de leur activité. Il n'y a pas eu à attendre.

Projet d'évolution de l'Espace Rambouillet

L'ONF ne gèrera plus cet espace dédié à l'accueil de 100 000 visiteurs par an. Les 14 emplois seront supprimés. La Direction affirme que les personnels concernés se verront proposer des solutions de reclassement à l'ONF. La vigilance sera de mise pour soutenir nos collègues.

La gestion de cet espace serait confiée à un opérateur privé sous forme de concession de service.

Voilà pour ce « projet d'évolution » comme ils disent.

Bravo pour avoir lu toutes ces mauvaises nouvelles jusqu'ici. L'horizon de notre ONF est bien sombre mais il ne tient qu'à nous de tenter de construire collectivement de meilleures nouvelles pour l'avenir. Ca commence modestement par le boycott de la nouvelle comptabilité analytique. Puis viendra le temps où nous pourrons à nouveau nous réunir pour décider d'autres actions.

D'ici là prenez bien soin de vous.
