

Tout Personnel

Juillet 2021 - n° 285

CTC – Séance du 8 juillet 2021

La séance est présidée par M. le Directeur MUNCH.

Une minute de silence a été observée à la mémoire de MM Kévin DEHEN, OF en DT Seine-Nord et Olivier ROUSSOUL, TFT en DT Midi-Méditerranée qui se sont donné la mort.

1- Approbation du PV du 22 avril

2- Etat d'avancement du projet de filialisation

En absence de nouveaux éléments depuis le CA du 2 juillet 2021, ce sujet sera abordé au prochain CTC.

3- Présentation de la stratégie des travaux

Le Directeur regrette, et semble très étonné, que les syndicats ne suivent pas son avis en nous reprochant d'être pessimistes. Après de nombreuses incertitudes, il estime sauver l'agence travaux en supprimant 500 postes et maintenir les effectifs au sein des UT en transférant des ouvriers sur ce nouveau métier d'assistant forestier pour lequel le débat sera engagé à un point ultérieur. Cependant, il nous déclare ne pas être favorable à la mise en concurrence en forêt domaniale... affaire à suivre.

Maîtres-mots « marge nette » et « rentabilité » à tous les étages quitte à sabrer dans les effectifs des OF et à sous-traiter les travaux. Quid des petits travaux, des équipes d'OF isolés (équipes = groupe et OF isolés = seuls). Le transfert de l'ATDO aux agences travaux aura des « conséquences faibles » dans les UT dicit le DG. Le maillage territorial du terrain ne doit pas être touché. Ça pressent la filialisation de toutes les agences travaux.

4- Plan de relance

Pour l'instant la vision du plan de relance est à court terme, fin 2021. La forêt est considérée, comme tout autre secteur d'activité industrielle, sans tenir compte de l'échelle du temps nécessaire. Le volet plantation domine ce plan, et rien sur la sylviculture. La création de 4 vergers à graines permettra de répondre à une pénurie de graines qui résulte de la politique de ces dix dernières années en matière de Matériel Forestier de Reproduction.

Ce plan participe aussi au lancement du projet Lidar en se limitant à des traitements de l'IGN disponible facilement. La DG considère qu'il faudra encore une dizaine d'années pour obtenir les données espérées par le terrain.

Le DG est passé très vite sur les autres volets comme celui de l'éducation à l'environnement où le nom d'une association apparaît comme opérateur exclusif.

5- Lignes directrices de gestion de la mobilité - bilan 2020

La disparition de l'instance paritaire CAP rend les critères de mobilité très subjectifs selon les DT. Le manque de transparence est flagrant, notamment sur les refus d'affectation et les raisons de ces refus. Malgré tout, il n'y a eu que 8 recours suite aux mobilités.

La Direction maintient, comme les années précédentes, 3 campagnes de mobilité avec des appels mensuels (au fil de l'eau) pour des postes à pouvoir en urgence malgré les difficultés à traiter cette gestion.

La durée moyenne de vacance de poste de 5,5 mois, sans compter la prise de CET et de congés avant les départs en retraite, est inacceptable pour les UT déjà en surchauffe permanente. La DRH propose de faire un surbooking en portant plus de postes en susceptibles d'être vacants, mais pour cela il faut accepter que des postes soient refermés. Ce ne sont que des paroles qui demandent à être suivies de faits.

Il faut tout de même noter un effort du service RH dans la production de données brutes qui doivent désormais être fournies en CT tous les ans.

6- Tableaux d'avancement, promotion... pour les corps des TSF et adjoints administratifs au titre de 2022

Le non-recrutement de fonctionnaires modifie l'équilibre entre les TFT, TFP et CTF. La direction maintient un taux de promotion de 16 % de TFT vers TFP et de 8 % de TFP vers CTF. Le tableau d'avancement représentera 50 % des promotions. Mécaniquement le grade des TFP deviendra plus important que celui des TFT.

Encore plus que pour les TFT, le corps des adjoints administratifs est en train de se tarir. Nous avons insisté pour promouvoir nos collègues les plus anciens, anciennes afin qu'ils ou elles puissent bénéficier d'une retraite un peu plus décente. Le taux de promotion pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de première classe est légèrement augmenté à 35 % soit environ 13 personnes.

7- Avis sur le projet de NDS au métier d'assistant forestier (A.F.)

Une petite bombe à retardement de la DG pour les personnels forestiers. Pour pallier la disparition des concours de 3^e voie, la direction met en place un métier d'assistant forestier mis à disposition des RUT. Ne rêvez pas, en contrepartie au moins 150 triages vont disparaître dans les 5 ans...

Le DG a essayé de nous expliquer qu'en supprimant des postes d'ouvriers et en transférant certains vers les agences territoriales nous restions au nombre de postes constants, mais nous n'avons pas la même méthode de calcul, car à l'arrivée ce sont bien aussi des postes de triage qui disparaissent.

Les A.F. auraient quasiment les mêmes missions que les Mis À Disposition du RUT (on attend toujours la NDS) sans avoir de responsabilités territoriales !!! Avec les différences de statuts, de rémunérations, l'ambiance dans les équipes va en prendre un coup et les RUT vont s'arracher les cheveux. Ce nouveau métier permet de payer les A.F. moins cher qu'un TFT et ils risquent d'être les supplétifs dans les UT. Après la longue lutte pour que les techniciens soient reconnus fonctionnaires de catégorie B, on assiste à l'apparition d'un pseudo métier de technicien (classé C). Néanmoins ils pourront espérer passer TSF d'ici quelques années.

Ce nouveau métier permettra de recaser des inaptitudes, des fins de carrières. C'est oublier que les métiers de terrains sont aussi physiques ! Quant à la Cessation Anticipée de Carrière, la DG estime qu'elle est trop onéreuse.

Nous ne pouvons accepter cette évolution, qui se traduit directement par la suppression de triages et qui est un miroir aux alouettes pour réduire les effectifs de l'agence travaux (la préparation de la filialisation nous serait-elle cachée ?)

VOTE CONTRE 6 (SNUPFEN – CGT – EFA – UNSA) ; VOTE POUR 1 (SYNERGIE FO)

8- Avis sur le projet d'ordonnance prévue par la loi n°2020-1525

La loi ASAP, revotée en 2^e lecture au Parlement en fin de nuit, a demandé un avis de l'instance.

Le projet de décret proposé modifie l'article R. 161-2 du code forestier en permettant aux salariés de droit privé de constater, sans les rechercher, les infractions forestières. La notion de recherche des infractions est sujet à controverse...

Dixit le DG, des salariés pourront effectuer des tournées de surveillance et porter une arme au même titre que la police municipale. Il faudra préalablement former les salariés aux missions de police.

VOTE CONTRE 6 (SNUPFEN – CGT – EFA – UNSA) ; VOTE POUR 1 (SYNERGIE FO)

9- Formation interne

Année particulière avec plusieurs mois de fermeture du centre de formation qui a entraîné une baisse de 38 % des formations. Le développement des formations à distance et dans les territoires a permis de maintenir un niveau élevé soit un équivalent de 3 jours par personnel. Nous déplorons à nouveau que ces chiffres comprennent les jours de formation aux nouveaux outils (soit 50 % de l'ensemble de la formation).

A nos questions sur la formation centralisée à Nancy et notamment sur la formation initiale, le DG reconnaît un manque actuel de culture ONF et la nécessité de mettre en place une formation en présentiel.

10- Présentation du bilan social 2020

La direction a fait un effort important sur la présentation d'un document dense et détaillé, certes il reste quelques imperfections. Un véritable Système Informatique des ressources humaines paraît indispensable. La Dg répond que c'est toujours à l'étude.

Globalement les effectifs fonctionnaires ont baissé de 64 personnes et la proportion privé/public évolue suite à l'arrêt des recrutements de fonctionnaires. Les chiffres font apparaître une modification du taux d'encadrement ces deux dernières années mais il faut le modérer par l'intégration des CATE dans la catégorie A.

Il n'apparaît pas de disparité notable homme/femme, ceci évidemment rapporté aux proportions actuelles dans chaque métier de l'ONF.

11. Divers

Nous souhaitons tous une bonne retraite à Mme Fairouz DJIDEL et la remercions pour le soutien qu'elle a apporté aux représentants du personnel siégeant dans cette instance durant ces dix-huit dernières années. Elle a su tenir un rôle particulièrement difficile (à certaines périodes) entre les représentants du personnel et l'administration.

Le télétravail, suite au COVID, sera à l'ordre du jour du prochain CTC. Retour progressif aux règles prévues initialement.

Les représentants du SNUPFEN Solidaires au CTC