

Tout Personnel

Octobre 2021 - n° 289

CTC – Séance du 6 octobre 2021

Le Comité technique central est présidé par le directeur général et la plupart des représentants du personnel sont en visio-conférence. L'ordre du jour est le suivant :

Point 1 : Approbation du procès-verbal du Comité Technique Central du 8 juillet 2021 – avis (vote)

Vote : 4 pour, 4 abstentions. Le PV est approuvé.

Point 2 : Evolution des lignes directrices de gestion – mobilité – avis (vote)

Depuis que les CAP se sont vues retirer la prérogative de donner des avis sur les demandes de mobilité des personnels fonctionnaires, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont censées définir les critères et règles que la direction doit suivre pour traiter les demandes de mobilité et affecter les postes offerts.

La direction présente un projet de note de service qui abroge la précédente (NDS-20-G-2077) en apportant des modifications substantielles sur le nombre de cycles de mobilité et sur les critères de choix des candidats.

La DRH constate que les échéances ont été tenues pour les 3 cycles annuels de mobilité et pour les appels au « fil de l'eau » (FDLE). Si un poste n'a pas de candidat, une deuxième offre est publiée. Dans les DT, le schéma d'emploi permettrait de gérer les vacances de postes sans avoir de vacances frictionnelles. Les intérimaires apprécieront...

Selon la DRH, les cycles principaux ne permettent pas de gérer les vacances ponctuelles quand le FDLE permet de limiter l'appréhension d'avoir des postes vacants... mais pas les postes vacants manifestement. Elle précise même que « l'absence de consultation des CAP favorise le dialogue social puisqu'on est au FDLE ». Pour la direction, le dialogue social c'est mieux... sans les représentants du personnel !!!

Par cette note de service **la direction décide de passer de 3 cycles annuels de mobilité à un seul au printemps pour une prise de poste en septembre**. Durant cette période pas d'appel « au fil de l'eau »... sauf exceptions. **En dehors de cette période, les appels au fil de l'eau (FDLE) compléteront le dispositif.**

Le pilotage national sera maintenu avec des conférences emploi (échange avec les DT) et une commission d'attribution des postes toutes les deux semaines pour le FDLE. Les offres sont publiées sur Intraforêt toutes les deux semaines. L'imprimé mobilité est simplifié (retour à l'ancien).

Le SNUPFEN-Solidaires et la plupart des représentants du personnel contestent ces modifications :

- 3 cycles de mobilité permettent aux personnels souhaitant muter d'avoir trois fois par an une vision d'ensemble des postes offerts quand « le fil de l'eau » les oblige à suivre des appels de candidatures tous les quinze jours pour prendre connaissance de tous les postes offerts. C'est une régression.
- Les critères permettant de proposer des postes au FDLE durant le cycle principal sont trop flous (postes sensibles ou urgents à pourvoir) et potentiellement très restrictifs alors que le but affiché serait de limiter les vacances de postes.
- Le SNUPFEN a une pensée pour les personnels des services RH qui sont conduits à gérer des appels de candidatures et des affectations de postes toutes les deux semaines. Ils n'ont pourtant pas que ça à faire.
- Le délai d'un mois ne laisse pas assez de temps au candidat pour contacter la DT d'accueil, la rencontrer voire se déplacer. Il doit être rallongé.
- La note ne mentionne pas les délais de réponse de l'administration aux candidats. Ce serait pourtant un minimum de respect dû aux personnels.

- Le SNUPFEN est opposé à la durée de 10 ans maximum sur poste de RUT et de RUP. Tout le monde n'est pas égal devant la mobilité notamment avec un conjoint.
- Il est également opposé à une pré sélection des candidatures ne permettant pas à tout candidat de bénéficier d'un entretien de recrutement, lui faisant ainsi subir un jugement de valeur potentiellement dévastateur.
- Les candidats non-inscrits dans un vivier subissent de fait un malus à la mobilité. C'est inacceptable.

La direction refuse de prendre en compte les avis et demandes des représentants du personnel à l'exception de l'insertion d'un délai de réponse aux candidats.

Vote des représentants du personnel : 7 contre, 1 abstention. Le projet de note de service est rejeté.

Point 3 : information sur l'habillement

Un point d'avancement est présenté : livraisons dans 3 DT (AURA, COA, SN) et d'ici fin octobre dans les autres DT, DOM et Corse. 2022 sera un cycle de complément de la première dotation pour permettre aux personnels, notamment de terrain, d'avoir assez de vêtements pour s'habiller pendant une semaine, ce qui n'est pas le cas avec la première dotation. Un travail est en cours pour améliorer la qualité des vêtements. Un questionnaire de satisfaction sera transmis fin octobre aux utilisateurs. En 2023 la direction demandera aux personnels de rendre les effets de l'ancien vestiaire !?!

Les représentants du personnel soulignent que localement de nombreux utilisateurs sont très mécontents du nouveau vestiaire ONF (couleur, qualité, quantité) et ce alors que la dernière dotation remonte à bientôt 4 ans. La nouvelle charte graphique fait réapparaître l'aspect institutionnel de l'ONF avec l'insertion de la Marianne et du vocable « République Française ». Dès lors, comment expliquer la disparition de la bande institutionnelle ?

Par ailleurs, de nombreux personnels dont les nouveaux arrivants au contact des usagers, des professionnels et des élus n'ont pas d'habillement de représentation, ce qui pose des problèmes d'image pour l'Etablissement et en premier lieu pour ces personnels. Les demandes des collègues, dont ceux des DOM, n'ont pas été entendues : pas d'effets spécifiques pour les climats chauds et humides et pour les zones d'altitude très froides.

Le constat est fait que l'ONF affiche une nouvelle charte graphique mais qu'à cause de sa politique d'habillement, sur le terrain c'est de plus en plus un fiasco en termes d'image auprès des élus, des partenaires et des citoyens.

Le SNUPFEN lit une déclaration des représentants du personnel à la Commission Centrale de l'Habillement et demande à ce qu'elle soit annexée au procès-verbal du CTC :



Monsieur,

Lors de la réunion d'information du 19/05 dernier concernant l'habillement, M. le Directeur Général Adjoint avait validé le principe de la participation des OS siégeant en commission centrale de l'habillement au questionnaire de satisfaction à venir en cette fin d'année.

Ce point étant à l'ordre du jour du CCHSCT du 21/10 prochain, nous confirmons notre souhait de participer officiellement à la confection dudit questionnaire en complément du travail qui sera effectuée par le CCHSCT.

Nous constatons également qu'à l'agenda social 2021, aucune date de réunion de la CCH n'est mentionnée alors que nous avons validé ensemble le contraire. M. le Directeur Général Adjoint avait mentionné qu'il se rendrait disponible au besoin. Nous confirmons donc notre souhait de voir la CCH être réunie avant la fin de l'année sous la présidence de M. le Directeur Général Adjoint, idéalement au moment de l'analyse des résultats de l'enquête de satisfaction à venir.

Syndicalement,

Le SNUPFEN constate que la prise en compte des avis des représentants du personnel à la Commission Centrale de l'Habillement est quasi nulle. La direction prend envers eux des engagements que, manifestement, elle n'entend pas tenir tendant ainsi à les écarter alors qu'ils s'investissent depuis deux ans sur ce sujet du nouveau vestiaire. Pire, la DG envisagerait de supprimer purement et simplement cette commission jugée trop combative sur ce sujet important pour les personnels. Ce serait inacceptable. A suivre.

Suppression des achats au plan local obligeant les personnels à acheter des chaussures de travail sur leur propres deniers, absence de dotation depuis 4 ans et dotation nouveaux arrivants très tardive obligeant des personnels à acheter avec leur argent leurs vêtements de travail, nouveau vestiaire insuffisant en qualité comme en quantité, choix de couleur contesté. **Le SNUPFEN interroge la direction : veut elle habituer les personnels à financer eux-mêmes leurs effets de travail et à se passer d'habillement ONF ?**

Le DG convient qu'il y a des améliorations à apporter à ce nouveau vestiaire mais ne reviendra pas sur ses décisions.

Point 4 : index portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (information)

L'exercice n'est réalisé que pour les personnels de droit privé pour lesquels il est obligatoire. L'administration indique que malgré de bons résultats, il faut rester vigilant sur les écarts de rémunération et continuer de progresser. Pour les fonctionnaires le bilan social fournit les éléments pour calculer cet index et analyser les inégalités femme/homme chez les fonctionnaires mais elle ne l'a pas fait...

Le SNUPFEN demande à avoir en CTC des éléments équivalents pour les personnels de droit public. L'ONF apparaît dans l'illégalité sur le sujet des augmentations de rémunération au retour des congés maternité. Le SNUPFEN demande que l'administration ait une action corrective et rétroactive pour les collègues lésés.

En conclusion le DG indique que face au manque d'attractivité de l'ONF pour les femmes, il faut trouver des solutions.

Point 5 : charte d'utilisation des réseaux sociaux – avis (vote)

Le projet de charte/note de service présenté a pour objet de fixer le cadre des interventions des personnels de l'ONF dans les réseaux sociaux, à titre professionnel. Par cette charte, la direction souhaite amplifier la visibilité de l'ONF en externe (objectif 300 000 abonnés en 2025, 150 000 fin 2021) en incitant les personnels qui le souhaitent à jouer les « influenceurs » sur les réseaux sociaux. Le but est que ces personnels interviennent sur les réseaux sociaux à partir de leur compte personnel et en tant que personnel ONF « *dans le respect de l'image de l'ONF et de la légalité* » :

- *Pour mentionner les publications de l'ONF, en les "aimant", en les commentant ou en les partageant.*
- *Pour valoriser leur travail et celui de leurs collègues.*
- *Pour inciter d'autres professionnels à rejoindre l'ONF en relayant les offres d'emploi.*

Cette charte vise aussi à menacer les personnels qui interviendraient sur les réseaux sociaux en se présentant comme agent de l'ONF pour critiquer la stratégie de l'ONF ou les décisions du gouvernement concernant l'Etablissement.

Extrait : « *Il peut arriver que des personnels de l'ONF s'expriment sur les réseaux sociaux et donnent à cette occasion leur point de vue sur la stratégie de l'Etablissement, sur des décisions de la tutelle... Cette pratique n'est compatible ni avec l'obligation de réserve qui s'impose aux fonctionnaires, ni avec l'obligation de discrétion inscrite dans les contrats des salariés* »... « *Les consignes de cette note ne concernent pas l'expression au nom d'une organisation syndicale* ».

Expressions des représentants du personnel sur la charte/note présentées :

Le SNUPFEN-Solidaires ne comprend pas la direction qui par cette charte incite les personnels à parler de l'ONF à titre professionnel dans les réseaux sociaux alors que par sa note de service 17-G-2005 de janvier 2017 elle réduisait à l'extrême le nombre de personnels qui, à titre professionnel, pouvaient s'exprimer dans les médias !?!

Ce document pose en outre de nombreuses questions :

- Les « influenceurs » externes sont payés pour faire de la communication, les personnels jouant les influenceurs le seront-ils ? Dans ce type de communication, où se situe la limite entre travail et vie personnelle ?
- Inciter des personnels à aller sur les réseaux à partir de comptes personnels peut les mettre en danger notamment en forêt périurbaine : d'exécutant, ils deviennent promoteurs de décisions souvent contestées.
- La direction a développé au sein de l'ONF une communication institutionnelle, traitée par des professionnels de la communication. Pourquoi développer maintenant une communication non filtrée ?

Selon la direction, la communication institutionnelle a « du mal à passer » donc elle en appelle au volontariat des personnels pour un travail de communication à réaliser pendant les horaires de travail.

Suivant les représentants du personnel, cette charte est jugée incompréhensible, inutile ou risquée pour les personnels.

Vote des représentants du personnel : 6 contre, 3 abstentions. Le projet de charte est rejeté.

Point 6 : Stratégie relative à la responsabilité sociale et environnementale de l'ONF (RSE) – avis (vote)

La CGT-Forêt, le SNUPFEN-Solidaires, Forêt Publique UNSA proposent que ce sujet soit d'abord traité en CCHSCT avant avis du CTC au vu de ses implications notamment en termes de charge de travail.

Réponse du DG : soit les sujets sont traités en CCHSCT soit en CTC, on n'empile pas les avis. Il ne considère pas le CCHSCT comme une instance qui donne des avis au CTC. Il rejette donc la demande des organisations syndicales citées.

Le SNUPFEN-Solidaire rappelle que le règlement intérieur du CTC précise en son article 4.3 que « *A la demande écrite du président ou de la moitié des représentants titulaires du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être saisi de toute question relevant de sa compétence.* ». Il fait le constat que le DG applique le règlement intérieur quand cela l'arrange et ne l'applique pas quand cela ne l'arrange pas. Sa présidence de l'instance est donc des plus partiale.

Par ailleurs, le SNUPFEN rappelle qu'en groupe de travail sur ce sujet il avait indiqué que si ce document affiche plutôt de bonnes intentions, on ne peut décemment parler :

- de responsabilité sociale quand le contrat 2021-2025 et le plan stratégique prévoient respectivement la suppression de 500 postes et du dispositif de cessation anticipée d'activité pour les ouvriers forestiers,
- de responsabilité environnementale notamment quand l'organisation du travail et la vente de plus de la moitié des maisons forestières concourent à augmenter les déplacements !

Le SNUPFEN remarque que le 3 octobre 2018 l'ONF a publié un communiqué de presse sur « *zéro glyphosate en forêt publique* ». Or, dans le document présenté on retrouve une rubrique « *mettre fin à l'utilisation du glyphosate* ». Trois années plus tard, la promesse de 2018 faite publiquement par la direction de l'ONF n'aurait-elle pas été tenue ?

Ce document parle de développer le mécénat, mais avec la suppression du comité d'éthique existant au sein de l'ONF, il y a un problème de crédibilité à garantir la responsabilité sociale et environnementale de l'Etablissement. Le DG propose qu'un débat soit ouvert « *un jour* » sur ce sujet !

Vote des représentants du personnel : 6 refus de vote avec demande d'avis du CCHSCT, 3 pour.

Le projet de stratégie RSE est adopté.

Point 7 : point d'étape sur le plan de relance (information)

En forêt domaniale, l'ONF a signé en juin 2021 une convention d'exécution technique et financière 2021 avec le ministère de l'agriculture pour 30 M€ pour, à ce jour, 5 662 ha de plantations (campagne automne 2021/hiver 2022), soit 3,8 millions de plants et 2 660 ha de travaux préparatoires aux campagnes de plantations ultérieures. En forêt communale, les protocoles d'entente signés en juin 2021, entre le ministère de l'agriculture et les DT ONF, prévoient un engagement à déposer des dossiers pour 7 M€ au 30 juin 2021, de 12,7 M€ au 30 septembre 2021 et de 20,6 M€ fin 2021. Force est de constater que certaines communes hésitent à solliciter les aides du plan de relance.

Le DG se félicite d'avoir obtenu des crédits malgré les tensions d'approvisionnement et de main-d'œuvre. L'ONF a prouvé sa capacité à réagir, c'est le résultat d'un effort collectif. Le plan France 2030 est un grand plan auquel l'ONF contribue pour obtenir des crédits de l'Etat. La santé financière des communes forestières est aussi en jeu.

Le SNUPFEN constate la surcharge de travail des personnels de terrain, ouvriers forestiers et personnels de soutien qui gèrent les dossiers de subvention. La complexité administrative dégrade les conditions de travail des personnels en charge de ces dossiers : la DG doit obtenir un allègement des procédures. Ce plan de relance forestier sur deux ans (10 ans en Allemagne) est une cause de souffrance au travail et ce n'est hélas que le début. **Le travail supplémentaire induit par le changement climatique justifie la remise en cause des 500 suppressions de postes du contrat.**

Perplexité : En janvier 2020, le DGA a mis à disposition les résultats d'une enquête réalisée auprès des services de terrain sur les besoins de reconstitution suite aux dégâts de sécheresse et scolytes 2018-2019. Pour la domaniale, les besoins s'élevaient à 20 000 ha pour un coût estimé de 100 M€. Aujourd'hui donc, en ajoutant les dégâts constatés en 2020 et 2021, on est à 5 700 ha de plantation pour 30 M€ soit à peine un quart des besoins exprimés début 2020. Des explications ? Le DG repousse la question estimant qu'on est juste sur une question de chiffres !!!

Point 8 : Information sur la tenue et les objectifs des Assises de la forêt et du bois

Annonce des Assises le 24 juillet 2021 par le Président de la République. Les assises seront lancées le 19 octobre par le MAA, le MTE et Bercy. Elles devraient se terminer en janvier 2022.

4 ateliers :

- 1) Enjeux de neutralité carbone, forêt et produits forestiers, trajectoire, échéance,
- 2) Résilience et biodiversité, services rendus par la forêt
- 3) Renforcement valorisation de la ressources, filière bois française
- 4) Rénover le cadre de la concertation territoriale avec les parties prenantes, renforcer les liens, etc.

Qui participera à ces Assises ? Le conseil supérieur de la forêt et du bois élargi aux parties prenantes.

Quel sera le rôle joué par l'ONF ? On verra.

Vous trouvez que sur un sujet aussi important, l'information délivrée par la DG est bien mince ? Nous aussi.

Fin du CTC à 16h30.

Vos représentants SNUPFEN au Comité Technique Central de l'ONF

Pour défendre la forêt, son service public et ses personnels

ON LÂCHE RIEN !