

Tout Personnel**JUILLET 2013 – N°116**

CTC du 11 juillet 2013

Une résolution intitulée « *Consolidation du modèle socio-économique de l'ONF* » a été adoptée au Conseil d'administration du 27 juin 2013. Le CTC revient sur cette délibération pour débat. Le SNUPFEN Solidaires s'est positionné contre cette résolution car elle ne remet pas en cause les suppressions d'emplois prévues au contrat d'objectif et de performance (COP) . [Lien vers la résolution](#)

En résumé, la résolution du CA :

- réaffirme l'attachement au modèle économique et administratif de l'Etablissement,
- confirme le contrat d'objectifs et de performance
- et rappelle que la gestion durable et multifonctionnelle des forêts est le principal objectif de l'Etablissement.

Le CA :

- souhaite que l'aménagement forestier soit reconnu comme document unique.
- rappelle la place de l'ONF dans la filière bois et demande une meilleure valorisation des produits et services forestiers.
- estime nécessaire d'optimiser le fonctionnement de l'Etablissement. Une interrogation majeure sur la répartition des moyens au sein de l'Etablissement : répartition par 1/3 des personnels sur le terrain, ouvriers forestiers et gestionnaires. Les signataires du COP demandent explicitement de revoir la manière dont on effectue les baisses d'effectifs et de les revoir au profit des UP des agences travaux et des unités territoriales en tenant compte du niveau d'activité économique des agences travaux. La superstructure étant trop importante. Le CA demande de conduire ce rééquilibrage, le tout en intégrant les questions d'organisation et de fonctionnement au vu de l'ASO.
- L'équilibre financier ne pourra être tenu seul par l'ONF par la simple vente des bois.
- Les budgets de 2014 seront stabilisés sur ceux de 2013 mais pas au niveau de 2012. Les enjeux financiers méritent un engagement supplémentaire des partenaires de l'ONF.

Pour le SNUPFEN un emploi est un emploi, quelque-soit sa place dans l'organisation de la maison, qu'il convient de défendre. Par contre, le SNU ne s'est jamais caché pour dénoncer l'inflation de la superstructure de l'établissement, alors que les postes de terrains administratifs et techniques sont en chute libre.

Par ailleurs, le SNU a relevé les incohérences de cette résolution, qui a pour objet la consolidation du modèle socio-économique. En effet, les tutelles arrivent à voter un texte précisant que le CA prend acte, malgré les moyens déployés et les actions menées, de la fragilité de l'équilibre financier de l'établissement. Il fallait oser, ils l'ont fait et UBU a trouvé ses maîtres. Le SNUPFEN intervient également pour que les DOM apparaissent clairement dans le comptage des UT ; l'affichage hors DOM de l'administration fragilise selon nous ces départements qui subissent par ailleurs des attaques politiques récurrentes.

Le DG compte, au-delà des négociations sur l'ASO, ouvrir un autre champ de négociation pour répondre à la demande du CA sur la répartition de l'emploi. En attendant, les suppressions de postes 2013, sont suspendues.

Calendrier :

1. Projet de texte de protocole d'accord sur l'audit écrit par le DG à discuter avec les OS : aborder les enjeux du point C6 avec une vision globale (management, ressources humaines, etc...), afficher des volontés fortes sur ces points.
2. Le DG propose d'utiliser les 15 derniers jours de juillet pour étudier les organigrammes et les tableaux d'effectifs avec les OS,
3. Pour être prêts en septembre de travailler sur les questions d'organisation.

Pour le SNUPFEN, l'ouverture de discussions sur ce thème demande l'étude de nombreux documents et du temps. Il faut aussi en amont que la réflexion soit menée en interne à l'organisation syndicale.

Avis sur le projet d'avenant la note de service NDS-13-G-1825 relative au classement des postes ONF e catégorie A et de techniciens supérieurs forestiers.

La nouveauté : tous les postes occupés actuellement par des TO à l'exception de 83 d'entre eux seront classés B2 , avec maintien de la PSR actuelle.

Le SNUPFEN lit la déclaration suivante :

« Nous réaffirmons notre opposition aux classements des postes du corps des techniciens supérieurs.

Ce classement créant un malaise certain chez les personnels qui ne comprennent pas toujours les décisions prises par l'administration.

Ce classement est un frein à la mobilité, des postes devenant inaccessibles par décisions administratives (cf. les postes de rut classés A2).

Ce classement crée des traitements différenciés entre les métiers sur des bases pas toujours pertinentes.

De plus la déclinaison faite par l'ONF manque totalement de lisibilité, une fois on base le choix sur le volume d'activité (cf.UT/UP), une fois sur les diplômes (cf. classement postes de TO /TSF), une fois sur les compétences mises en œuvre (cf. certains postes de spécialistes). Pour finir, pathétique, à bout d'imagination, l'administration se trouve réduite à se baser sur des quotas dont les chiffres sont basés sur les seules considérations de masse salariale (cf. les techniciens classés b3/b4 pour x% , A1 pou y %).

Concernant cet avenant, piégée à son propre jeu, l'administration s'est vu contrainte par les tutelles à classer les « TO », à court d'idées et surtout de crédits, à part pour 83 heureux élus, elle a pris la ferme décision que tous les autres verrons leur PSR gelée , leurs postes seront classés B2».

Vote : 7 CONTRE (SNUPFEN – CGT et UNSA) – 2 ABST (SNTF et EFA-CGC)

Suite à l'interpellation du SNUPFEN demandant le report de coupes pour faciliter les études environnementales en FD de Verdun, la DG répond que la coupe a été retirée de la vente en 2012 pour faire des expertises préalables ; deux naturalistes ONF, connus en interne et externe, ont fait une expertise sur la détermination du nombre d'arbres bio ; seules 30 tiges ont dû être démartelées. Des clauses particulières ont été ajoutées dans le catalogue de vente en 2013. C'est un important travail de concertation autour de ce projet qui a eu lieu selon le DT.

La réponse de la direction n'est pas satisfaisante et son entêtement nuira sans doute à l'image de l'ONF.

Commission d'enquête La Réunion : en cours.

Le rapport demandé à l'inspection générale a été remis à l'ensemble des membres de la commission d'enquête.

Le Cabinet ERGOTEC est mandaté pour accompagner la commission d'enquête.

A la demande du SNU, la DTCB est en train de faire le bilan des forêts acquises ces dernières années.

En effet, la vente de l'hippodrome de Compiègne devait permettre l'achat de forêts. Or, à notre connaissance tous les achats sont gelés.

Questions diverses

Le SNUPFEN interpelle le DG sur la **situation administrative des assistantes sociales**. Problème juridique d'accueil en détachement de personnel fonctionnaire de la fonction publique hospitalière sur un emploi sans équivalent à l'ONF ; proposition de les détacher sur des postes de contractuels de droit public, sans pour autant les faire abandonner leur statut de fonctionnaire. Elles pourront réintégrer leur statut à la fin du détachement.

Le DG veut lever les ambiguïtés par des réponses écrites.

Le SNUPFEN Solidaires suivra de très près ce dossier.

Le SNUPFEN demande à être destinataire d'informations sur **l'accord TAM** (Techniciens et Agents de Maîtrise) négocié aujourd'hui avec les organisations syndicales d'ouvriers forestiers.

Le secret qui entoure ces négociations distille le doute et la méfiance. La transparence n'est pas le fort de la direction. On nous annonce qu'un projet de texte nous sera remis, lorsque les discussions auront avancé.

Présentation du travail de révision de la charte graphique de l'ONF.

La directrice de la Communication présente le travail élaboré par un cabinet externe (encore un), ayant fait l'objet d'un marché (120.000€ au total comprenant d'autres projets). La révision de la charte graphique ne concerne que les publications et non pas la signalétique (panneaux, etc...), ni le logo lui-même.

L'identité visuelle de l'ONF est un élément central de l'image et de l'identification de l'Etablissement. Le constat fait de la multiplicité des formats des publications amène à une harmonisation et une simplification des visuels.

Des préconisations sont proposées :

- créer des typologies des documents avec des règles visuelles simples selon le type de document : technique, institutionnel, grand public/ pédagogique, commercial, partenarial etc...
- moderniser la typographie
- réaliser des mémos pour éviter certaines pratiques
- mettre à disposition une galerie d'images efficace et exploitable (la photothèque, serpent de mer...).

Les organisations syndicales ont souligné l'importance de ce projet et le besoin d'y associer les représentants du personnel dans la mesure où c'est l'image même de l'ONF qui est en jeu.

Information sur les évolutions du métier et SI de la chaîne d'approvisionnement des bois

La DTCB nous présente un système d'information qui remplacera l'ensemble des outils existants et qui permettra de lier et suivre les données de l'état d'assiette à la facturation. Cette rénovation complète résulte notamment du constat que pour des raisons techniques la mini-informatique est devenue obsolète. Cet outil qui bouleversera les habitudes de l'ensemble des personnels impliqués sera présenté au CHCST.

Une des finalités de cet outil est de mieux coller aux évolutions en matière de mode de vente.

Les points qui nous ont interpellés

- Présentation entièrement axée sur les modes de vente des produits, on crée une base de données regroupant toutes les coupes martelées sur trois état d'assiette et d'un clic on pourra trouver les produits qu'il faut pour satisfaire quasi instantanément les besoins de nos clients. Mais pas un mot sur l'interfaçage éventuel avec les outils de suivi des aménagements. Interrogé à ce sujet le représentant du DTCB nous a répondu qu'il sera possible d'en tirer les bilans « habituels ».
- Une phrase que nous citons in extenso nous a particulièrement inquiétés :

« Le système d'information Forêt Bois est avant tout un projet d'évolution de pratique métier qui doit faire évoluer l'ONF de producteur de matière première vers celui, essentiel, d'opérateur structurant en amont de la filière bois ». Ce n'est donc plus l'informatique qui accompagne l'évolution des métiers, mais nous voilà définitivement engagé dans une voie par décision du serveur informatique. Et aborder un point aussi essentiel pour notre avenir au détour du mode d'emploi d'un logiciel nous a un peu surpris.

Point sur la mission d'appui visant à proposer des orientations pour la mise en œuvre d'un plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes (fonctionnaires ou contractuels de droit public) au sein de l'ONF.

Un accord collectif a été conclu en avril 2013 pour les personnels de droit privé.

Mme Françoise LIEBERT, chargée de mission, nous fait un point d'Etape.

La mission ne s'intéresse pas aux personnels de droit privé, car c'est un plan qui ne concerne que la fonction publique

Quatre axes résultant de l'accord du 8 mars, fondent l'étude en cours à l'ONF :

1. Réalisation d'un rapport de situation comparée intégré dans les bilans sociaux
2. Attachement à l'égalité dans les parcours professionnels
3. Meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle
4. Violences physiques et morales sur les agents sur leur lieu de travail.

Un plan d'action sera finalisé d'ici fin 2013.

Le constat actuel :

Les femmes représentent 25% de la totalité des personnels. A l'ONF les femmes n'occupent que 8% des emplois techniques et 81 % des emplois administratifs et la majorité d'entre elles dans les catégories B et C.

46% des femmes occupant des emplois techniques sont de catégorie A.

L'entrée des femmes dans les emplois techniques est récente (moyenne 38 ans, 48 ans pour les hommes).

Mme Liebert a constaté que le sujet ne faisait pas beaucoup débat ou n'intéressait pas les personnels ; mais renvoie à un questionnement assez vaste sur l'Etablissement.

Les études qu'il faudra mener :

1. Réflexion sur l'attractivité des métiers de l'ONF pour les femmes
2. Parcours professionnel
3. Articulation vie professionnelle/personnelle.

Le SNUPFEN restera très attentif aux propositions qui seront faites pour l'étude.

Elle conclut en nous précisant qu'elle souhaite mettre en place un petit groupe de travail pour finaliser une liste de mesures à prendre.

Présentation de la stratégie nationale travaux.

Rien de nouveau sous le soleil de juillet. Il faudra réduire les coûts de production en achetant et en travaillant moins cher.

Il faudra privilégier les chantiers qui rapportent gros. Il faudra améliorer la synergie avec les services de terrain, afin de moins se disperser sur des chantiers éloignés. Bref « il n'y a plus qu'à »

Ce qui est étonnant dans cette affaire : on ressasse les vieilles recettes, on relève les mêmes dysfonctionnements mais on ne remet surtout pas en cause l'organisation qui nous a envoyé dans le mur.

Travail illégal en exploitation forestière – fiches synthétiques sur la conduite à tenir (suite).

Les fiches ont évolué depuis la précédente présentation en CTC du 28 mars 2013, prenant en compte la plupart de nos remarques.

On nous présente trois fiches déclinées comme suit :

- Fiche 1 : responsabilités de l'ONF et de ses agents sur les chantiers d'exploitation forestière
- Fiche 2 : lancement d'un chantier d'exploitation forestière : rôle de l'agent ONF
- Fiche 3 : suivi d'un chantier d'exploitation forestière : rôle de l'agent ONF.
-

Le SNUPFEN fait part de ses propositions d'amélioration. Il est prévu une réunion administration/OS à la rentrée, pour une dernière relecture des textes. Dans la foulée sera entamée une phase de test sur le terrain.

LE SNUPFEN Solidaires vous souhaite d'agréables vacances !