

Tout Personnel	Mars 2024 - n° 332
CSAc (Comité Social d'Administration central) des 13 et 14 (matinée) mars 2024	

La séance est présidée par la directrice générale, Mme Metrich-Hequet.

Ordre du jour :

- 1 - approbation des PV des réunions des 20 septembre, 12 octobre et 20 décembre 2024 (avis)
- 2 - Point sur le suivi des engagements (pour information)
- 3 - Mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pour info.)
- 4 - Premiers échanges sur la note de service DFCL (pour information)
- 5 - premiers échanges sur l'évolution de l'instruction relative aux missions de police (pour information)
- 6 - Point d'information sur la réforme de la formation des techniciens forestiers (pour information)
- 7 - Présentation des orientations générales relatives à la politique indemnitaire (pour information)
- 8 - Point sur le centre de formation (pour information)
- 9 - Présentation de la situation de l'emploi (pour information)
- 10 - Point sur la gestion des intérimaires (pour information)
- 11 - Questions diverses

Point 1 – Approbation des PV des réunions des 20 septembre, 12 octobre et 20 décembre 2023 (avis)

Les PV des 20 septembre et 12 octobre 2023 sont approuvés à l'unanimité.

Le projet de PV du 20 décembre n'est pas encore disponible.

Les PV nous parviennent toujours en dehors des délais imposés par la loi. En effet, **un projet de PV doit nous parvenir dans un délai de 1 mois suivant la réunion pour une mise au vote lors de la réunion suivante.** Nous n'y sommes pas encore mais l'administration y travaille.

Point 2 – Suivi des engagements (pour information)

Le tableau des engagements de la DG (directrice générale ou directeur des ressources humaines) est amendé par vos élus. Tous les engagements ne sont pas encore tenus mais on peut au moins signaler la volonté de les respecter et de ne pas les oublier dès la fin de nos réunions... Du moins pour certains !

En effet, le Snpfen-Solidaires a interpellé la directrice générale dès le mois d'octobre 2022 sur une note scandaleuse parue en Moselle. Celle-ci a pour but d'inciter les personnels à faire passer les accidents du travail (salariés) ou de service (fonctionnaires) pour des accidents domestiques, du fait de la non prise en compte des arrêts de travail imputables au service dans le calcul des primes. (document [ICI](#)). C'est le rêve de tout employeur véreux, mais c'est aussi abject qu'illégal !

Et sans notre intervention, cela serait applicable en Moselle. Décidément certains directeurs osent tout... Et c'est même à cela qu'on les reconnaît !

La directrice générale, malgré nos relances à répétition, a encore omis de publier le rectificatif. Nous le faisons donc à sa place : **cette note d'information n'est pas applicable, ni en Moselle ni ailleurs !**

(Nota : la rédactrice de cette fiche n'est absolument pas responsable du contenu, ayant rédigé sur ordre)

Pour le reste quant au suivi des engagements, des discussions s'engagent en particulier :

- sur la politique de restauration, sur l'accès aux titres-restaurant refusés à tort à certains personnels posant des articles 16. **L'administration confirme pourtant qu'une journée en article 16 donne droit aux titres restaurant ;**
- sur la compensation des temps pour activité syndicale, des missions transversales ;
- les travaux à venir.

Point 3 – Mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pour information)

Un point demandé par vos représentants pour évaluer la situation comparée des femmes par rapport aux hommes dans notre Établissement.

Nous profitons de l'occasion pour, de nouveau, faire remarquer que l'emploi du vocabulaire du secteur privé pour désigner des catégories de personnels du secteur public est inacceptable.

Non, les techniciens et techniciennes forestières ne sont pas des TAM (techniciens et agents de maîtrise) et inversement !

L'administration a voulu et impose l'emploi de personnels de deux statuts différents sur des mêmes fonctions. À elle de gérer les difficultés que cela engendre : vocabulaire à adopter, législation différente, instances dédiées, doubles tâches et autres complications que vivent les personnels au quotidien...

Globalement la représentativité, historiquement déséquilibrée, des femmes dans les métiers techniques et celles des hommes dans les métiers administratifs évolue vers plus de mixité.

Les questions de rémunération ou d'accès à la formation ne semblent pas présenter d'écarts majeurs.

L'attention est portée sur les conditions de travail des femmes (et donc des hommes) qui devraient permettre d'absorber les diverses sollicitations de représentation de l'Établissement.

En effet, le plan d'action sollicite fortement la présence de femmes à divers niveaux : accueil en forêt, dans des salons, des établissements scolaires, des écoles d'ingénieurs et autres.

La note de service « harcèlement » devrait arriver en mai de cette année. **Un dispositif attendu par les organisations syndicales (OS) et l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) et qui devrait pouvoir permettre aux personnels Femmes et Hommes de signaler en ligne les cas de harcèlement.**



Les **2 listes de référents « égalité professionnelle » et « harcèlement »** nous sont données en séance : nous demandons que ces informations soient rendues plus accessibles aux personnels. D'ailleurs, **vous les trouverez [ICI](#)** (lien pour l'emplacement sur intraforêt, bien caché pour les non avertis !)

M. Fetus, responsable du pôle formation, nous informe au détour d'une explication **qu'un plan « parents ambassadeurs » permet aux personnels qui le souhaitent de pouvoir intervenir dans les classes de leurs enfants pour parler de nos métiers.** Ce plan semble actif depuis quelques temps mais l'information semble avoir peu fuité.

→ Voilà donc de nouveau un [LIEN](#) vers intraforêt.



Non non, représentants de l'administration, ne nous remerciez pas de relayer votre communication.

Madame la directrice montre des signes d'agacement sur le temps passé pour cette séquence et s'en explique : les indicateurs du plan « égalité professionnelle » ne lui semblent pas pertinents. De plus elle ne pensait pas passer autant de temps sur la question.

Et pourtant, c'est bien l'administration qui a imposé ce plan d'action pour passer outre le refus de certaines organisations syndicales (dont le SNUPFEN-Solidaires) de signer l'accord en 2021. Ce plan comporte en effet des aspects pour le moins discutables !

Point 4 – Premiers échanges sur la note de service DFCI (pour information)

Un premier échange a lieu ce jour en comité social d'administration (CSA) et il en sera de même en comité social économique (CSE) pour les personnels de droit privé.

L'administration souhaite une instruction pérenne, la NDS 2023 (et ses annexes) étant temporaire, pour absorber la nouvelle extension de la DFCI à l'ensemble du territoire.

Les éléments de la NDS et annexes 2023 étant très prescriptifs, ils seront rapatriés dans le corps du texte de l'instruction à venir.

Pour les OLD (Obligations légales de débroussaillage), une annexe sera rédigée une fois que la situation officielle sera stabilisée : en attente d'une instruction nationale qui doit être faite aux préfets.



De nombreux échanges établissent les positions des uns et des autres. Les représentants des personnels se rejoignent sur la plupart des attentes, voire sur toutes !

Nous demandons, entre autres, une prise en compte réelle de la sujétion de mise au tableau des permanence de week-end pour les personnels. Jusque-là cette sujétion ne pouvait se cumuler avec celle pour limitation de la prise de congés en période estivale (maximum de 170 MG défini pour l'ensemble des sujétions).

→ la directrice générale accepte, après des pourparlers acharnés, le principe suivant :

* MG : minimum garanti, soit 4,15 € à cette date.

sujétions cumulables						
	prise de congés pendant la période estivale (zone historique de la sujétion)			Inscription au tableau de service (nombre de WE) sans prise de service effectif		
	pas de congés pris	1 semaine max	2 semaines max	2 WE	3 WE	4 WE
prime de sujétion	170 MG	120 MG	85 MG	16 MG	25 MG	32 MG
soit à cette date	705,50€	498€	352,75€	66,40€	103,75€	132,80€



Si les week-ends sont travaillés, alors s'applique la règle des récupérations et compensations.

L'administration note les différents points exposés par notre « expert » sur cette séance : des revendications, des incongruités, des approximations et autres à-peu-près.

Une réunion du CSA est ajoutée le 4 avril (1/2 journée) pour un vote sur cette instruction.



Vos représentants SNUPFEN-Solidaires remercient vivement Maxime Nogaret, notre expert sur cette question. Il aura largement contribué à nous former et à faire émerger des points d'achoppement ou de vigilance.

Point 5 – Premiers échanges sur l'évolution de l'instruction relative aux missions de police (pour information)

Tout comme pour l'instruction DFCI, l'administration recueille ce jour nos premières remarques sur le projet de corpus proposé (une instruction stratégie/organisation, une dédiée à l'exercice de la police, et une relative à l'armement qui ne nous a pas été présentée)

→ En réponse à notre argumentaire, l'administration prévoit de produire pour 2025 une instruction « police administrative » !

La directrice générale indique que la police n'est pas une mission fondamentale de l'ONF, que c'est un moyen pour effectuer nos missions de gestion durable de la forêt publique avec le contexte de changement climatique pour lequel l'Établissement doit mettre les moyens.

Elle dit vouloir recentrer les priorités pour ne pas mettre trop de pression sur les personnels, laisser la police aux autres Établissements ou Administrations.

L'administration expose ainsi ses principes de travail pour l'élaboration de cette instruction :

- mettre la police au service de nos missions (adaptation des forêts aux changements climatiques, MIG) et non en tant que mission à part entière.
- répondre au besoin de donner un volume de l'activité à mettre en œuvre.

L'organisation de la police à l'ONF va être fixée et en découleront les orientations nationales de l'Établissement. Les stratégies territoriales et locales seront ensuite fixées selon les enjeux liés, en tenant compte de cette stratégie nationale.

Ainsi, à terme, mais on ne sait quand, à quelle vitesse, avec des mesures incitatives pour changer de modèle (le « à terme » très important ici demeure des plus nébuleux), **les acteurs définis dans le projet d'instruction** seront :

- tous les personnels assermentés qui mettront en œuvre la police judiciaire dans le cadre de la surveillance générale (et uniquement dans ce cadre !) ;
- les spécialistes police qui seuls assureront les opérations de police programmées, y compris en DFCI (nous y reviendrons) ;
- le pilote police (Ate, DR, DT) et le coordinateur police armement national (et leurs homologues DFCI en appui)

Sont définis également les relations avec le Parquet, le suivi de l'activité, les indicateurs, etc.

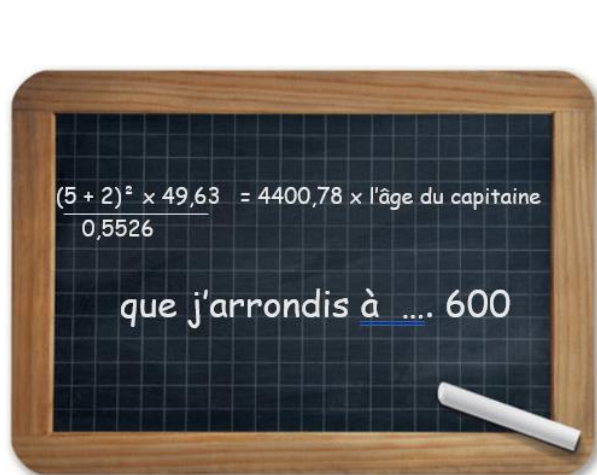
Deux nouveaux outils vont être déployés :

- DIGI'CONSTAT qui donne satisfaction en zone DFCI « historique » (Midi-Méditerranée) ;
- Formulaires de PV OSCEAN qui vont être généralisés.



Nous demandons ce que la police administrative devient dans tout ça (exemple : le contrôle de la provenance des MFR – Matériels Forestiers de Reproduction, OLD,...).

L'administration parle professionnalisation des forestiers : l'objectif chiffré des temps de personnels dédiés à la police pilotée est de 600 ETP.



Kamoulox !

Cette estimation repose sur des données que nous contestons. Ils reposent sur l'application de l'instruction précédente qui date de 2017 mais qui n'a pas été complètement déployée ou qui a été appliquée de façon hétérogène sur le territoire. La directrice générale assume : la volumétrie de spécialistes police est assise sur des données partielles, qui ne reflètent pas la réalité de l'activité.

Il est de nouveau demandé un chiffrage précis de l'activité police qui prenne en compte tous les aspects (police sur le terrain, préparation et suivi des dossiers, suivi des procédures, ...).

Un recrutement volontariste pour atteindre ce chiffre de 600 ETP ? Que nenni...

- le recrutement de TSMA (Techniciens supérieurs du Ministère de l'Agriculture) **spécialité police** (spécialisation affichée) vise à **alimenter le pool des 600 spécialistes police et compenser les départs en retraite** ;
- 1^{er} concours en 2024 (premier concours de fonctionnaires pour l'ONF depuis 7 ans !) = 83 inscrits **pour 15 places !!!** ;
- le système proposé d'un pool de spécialistes seuls chargés d'assurer la police programmée est tout simplement mort-né ! Le SNUPFEN milite pour des forestiers polyvalents.

La directrice générale brandit la menace de la Cour des comptes qui demande que l'ONF ne fasse pas doublon avec les autres Établissements ou Administrations pour la police.

Elle est toutefois d'accord avec nous sur le fait que des missions supplémentaires sont à faire en plus de nos missions actuelles (observation, adaptation aux changements climatiques, etc.)

→ **les représentants des personnels réfutent cet argument : l'OFB (Office français de la biodiversité) par exemple ne vient pas en doublon de nos prérogatives !**

Vos représentants rappellent à maintes reprises qu'il n'appartient pas à la DG de décider de réduire l'activité police. **Ils continuent de demander que l'ensemble des TFT soient pleinement assermentés, avec un statut de fonctionnaire (le seul adapté) et qu'ils participent à l'activité de police programmée.**

La police fait partie des moyens à utiliser pour justement réaliser nos missions de protection de la forêt.



Nous attirons l'attention de l'administration sur certains risques :

- **en l'absence de fonctionnaires, il pourra devenir tentant pour certains territoires d'envoyer des personnels de droit privé dont les compétences matérielles ne sont pas les mêmes, ce qui pourrait les mettre en difficulté** (régularité des procédures, formation, etc.) ;
- **il est en effet des prérogatives de l'Établissement de fixer les priorités de contrôle mais cela ne veut pas dire qu'une consigne doit être donnée de fermer les yeux sur certaines autres infractions constatées** ;
- lors des contrôles des usagers ou même lors de simples rappels de la législation, la situation peut dégénérer. **Nous demandons ainsi que toutes les patrouilles soient effectuées au minimum à 2 personnels fonctionnaires, commissionnés, armés et formés. La sécurité ne se négocie pas !**

Plusieurs revendications du SNUPFEN concernent le fond :

- la DG veut rapporter l'activité en nombre de verbalisation, nous y préférons le nombre de contrôles opérés et leur conformité (indicateurs des ministères qui valorisent beaucoup mieux l'activité et de façon moins restrictive) ;
- la DG donne des consignes de verbalisation mais nous estimons que le contrôle de l'autorité judiciaire est insuffisamment garanti par le corpus présenté (la politique pénale du parquet peut seule décider de consignes de verbalisation) ;
- **exit les infractions environnementales** ! La DG estime que nous nous sommes dispersés ces dernières années, que la police à l'ONF doit être exclusivement forestière ;
- la police chasse par exemple ? « **L'ONF ne doit pas supporter toute la misère du monde** ». Et comme l'accès réglementaire à la chasse n'est pas une mission de l'OFB et que cet établissement n'intervient plus sur des territoires dotés d'une garderie, **plus de police chasse en forêt** ! Les CoFor et nos locataires en forêt domaniale apprécieront !

Nombre de corrections / modifications ont déjà été apportées aux textes présentés suite aux débats mais le résultat n'est, selon nous, pas encore satisfaisant pour la forêt et les forestiers.

Rendez-vous au prochain CSAc en juin !

De nouveau merci à Maxime notre expert du jour pour avoir éclairé les débats et ce CR avec talent !



Points 6 et 8 – Information sur la réforme de la formation des techniciens forestiers et sur le centre de formation (pour information)

Les nouveaux techniciens forestiers (TF) profiteront désormais de formations initiales plus conséquentes. La formation initiale détricotée depuis de trop nombreuses années est (enfin) reprise en main.

Vous le savez peut-être, 15 techniciens forestiers fonctionnaires issus du concours du ministère de l'Agriculture (TSMA ou ici appelés TF) seront affectés à l'ONF. **Premier concours fonctionnaire pour l'ONF depuis 7 ans !**

Le recrutement de ces TF vise à alimenter le pool des 600 spécialistes police et compenser les départs en retraite. **Nous faisons remarquer qu'on est loin du compte !**

Pour les TF fonctionnaires (concours du ministère de l'Agriculture) un tronc commun de formation sera prodigué par l'INFOMA (Institut National de FORMation des personnels du Ministère de l'Agriculture) principalement à Nancy, pour 119 jours.

Un autre module, ONF cette fois-ci, concernera l'ensemble des TF, fonctionnaires affectés à l'ONF et salariés. Ce module de 3 mois en continu (56 jours) est donc renforcé par rapport aux dernières années.

Enfin, des modules spécifiques (adaptés au territoire d'accueil) seront organisés par les territoires sur 9,5 jours : spécificités DOM, montagne, plaine, DFCI, forêts des collectivités,...

L'administration répond aux interrogations des OS :

- **formation police pour les nouveaux arrivants** : le sujet va être travaillé avec l'INFOMA (24 jours), le détail de ce qu'ils envisagent n'étant pas encore connu. Le module ONF pourra alors être remanié en conséquence ;
- c'est en phase de recrutement, quand les stagiaires salariés de droit privé sont choisis, que doit être recherché un niveau suffisant pour ne pas nécessiter une formation longue ;
- **stagiaires fonctionnaires : ces agents resteront des agents du MASA** (ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire). Leur formation est réglementairement de 6 mois obligatoires ;
- le module ONF comporte 2 contraintes : un besoin d'évaluation pour être titularisé et un mémoire technique à produire (15 jours dédiés) ;
- **l'affectation de chaque TF fonctionnaire est gérée par l'INFOMA**. Les affectations devraient pouvoir être connues pour janvier 2025 (affectations au MASA, au CNPF, à l'IGN ou à l'ONF), proposées en février et effectives en mars 2025 ;

- **logistique, pas mal de travail reste à faire en lien avec l'INFOMA :**

- une partie de la formation serait potentiellement faite au centre de formation ONF, l'INFOMA étant un peu à l'étroit dans ses locaux ;
- des travaux sur le site ONF de Brabois sont en cours de négociation avec le bailleur (renouvellement du bail) pour le rendre plus confortable au niveau thermique notamment. Les conditions actuelles sont en effet inacceptables en conditions thermiques hivernales ou estivales ;
- logement : les fonctionnaires étant là pour 1 an, ils se logeront dans le secteur de Nancy . Les TF du secteur privé seront logés en appart'hotel ou autre ;
- pour la restauration, un prestataire actuel a été contacté (situé à 5mn du CNF) et pourra assurer le repas de midi ;
- le soir, les stagiaires TF de droit privé auront accès aux frais de mission ;

- l'Office est en train de recenser les formateurs disponibles. L'ONF est en cours de tractation avec l'INFOMA ;
- les titularisations des TF fonctionnaires seront gérées par la CAP du MASA (titularisation ou non, prolongement de stage) ;
- l'intérim des stagiaires est encore en questionnement ;
- tous les TF qui entrent à l'Office bénéficieront de ces formations, selon leur statut (2 sessions par an d'environ 70 stagiaires).



La directrice générale nous donne les priorités actuelles de l'Établissement : 1 stabilisation des effectifs - 2 formation des personnels.

Elle nous déclare : « on ne négotiera pas sur les moyens à mettre en place pour que ça marche bien ».

Chiche !

La formation qui nous est présentée nous semble balayer un grand nombre de domaines mais nous restons sur notre faim pour la formation des **salariés qui devraient profiter, selon nous, du même nombre de jours de formation que les fonctionnaires.**

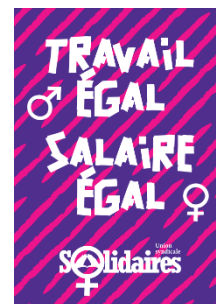
Point 7 - Orientations générales relatives à la politique indemnitaire (pour information)

En préambule, et sans rapport direct avec la politique indemnitaire de l'Établissement, la DG nous annonce que le nombre d'états de frais 2024 a augmenté de 40 % par comparaison à la même période que l'an passé, pour un montant supérieur à 50%. Le point n'étant pas à l'ordre du jour, nous refusons d'entrer dans la discussion sur ce sujet.

Les OS demandent un alignement des indemnités des filières administratives et techniques à niveau de poste égal. **Nous renouvelons notre demande d'attention aux personnels en catégorie C.**

L'administration annonce travailler actuellement sur le classement des postes de catégorie C (principalement des femmes) pour remettre un peu plus d'équité dans ce corps et ainsi dans la rémunération de cette catégorie.

L'administration a noté nos revendications et nous exposera davantage d'éléments au CSA de juin pour vote de l'instance.



Points 9 et 10 – Situation de l'emploi et gestion des intérimis (pour information)

La directrice générale l'avait annoncé à son arrivée dans cette même instance, elle l'a fait ! En effet, l'élément important à retenir de cette séquence est que le plafond d'emploi est quasiment consommé.

Encore un effort, madame la directrice, engagez l'Établissement vers plus d'emploi, fonctionnaire si possible.

Cependant, nous attirons de nouveau l'attention sur les inégalités engendrées par l'emploi de personnels issus de diverses filières : fonctionnaires, salariés de droit privé ou intérimaires. Salaires, indemnités, conditions de travail en dépendent parfois très défavorablement pour certains.

Chers adhérents fonctionnaires et salariés, pour découvrir les droits des personnels intérimaires en fonction des statuts, rendez-vous dans l'UF n° 338 de février de cette année.

Questions diverses

- congés bonifiés : la note ONF et la note DGAFF ne gèrent pas ces congés de la même manière. L'instruction ONF sera mise en conformité ;

- des retraités de fin 2023 n'ont pas reçu la prime PPV alors qu'ils étaient encore présents dans l'Établissement à la date d'éligibilité. Partis en retraite avant la date de paiement effectif de la prime, ils n'ont pas pu profiter de cette prime qui leur était pourtant due. L'administration va étudier cette requête qui ne leur était pas remontée par ailleurs.



Fin de la séance le 14 mars à 13h55

Ordre du jour épuisé

Record battu : 14h de réunion en 1,5 jours !

Prochaine réunion de l'instance programmée le 4 avril 2024, puis le 11 juin.

Vos représentants SNUPFEN-Solidaires au Comité social d'administration :

**Philippe CANAL
Anne LABOURÉ
Jean-Philippe HAEUSSLER
Benjamin MARIOTON
Emmanuel GIGON**

**Patrice MARTIN
Laurent BRUNNER
Sébastien SPIRKEL
Véronique VINOT
Olivier TESSEYDRE**