



Convention Collective Nationale

EFA-CGC le syndicat représentatif de l'encadrement privé et public ne signe pas !

Après avoir réclamé depuis de très nombreuses années la mise en place d'un cadre conventionnel pour les personnels de droit privé non ouvriers forestiers, de plus en plus nombreux, EFA-CGC a participé activement depuis février 2016 aux négociations proposées par la Direction Générale en vue d'obtenir un cadre d'emploi négocié pour les collègues de l'encadrement (techniciens et agents de maîtrise et cadres).

Dès les deux premières journées de négociation du 24 et 25 février 2016 la délégation EFA-CGC a fait valoir que la future Convention Collective Nationale (CCN) n'aura de sens que si elle répond avec clarté et efficacité aux manquements des éléments de cadrage actuels, avec un objectif d'équité de parcours professionnels et de rémunération vis-à-vis des autres statuts d'emploi à l'ONF.

C'est ainsi que les différentes parties présentes autour de la table ont pu définir les enjeux incontournables comme suit :

- Mise en place de règles conventionnelles pour les salariés du régime général
- Equité de traitement entre les personnels de même métier et de même ancienneté, quelle que soit leur structure d'affectation
- Formalisation des possibilités d'évolutions professionnelles en toute transparence
- Mise en cohérence et apport de lisibilité des mesures de gestion entre salariés et agents de droit public (fonctionnaires et contractuels).

A l'issue de plus de 30 journées de négociations, au cours desquelles les débats furent houleux et peu constructifs et au cours desquels EFA-CGC a déploré à de très nombreuses reprises la posture très rigide des représentants de la Direction Générale, un projet de CCN a été soumis à la signature des organisations syndicales représentatives de l'ONF.

Malheureusement, pour EFA-CGC, ce projet ne répond que trop partiellement aux enjeux de départ :

1. Les règles conventionnelles décrites sont trop souvent de simples transcriptions des dispositions légales inscrites dans le code du travail. **Les dispositifs complémentaires plus favorables et facteurs de progrès social proposés par EFA-CGC ont été systématiquement refusés par la Direction de l'ONF.**
2. L'équité de traitement entre les personnels est restée absente malgré les propositions de cadrage salarial précises faites par EFA-CGC. **La partie variable des salaires ainsi que les primes d'intérim ou de formation sont basées sur des modalités de calculs différentes. Pour certains postes les différences de rémunérations brutes entre les personnels de droit public et ceux de droit privé peuvent atteindre, en défaveur de ces derniers, jusqu'à 20% !!**
3. Les dispositifs d'évolutions professionnelles (mobilités, promotions) ne sont pas suffisamment clairs et transparents. **EFA-CGC a, par exemple, demandé la création d'une commission mobilité afin que les personnels puissent avoir connaissance des motivations d'attributions des postes, et que leurs candidatures puissent être soutenues. Cette demande a été refusée sans explication. Pour les salariés TAM et cadres, le changement de niveau de classification se fera sur la seule proposition de la hiérarchie et selon les besoins du poste. Aucune progression n'est garantie par l'évolution des compétences ou de l'expérience. De plus, il n'y a aucune reclassification automatique liée, par exemple, à l'ancienneté. Même si une requalification entraîne une revalorisation salariale, ce qui est un minimum, le nombre de niveaux, limite de fait le nombre de requalifications auxquelles un salarié peut prétendre sans changer de poste. Que se passera-t-il lorsque les salariés arriveront au dernier niveau de leur groupe ?**
L'évolution professionnelle restera donc marginale (sauf bienveillance ponctuelle du management).
4. A la mise en œuvre de la CCN, le positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification sera fait par l'employeur selon certains critères qui restent obscurs et dont les logiques financières ne seront sûrement pas négligeables. Cette opération de classification, primordiale pour les parcours professionnels de tous les salariés, risque de ne pas être cohérente au sein des différentes Directions (DR/DT/DG).

EFA-CGC demandera dans un avenir proche que cette classification fasse l'objet d'une présentation en commission de révision des classements de postes afin de permettre un contrôle de cohérence. Cette proposition sera-t-elle entendue ?

5. Les mesures de gestion sont très loin de devenir cohérentes entre les salariés et les agents de droit public. **Pour les salariés TAM et Cadres la Direction de l'ONF a clairement décidé de creuser sciemment les écarts notamment dans le domaine du temps de travail (horaires de travail, de prise de RTT, d'alimentation du CET ou période de référence des congés différents de ceux des fonctionnaires) ou pour plusieurs dispositifs indemnitaires tels que le taux de remboursement des frais de repas ou de nuitée.**

6. La mise en place de nouveaux dispositifs forfaitaires du temps de travail (forfait-heures ou forfait-jours) n'apporte aucun avantage aux salariés. La démarche gagnant-gagnant présentée lors des négociations ne s'avère être qu'illusion. **EFA-CGC dénonce vivement l'attitude malhonnête de la Direction de l'ONF qui laisse croire aux salariés que ces systèmes sont des moyens d'adapter leur temps de travail avec leur vie personnelle alors que toutes les expériences vécues prouvent le contraire obligeant de nombreux établissements à faire marche arrière pour préserver la santé de leurs personnels.** Personne n'ignore que la mise en place de ces dispositifs n'a pour seul et unique objectif que de permettre à l'employeur d'exiger des résultats sans se soucier du temps nécessaire à leur atteinte. La Direction de l'ONF qui est coupable depuis de nombreuses années dans ce domaine a trouvé ainsi le moyen de se débarrasser de son devoir de payer toutes les heures supplémentaires accumulées de longue date ! **A défaut d'avoir obtenu le retrait de ces dispositifs, EFA-CGC a demandé que la mise en place des forfaits soit accompagnée d'une augmentation substantielle de la rémunération de base (cela peut aller jusqu'à 30% de rémunération supplémentaire dans certaines conventions collectives) et d'un accroissement des jours de RTT.** Cette demande a été refusée par la Direction Générale qui applique le principe du travailler plus pour gagner moins ! **Pour les salariés TAM et Cadres, c'est la double peine : moins bien rémunérés pour les mêmes fonctions que les collègues de droit public et aucune compensation pour les horaires extensifs !**

Face à tous ces manques, suite à la non-prise en compte de ses revendications importantes et après consultation de ses adhérents, **EFA-CGC a décidé de ne pas signer le projet de CCN proposé par la Direction de l'ONF.**

EFA-CGC regrette vivement que le cadre d'emploi présenté ne permette pas aux salariés actuels, et surtout futurs, **de bénéficier de conditions de travail dignes et équitables au sein d'un établissement tel que l'ONF qui se veut être le premier gestionnaire des forêts françaises. EFA-CGC fait ici part de sa vive inquiétude non seulement pour l'employabilité des salariés de l'ONF mais aussi pour la pérennité de certaines fonctions, et alerte sur la précarisation des emplois pérennes par le recours à l'emploi d'intérimaires dans le seul objectif de réduire artificiellement le niveau de la masse salariale.**

EFA-CGC, fidèle à ses principes de syndicat novateur reste force de proposition et étudiera dans un futur proche le rattachement à cette convention collective afin de pouvoir faire valoir les intérêts des salariés qu'il représente.

Vos représentants salariés EFA-CGC

Sylvain PENNET et Michel SCHUTZ

**EFA-CGC est présent à vos côtés pour faire entendre
votre voix et défendre vos intérêts collectifs et
individuels.**