



Syndicat de l'environnement,
la forêt et l'agriculture

Comité Technique Central

de l'Office National des Forêts

14 février 2019

Compte-rendu

Il s'agissait du premier CTC depuis mai 2017, suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et à la nomination de Jean-Marie Aurand Directeur Général par intérim. Un CTC qui marque une réelle volonté de reprendre un dialogue serein et constructif.

Toutes les organisations sont revenues siéger, et ont pu noter d'emblée que l'ambiance autour de la table est redevenue détendue. Au-delà de la nécessaire politesse et des engagements oraux, nous avons pu vérifier au cours de cette réunion la réelle volonté du DG de revenir à une gestion respectueuse de ce comité. Ainsi, nous avons le sentiment d'avoir été écoutés, et la plupart du temps entendus.

La franchise étant de mise, il ne s'agissait pas de faire de belles promesses, et l'avenir de l'ONF ne se décidera pas en interne, mais bien au niveau du gouvernement, suite à la mission d'audit interministérielle en cours.

Il reste bien entendu des points pour lesquels un désaccord persiste entre les syndicats et la direction, notamment sur les points à l'ordre du jour qui visaient à donner un avis sur des décisions prises avant la nomination du DG. Mais nous pouvons être confiants à l'issue de ce premier CTC, sur la capacité du nouveau DG à restaurer le dialogue avec les personnels et leurs représentants, un préalable nécessaire aux évolutions qui seraient susceptibles de modifier l'organisation et le fonctionnement de l'établissement dès la fin de cette période d'intérim.

Début : 9h30 – Fin : 19 :00

Lecture des déclarations liminaires, notamment [la déclaration liminaire d'EFA-CGC](#).

Réponses de l'administration aux déclarations liminaires

Le DG rappelle les circonstances actuelles et la Mission interministérielle qui suit son cours et qui rendra ses conclusions officiellement fin mars, ces conclusions permettront au gouvernement de réformer l'Etablissement.

Le DG met en avant sa volonté et sa mission de ramener de la sérénité dans les relations sociales de l'Etablissement : respect des individus et des instances.

Premières réactions du DG

Il s'est attaché à aller sur le terrain, et se dit conforté dans son idée de l'ONF : au sein de l'Etablissement il y a des compétences et des personnes de qualité ; il souhaite faire connaître les missions très variées et souvent peu connues que réalise l'ONF, auprès de tout le public mais surtout auprès des membres de la mission.

Il insiste sur le respect des instances : respect du fonctionnement des instances et des règles... cependant, il est pragmatique, il ne souhaite pas compliquer à loisirs le fonctionnement, il vaut mieux quelquefois ne rien écrire pour pouvoir avoir les mains libres sur des décisions à venir, plutôt que tout détailler et finalement, s'être soi-même lié les mains.

C'est le message qu'il souhaite faire passer à tous (la veille, les OS de droit privé étaient réunies en CCE).

La mission de ce DG par intérim :

- **Restaurer un dialogue social serein, apaisé et constructif**
- **Assurer le bon fonctionnement de l'établissement pendant cette phase de transition**
- **Valoriser tout ce que fait l'ONF de positif et porter cette image**
- **Aucune décision qui engage structurellement l'avenir**

Ethiquement, il indique ne pas vouloir faire la moindre de remarque sur ses prédécesseurs (ni ses successeurs).

Il se met directement dans la position d'une attente du résultat de la mission. Il rappelle que pour le personnel, cette nouvelle phase d'incertitude est forcément anxiogène, il ne faut donc pas qu'elle dure trop longtemps. Il conçoit cette mission comme une opportunité : pour la première fois l'Etat prend en compte la situation de l'établissement : il faut saisir cette opportunité en éclairant la mission interministérielle. A l'issue de cette mission d'audit, le gouvernement prendra les décisions qui engageront l'avenir de l'établissement.

Demande de moratoire sur les réorganisations en cours

Le DG confirme ces premières décisions :

1. La loi de finance prévoit 226 suppressions de postes à l'ONF, cette décision est « suspendue » (le postes sont « gelés » mais il ne faut pas rêver pour la suite), il ne peut pas plus.
2. Réorganisations en cours le DG questionne les OS sur les réorganisations en cours et indique les décisions prises officiellement :
 - Fusions des agences de Savoie et Haute Savoie : suspendu
 - Fusions d'agences en Midi-Méditerranée (disparition St-Gaudens) : ne souhaite pas stopper le processus, déjà bien avancé. Néanmoins, il indique que cette réorganisation se fera en respectant les instances : le CTT et le CA seront consultés conformément aux textes, et les mesures d'accompagnement prises pour les personnels concernés.
 - Fusions des DR des Antilles : suspendu
 - Fusion des SG DT AURA : la réflexion se poursuit en associant les personnels, mais toute décision est suspendue
 - Fusions BE et ATX DT AURA : suspendu
 - Fusion Agence Etudes et Travaux DT Seine Nord : suspendu
 - Fusion d'UP en DT Seine Nord : suspendu
 - Création Pole EAM Territorial en DT Seine Nord : déjà formalisé, étudier l'impact et trouver des solutions, dans tous les cas le projet devra repasser en instances.
 - Fusions d'UT en Picardie : projet démenti par le DG, non-sujet.
 - Projet de service Accueil du Public / Environnement en DT Seine-Nord : le DGA semble surpris lorsque nous mentionnons ce projet, qui ne devait pas faire partie de la liste : suspendu a priori.

Les OS soulignent les situations de certains cadres, écartés sans raison apparente de ces projets de réforme. Le DG répond que dans le cadre d'une réorganisation, il est indispensable de nommer des préfigureurs, mais ce sont les CAP qui valideront véritablement les mouvements, il s'y engage.

Appel de candidature des CAP d'hiver

A propos de la dernière CAP, toutes les OS s'étonne de la forme qu'a pris l'appel à candidature. Les corps et grades n'ont pas été mentionnés, ce qui crée une confusion assez importante.

Réponse de la DG : c'est volontairement, dans un esprit de décloisonnement et de « respiration »

Devant l'insistance des représentants du personnel, le DG indique qu'il prendra une décision dès l'après-midi : finalement on repousse les dates des CAP et CCP, et la DG va refaire un appel de candidature qui fera référence aux Corps et grades.

I - Avis sur le projet de règlement intérieur du CTC

Un certain nombre de remarques des élus est prise en compte par le DG. D'autres non, soit pour des raisons visiblement légales (remboursement des frais de déplacement des suppléants sans voix délibérative), soit pour éviter d'être lié par un texte trop restrictif. Finalement EFA-CGC reconnaît l'effort fait pour prendre en compte nos remarques, et vote pour ce texte qui initialement ne nous semblait pas suffisant.

Résultat : 3 votes pour, 6 votes contre, 1 abstention

II. Approbation du procès-verbal du CTC du 4 mai 2017

Procès-verbal approuvé à l'unanimité.

III. Projet d'agenda social

Nous notons que le nombre de 3 CTC et CCHSCT prévus semble insuffisant pour couvrir toute l'activité. Le DG indique la possibilité d'en rajouter autant que de besoin. Il insiste pour inclure un groupe de travail sur le rapport IGAPS début avril.

Nous notons l'absence dans le projet soumis de la Commission Habillement et de la Commission Formation : le DG indique que leur réactivation est à prévoir, dans la mesure où l'emploi du temps le permet.

IV. Projet de schéma d'emploi

Discussions animées sur le coût des salariés par rapport aux fonctionnaires, certaines OS jugeant que ce sont les personnels de droit privé qui plombent l'établissement...

Le DG rappelle que la loi de finances 2019 a fixé le nombre d'ETP de l'ONF à 8535 ETP, et 8155 ETP votés en CA ; le DG rappelle que deux plafonds indépendants sont imposés à l'ONF : plafond ETP et le plafond « Masse salariale »

Le DG explique que c'est le plafond « Masse salariale » qui s'impose : en effet, il existe une dérive liée à de nombreux éléments extérieurs à l'ONF, cette dérive est estimée à 15 millions d'Euros/an (CICE, point d'indice, ...). En 2019, il est attendu 3,5 à 4 millions d'€ d'augmentation de la masse salariale liée à la CCN.

Le DG indique que c'est la mission (rendu fin mars) qui va orienter l'avenir de l'Etablissement. En attendant, cette année, la majorité des recrutements seront des salariés, d'ailleurs souvent des OF. En tout 250 recrutements prévus pour l'instant en 2019. L'équilibre salariés/fonctionnaires sera regardé de près par la mission. Pour le DG, ce sont les décisions prises à la suite de la mission qui pourront ou non valider l'organisation de concours de recrutement de fonctionnaires.

Motion présentée par les membres du CTC

Les membres du CTC réunis en séance plénière le 14 février 2019 dénoncent le schéma d'emplois qui détruirait 286 emplois à l'ONF cette année. Ce schéma d'emplois met en danger la santé des personnels et les missions de l'établissement. En portant à 670 le nombre de suppressions de postes en quatre ans, il contrevient à la stabilisation des effectifs promise par le contrat d'objectifs et de performance 2016-2020.

Le CTC exige pour 2019 l'organisation de concours externes de recrutement de fonctionnaires ainsi que d'un concours troisième voie.

Approuvée à l'unanimité. Le DG indique qu'il transmettra la motion aux tutelles.

V. Avis sur le projet de plan de formation professionnelle 2019

Présentation globale de la formation 2019, le plan de formation est renommé « plan de développement des compétences ». Une formation de TFT sans mission de police est prévue : on comprend donc que le recrutement de salariés sur des postes de TFT est une réalité tangible.

EFA-CGC rappelle sur la nouvelle note sur la formation, qui supprime les indemnités pour les formateurs occasionnels tout en leur confiant l'essentiel des missions de formation. Il en ressort que les Formateurs internes sont démotivés : comment trouver des volontaires dans cette situation ? Le DG propose une expertise sur le sujet

Rappel des frais de déplacement concernant les DOM, c'est un casse-tête : l'OM est porté par la DR mais le DR n'a pas autorité pour signer l'OM. Réponse DG : celui qui commande paie les frais ; une réflexion sera menée sur ce sujet (en liaison avec les frais de déplacement des personnels pour les instances nationales)

Le projet de document est soumis au vote : 5 contre - 5 abstentions. Les représentants EFA-CGC décident de s'abstenir : au regard du document présenté, déjà en vigueur depuis plusieurs semaines, et sans remise à plat de la NdS sur la formation, il nous semble difficile de voter pour ou contre, malgré un réel effort du DG pour écouter nos remarques.

VI. Avis sur la NdS du 26/12/2019 sur le classement des postes

EFA-CGC demande le rétablissement de la commission de reclassement des postes, en rappelant les dysfonctionnements majeurs de la DRH sur ce sujet en 2018 (Notamment, le compte-rendu de la direction totalement différent de la réalité des avis de la commission).

Le DG explique que cette commission n'ayant pas de support légal, il n'est pas judicieux de la réintroduire : il indique que c'est le rôle des CAP/CCP de traiter les demandes de reclassements de postes. EFA-CGC indique que la NdS, telle qu'elle est formulée, ne laisse aucun rôle aux CAP dans le cadre d'une demande de révision d'un classement de poste. De plus, les personnels de droit privé n'ayant aucune CAP, se trouvent sans recours autre que le recours gracieux auprès du DG...

Finalement, on en restera à l'introduction des CAP dans les recours pour le reclassement, afin de s'aligner sur le reste de la fonction publique. EFA-CGC trouve dommage de se passer de la seule instance public-privé qui avait un vrai rôle pour tous les personnels...

La question fondamentale est de voir quels critères sont appliqués pour quels métiers et les conséquences que cela peut avoir pour les personnels.

Suite une interrogation sur le classement lié au nombre de personnes encadrées sur les postes de RUT et RUP, le DRH admet que le nombre de collaborateurs n'est peut-être pas le critère le plus pertinent (un poste supprimé pouvant donner bien plus de travail au responsable de l'unité tout en diminuant son classement !). De même, EFA-CGC fait remarquer que l'indexation de certains postes (STD) sur le classement de l'Agence, est un non-sens.

Au final, le classement des postes est revu surtout pour les Secrétaires Généraux (à la baisse). La direction indique que seuls les reclassements « vers le haut » seront pris en compte immédiatement. Pour les cas où cette note conduirait à un déclassement du poste, la personne concernée verrait son traitement maintenu pendant 3 ans, le temps de changer de poste ou de faire évoluer les missions du poste de façon à bénéficier à nouveau d'un classement idoine.

La NdS (amendée) est soumise au vote : 1 pour, 6 contre et 3 abstentions (dont EFA-CGC, pour les mêmes raisons que pour le vote précédent)

VII. Avis sur la NdS du 23/02/2019 sur la modulation du régime indemnitaire

La note fixe les critères retenus pour établir le montant du CIA ou modulation de PSR versé en juin. Pour les résultats de 2019 (versement en juin 2020), les critères sont les suivants :

- critère national : volume de bois façonnés vendu (20%) ;
- critère d'activité (critère d'équipe) : solde financier DT/DR/Agence (30%) ;
- critère individuel : contribution de l'agent aux résultats de l'équipe (50%).

EFA-CGC a demandé que le dernier critère soit à nouveau soumis à des précisions quant à la formulation des critères individuels, de façon à éviter les modulations négatives arbitraires qui ont commencé à apparaître un peu partout à partir de 2018. Le DG convient qu'il faut revenir à une formulation plus explicite : « Ces critères *doivent (et non « peuvent »)* être précisés en fonction du contexte local et des missions dévolues aux équipes ».

Le projet de NdS est soumise au vote : 6 votes contre, 4 abstentions (dont EFA-CGC)

VIII. Avis sur le projet d'instruction relative aux véhicules de l'ONF

Le projet NdS tout à fait dans la logique actuelle ces dernières années, dont l'essentiel a le mérite d'instaurer des règles de « bonne gestion » des véhicules du parc (achat, entretien, utilisation). Les règles d'affectation des véhicules au poste ou en pools sont ici établies.

Il reste toutefois l'épineux problème du nombre de véhicules affectés, qui semble problématique pour de nombreux pools. Le DG a entendu notre remarque concernant certains métiers qui méritent visiblement d'intégrer la liste des affectations au poste (notamment pour les Assistantes Sociales) mais la réduction du contingent global reste difficile à supporter en maintenant une bonne capacité d'intervention.

Par ailleurs, nous regrettons l'abandon de la couleur verte pour des achats désormais de véhicules uniformément de couleur blanche. Malgré le logo, et tout en étant conscient que la couleur verte posait des problèmes (surcoût important, complication pour les fournisseurs), il nous semble qu'il s'agit d'une nouvelle perte d'un symbole d'identité visuelle, au même titre que le vestiaire (dont l'avenir sera présenté en CCHSCT le 21 février).

Au regard de la grande richesse de cette note, nous n'avons pas eu le temps de l'étudier en détail en séance. Elle sera à nouveau présentée lors d'un prochain CTC, les OS ayant l'opportunité de faire remonter leurs remarques dans l'intervalle.

IX. Projet de sécurisation de la paye

Point d'information : l'ONF a mis en place un nouvel outil de gestion de la paie en 2017. En 2019 la CCN a uniformisé les règles pour l'ensemble des salariés. Les services « paye » ont actuellement une charge de travail importante, et le processus se complexifie (obligations réglementaires à prendre en compte dès 2020), d'où la nécessité d'optimiser et de sécuriser ce volet. Il s'agit d'une refonte de la gestion de la paye avec redistribution entre national et local.

Fin de la réunion.

Prochain CTC : courant avril (à confirmer)

Les représentants EFA-CGC au CTC de l'ONF

Titulaires : Arnaud Métais et Pierre Sigala

Suppléants : Armelle Noé et Jean-Marc Faliszek