



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

Salariés, fonctionnaires, contractuels

POINT ONF SPECIAL CRISE SANITAIRE

Congés, reprise des travaux collectifs...

Les dernières semaines ont été très animées en termes de réunions entre les organisations syndicales et la direction, tant pour les personnels de droit privé (salariés) que pour ceux du secteur public (fonctionnaires et contractuels). En filigrane de ces réunions, EFA-CGC voit se dessiner une perspective de reprise des opérations collectives dans des conditions aléatoires, et des mesures coercitives sur la prise de congés. Ces évolutions sur lesquelles nous revenons ci-dessous, nous amènent à une réflexion plus large sur la nécessaire bienveillance dont doivent faire preuve actuellement les managers vis-à-vis de leurs équipes.

Gestion des jours de repos (congés, RTT...)

La direction générale a mis en place une doctrine de prise de congés et ARTT, en réponse à la baisse d'activité. En incitant fortement les personnels à prendre des jours de repos en avril, pendant la période de confinement, la direction souhaite que les personnels soient le plus disponibles possible lors de la reprise de l'activité, susceptible de générer un important surcroît de travail.

Pour EFA-CGC, ces prises de congés et RTT dans les conditions exceptionnelles que nous traversons doivent rester à l'initiative des personnels, sans mesure coercitive. Elles doivent aussi tenir compte de la diversité des situations dans lesquelles se trouvent agents et salariés (télétravail, garde d'enfant, plan de continuité de l'activité...).

EFA-CGC déplore que l'accord signé en droit privé mette en place des mesures coercitives pour la prise de repos (congés, RTT et CET), qui ne tiennent pas compte des spécificités des missions et situations de chacun. Pour EFA-CGC, l'initiative aurait dû être laissée aux salariés qui, en fonction de leur charge de travail, des impératifs de leur service de rattachement et de leurs contraintes familiales, auraient réparti par eux-mêmes leurs congés et RTT d'ici le 31 mai 2020. L'ordonnance n° 2020-323 du 23 mars 2020 passée par le gouvernement est suffisante pour permettre à l'employeur de réguler les prises de repos et pour éviter les effets d'aubaine.

Pour les personnels de droit public, suite aux interventions des représentants du personnel les consignes demeurent au niveau de l'incitation, sans mention explicite de la possibilité de la direction d'avoir recours aux dispositions légales pour imposer la prise de jours de repos. Ces dispositions n'en demeurent pas moins valables et aucune garantie n'a été apportée à l'absence de jours imposés pour ceux qui ne suivraient pas les consignes...

Reprise des activités collectives

Lors du CSE Central et du CTC, le Directeur Général a déclaré souhaiter une reprise de l'activité le 14 avril pour la majorité des salariés (chantiers des ouvriers forestiers) et des personnels de terrain fonctionnaires (martelages), dans le respect des conditions de sécurité, en réponse à la demande des tutelles de soutenir l'activité de la filière forêt-bois.

Pour EFA-CGC, la sécurité des personnels est prioritaire sur toute autre considération. Aussi nous ne sommes pas favorables à une reprise précipitée des opérations collectives. Si cette reprise était effectivement décidée avant la fin du confinement, elle ne pourrait se faire qu'après que toutes les conditions de mise en sécurité soient réunies. Or on peut déjà craindre qu'il soit techniquement très compliqué de les réunir dans de nombreuses situations, d'autant plus que les règles évoluent vers un renforcement des précautions.

Le chapitre de l'accord consacré à la reprise de l'activité demeure insuffisant pour garantir la sécurité des salariés lors de la reprise des chantiers et activités collectives. Par ailleurs, la reprise des martelages au sein des UT ne

semble pas du tout urgente, alors que les personnels disposent déjà d'une quantité de travail importante pour utiliser cette période au profit de la forêt publique.

Pour EFA-CGC, toute reprise du travail doit recueillir l'avis préalable du médecin du travail ou de prévention.

Une éventuelle reprise des activités collectives doit tenir compte de la double problématique de risques liés à :

- la propagation du COVID-19 (gestes barrières, protections individuelles...)
- une probable recrudescence des accidents du travail parmi les ouvriers forestiers après une longue période d'inactivité, et les protocoles d'intervention en cas d'accident en forêt en cette période très particulière.

EFA-CGC attire l'attention des conducteurs de travaux et des responsables d'UP sur leur responsabilité en cas d'accident ou de maladie déclarée par un ouvrier, suite à la reprise d'un chantier. Le bon sens ne remplace pas les compétences médicales et il convient de préserver la santé des personnels avant tout.

A titre individuel, l'exercice du droit de retrait doit être envisagé dès lors qu'il y a matière à croire que les conditions de santé et de sécurité ne sont pas de nature à éviter un danger grave et imminent.

Dialogue social : un retour aux vieilles méthodes ?

Accord relatif à la prise de congés, à la rémunération et à la reprise d'activité

Dans le contexte de crise COVID-19, la direction générale a souhaité négocier dans l'urgence un accord pour formaliser les problématiques suivantes :

- La mise en œuvre de modalités de rémunération des ouvriers forestiers susceptible de faire l'objet d'une mesure de chômage partiel ;
- La gestion des jours de repos pour tous les personnels de droit privé (congés, RTT, CET...);
- Les modalités de reprise des chantiers et activités collectives en UT.

EFA CGC a décidé de ne pas signer cet accord pour les raisons suivantes :

- EFA-CGC est pleinement favorable à la mise en place d'un dispositif permettant un maintien de 100 % de la rémunération du net des salariés soumis à une mesure de chômage partiel.
- Pour autant, les dispositions sur les autres points n'étaient pas suffisantes pour que vos représentants EFA-CGC puissent s'engager dans cet accord (voir ci-dessus).

Réunion « santé et sécurité » du 3 avril

Pour faire suite aux dispositions figurant dans l'accord pour le droit privé, lors de la réunion commune CHSCT et CSSCT du 3 avril 2020, [EFA-CGC a contribué activement à la rédaction d'une déclaration](#) pour porter nos revendications, avec l'appui de plusieurs organisations syndicales de droit public et privé.

[CSE : Conseil socio-économique (droit privé) ; CTC : Comité technique central (droit public) ; CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (droit public) ; CSSCT : Commission santé sécurité et conditions de travail (droit privé)]

Absence de consultation des représentants des personnels

Pour conclure, conformément aux possibilités offertes par les ordonnances liées à la crise, [EFA-CGC a demandé dans un courrier au Directeur Général](#) que les instances représentatives des personnels soient convoquées dans des dispositions permettant le recueil de leur avis, sur les fiches santé et sécurité permettant de détailler les conditions d'une reprise du travail collectif dans de bonnes conditions.

Dans le même temps, EFA-CGC découvre avec consternation que la direction ne compte pas demander l'avis des représentants des personnels des CSE sur la reprise des chantiers, malgré la formulation sans ambiguïté de l'accord rendu valable vendredi par la signature de plusieurs organisations syndicales : « *A partir, du 6 avril, des réunions de CSE/CSSCT seront convoquées dans toutes les DT/DR/Siège afin de valider les conditions de reprise par type de chantiers et d'activités à compter du 14 avril 2020.* »

La direction des ressources humaines indique que « *la responsabilité de la santé et de la sécurité des personnels ainsi que de l'organisation du travail incombent à l'employeur* » et « *confirme donc la non consultation* ».

EFA-CGC invite donc les personnels à la plus grande prudence avant de s'engager ou d'engager ses équipes dans une reprise du travail collectif. A l'heure actuelle, les mesures annoncées n'engagent que la direction, en dehors de toute consultation. Aucune garantie n'a été apportée que les conditions de sécurité seront suffisantes :

- ni par les médecins du travail ou de prévention
- ni par les instances représentatives des personnels dont c'est pourtant le rôle.

La nécessité d'un management bienveillant

Télétravail forcé et imprévu, difficultés à jongler entre vie professionnelle et scolarité des enfants, soins à donner à un proche âgé ou malade, restriction de la liberté de circuler et des contacts humains, isolement, inquiétude pour nos proches voire nous-mêmes... cette période de confinement est compliquée pour la plupart d'entre nous.

Dans ce moment si particulier, EFA-CGC invite plus encore qu'à l'ordinaire les managers à adopter un management basé sur la confiance et la bienveillance. De même, EFA-CGC demande que la direction transmette cette consigne à toute la ligne hiérarchique, afin de sensibiliser les managers de tous niveaux à une approche faite de compréhension et de bonne volonté.

Les personnels de l'ONF ont toujours démontré leurs capacités à réagir et à se mobiliser en période de crise, et il n'y a pas de raison que ce soit différent aujourd'hui. Aussi EFA-CGC préconise les conduites suivantes :

La priorité doit être donnée à la santé physique et psychologique des personnels de l'ONF. Toutes les réflexions sur l'organisation de nos activités professionnelles doivent partir de ce préalable, en intégrant deux grandes questions :

- Cette activité augmente-t-elle le risque pour une personne d'être atteinte du COVID-19 (et de le transmettre à ses proches), et si oui, quelles sont les mesures de protection, validées par un médecin, à mettre en place ?
- Quel est le risque d'accident du travail lié à cette activité et quels sont les facteurs d'aggravation supplémentaire en cette période (travail isolé, surcharge des services d'urgence par exemple) ?

Si les mesures de prévention ne permettent pas de réduire significativement les risques liés à ces deux questions, alors l'activité doit être différée.

L'attention à tous est primordiale. Tout message de communication et consigne doit veiller à partir des considérations générales pour aller vers les consignes et activités particulières. Tous les personnels doivent pouvoir sentir qu'ils ont leur place dans l'ONF en crise, et que leur métier est important.

Le télétravail subi, particulièrement avec de jeunes enfants à la maison, est compliqué à organiser. La réduction des horaires d'ouverture des commerces de proximité, la fermeture des systèmes de restauration collective ajoutent pour certains des difficultés supplémentaires. Nous appelons donc à faire confiance à chacun pour organiser au mieux son travail personnel et à limiter les contraintes horaires, en organisant les réunions et contacts avec les personnes dans les plages 9h-11h30 et 14h-16h30. Les durées des réunions doivent être courtes : 1h à 1h30 maximum, et pas plus de deux dans la même journée.

La productivité en télétravail peut être très différente selon l'environnement et la capacité de concentration des personnes. Là encore, la plus grande bienveillance est de mise.

Pour EFA-CGC la cohésion d'équipe, la convivialité, l'écoute active sont nécessaires pour surmonter les difficultés. Ils doivent plus que jamais être une priorité de nos méthodes de management, contrairement aux signaux récents envoyés par la direction.

EFA-CGC, le 8 avril 2020