



Communication intersyndicale EFA-CGC, FNAF-CGT, FO-FGTA

Lors du CSE central extraordinaire du 22 avril 2020, la Direction générale a confirmé que l'ONF, à la suite d'une injonction du Ministère des finances, ne pourra mettre en place une mesure d'activité partielle (chômage partiel).

Un refus lourd de conséquences pour les salariés de droit privé.

L'accord du 2 avril « congés, rémunération et reprise d'activité » : marché de dupes ?

C'est autour de la mise en place d'un dispositif d'activité partielle qu'un accord d'établissement a été défini en urgence et signé hâtivement par deux organisations syndicales majoritaires le 2 avril. A la demande de l'un des deux l'accord s'applique à compter du 14 mars 2020 alors que l'ONF avait mis les salariés en autorisation d'absence payée à 100%.

Cet « Accord relatif à la prise des congés payés, à la rémunération et à la reprise d'activité au sein de l'Office national des forêts » avait pour objet le maintien du salaire à 100% des salariés en activité partielle et en contrepartie, la modification des règles de prise de congés et RTT. Il définit aussi la reprise de l'activité au 14 avril.

Bien que pleinement favorables à un maintien de 100% du salaire des salariés en inactivité, EFA-CGC, FNAF-CGT et FO-FGTA ont refusé de signer cet accord. En effet :

- Les modalités de reprise de l'activité, spécifiées dans l'accord, ne garantissent pas suffisamment les conditions de santé et de sécurité des salariés.
- L'accord ne prévoit aucune alternative dans le cas où la prise en charge de l'activité partielle serait refusée à l'ONF.
- Rien ne justifie que l'accord prévoit des mesures coercitives de prise de congés et de RTT. Ainsi tous les personnels se sont vus dans l'obligation de poser des congés au mois d'avril.

L'ONF va-t-il tenir l'engagement de rémunération à 100% ?

L'interdiction faite à l'ONF de recourir à l'activité partielle, rend caduque l'article 5 de l'accord « Disposition particulière relative à la rémunération des ouvriers forestiers en situation d'activité partielle » ; la direction se trouve dans une obligation « morale » de rémunérer à 100% les salariés en inactivité depuis le 18 mars, ils sont dorénavant considérés en « absence autorisée rémunérée ».

De fait, ce qui reste de l'accord se trouve réduit à l'imposition aux salariés de prise de congés et RTT en avril, et à la définition de la reprise d'activités collectives à partir du 14 avril.



Aucune de ces dispositions, restantes, n'est à l'avantage des salariés. En effet :

- L'accord permet à l'employeur d'imposer la prise de jours de congé alors que les ordonnances signées par le gouvernement donnaient uniquement la possibilité d'imposer des RTT et des jours d'un compte épargne temps (CET) (10 maximum).
- On peut craindre que l'affichage d'une reprise d'activité au 14 avril ait donné les moyens à la tutelle de Bercy de refuser le chômage partiel à l'ONF, position qui aurait été intenable si l'arrêt des chantiers avait dépassé un mois et engendré des coûts insurmontables.

Une reprise d'activité dans des conditions de sécurité insatisfaisantes

L'engagement de reprise d'activité permet à la direction d'afficher vis-à-vis des tutelles une position de « bons élèves » alors que **les mesures de sécurité n'ont pas été validées par la médecine du travail ni même par les instances représentatives du personnel**. Ces mesures sont bien inférieures à celles du BTP alors que « le soutien à la filière » ne représente qu'une faible part de l'emploi des Ouvriers Forestiers.

Le refus de l'activité partielle et de son indemnisation réimpute plusieurs millions d'Euros de masse salariale à la charge de l'ONF. Il est à craindre que pour compenser cette charge, l'ONF ne soit tenté d'accélérer non seulement le rythme de la reprise d'activité au détriment des conditions de santé et sécurité, mais aussi d'accroître les horaires de travail.

Mise en difficulté de l'activité travaux

Pour autant « l'ardoise » met l'activité travaux dans une telle situation de déficit qu'**il sera facile à ceux qui voudraient réduire encore les effectifs d'ouvriers de le justifier, dans un contexte où la question de la filialisation n'est pas vraiment mise de côté** (la direction continue à travailler sur ce sujet avec un cabinet de consultants alors même que le Président de la République a indiqué que toutes les réformes en cours étaient suspendues...). Cette situation de déficit prévisible nous fait craindre un plan social.

Pour EFA-CGC, FNAF-CGT et FO-FGTA il est grand temps que la direction de l'ONF prenne en considération nos propositions et nos inquiétudes, afin d'offrir des conditions de travail respectueuses et un avenir professionnel à tous les salariés, dans l'intérêt de tous. Il ne suffit pas d'accompagner la Direction Générale en signant des accords, mais bien de défendre l'intérêt de tous les salariés !

Vous pouvez compter sur EFA-CGC, FNAF-CGT et FO-FGTA pour privilégier des accords qui protègent vos intérêts, en s'opposant aux accords qui ne visent qu'à donner à la direction toute liberté pour réduire vos droits et vos conditions de travail !