



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

Comité technique central (CTC) Comité social et économique central (CSEC) de l'Office national des forêts

Réunions des 6 et 8 octobre 2021

Compte-rendu

Points communs aux deux instances CTC et CSEC

Plan de relance

Le point d'étape présenté par la direction fait apparaître de grandes disparités par régions et confirme l'existence de freins comme la disponibilité des entreprises de travaux forestiers, qui connaissent des difficultés de recrutement, et la disponibilité de plants.

Le Directeur général se veut rassurant et retient, par ailleurs, que le projet France 2030 devrait aussi permettre d'avancer avec des perspectives favorables pour l'avenir. En outre, le Premier Ministre s'est engagé à mobiliser des crédits supplémentaires à hauteur de 100 millions d'Euros pour la filière.

EFA-CGC dénonce une situation alarmante avec des personnels surbookés et une explosion des temps passés à la préparation et l'instruction des dossiers. Les raisons en sont :

- Des dérives d'excès de formalisme dans certaines DDT qui aboutissent à une lourdeur démesurée ;
- Le besoin de construire des protocoles innovants, pour répondre au contexte d'évolution climatique, qui doivent être adaptés à chaque situation ;
- Des délais très courts entre l'engagement et la réalisation.

A cela s'ajoute, dans certaines DT, le fait d'avoir des services Forêt et Environnement séparés. Cela induit un besoin supplémentaire de concertation interne, initialement non intégré.

La conséquence est une inflation du temps nécessaire à chaque dossier. **Il y a un danger immédiat pour les personnels et à plus long terme, une telle surcharge de travail laissera des traces.** La direction se doit de trouver des alternatives pour diminuer les risques pour les personnels en faisant baisser la pression interne et faire évoluer le cadre (délais et / ou adaptation des procédures) pour néanmoins engager un maximum de montants disponibles.

Responsabilité Sociale et Environnementale

L'ONF a décidé de se doter d'une stratégie Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) en réponse aux préoccupations d'éco-responsabilité et de développement durable. L'établissement prend ainsi des engagements articulés autour de 5 axes :

- Agir en employeur responsable
- Promouvoir une gestion des forêts à impacts positifs
- S'engager pour les territoires
- Améliorer l'exemplarité environnementale de nos sites et prestations
- Adopter une gouvernance socialement engagée

Pour EFA-CGC, les intentions de cette stratégie semble plutôt louables. On peut signaler cependant plusieurs lacunes, telles **l'absence d'une approche plus globale à travers un bilan carbone** et son évolution. Plusieurs sujets fortement impactant sont également absents, tels le chauffage des locaux, l'âge du parc auto, la prise en compte de la pollution informatique...

Par ailleurs, pour que cette stratégie aille au-delà de la déclaration de bonnes intentions, il est indispensable de la déployer à travers une forte communication interne. Une communication uniquement externe s'apparenterait à du « green-washing ». La mise en œuvre d'un réel suivi sera aussi indispensable.

Devant l'importance du sujet et de ses enjeux, EFA-CGC donne un avis favorable à cette démarche.

Avis rendu par le CTC : 3 favorables (dont EFA-CGC) ; 6 refus de vote.

Avis rendu par le CSEC : 16 favorables (dont EFA-CGC) ; 1 abstention.

Charte d'utilisation des réseaux sociaux

Le projet de note de service se concentre sur la présence de l'ONF sur les réseaux sociaux personnels. Si l'ONF se doit d'être présent sur les réseaux informels, cette charte rappelle les limites liées au métier (particulièrement le devoir de réserve). La direction souhaite encourager les échanges positifs liés aux actions des forestiers.

Face aux **inquiétudes des représentants du personnel concernant les possibles mises en cause disciplinaires** par l'Établissement, le DG rappelle que la Direction ne souhaite pas pister les possibles égarements, et que cela fait partie de la règle du jeu des réseaux sociaux. Cette Charte est plutôt lancée par la DG comme un encouragement à partager des informations sur l'ONF, dans une vision moderne.

Pour EFA-CGC, **le flou autour de l'objectif réel de cette charte** a mené à l'abstention de ses représentants au CTC. Pour ses représentants au CSEC, le format note de service peut prêter à des dérives vers des suites disciplinaires. Le vote a donc été défavorable.

Avis rendu par le CTC : 6 défavorables ; 3 abstentions (dont EFA-CGC).

Avis rendu par le CSEC : 4 défavorables (dont EFA-CGC) ; 14 abstentions.

Lignes directrices de gestion

La DRH confirme qu'il n'y aura **plus qu'un seul cycle de mobilité au Printemps**, qui rassemblera l'ensemble des mobilités prévisibles (retraite, démissions...). Les autres mobilités nécessitant un remplacement rapide seront traitées par les annonces au fil de l'eau : **un appel toutes les deux semaines**, avec délais de réponse sur un mois. Cet appel au fil de l'eau serait affiché sur Intraforêt. Pour la Direction, cette procédure permettrait un remplacement plus rapide sur les postes jugés sensibles.

Pour EFA-CGC, ces nouvelles LDG ne tiennent aucun compte de nos différentes remarques, issues des discussions en groupe de travail. Vos représentants y voient **une dérive dangereuse vers la territorialisation des emplois**, avec comme corolaire, un fonctionnement en vase clos, facilitant les arrangements locaux. Cette généralisation des propositions au fil de l'eau empêche les candidatures structurées et réfléchies.

Ils rappellent aussi que les postes peuvent être demandés par des fonctionnaires issus d'autres structures, et que ce brassage entre structure enrichit l'Établissement, le blocage des candidatures externes n'est pas sain.

Avis rendu par le CTC : 7 défavorables (dont EFA-CGC) ; 1 abstention. /

Avis rendu par le CSEC : 1 défavorable (EFA-CGC) ; 5 favorables ; 10 abstentions.

Assises de la Forêt et du bois

Le Gouvernement a lancé pour l'automne les Assises de la Forêt et du bois, auxquelles il a la volonté d'associer de nombreux acteurs. Quatre ateliers thématiques sont ainsi définis :

- Neutralité carbone
- Changement climatique
- Compétitivité de la filière
- Gouvernance et société

EFA-CGC a insisté sur la nécessité de repenser le modèle économique et le financement de la gestion forestière française, pour donner de réelles perspectives. L'ouverture de ces Assises sera faite par le ministre de l'agriculture le 19 octobre. EFA-CGC sera contributive à ces échanges pour défendre **nos positionnements pour la forêt du XXI^{ème} siècle**, publique et privée.

Points abordés uniquement en CTC

Information sur le marché Habillement

Actuellement 3 DT ont été livrées, l'ensemble des DT et DR (DOM) devrait être livré avant la fin de l'année. Ces livraisons concernent les éléments de base. Certaines évolutions ont d'ores et déjà été intégrées à cette première livraison, pour tenir compte des remarques concernant les DOM (légèreté des habits) et les protections contre les froids rigoureux notamment. Le niveau de finition des deux vestiaires, vert et rouge, a été l'objet de réclamations de la part de l'ONF, qui demande une finition équivalente pour les deux.

EFA-CGC déplore le choix délibéré d'écarter un nombre non négligeable de personnels techniques ou administratifs de cette dotation. Cette situation crée un malaise, voire un sentiment d'abandon chez

certaines personnes. Face à cette critique, la Direction générale assure qu'elle étudiera toute demande motivée ne rentrant pas dans les critères habituels d'attribution d'habillement.

Les représentants des personnels déplorent les évolutions du vestiaire (couleur, disparition de la bande institutionnelle) qui ne leur semblent rien apporter : ni véritable EPI, ni caractère distinctif de police, **au détriment du sentiment d'appartenance à un établissement public national** qu'offraient les précédents vestiaires. La DG indique ne pas exclure une évolution sur les vêtements et sur la qualité au fil des livraisons.

Par ailleurs, l'ensemble des OS rappelle que le Directeur général adjoint avait accepté le principe de maintenir l'activité de la Commission Habillement et de l'associer au questionnaire de satisfaction. Cela n'a pas été fait et son expertise technique va manquer à l'établissement. (**[Une motion intersyndicale est lue en séance](#)**)

En 2022, le logiciel de demande des habits en ligne devrait être fonctionnel pour un réassort plus rapide.

Index portant sur l'égalité femmes / hommes

Ce point est une obligation légale pour les effectifs salariés. La Direction a souhaité présenter ce travail aux personnels de droit public. Cet index est très contraignant et mesure très précisément certains éléments. Cependant, il n'est pas très adapté à la comparaison au sein de la fonction publique. La DG propose d'avancer son analyse pour présenter un état de l'égalité femmes / hommes au sein de l'établissement.

Concernant les salariés, l'analyse de l'index a conduit à faire évoluer les rémunérations de certaines femmes au retour de congés de maternité, sujet sur lequel l'ONF n'était pas en règle. Le Directeur général indique qu'il souhaiterait que l'Etablissement réfléchisse pour faire progresser le recrutement des femmes.

Indemnisation du télétravail

Question diverse : l'indemnisation liée au télétravail est-elle déjà en place pour le personnel de Droit public ? Dans certaines DT une procédure est lancée. En réponse la DRH indique que la procédure n'est pas encore fixée au niveau national. Cela fera l'objet d'un cadrage national. **L'indemnisation interviendrait début 2022.**

Points abordés uniquement en CSEC

Impact de la revalorisation du SMIC

Le SMIC a été revalorisé de 2,2 % au 1^{er} octobre. Cette mesure a un impact sur les minimas des groupes B, C et D tel que définis par la convention collective nationale (CCN), à hauteur de 256 k€ chargés, au bénéfice de 1900 ouvriers forestiers (OF). Elle a aussi un impact sur les primes d'ancienneté des salariés à hauteur de 10 k€ pour les OF et 7 k€ pour les salariés du régime général (autres qu'OF).

EFA-CGC s'inquiète de voir qu'autant de salariés soient rémunérés seulement à hauteur des minimas et soient ainsi « rattrapés » par cette revalorisation du SMIC.

Les différences de traitement dans les revalorisations entre catégories socio-professionnelles sont de moins en moins tolérables pour les TAM et cadres, qui perdent en pouvoir d'achat, et de moins en moins justifiables par la Direction générale. **EFA-CGC a nouveau dénoncé le tassement de la grille des minima, accentué par cette mesure, au détriment des TAM et cadres.** On peut aussi fortement craindre des enveloppes de revalorisation NAO 2022 à la baisse, pour compenser cette mesure SMIC qui n'avait pas été programmée pour 2021.

Retours sur la campagne estivale DFCI

Un point sur la campagne 2021 de Défense des forêts contre les incendies (DFCI) a été l'occasion de **dénoncer l'érosion des effectifs qui pénalise aussi cette mission pourtant essentielle.** Cela conduit à recruter des personnels insuffisamment formés (saisonniers voire intérimaires) qui doivent faire face à des situations dangereuses.

Le Directeur général a assuré que l'évolution du nombre d'agents de protection de la forêt méditerranéenne (APFM) ne suivait pas le même niveau de réduction que pour les autres métiers. Il a confirmé que l'intention de l'ONF était bien de développer ce service à la collectivité. Les métiers et les outils évoluent et sont plus performants. Une organisation autre se met en place. Il convient que la formation est à renforcer. Des temps partiels annualisés et des renforts des agences travaux peuvent aussi être envisagés.