



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

# Comité social et économique central (CSEC) de l'ONF Réunion du 13 octobre 2022

## Compte rendu

La réunion CSEC du 13 octobre était l'occasion du premier contact de Valérie Metrich Hecquet, nouvelle Directrice générale de l'ONF, avec les représentants des salariés de l'établissement, au travers de cette instance de droit privé.

Interpelée dans la déclaration liminaire EFA-CGC, notamment sur le contrat Etat-ONF qui ne peut répondre aux enjeux auxquels l'établissement doit faire face, la Directrice générale a affirmé le caractère structurant du contrat qui pérennise le rôle de l'ONF et le financement des MIG. Elle a néanmoins convenu que le schéma d'emploi était à revoir et que les événements de cet été devaient conduire à l'annuler et le redéfinir.

Valérie Metrich-Hecquet a par ailleurs rappelé sa loyauté envers l'Etat mais aussi envers les personnels de l'établissement, déclarant leur devoir soutien et vérité.

Cette prise de contact avec la première Directrice générale de l'ONF a laissé entrevoir une écoute attentive des représentants du personnel. Souhaitons que cela se traduira par un véritable rétablissement du dialogue social.

L'ordre du jour de ce CSEC de rentrée était uniquement consacré à des points pour information.

### Bilan social 2021

Le bilan social 2021 met une nouvelle fois en évidence les baisses récurrentes d'effectifs avec une perte de 135 ETPT en 2021, pour un effectif moyen de 8164 ETPT.

Ce bilan confirme la précarisation de l'emploi car sur 850 recrutements sur l'année, seuls 42 étaient effectués parmi les fonctionnaires (essentiellement des mobilités et détachements issus de ministères) et plus de la moitié des salariés ont été recrutés sous contrats à durée déterminée.

Les chiffres des départs et arrivées font aussi apparaître un turn-over important parmi les personnels, particulièrement pour les TAM et cadres. Conjugué avec les difficultés de recrutement, cela pose une fois de plus la question de l'attractivité de notre établissement et de son cadre d'emploi.

Enfin, les statistiques du bilan social démontrent une fois de plus le décalage des rémunérations entre personnels de statut public et de statut privé au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. EFA-CGC n'a de cesse de demander l'équité de traitement entre les statuts.

## Bilan des entretiens à 6 ans

Le bilan à 6 ans, cadré légalement, permet au salarié de faire un état des lieux de la formation, des entretiens professionnels et des progressions dont il a pu bénéficier au cours des 6 dernières années. Ce dispositif est en place depuis 2020 mais a subi un retard dû à la crise sanitaire Covid 19.

Au jour du CSEC, 1921 bilans à 6 ans ont été réalisés sur 2029 salariés éligibles. La direction des ressources humaines a pour objectif de finaliser les entretiens au titre de 2022 et de proposer des entretiens aux salariés qui n'ont pu les suivre en 2020 et 2021 pour divers motifs.

EFA-CGC a proposé, au-delà de l'obligation légale de l'employeur, de mettre en place de véritables plans d'action personnalisés pour les salariés dont le bilan laisserait apparaître des carences en termes de formation ou progression.

## Index égalité femme/hommes à l'ONF

Cet index, imposé légalement aux entreprises d'au moins 50 salariés, permet de mesurer les écarts de traitements entre femmes et hommes au travers d'indicateurs portant sur :

- L'écart des rémunérations,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions,
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité,
- Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

De très bons scores sont obtenus sur les différents indicateurs à l'exception des augmentations des salariées de retour de congé maternité. Seules 43% des femmes concernées ont été augmentées. Un suivi de chaque chef de service RH en DT devra permettre de répondre à l'obligation légale.

Le score total obtenu par l'ONF est de 83 sur un total de 100 points.

## Campagne DFCI, Incendies et crises sanitaire

Des bilans ont été présentés sur les différentes crises auxquelles l'ONF a dû faire face, notamment sécheresse et incendies qui se sont abattues sur les forêts cet été.

Ces différentes crises ne font que démontrer, une fois de plus, le cruel manque de moyens dont dispose l'ONF, notamment humains, pour les affronter.

## Résultat financier des agences travaux en 2021

Le bilan 2021 fait apparaître des résultats en progression faisant suite à un retour de l'activité à la normale après la pandémie. L'activité concurrentielle est cependant globalement déficitaire en 2021 ce qui n'est pas de bon augure pour la filialisation d'une partie de ces activités vers ONF Vegetis.

2021 constituait aussi une période de transition avec le report de la filialisation et l'activité tendue suscitée par le plan de relance.

Pour 2022 et 2023, les agences travaux devront affronter une forte hausse des frais et des difficultés à absorber la hausse des commandes.

De nouvelles réorganisations sont attendues faisant notamment suite aux transferts d'activités vers ONF Vegetis.

## Prime de vie chère DOM

Les collègues salariés des DOM sont durement frappés par l'inflation, alors que l'écart de Fisher, sur lequel sont indexées les grilles de minima de la CCN, n'a pas encore été réévalué.

La Directrice générale a proposé un groupe de travail pour mettre en place une mesure transitoire pour palier la situation en attente de la réévaluation de l'écart de Fisher.