



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

Comité social et économique central (CSEC) de l'ONF du 8 juin 2022 Comité technique central (CTC) du 16 juin 2022

Compte rendu commun

Le CSEC du 8 juin s'est ouvert sur une déclaration liminaire d'EFA-CGC dénonçant :

- Les errements de la communication de la Direction générale vers les instances représentatives du personnel avec multiplication des informations, contre-informations et modifications à la dernière minute d'accords soumis à signature.
- Le manque d'information concernant les impacts de l'ordonnance passée par le gouvernement en vue d'autoriser les TFT salariés à exercer des missions de police. Nombre de questions sont à ce jour sans réponse. A la demande d'EFA-CGC, le Directeur général par intérim a proposé la tenue d'un CSEC extraordinaire le 21 juillet, entièrement consacrée à ce sujet.
- Les dysfonctionnements et lacunes de la plateforme de gestion des frais de déplacements OREE. De même la forte évolution des coûts de déplacement, induite par l'inflation, impose une révision urgente des taux de remboursement.

Point d'avancement sur le Contrat Etat/ONF 2021-2025 et le Plan Stratégique

Le bilan 2021 de la mise en œuvre du contrat Etat-ONF et du plan stratégique 2021-2025 a été présenté aux deux instances. La forte mobilisation des personnels dans le double contexte sanitaire – Covid et changements climatiques – a été soulignée. C'était là, la moindre des choses alors que la charge de travail est en constante augmentation, avec notamment le déploiement du plan de relance.

L'année 2021 a aussi été marquée par un excédent brut d'exploitation de 31,8 M€ alimenté par un marché du bois porteur et une subvention exceptionnelle de l'Etat à hauteur de 30 M€. **Ce résultat positif n'est donc que conjoncturel et reste fragile.**

Dans le même temps, la réduction des effectifs se poursuit au-delà des objectifs du Contrat Etat-ONF, la Direction générale prétextant des difficultés de recrutement.

La convention ONF-FNCOFOR est quant à elle, toujours en gestation.

Bilan du plan de développement des compétences 2021

Le nombre d'heures de formation en 2021 (178180) est revenu à un niveau équivalent à 2019 après une année 2020 marquée par les confinements. Nombre de stagiaires (31 062, une personne pouvant suivre plusieurs formations dans l'année) et taux d'accès à la formation (79,5%) sont aussi en augmentation, notamment grâce à la montée en puissance de la formation à distance.

EFA-CGC aurait aimé connaître le taux de formations refusées pour différentes raisons afin d'avoir une vision complète.

Présentation du plan managérial

La direction générale a présenté son plan d'action managérial, en réponse à l'objectif du plan stratégique de « fonder la culture managériale sur la coopération, la confiance, l'autonomie et la responsabilité ». Ce plan se traduit par un parcours de formations et l'évolution des revues managériales pour « reconnaître la montée en compétence du manager ». Il sera complété par un référentiel des compétences managériales et un guide des bonnes pratiques managériales.

Ces dispositions seront-elles suffisantes pour s'extraire de plusieurs années de management « musclé » qui ont sapé la confiance dans toute la ligne managériale ?

EFA-CGC a attiré l'attention du DGi sur la discrétion nécessaire des informations échangées au cours des revues managériales, auxquelles les personnes concernées ne participent pas.

Projet de code de déontologie de l'ONF

L'ONF rentre dans les critères de la Loi Sapin II de 2016, faisant obligation de mettre en place un code de bonne conduite. Le cadre législatif évoluant, notamment sur les possibilités de cumul d'emploi, il a été nécessaire d'actualiser le code de conduite en vigueur à l'ONF. Des compléments ont aussi été apportés sur les obligations déontologiques.

Ces modifications du code de conduite de l'ONF étaient soumises à vote. EFA-CGC était globalement favorable à ce document, mais le CTC a demandé des clarifications sur l'usage du mot "loyauté" et le risque de détournement du document à des fins de "chasse aux sorcières" contre des personnels engagés.

Le document sera modifié prochainement et proposé à nouveau aux instances

Projet du règlement intérieur de l'ONF

Le règlement intérieur de l'ONF, applicable depuis 2018 aux salariés de l'établissement, a été étendu à l'ensemble des personnels de droit public. Cette nouvelle version du règlement intérieur présenté comme suivant la réglementation légale va en fait au-delà et renforce à cette occasion les motifs disciplinaires. Les mesures préventives pour éviter l'application de ce régime disciplinaire n'ont malheureusement pas été présentées lors de la séance.

C'est sans surprise que le CSEC s'est prononcé à l'unanimité contre ce projet de règlement intérieur.

Point sur le fonctionnement de la plateforme OREE

Dénoncés par EFA-CGC dans sa déclaration liminaire, les dysfonctionnements et lacunes de la plateforme de gestion des frais de déplacements OREE pénalisent l'ensemble des personnels. Ils ajoutent une (sur)charge de travail supplémentaire aux personnels chargés de pallier ces dysfonctionnements.

Un audit interne sur le déploiement et l'avancement du projet a été réalisé à la demande du DG par intérim. La Direction examine encore les mesures correctives possibles dans un contexte de relations tendues avec le prestataire. Des solutions doivent, en effet, être trouvées rapidement !