



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

Comité social et économique central (CSEC) de l'ONF Réunion du 5 juillet 2021

Compte rendu

Un CSE Central ordinaire s'est déroulé le 5 juillet, dans le prolongement d'un CSEC extraordinaire du 23 juin qui s'est unanimement prononcé contre le contrat Etat-ONF 2021-2025 et d'un conseil d'administration (CA) du 2 juillet qui a validé de justesse ce même contrat, grâce à la seule voix de son président.

Le Directeur général a confirmé, en préambule, la décision prise en CA de reporter à janvier 2023 la mise en place de la filialisation des activités concurrentielles emportant l'ANET, les ateliers bois et Arbre Conseil. Les motivations réelles de ce report n'ont pas été clairement explicitées mais il met en évidence un agenda initial intenable, dénoncé par EFA-CGC depuis de nombreux mois.

Plan de relance

Le volet forestier du plan de relance est destiné à prendre en compte les effets du changement climatique. Il voit sa traduction à l'ONF par une convention Etat-ONF de 30 M€ pour le renouvellement de 8000 ha. Il comportera la mise en place de 4 nouveaux vergers à graine, la rénovation de 2 ouvrages hydrauliques en matière de risques naturels, un volet biodiversité et un autre consacré à l'éducation à l'environnement. Il comporte en outre un volet DOM.

Le plan de relance n'est cependant déployé que pour une durée de 2 ans. EFA-CGC déplore qu'il soit très insuffisant face aux enjeux du changement climatique. A titre de comparaison, il est sans commune mesure avec le plan mis en place à la suite des tempêtes de 1999, qui avait alors mobilisé près d'un milliard d'Euros.

Restitution de l'expertise sur les orientations stratégiques de l'ONF

Un rapport de l'expert indépendant Syndex, mandaté par le CSEC sur les orientations stratégiques de l'ONF, souligne à nouveau la difficulté pour l'EPIC de trouver une trajectoire financière pérenne avec un contrat qui, loin de renouveler le modèle économique de l'établissement, en multiplie les missions avec des moyens humains et financiers toujours plus contraints.

Présentation du bilan social 2020

La présentation du bilan social 2020 n'a fait que rappeler les diminutions constantes d'effectifs. Les suppressions de postes se font principalement au détriment des ouvriers forestiers et des personnels de statut public qui ne sont que partiellement remplacés par des salariés.

Présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

Obligation légale de l'employeur, le programme annuel de prévention de l'ONF se découpe en 4 axes :

- Pilotage SST / gestion de crise
- Risques professionnels
- Risques psychosociaux et qualité de vie au travail (QVT)
- Pratiques managériales.

Recueil de bonnes intentions, Le programme fait curieusement l'impasse sur la problématique de la multiplication des missions conjuguée avec la réduction constante des effectifs de l'établissement. Il rappelle en outre que la négociation d'un accord QVT est rendu obligatoire par la loi Rebsamen de 2016 et annonce un accord pour fin 2021. Le début de la négociation n'est pourtant prévu que pour la mi-septembre... On ne peut que constater l'importance que la Direction accorde à la QVT.

Présentation du bilan du plan de développement des compétences 2020 (PDC)

Parallèlement à la courbe des effectifs de l'ONF, la formation subi une accélération de son déclin depuis 2016, en terme de budget et d'heures de formation. Ce déclin est accentué en 2020 avec la situation de crise Covid. Ainsi, le taux d'accès à la formation a chuté de 9 points par rapport à 2019, passant à 65 %. Le coût de la formation a, quant à lui, chuté de 30 % avec la forte baisse des formations en présentiel.

Lignes directrices de gestion – mobilité (LDG)

Conformément à la note de service du 9 février 2021 définissant les règles de la mobilité au sein de l'ONF, un bilan annuel est présenté aux instances représentatives du personnel.

Pour 2020, 752 postes ont été mis en appel à candidature. 720 personnes ont candidaté en interne et 346 de ces candidatures internes ont été retenues. Cependant, 358 des postes proposés n'ont pas été demandé en interne. Au total, 587 postes ont été pourvus pour une durée moyenne de pourvoi de 5 mois et 4 jours. Ces chiffres apportent un éclairage sur les vacances de poste et mettent en évidence la charge de travail supplémentaire suscitée et reportée sur les personnels en place.

Présentation de la stratégie travaux

La stratégie travaux confirme la réduction des effectifs pour les 5 ans à venir, principalement sur les postes d'ouvriers forestiers, alors même qu'une partie de l'effectif va basculer dans la future filiale. Elle annonce aussi le développement du recours à la sous-traitance, sous le motif d'un recentrage des équipes sur les travaux à forte valeur ajoutée. Cette stratégie devra être traduite par une déclinaison dans chaque territoire pour la fin juillet. Elle laisse présager à terme de la disparition des agences travaux.

Consultation sur le projet de note de service relative au métier d'assistant forestier

Le nouveau métier d'assistant forestier, positionné dans le groupe D (ouvriers et employés), a été présenté pour avis du CSEC. Il est destiné à contribuer à l'activité des UT, permettant aux TFT de se consacrer davantage aux activités complexes. Ouvert exclusivement aux ouvriers forestiers, ce métier est aussi sensé offrir de nouveaux parcours pour les secondes parties de carrières et apporter une réponse à la pénibilité du métier d'OF.

Cependant, Pour EFA-CGC, la porte reste ouverte aux dérives et à un déploiement tout autre. Les missions étant très proches du métier de TFT, il est impossible de ne pas y voir une dévalorisation de ces missions et la création d'un métier « low cost » se substituant peu à peu au métier de TFT. La création du métier d'assistant forestier s'accompagne aussi d'une montée en qualification des

missions de TFT qui n'est ni identifiée, ni traitée par ailleurs. Il convient d'ajouter que la note de service soumise pour avis se substitue à la CCN pour la mise en œuvre de ce métier, alors qu'une négociation dans le cadre d'une révision de ladite CCN aurait dû se dérouler en amont.

Pour ces raisons, EFA-CGC ainsi qu'une autre organisation syndicale se sont prononcées contre le projet de note de service. Les autres OS, sans doute poussées par leur base, n'ont retenu que l'attrait d'une nouvelle possibilité de déroulement de carrière pour les OF, sans voir les multiples dérives possibles. (10 votes favorables ; 2 votes contre).

Consultation sur le projet d'ordonnance prévu par la loi ASAP

Le projet d'ordonnance prévue par la loi ASAP permettant aux personnels de droit privé d'intégrer certaines fonctions et missions dévolues jusqu'alors aux seuls personnels de droit public titulaires a été soumis à l'avis du CSEC. Ce sujet soulève polémique, notamment quant aux missions de police qui pourront être exercées par des personnels de droit privé.

Le document avait été auparavant présenté en groupe de travail, sans qu'aucun élément d'un texte verrouillé ne puisse en être négocié.

EFA-CGC s'est abstenu, considérant aussi que rendre un avis sur un projet d'ordonnance soumise au conseil d'Etat n'est pas du ressort du CSE Central (9 votes favorables ; 3 abstentions).

Désignation d'experts

Le CSEC a procédé à une désignation d'expert pour l'assister en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'établissement, ainsi que la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.