

CTC DU 30 JANVIER 2014

A notre grande surprise, le DG s'étant porté pâle, c'est notre vigoureux DRH, D.BOUTHIER qui a présidé la séance... Du coup, aucune décision de prise et aucune réponse à nos questions ... Bref, un CTC soporifique et inutile de plus...

L'ordre du jour prévoyait un point sur l'avancement du plan d'actions qui découle de l'ASO. Les organisations syndicales n'ayant pas donné leur signature à l'accord de négociation sur le sujet, on s'étonne de voir l'insistance de la DG à en faire une priorité de l'ordre du jour, reléguant ainsi la question de l'emploi au second plan.

D'entrée de jeu, le SNUPFEN propose donc une motion du CTC à l'attention des tutelles qui demande l'arrêt des suppressions de postes prévues au COP. Celle-ci sera votée en fin de séance à l'unanimité, à charge pour le DG de la porter auprès des tutelles.

Motion proposée par les représentants des personnels siégeant au CTC :

Le constat sur le malaise des personnels de l'ONF est unanime, malaise confirmé par les résultats de l'Audit socio organisationnel et qui met en exergue trois causes principales :

Les problèmes d'emploi

Les questions d'organisation

Le management par objectifs

La question de l'emploi a d'ailleurs amené l'ensemble des organisations syndicales à voter contre le contrat d'objectif et de performance 2012-2016.

Le CTC demande donc au gouvernement de revenir sur les suppressions d'emplois prévues au COP afin de permettre de travailler sereinement sur le schéma d'organisation de l'ONF, de s'attaquer sérieusement à la cause essentielle du malaise des personnels et de se consacrer aux missions de gestion durable et multifonctionnelle des forêts publiques et d'approvisionnement de la filière bois.

1) Suite des précédentes réunions

Certaines de nos demandes précédentes ont pu aboutir. Des documents nous ont été remis en séance, pour certains incomplets. En vrac, le coût des différents cabinets d'expertise externes, l'interdiction d'embaucher pour les travaux relevant du régime social agricole, ce qui est le cas des travaux forestiers, des personnes avec le statut d'auto-entrepreneur à l'Office, le rapport d'audit de l'Inspection Générale des Services sur les Bureaux d'Etudes Territoriaux, le bilan social 2012.

Le SNU fait remarquer que le bilan de l'utilisation des cabinets externes est incomplet, ce qui laisse penser que cette pratique manque de transparence et que certaines missions sont pour le moins inavouables.

2) Présentation de la maquette de la carte professionnelle

Malgré le refus de signature de l'accord post Audit Socio Organisationnel par les organisations syndicales de fonctionnaires et de personnels de droit public, le DG a décidé de mettre en œuvre tout de même les propositions qu'il contient. C'est ainsi que le CTC étudie le sujet éminemment vital pour la santé des personnels ; la carte professionnelle. Actuellement trois types de cartes sont utilisés, par souci de simplification, il est proposé seulement deux types :

- Une carte pour les fonctionnaires assermentés, avec une mise à jour des références aux textes réglementaires sur le port d'arme,
- Une même carte pour tous les autres personnels.

Le format bristol serait abandonné au profit d'une carte plastifiée au format carte nationale d'identité. La mention « Fonctionnaire assermenté » apparaîtra bien sur celles des personnels concernés.

3) Point sur la définition d'un vestiaire commun pour tous les personnels

Toujours dans l'affichage de vouloir renforcer la communauté de travail... la DG réfléchit sur une tenue qui serait commune à tous les personnels. Trois effets de représentation (pantalon, chemise ou polo et pull col rond) seraient attribués aux personnels administratifs fonctionnaires et aux ouvriers forestiers.


Le SNUPFEN rappelle l'importance de distinguer les personnels qui exercent des missions de police, tant pour l'image de l'établissement que pour la reconnaissance par le public. Malgré ces remarques la direction passe outre et estime que la bande institutionnelle n'est pas un signe des fonctions de police. Ainsi, elle continue d'entretenir une confusion dans les missions exercées.

Partant de l'idée que logo de l'ONF est le principal élément identifiant commun à tous, plutôt que de fournir des effets marqués de la bande institutionnelle, le SNUPFEN propose d'apposer un écusson d'épaule unique qui pourrait être adapté sur le vestiaire actuel.

4) Présentation du nouveau formulaire de l'entretien professionnel et de l'entretien de formation

- Entretien professionnel

Nous dénonçons l'usage abusif du terme objectif dans l'appréciation individuelle, l'administration parle d'obligation légale. Dans sa grande bonté notre DRH nous assure qu'il adoucira le texte mais ne pourra pas complètement exclure un recours massif à ce terme. Affligeant dialogue de sourd. Pour le reste nous déplorons le côté scolaire de la partie appréciation et le recours aux « smiley » en lieu et place des TB, notes chiffrées ou autres rémanences scolaires ce qui ajoute le ridicule à l'indigence. Au vu du CTC, on peut

dire que pour le critère de management « décider, faire adhérer » notre DRH aurait eu un , (lol) l'exemple est donné...MDR

Peu de changements de fond à attendre cependant pour ce qui est du support à ce « moment privilégié » dans la vie du couple manager / managé. (Message subliminal : remarquez l'importance du deuxième a)

- **Entretien de formation**

Quelques remarques de forme , prise en compte des formations refusées , remarque concernant le fait que la formation ne doit pas servir qu'à faciliter l'atteinte des objectifs comme c'est prévu dans le formulaire initial. Chacun jugera du degré de prise en compte de ces remarques lors du prochain « moment privilégié ».

Pour le SNUPFEN, il ne faut pas se faire d'illusions, ce n'est certainement pas cet entretien qui va régler les problèmes de management. Par contre nous savons pertinemment que le véritable but de l'entretien est de convertir les personnels aux objectifs de la direction, ceux-là mêmes qui vont à l'encontre des intérêts de la forêt et des personnels.

5) Proposition d'indicateurs d'analyse des écarts entre les décisions et avis des CAP et CCP

V Veau, DRH adjointe, nous présente une analyse des avis émis en CAP. Elle s'est amusée à calculer le taux de convergence des avis émis par les représentants du personnel et ceux de l'administration. Contrairement à ce qu'on aurait pu croire, il ressort que les divergences seraient assez faibles : 30% dans le cadre des mobilités et bien moins pour les promotions.

Le SNUPFEN a tenu à rappeler que les relations humaines ne sauraient se réduire à quelques données statistiques. La sécheresse des chiffres ne saurait à elle seule traduire la réalité des situations individuelles. En effet le taux de convergence (70%) ne doit pas masquer qu'un collègue sur trois a été lésé, et peut-être en souffrance, ne comprenant pas le bien-fondé de décisions de l'administration parfois brutales.

Il semblerait logique de rechercher pour l'administration une convergence beaucoup plus forte avec les organisations syndicales. Mais est-ce possible quand le DRH actuel était le premier en tant que DT à s'asseoir sur les règles de ces dernières ?

6) Présentation des stratégies de communication interne et externe

La Direction de la communication nous a présenté le bilan 2013 et le plan de communication pour 2014. A notre demande, elle nous a indiqué que le budget total s'élève à 2,7 M€ (une paille).

Elle a insisté sur les actions de commémoration du centenaire de la guerre de 1914. A noter que la communication du Président du CA commence à prendre une importance particulière, ce qui est nouveau à l'ONF qui a un Directeur général et non pas un PDG.

7) Projet de règlement intérieur des commissions syndicales.

Suite à la décision de mettre en place des commissions syndicales par agence, l'administration nous présente un projet de règlement intérieur. Le projet n'est pas complètement abouti, surtout sur la composition de ces commissions (nombre de membres et représentativité syndicale).

8) Projet de note de service sur les rémunérations accessoires de formation

M. Marin propose une nouvelle note de service, qui modifie la note de 2012, sur les rémunérations des actions de formation réalisées par les personnels qui ne sont pas formateurs de métier.

Un débat a eu lieu sur les domaines ouvrant droits à rémunération : l'accueil de stagiaires de manière générale (en martelage, sur un chantier ou dans un bureau) n'est pas considérée comme action de formation et n'ouvre donc pas droit à indemnité.

Au final seul le monitorat d'un stagiaire ayant une période statutaire et les stages organisés de façon formelle donnent droit à rémunération accessoire.

Grand moment d'écoute et de dialogue, le SNUFPEN favorable sur le fond propose des modifications à la marge. Refus net du DRH, la note passera en l'Etat. En toute logique nous votons contre. Dommage un consensus gagnant / gagnant était possible.

9) Avis sur la mise en place du vote électronique pour les élections du 4 décembre 2014

Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections professionnelles dans les trois fonctions publiques. (Elections CT CCP et CAPC). La possibilité est offerte aux administrations d'avoir recours au vote électronique.

Selon le juriste de service, c'est « un Investissement extrêmement lourd matériellement et techniquement. ».

De plus l'expérience de l'Education nationale en 2011 s'est soldée par un échec. Le déploiement disparate de l'informatique à l'ONF posera problème. Nous devons avoir recours à un prestataire externe dont on ne peut estimer aujourd'hui le coût.

Le SNUFPEN trouvant ce projet prématuré mal préparé et perfectible vote contre. La CGT et le SNAF UNSA votent contre également.

Le SNUFPEN souhaite que le DG suive cet avis majoritaire.

10)- Présentation du schéma d'emploi 2014 – bilan des recrutements.

Comme d'habitude, les chiffres présentés sont imbuvables. En effet, impossible d'établir aucune comparaison entre les objectifs-cibles annoncés et les effectifs moyens, instantanés. Les objectifs cibles ne sont jamais les mêmes, en particulier avec les chiffres fournis au Conseil d'Administration. LE SNU demande à chaque fois de stabiliser les présentations ; le manque de réponse à cette demande montre une fois de plus que la transparence n'est pas encore un mot connu à la DG.

Le SNUFPEN constate que l'Office fait bien mieux que les objectifs du contrat Etat/ONF : en supprimant 103 ETP de plus que le prévoit le tableau d'emplois. En effet, l'exécution du budget 2012, présenté au CA, annonce un effectif de 5965 ETP alors que le plafond d'emploi nous autorisait à atteindre 6068 ETP travaillés.

Le SNUFPEN dénonce les emplois supprimés par dizaine et comme chaque année et propose la motion ci-dessus.

Au sujet des contractuels, on note que le tableau prévisionnel des emplois du contrat quinquennal prévoyait pour 2014 un effectif de 524 contractuels, alors que le schéma d'emploi 2014 présenté annonce 592 ETP. Ces embauches se font clairement au détriment des recrutements de personnels fonctionnaires. Aujourd'hui, la proportion de contractuels dépasse les 10% à l'Office pour atteindre 39% à la DG. Dire que certaines voix se lèvent actuellement pour que rien ne change !

Bien que d'après la DGAFP le vote sur le schéma d'emploi ne relève pas de la compétence du CTC au motif que c'est une simple mesure budgétaire qui est présentée pour information aux instances, les organisations syndicales sur proposition de la CGT ont néanmoins voté sur le sujet.

Le schéma d'emplois 2014 de l'ONF a été rejeté à l'unanimité.

10) Présentation de la version définitive des fiches techniques sur le travail illégal en forêt

Les fiches ont été distribuées en séance et seront discutées en groupe de travail le point sera fait au prochain CTC.

11) Points divers

- Un point sur l'informatique (élargissement des accès Internet) sera présenté par le Directeur des systèmes d'information lors d'un prochain CTC. Bientôt nous pourrions tous aller sur Facebook !! Le début de la fin du malaise.
- Le SNUPFEN s'interroge sur l'opportunité de continuer les actions de mécénat avec des entreprises qui ne respectent pas certaines valeurs, notamment IKEA (espionnage des employés, utilisation massive de bois issu de la déforestation des massifs boréaux). Nous demandons l'abandon de la relation de l'ONF avec Ikéa et a minima que le comité d'éthique s'empare du sujet.
- Le SNUPFEN demande des éclaircissements sur le fait que contrairement à ce qui avait été annoncé les postes de conducteurs de travaux ne seront pas classés B2 dans leur ensemble mais que 80 sur 190 seraient classés en B3-B4. Nous n'avons eu aucune confirmation des chiffres ni aucune explication du DRH. Affaire à suivre.
- Le SNU s'étonne de la création d'un poste de chef de cabinet du Président du CA alors qu'il n'est pas dans l'organigramme de la DG. Réponse de notre DRH : « *c'est normal il n'est que A3* ». Et un de plus ! Pendant ce temps les postes vacants sont gelés...