



Réunion CTM/ONF

Le 30 janvier 2017

L'objectif est de retenir les points cruciaux qui montrent le dysfonctionnement de la Direction Générale qui conduisent à la dégradation du climat social, mais également à la totale perte de confiance dans la Direction générale. Il est dommage d'en être arrivé là par l'absence de réactions des tutelles à l'appel au secours, à l'unanimité, des membres du CCHSCT de l'ONF !

1) Santé et sécurité au travail

Le bilan du fonctionnement du CCHSCT est sans appel : le dysfonctionnement et le désaccord persistent entre les membres du CCHSCT et la Direction Générale.

Depuis plus d'un an et demi, la réponse systématique à toutes les demandes d'expertises agréées et propositions d'actions de la part des représentants du personnel est un « non » catégorique, au motif que les projets « ne modifieraient pas substantiellement les conditions de travail des personnels ». Pourtant, l'organisation territoriale, le fonctionnement de l'établissement, la nature des métiers, sont modifiés à chaque fois.

Le poste d'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, dont l'un des rôles est celui de médiateur en cas de désaccord, n'est pas pourvu depuis plus d'un an, et toute mention de cette fonction est supprimée de l'instruction SST. La Direction Générale de l'ONF n'a jamais voulu transmettre aux représentants des personnels au CCHSCT les recommandations de l'ISST sortante.

La direction convoque le CCHSCT en dehors des délais légaux, et la réunion se tient malgré les demandes de la plupart des membres, qui sont donc absents.

Les CHSCT dans les territoires ont été dissous au 31/12/2016 (au motif que les périmètres des DT changent) alors que les dispositions de l'article 78 du décret 82-453 modifié prévoient leur maintien à titre exceptionnel.

Dans l'attente de l'installation de nouveaux CHSCT locaux, la direction refuse que le CCHSCT traite les alertes pour danger grave et imminent, au motif que ce sont des sujets locaux : les personnels en danger se retrouvent donc face à la seule direction pour gérer leur situation !

- Respect des personnes (licenciements et mutations d'office induisant plusieurs procédures de recours, retrait de fonctions en raison de l'appartenance syndicale)

2) Le respect des textes

Force est de constater que le non-respect des textes est devenu une généralité malgré les interventions des représentants des personnels :

- Refus de respecter les dispositions du décret n°2005-1779 du 30 décembre 2005 pris pour l'application de l'article L. 122-4 du code forestier. Réponse sur ce point de la Direction Générale : « **Nous ne partageons pas votre analyse et ne donnerons pas suite à votre demande** »
- Absence du respect du 5.3 du COP relatif aux relations sociales.
- Non-respect des dispositions contenues dans le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
- Un début d'information par les CODIR des Agences sur les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP pour les personnels techniques
- Le refus de mettre en œuvre les conclusions notamment du dernier audit socio-organisationnel avec pour conséquence un dysfonctionnement et un désaccord persistant entre les membres du CCHSCT et la Direction Générale.

Puisque le Ministère de tutelle ne réagit pas, la DGAFP a été saisie par plusieurs fédérations.

3) Des choix stratégiques inquiétants pour l'avenir de l'ONF et son équilibre budgétaire :

- Abandon des normes ISO
- Vente de Velaine (Campus +Zone d'activités)
- Des Conseillers spéciaux du Directeur Général

4) Le respect des institutions représentatives des personnels

- Initialement convocation de deux CTC pour l'année 2017 ce qui est le minimum légal. (il y eu un CTC supplémentaire le 26 janvier 2017)
- Modification du contenu de deux documents présentés dans les IRP sans que celles-ci en soient informées notamment : note de service sur la sécurité santé au travail et le projet d'établissement.

- Mise en œuvre sans recueil de l'avis des instances d'instructions dont le contenu concerne des domaines de compétence qui relèvent soit du CTC ou du CCE soit du CHSCT (instruction sur les métiers des personnels de terrain, note de service sur le télétravail qui, notamment, modifie le contrat de travail pour les salariés)
- Remise en cause des compétences des CAP pour des postes dont le pouvoir discrétionnaire ne relève pas exclusivement de la Direction Générale
- Refus de prendre en compte les remarques des cabinets d'expertises missionnés pour les impacts du projet d'établissement, y compris celles sur les modalités de mise en œuvre d'une réforme territoriale.
- Refus de débattre sur des propositions portés par les représentants des personnels quel que soit le statut : « **la réponse est non !** » ou « **quel que soit vos remarques, le projet ne bougera pas et je nomme les préfigureurs demain !** » ou « **je ne répondrai pas à votre question !** »
- Obstruction systématique aux obligations de transmission des comptes de l'ONF à l'expert-comptable du CCE : il faut aller jusqu'à une injonction !
- Le non- respect des accords signés quel que soit le secteur

Conclusion

Tout est fait pour jouer la montre et mettre les personnels devant le fait accompli : c'est le cas de la vacance du Conseil d'Administration qui a permis de poursuivre la réforme territoriale sans respecter les demandes de plusieurs scénarii formulés par celui-ci. Le management par la terreur génère du stress et une fracture entre, non seulement, les cadres dirigeants et les cadres intermédiaires mais également au sein des équipes. Un signe évident : les manifestations pour les mobilités ou les départs en retraite deviennent inexistantes. Quel est le niveau de responsabilité de la Direction Générale ?

Pour terminer :

« **Seul on va plus vite, mais à plusieurs on va plus loin !** »