



---

## Réunion de concertation avec le DRH

### 19 septembre 2018

---

Une réunion de concertation intersyndicale s'est tenue en présence de FO (SNPA), de la CFDT et de la CFTC. Les autres organisations syndicales n'ont pas souhaité y participer.

A l'ordre du jour était inscrit :

- La présentation du programme stratégique de l'ONF
- Le retour de l'enquête de l'ANACT portant sur la QVT avec des propositions méthodologiques
- Le retour de l'enquête Entreprise et Personnel
- Le projet d'évolution de l'habillement

*Le SNPA-FO qui est la seule organisation à ne pas avoir démissionné de tout ou partie des instances statutaires publiques s'est saisie de cette réunion pour faire entendre la voix des personnels. Quelles que soient les difficultés, FO reste très attachée au dialogue social, car il n'est pas question de laisser l'administration agir, sans débat contradictoire lorsque que cela est nécessaire.*

*La participation à cette réunion, permet aussi de vous apporter des informations.*

*Le SNPA FO a commencé par déplorer l'absence de document pour préparer cette réunion, mais aussi l'iniquité existante dans le cadre des négociations entre les secteurs public et privé.*

*Dans le secteur privé, les négociations ont conduit à la signature d'une CCN (convention collective nationale) ce dont se félicite FO. Depuis quelques semaines des négociations sont conduites pour la mise en place du CSE (comité social économique) suite à la modification du code du travail.*

*Aucune négociation n'est en cours côté secteur public, c'est ce que déplore FO, qui demande sans plus tarder l'ouverture de négociations sur différents sujets.*

*Avec votre appui, c'est notamment au sein des instances que nous pourrions rétablir un dialogue et faire avancer les dossiers. FO ne lâche rien sur ce point, car elle est persuadée que l'on ne peut pas rester dans un face à face stérile qui dure depuis un an et pénalise à la fois les personnels et l'avenir de l'Etablissement.*

*FO demande au DRH et au DG d'entendre cela et de faire les pas nécessaires pour l'intérêt de tous, surtout dans une période où la situation financière de l'ONF est préoccupante pour son avenir.*

## PROJET STRATEGIQUE POUR L'ONF

Le DRH indique que ce projet stratégique a déjà fait l'objet de présentations dans les CODIR mais aussi après des personnels de la DRH.

La situation financière de l'Etablissement est actuellement préoccupante puisque l'ONF dérive en matière de besoin de financement et pourrait atteindre en fin d'année le plafond autorisé de 400 M€.

Le DRH confirme que la dérive de la masse salariale en 2017 a des répercussions sur 2018 en précisant qu'il n'y a plus de recrutement pour ne pas dépasser le plafond de 476,8 M€ en fin d'année.

**Détail masse salariale** (source conseil d'administration de l'ONF)

MS	Exé 2015	Exé 2016	Budget 2017	Exé 2017	BI 2018	Ecart BI 2018/BI 2017	
<b>Secteur public</b>	<b>333 793</b>	<b>330 625</b>	<b>324 687</b>	<b>326 422</b>	<b>320 145</b>	<b>-4 542</b>	<b>-1,4%</b>
<i>dont titulaires</i>	317 798	316 250	311 987	314 247	307 721	-4 266	-1,4%
<i>dont non titulaires</i>	15 995	14 375	12 700	12 175	12 424	-276	-2,2%
<b>Secteur privé</b>	<b>124 800</b>	<b>130 275</b>	<b>133 885</b>	<b>137 510</b>	<b>139 435</b>	<b>5 550</b>	<b>4,1%</b>
<i>dont OF</i>	102 297	103 675	104 085	106 126	103 300	-785	-0,8%
<i>dont autres salariés</i>	22 503	26 600	29 800	31 384	36 135	6 335	21,3%
<b>Total hors Emplois aidés</b>	<b>458 593</b>	<b>460 900</b>	<b>458 572</b>	<b>463 932</b>	<b>459 580</b>	<b>1 008</b>	<b>0,2%</b>
Emplois aidés et assimilés	11 353	11 992	15 450	14 636	14 000	-1 450	-9,4%
<b>Total général</b>	<b>469 946</b>	<b>472 892</b>	<b>474 022</b>	<b>478 568</b>	<b>473 580</b>	<b>-442</b>	<b>-0,1%</b>

FO s'étonne d'une telle dérive alors que les effectifs principalement de fonctionnaires sont en baisse.

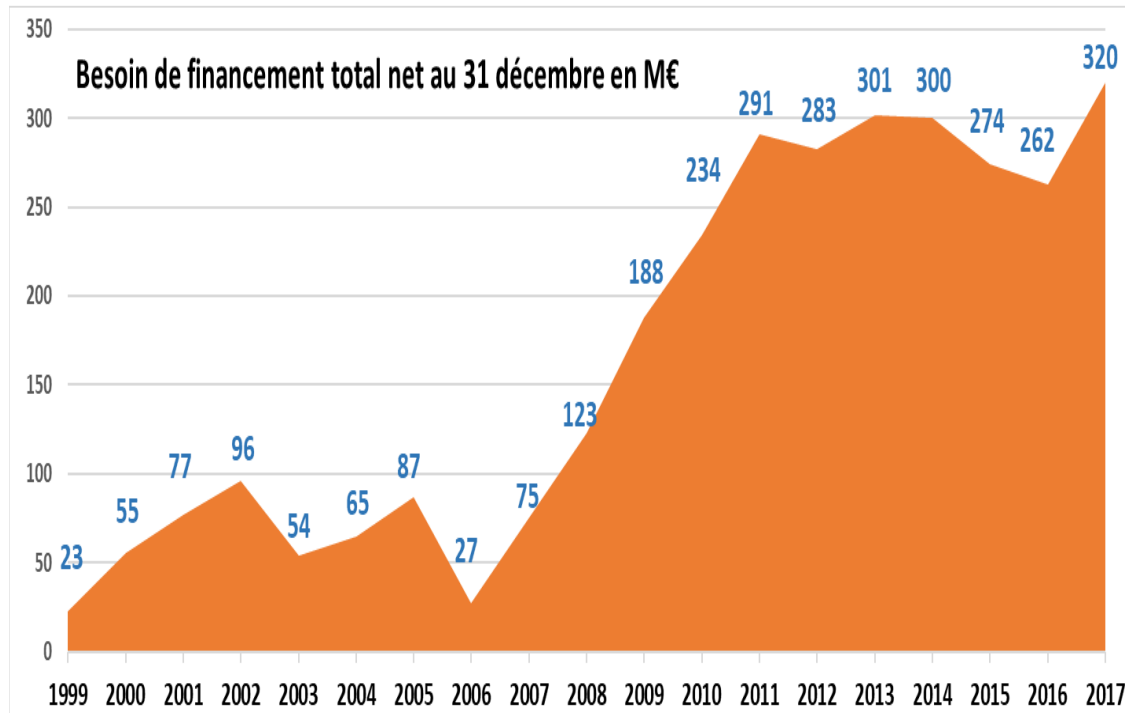
C'est l'occasion pour FO de dénoncer encore une fois les dernières baisses d'effectifs annoncées lors du dernier CA. Si dans un premier temps, il s'agit d'un gel, la loi de finances pour 2019, va transformer ce gel en suppression, auquel vont s'ajouter de nouvelles suppressions au titre de 2019. Une telle politique affecte les conditions de travail de la grande majorité, ce qui devient très problématique et c'est ainsi qu'il y a de plus en plus de personnes en situation de « mal être » à tous les niveaux.

Le DRH et les directeurs centraux présents ont convenu que la construction du COP 2016 – 2020 était très hasardeuse, ce qui démontre que l'Etat signataire n'a pas voulu prendre ses responsabilités financières au moment de la signature.

Une telle attitude est déplorable et FO condamne toute politique de l'autruche qui rend les choses beaucoup plus difficiles à résoudre par la suite.

Dans le domaine concurrentiel, l'abandon des missions non équilibrées ne peut qu'être salué, car cela pèse sur notre financière très dégradée, même s'il y a d'autres causes provenant de charges que l'Etat n'assume pas. Un repositionnement sur des activités dégagant de la marge nette est urgent. En matière de missions de SP, l'Etat doit assumer ses responsabilités !

### Quelques éléments présentés lors de la réunion du 19 septembre :



#### Le plan stratégique est structuré autour des axes suivants :

- ✚ Augmentation des recettes autour de nouvelles offres,
- ✚ Innovation dans les pratiques et les gestes métiers,
- ✚ Modernisation des fonctionnements et des outils,
- ✚ Efficience des structures et des investissements,
- ✚ Économie des travaux

## CONSÉQUENCES DANS LE DOMAINE DES RESSOURCES HUMAINES

1. **Conduire les changements relatifs aux enjeux** notamment :
  - Anticiper et proposer des évolutions d'organisation dans tous les métiers ;
  - Communiquer, expliquer, motiver ;
  - Former les équipes (sylviculture, commercial, nouvelles technologies de l'information et de la communication, processus, finance...) et accompagner le renouvellement des générations lié aux nombreux départs à la retraite prévus dans les années à venir.
  
2. **Mobiliser les ATE / ATX en liaison avec les DT**
  - Accompagner l'évolution des agences travaux en tant que centre de profit mettant en œuvre ses moyens propres ainsi que la sous-traitance.
  - Accompagner les DT dans le renforcement des cellules commerciales.
  - Création de pool d'administration des ventes au niveau DT.
  
3. **Organiser les fonctions support par processus**

31



## 10 PROGRAMMES NATIONAUX

1. Améliorer la gestion forestière
2. Renforcer la connaissance de la ressource
3. Adapter l'offre de services
4. Recentrer l'action commerciale et professionnaliser la relation-client
5. Soutenir et diffuser la culture de l'innovation
6. Améliorer la performance des fonctions support
7. Définir et piloter la performance des structures de l'ONF
8. Accompagner le changement et communiquer à l'externe
9. Piloter la performance et la rentabilité de l'Office
10. Mettre en œuvre et piloter le plan stratégique

35



## ENQUETE ANACT

L'ANACT a rencontré les organisations syndicales soit en bilatérale, ce qui a été le cas pour le SNPA FO et la CFTC-agri, soit collectivement pour les organisations composant l'intersyndicale. Ces rencontres ont eu lieu en décembre dernier.

La restitution des travaux a été faite en CODIR le 2 février dernier.

l'ANACT a restitué sans filtre, les avis recueillis, mais nous apprenons qu'il est mis fin à sa mission, ce que nous regrettons.

Nous apprenons aussi que la démarche QVT est suspendue et pourtant son rôle n'est-il pas de prévenir les accidents et les RPS ?

Il ressort des travaux de l'ANACT que :

- La question du dialogue social est le point central des difficultés
- La défiance des organisations syndicales à l'endroit de la DG est très marquée
- Les défaillances managériales sont très nombreuses
- L'application des textes est trop souvent bafouée

En résumé la, les directions de l'ONF ne savent pas faire vivre les instances, les engagements pris ne sont pas respectés, les textes sont trop souvent ignorés ou contournés, d'où ce malaise très profond.

FO a eu l'occasion de citer de nombreux exemples : non-respect du plan de requalification des C en B, changement sans aucune discussion avec les partenaires sociaux des critères d'objectifs pour le versement du CIA ou de la PSR, communication erronée, changement de règles, contournement de certaines notes de services.

C'est ainsi que FO a fait observer que la note de service sur les FD n'est pas respectée car sur une idée de... il a été décidé de faire prendre en charge par les territoires, les frais de déplacement, même lorsqu'il s'agit d'une mission nationale et c'est ainsi que les représentants des personnels convoqués à Paris deviennent à la charge des DT. Après l'intervention de FO, le DRH dit qu'il n'avait pas pris en compte ce cas de figure et indique qu'il y a deux exceptions : certaines actions de FOP et les déplacements des représentants des personnels lorsqu'il s'agit de réunions nationales seront pris en charge par la DG.

De ce fait FO demande la modification de la NS car jusqu'à présent les instructions et notes de services prévalent sur ce type de directives. Cette note a également besoin d'être actualisée sur d'autres points.

Le DRH dit que l'attitude de la DG a changé et cite en exemple la négociation en cours sur les IRP du secteur privé qui fait suite à la négociation de la CCN. FO lui fait immédiatement remarquer que pour le secteur public, rien n'a changé et que cela ne peut plus durer

## ENQUETE ENTREPRISE ET PERSONNELS

Entreprise et Personnel est un cabinet qui est déjà intervenu à l'ONF dans le cadre de la présentation de la mise en place du CSE (comité social économique) qui va remplacer le CE et le CHS pour le secteur privé.

Le DRH précise que c'est lui qui a sollicité ce cabinet vis-à-vis des perspectives de transformation.

**L'intitulé de la mission est : comment les équipes perçoivent-elles la transformation ?**

La restitution a été présentée à la direction de l'ONF le 14 mai dernier.

L'enquête sur le terrain a concerné les :

- Agence de Schirmeck : 8 entretiens tous grades confondus
- Agence de Rouen : 5 entretiens tous grades confondus

- Agence Hérault – Gard : 5 entretiens tous grades confondus
- Agence Vosges Ouest : 8 entretiens tous grades confondus

Avec les entretiens de cadrage qui ont concerné plusieurs directeurs centraux, 1 DT, 2 chefs de service RH ainsi qu'un responsable de communication, cela fait 33 entretiens d'une durée de 1H30 chacun.

L'étude à porté sur les modalités du travail et les conditions de travail dans leur ensemble de façon systémique. Elle a été réalisée à dire d'acteurs par entretiens semi-directifs approfondis avec tous les grades hiérarchiques

### **Les grands sujets de préoccupation**

**1/ Un manque de visibilité sur l'avenir, un pilotage trop centralisé, des directives qui tangent, un manque d'information claire, disponible en temps et en heure**

**2/ L'ONF coupeur de bois : les soupçons sur la décapitalisation**

**3/ Le mode de commercialisation par contrats a complètement transformé le métier des agents.... de façon négative pour la plupart d'entre eux**

**4/ Des craintes très fortes sur la disparition du triage et sur la spécialisation**

**5/ Des agences travaux qui ont créé des tensions avec les UT...mais qui sont aujourd'hui dans le flou**

**6/ Inquiétudes sur les postes, les statuts, la formation et les compétences, les conditions de travail**

**7/ Un collectif de travail assez limité, de l'autonomie...mais une importance du rôle du manager affirmée par tous**

**8/ Des systèmes d'information métier qui ne permettent pas une analyse financière facile**

### **De cette enquête il ressort un tableau très sombre et en voici quelques éléments :**

- Une certaine perte de confiance de la part des agents et du management de proximité... mais aussi du management supérieur,
- Des relations sociales dégradées avec une tension sociale palpable dans l'ensemble du corps social
- Le besoin de stabilité dans les choix stratégiques est très prégnant
- Quel avenir pour les statuts de fonctionnaires ?
- Quel devenir pour les missions de service public ?
- Quel avenir pour les autres statuts ?
- Une baisse sensible du niveau de formation et de compétences qui menace l'expertise, la reconnaissance et la qualité du travail
- Les outils informatiques disponibles ne sont pas au point pour assurer un bon pilotage économique, ce qui est indispensable vis-à-vis des élus,
- ...

## Dès préconisations réalisées par le cabinet Entreprise et Personnel

- Reprendre en main une communication en ligne avec les préoccupations des agents
- Donner à la communication un format plus interactif
- Une communication aussi plus assise sur la contribution des experts métiers
- Travailler la communication par niveau hiérarchique
- Pacifier la relation avec les syndicats
- Profiter de la négociation sur les IRP du secteur privé pour repenser le dialogue social dans son ensemble et redonner de la confiance
- Organiser un séminaire DT/DA et représentants des personnels sur le thème « l'ONF demain »

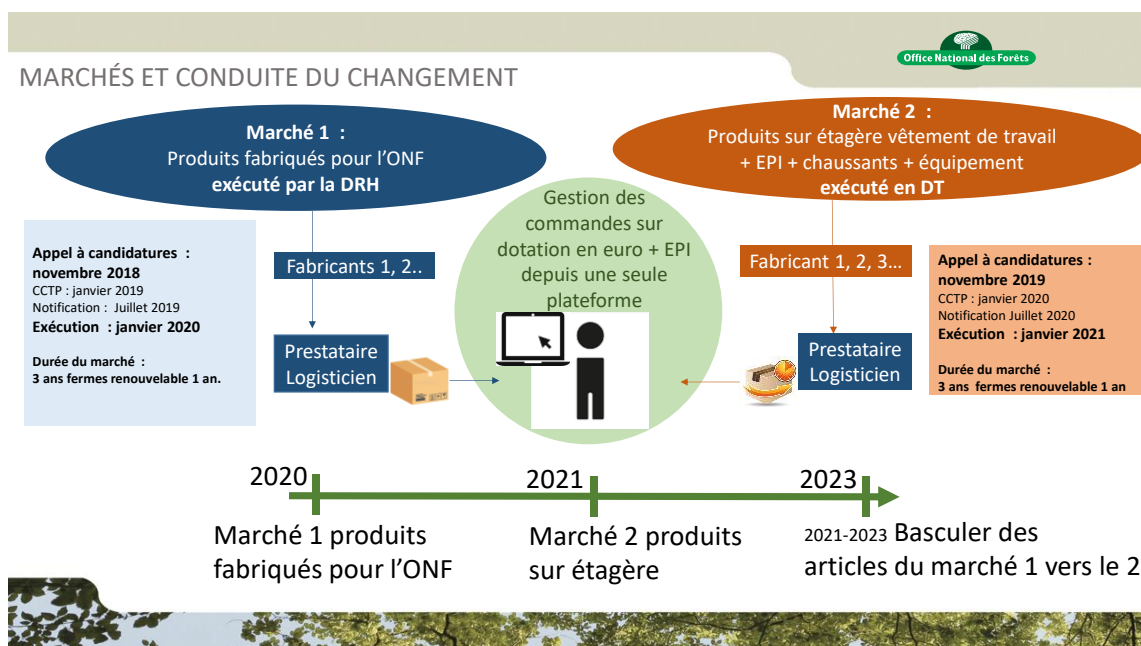
**En conclusion un constat qui ressemble à bien d'autres depuis quelques années, mais aussi une enquête comme ce fut déjà le cas pour l'ASO qui a oublié une partie des personnels. Les personnels des fonctions supports et plus particulièrement les Gestionnaires administratifs ont été les grands oubliés de cette enquête. FO l'a déploré et le déplore vivement.**

**Et maintenant ?** La DG va-t-elle continuer comme avant, à ignorer certains, à mettre de côté tout le secteur public, s'appuyant sur le refus de certaines organisations de participer aux instances et aux réunions, ou va-t-elle entendre FO qui réclame des négociations sur différents sujets au premier desquels les parcours professionnels !

## LE PROJET D'ÉVOLUTION DE L'HABILLEMENT

La politique d'habillement est en cours d'évolution. Le chef du département Prévention et QVT a présenté la méthodologie et les grandes orientations.

- Une approche par métiers et risques et non plus par statut
- Abandon des achats locaux dès 2019
- Mettre en commun les catalogues DT et centraliser la négociation des achats
- Commander directement auprès des fabricants et s'appuyer sur un prestataire logisticien pour l'ensemble des vêtements de travail et EPI
- Maximiser les articles sur étagère



## NIVEAU DES DOTATIONS DE RENOUVELLEMENT PAR MÉTIER (€ H.T.),

1 - Terrain Intensif - ouvriers	<b>Niveau 1</b>	<b>150 €</b>	Ouvriers
2 - Terrain Intensif – métiers techniques	<b>Niveau 2</b>	<b>100 €</b>	TFT/RUT/CTX/Tech. RTM Chargé de travaux, chef de projet aménagement, technicien de prévention SST
3 - Terrain plafond quantité plus restrictif ou délai de renouvellement plus étendu	<b>Niveau 3</b>	<b>80 €</b>	Autres métiers techniques
4 Dotation légère	<b>Niveau 4</b>	<b>50 €</b>	Dotation légère, DT, DA, chef de service forêt... commerciaux, responsable communication...
5 Pas de dotation	<b>Niveau 5</b>	<b>0</b>	Autres métiers

Chaque métier est défini par un niveau de dotation en euro qui sera complété par une silhouette précisant les articles possible à la commande.

**Abandon de la notion de vestiaire commun**



Actions	Pilote	Délai
Présentation des évolutions aux organisation syndicales publiques et privés	DPQVT	19 Septembre
Présentation des évolutions codir DT – Mise à disposition d’un document de présentation à déployer en agence	DPQVT/ DCOM	Septembre -octobre
Définition des silhouettes avec des groupes de travail intégrant les personnes du métier, représentant CHSCT et membres du comité de pilotage	DRH/ DPQVT	Octobre - décembre
Marché 1 appel à candidature octobre 2018 – CCTP novembre 2018 – Notification juillet 2019 – Exécution janvier 2020	DAPI	Oct. 2018-janv 2020
Marché 2 appel à candidature octobre 2019 – CCTP novembre 2019 – Notification juillet 2020– Exécution janvier 2021	DAPI	Oct. 2019-janv 2021

Une réunion du comité de pilotage associant les partenaires sociaux devrait se tenir début octobre.

### CONCLUSION

FO au travers de cette réunion a fait part de ses observations, contesté un certain nombre de positions de l’administration et demandé que les engagements soient respectés.

FO exige de l’administration, transparence, communication et prise en compte des attentes portées par les représentants des personnels. Il faut sortir de la situation de blocage que nous connaissons depuis plus d’un an qui pénalise à la fois les personnels et l’avenir de l’ONF.

Au travers de sa participation, FO est aussi en mesure de vous apporter certaines informations.