

PLATEFORME INTERSYNDICALE

Constats :

- Un dialogue social devenu inexistant du fait des méthodes mises en place depuis deux ans par la Direction de l'ONF et qui vont s'accroissant : non-respect des instances représentatives et des représentants des personnels, non-respect des textes de la fonction publique et des textes réglementaires, mise en place d'un régime d'intimidation (licenciements multiples, déplacements d'office, départs non volontaires, etc...)
- Une direction qui a perdu définitivement tout crédit auprès des personnels de tous statuts.
- Une direction qui se discrédite au travers d'un discours technique et stratégique sur les missions, qui va à l'encontre des engagements signés par l'Etat et la FNCOFOR dans le COP 2016-2020, des valeurs de l'ONF, de l'intérêt de la forêt publique et de sa gestion durable.
- Un contrat d'objectif et de performance imposé il y a moins de deux ans contre l'avis des personnels par le directeur général qui en concède aujourd'hui l'obsolescence « la maquette financière associée au COP n'étant pas réaliste en termes de produits » (extrait du CR de CODIR plénier du 04/09/17) et qui annonce de nouvelles réductions d'effectifs. Depuis deux ans, la Direction masque un déficit structurel par des cessions immobilières et des opérations à court terme qui ne font qu'accroître les hypothèques sur l'avenir.

Les personnels de l'ONF, par la voix de leurs représentants, demandent l'ouverture d'une négociation entre les représentants des personnels et les Ministères de tutelle sur les points suivants :

A - POUR UN RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL

- Les Ministères de tutelle et l'Etat, au plus haut niveau, doivent prendre la mesure de la situation de défiance des personnels vis-à-vis de l'équipe de direction à tel point qu'un retour à la confiance s'avère impossible.
- Les Ministères de tutelle et l'Etat doivent imposer les conditions d'un dialogue social renouvelé.
- Les Ministères de tutelle et l'Etat doivent imposer le respect du statut d'EPIC dérogatoire tel que confirmé par le COP (page 3).
- Les textes de la fonction publique et les textes réglementaires doivent être appliqués par la direction de l'ONF.
- Les avis émis par les personnels et leurs représentants doivent être étudiés sérieusement par la direction.

- Les instructions et les cadrages passés en force ces deux dernières années doivent être réécrits dans le cadre des futures IRP et dans le respect des textes réglementaires. Sont concernées à ce stade : les instructions 16-T-88 sur l'évolution des métiers de terrain, 15-T-85 sur l'armement de service, 17-G-136 fixant le régime disciplinaire, 17-T-91 sur l'exercice des pouvoirs de police judiciaire ainsi que les notes de service 16-P-165 sur l'organisation de la SST à l'ONF, 17-G-2023 sur l'évolution des métiers de terrain, 17-G-2011 sur l'exercice de la liberté d'expression, 17-G-2031 sur les logements de fonction, 17-G-2024 sur la mise en œuvre du télétravail à l'ONF .
- La nomination d'un Inspecteur Santé et Sécurité au Travail doit être imposée à l'ONF : il s'agit d'un point majeur qui s'appuie sur une réflexion issue à l'Audit Socio-Organisationnel de 2012 que personne ne peut nier et qui a fait le constat de la souffrance des personnels dans cet établissement de plus de 9000 personnes. Souffrance aujourd'hui en forte aggravation.
- Les plans d'action résultant des expertises et audits, dont l'ASO, doivent être mis en application, avec comme préalable de cesser de déployer des décisions qui contreviennent à leurs recommandations.
- Un bilan de la réorganisation territoriale imposée par la direction générale le 1^{er} janvier 2017 doit être fait par l'ISST et les adaptations nécessaires apportées.
- Des inspections doivent être menées par l'ISST, notamment sur la situation en DT Seine Nord et au siège-
- Les mesures de la direction vis-à-vis de l'Action Sociale à l'ONF (menaces de diminution de crédits et de moyens, projet de vente de biens immobiliers mis à disposition de l'Action sociale) doivent être stoppées et remises en cause. Nous demandons une sécurisation des moyens humains, financiers et matériels affectés à l'Action Sociale.

B - LES MISSIONS CONFIEES A L'ONF ET A SES PERSONNELS

- Elles doivent être réaffirmées et précisées par l'Etat :
 - Environnement et gestion durable
 - Accueil du public
 - Production et multifonctionnalité
 - Missions et-actions d'intérêt général
 - Travaux et études
- Les compétences, techniques et administratives de l'établissement, doivent être réaffirmées, en cohérence avec toutes ses missions
- Les effectifs et le maillage territorial de fonctionnaires assermentés et commissionnés de l'ONF doivent être maintenus pour permettre le plein exercice des missions de police et de surveillance dans l'intérêt général.
- La gestion menée par l'ONF dans les Départements d'Outre-Mer ne doit plus être stigmatisée par un prétendu déficit financier. La France a un rôle important à jouer en termes d'exemplarité de gestion de forêts ultramarines. Comme le suggère le

rapport du CESE de septembre 2012, Il faut que les moyens financiers et humains accordés à l'ONF pour ses missions dans les DOM soient réévalués, à la fois par l'État et les collectivités territoriales.

- Au vu de ces éléments de clarification de missions et de statut la communication institutionnelle de la Direction doit reprendre autour de « l'Établissement Public » et non de « l'Entreprise ou Groupe ONF » comme actuellement.

C – ASSURER L'ÉQUILIBRE FINANCIER DE L'ONF EN LIEN AVEC LES MISSIONS

- Il est nécessaire que l'étranglement financier auquel l'ONF est confronté depuis des années cesse enfin pour qu'il puisse assurer toutes ses missions.
- Il convient donc d'agir sur les recettes en élargissant leur champ au domaine des aménités.
- Il convient de réduire la charge du CAS pension en réduisant le taux de cotisation patronale pour le ramener de 75 à 44%, comme d'autres opérateurs.
- Il convient que certains choix, dits stratégiques, soient remis en cause. Le transfert du centre de formation de Velaine à Brabois qui s'avère un choix désastreux financièrement, en est un exemple.
- Il convient de suspendre les ventes de maisons forestières et de locaux administratifs et techniques le temps de réviser le SPSI dans le cadre d'une démarche d'analyse des besoins de l'ONF à moyen et long terme.
- Il convient d'abonder la ligne budgétaire spécifique au financement des travaux de maintien en état du parc existant, indépendamment de la vente de biens immobiliers.

D – EMPLOI, EFFECTIFS ET STATUTS

- Que l'arrêt des suppressions de postes et d'emplois soit effectif.
- Le niveau d'emploi doit revenir à un seuil permettant le retour à des conditions de travail convenables pour les personnels. L'audit socio organisationnel réalisé de janvier à avril 2012 par Capital santé a mis en lumière un malaise social profond et la présence importante de risques et troubles psycho sociaux liés en grande partie à une augmentation importante de la charge de travail mettant les personnels en difficulté dans leurs tâches quotidiennes. Les 10 expertises agréées réalisées à la demande des CTHSCT en 2013 et 2014 sur les conséquences des suppressions de postes sur la santé des personnels ont confirmé ce diagnostic en l'amplifiant. En l'occurrence la création d'au minimum 400 postes permettrait de revenir au niveau d'emploi de début 2012.
- En lien avec les missions de l'ONF, les proportions de personnels salariés de droit privé, salariés de droit public et de fonctionnaires doivent être stabilisées sur la situation au 1^{er} janvier 2016.
- Les textes sur la parité doivent être strictement appliqués à l'ONF notamment sur les postes à responsabilité

- Des parcours professionnels choisis -doivent être assurés dans la transparence pour tous les personnels de l'ONF
- Les textes réglementaires relatifs au recrutement et à la mobilité doivent être appliqués et respectés en particulier pour l'affectation des lauréats des concours
- Convention(s) collective(s) : les revendications des représentants des salariés de droit privé doivent être prises en compte.

Le 13/10/2017