

## COMPTE-RENDU de la RENCONTRE avec le DG et Mme la DRH le 14 mars 2008

Notre délégation : H.Visconti, D.Chéry, G.Frigant

### Début 9h30

En préambule, le DG nous fait un discours sur les OS qui externalisent les conflits à l'ONF. Il insiste sur le fait que ce n'est pas rendre service aux personnels car cela attire l'œil des Ministères sur l'ONF et ses spécificités. Le sujet lui tient visiblement à cœur. (Il y reviendra au cours de la rencontre).

Nous présentons notre syndicat et rappelons qu'il est à la fois force d'opposition et de proposition (habillement - galonnage, accords de formation, nouveau règlement d'exploitation...). Le DG reconnaît cela et le porte à notre crédit : «vous n'êtes pas des opposants systématiques».

1ère remarque est faite par la DRH : votre syndicat n'est pas constant dans ses positions... Alors que nous allions aborder nos questions, la DRH remarque «vous êtes en campagne électorale ?», devant notre étonnement, la DRH rajoute : «je plaisantais, mais n'oubliez pas que le passage des C techniques en B c'est votre œuvre et votre travail, vous ne mettez pas assez en valeur».

**1<sup>er</sup> point abordé** - Passage des Adjoints Administratifs en B et nombre de postes de SA+

Le DG lit notre argumentaire avec attention.

Sa réponse : en ce qui concerne les C administratifs, nous sommes tenus de respecter les règles de la fonction publique, corps à vocation interministériel, il est plus difficile d'envisager le passage de tous les C administratifs en B, le corps des Adjoints Administratifs est aussi au Ministère de l'agriculture et de la pêche. Nous n'en recrutons plus ce qui a pour effet de nous permettre d'organiser plus de recrutement interne en B.

En effet, plus il y a de recrutement externe en B, plus nous avons le droit de recruter en interne dans le même corps. Le DG nous dit qu'il veut des administratifs expérimentés, pour cela les embauches se feront en B en externe, le recrutement en externe permet d'avoir une politique active de promotion de C en B. Exemple : 2008 recrutement externe de 15 personnes et concours interne B : prévus 12 postes et liste d'aptitude : 11 postes. Ce changement se fera par voie automatique et par promotion... Il faut créer un effet d'entonnoir, ouvrir des deux côtés .

En ce qui concerne le passage en SA+, le DG s'engage à passer de 75 à 150 le nombre de postes offerts Notre OS et FO avons obtenu du DG d'inscrire au projet d'établissement comme engagement celui de faire passer 75 SA+ aujourd'hui. Lors de l'entretien le DG a parlé de la possibilité de multiplier par 2 ce chiffre. Pour cela nous devons travailler en commun pour définir les critères de passage.

Il nous a vaguement parlé du développement des carrières qui passera par l'exercice de nouveaux métiers en rapport avec le commercial, la prospection et les domaines comptables et financiers.

Il ne veut plus de situation de pré-fléchage style C en B.

**2<sup>ème</sup> point** : les mesures concernant les TO (CDFP 1, quotas TOP, 3<sup>ème</sup> grade TO)

Réponse du DG : il ne faut pas tout mélanger ni tout vouloir en même temps, cela polluerait le débat avec le risque fort d'un NON à tout de la part des Ministères. (toujours l'ONF et ses spécificités), dicit le DG la partie n'est pas gagnée...

Pour l'instant, l'important c'est le passage de tous en TO en 2008, donc limitons les interférences. (Le DG : «Tout le monde passera TO avant la date prévue au départ-2010- et personne ne restera sur le bas côté»). Cela se fera après le Conseil d'administration.

La DRH intervient concernant le passage par CDFP 1, reconnaît le problème et déclare que l'ONF s'engage à nommer les collègues à un indice égal ou immédiatement supérieur...

« Il y a déjà eu beaucoup de fait pour les techniques, il y a d'autres catégories à l'ONF... »  
Nous répondons que nous prenons note mais que nous ne réagissons qu'après avoir consulté les textes (vérification faite : c'est ce qui est prévu dans le décret de TO tout simplement et les gains indiciaires sont minimes 1 ou 2 points d'indice en général).

Pour le 3<sup>ème</sup> grade de TO, nous reprenons notre argumentaire - la réponse du DG est la même : ne pas polluer le passage de tous en TO, nous verrons le 3<sup>ème</sup> grade plus tard. Il y a encore le temps...

A propos des quotas de TOP et de «l'anticipation» pour les passages en TOP dès 2008, la réponse est un NON franc et massif du DG (toujours les mêmes arguments : polluer le

débat dans les Ministères, les C techniques sont déjà privilégiés par rapport à d'autres catégories de personnels). Pour l'instant l'important c'est le passage en TO...

DRH : En CTPC du 31/01/08 il a été arrêté de promouvoir 30% de TO promu/promouvable TOP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 (5 ans dans le corps). Elle rappelle qu'en principe dans la fonction publique, la pratique est la  $\frac{1}{2}$  tableau au 1<sup>er</sup> janvier et la seconde  $\frac{1}{2}$  au 1<sup>er</sup> juillet.

Point sur la retraite 2008, la DRH nous informe que tous les corps techniques ATF CDF TO TSF et CATE bénéficiant de 15 ans d'activité en catégorie active auront pour la plupart intérêt à partir à la retraite en se servant de la possibilité de partir à 55 ans car il y a un risque certain si les modalités de départ en retraite changent.

Nous avons avec ironie demandé au DG, au vu du nombre de promesses qu'il venait de faire et compte tenu du nombre de rumeurs sur son départ éventuel, s'il serait toujours là en 2008/2009 pour nous les annoncer concrètement, Réponse : « J'ai été nommé par le 1<sup>er</sup> Ministre et je partirai à sa demande ! »

### 3<sup>ème</sup> point - Le mal-être au travail

A notre argumentaire, nous ajoutons le fait qu'entre Paris et le terrain il existe des filtres dont l'intérêt n'est pas de dire la vérité au sujet du ressenti des personnels. Certains de ces filtres sont la cause des problèmes.

Nous citons des exemples précis pour imager nos propos en précisant à la DRH que nous nous tiendrons au courant du traitement de ces dossiers spécifiques.

Réponse ONF : oui, il peut parfois exister des problèmes mais ça va aller mieux car les nouveaux cadres nommés à l'ONF suivront un stage de management (deux mois pour les nouveaux DA)... et de toute façon les syndicats noircissent toujours le tableau (nous avons anticipé cette réaction en précisant que les cas cités en exemple avaient pour but de ne pas parler dans le vague et de ne pas être taxés de noircir le tableau).

Remarque : Il est évident que le DG n'a toujours pas admis les résultats de l'ECS (Enquête de Climat Social) et qu'à ce niveau il y a un déni de la réalité. Nous ignorons la cause de ce déni, (sans sa déconnexion du terrain) mais il cause un blocage empêchant la prise en compte de la réalité par le DG et ce malgré ses obligations légales d'employeur.

4<sup>ème</sup> point : APAS : un dossier lui avait été préparé par le DASS, qui indiquait que les syndicats n'arrivaient pas à s'entendre sur la gestion. Le souci d'ouverture de l'alliance (FO-SNTF-CGC-SNAF), n'avait pas eu l'effet escompté, la passation de pouvoir et la transmission des données ne s'étaient pas faites correctement suite à la mauvaise volonté des «perdants». Cette alliance pourrait démissionner, ce qui pourrait profiter aux syndicats «perdants», furieux d'avoir perdu les élections 2007.

Nous avons eu connaissance de ce courrier et nous avons argumenté pour une présidence tournante et démocratique, pour un respect (c'était notre engagement) de la loi de 1901 sur le partage des connaissances et des savoirs. Que l'Alliance avait effectivement des difficultés suite à de nombreux chausse-trappes, mais que les prestations étaient servies, la comptabilité à jour.

Le DG nous a répondu : ne démissionnez pas ! Nous avons répondu que nous allions organiser une réunion avec les autres OS pour essayer de travailler en intelligence, si cette négociation échoue, l'Alliance prendra alors ses responsabilités et vous tiendra au courant.

FIN 11h45