

## VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

### ELECTIONS CT : VOUS AVEZ RENDEZ-VOUS AVEC VOTRE AVENIR

Avec la nouvelle loi du 5 juillet 2010, les représentants de l'administration sont minoritaires au sein des Comités Techniques. L'intervention et le vote des organisations syndicales y seront donc décisifs.

**Vous n'êtes pas syndiqué(e). C'est le moment de vous engager et de vous faire entendre au sein des nouvelles instances paritaires. Le SNAF-UNSA peut vous aider parce que nous pratiquons un syndicat autonome, ouvert et réaliste. Les élections auront lieu le 20 octobre 2011.**

N'attendez pas que d'autres prennent votre destin en main ! Investissez-vous dans les Comités Techniques Locaux aux côtés du SNAF-UNSA.

Nous prôtons un syndicat qui respecte la diversité des corps et des catégories dans l'application des règles statutaires et dans une démarche réformatrice.

**L'UNSA à laquelle le SNAF est affilié a pour devise « LIBRE ENSEMBLE ».**

C'est notre force et notre originalité.

Nous affirmons que le monopole syndical est le contraire de la démocratie sociale au sein des instances paritaires.

Faire vivre ces instances paritaires dans le respect et dans la diversité de chacun est un gage de succès.

**Nous vous proposons de nous rejoindre en acceptant de figurer sur une liste SNAF-UNSA laquelle vous permettra de siéger en Comité Technique Local, puisque la loi oblige maintenant les organisations syndicales à constituer des listes nominatives pour se présenter à ces scrutins.**

L'UNSA progresse dans tous les secteurs (Banques, Police, RATP, SNCF, Disney, La Poste, France Télécom, MAE, Éducation...), soyez les acteurs de l'enracinement d'une force réformatrice au sein de l'Office National des Forêts par l'intermédiaire du SNAF-UNSA à l'Office National des Forêts, tant à la Direction Générale que dans les territoires.

**Contacts : [gerard.frigant@wanadoo.fr](mailto:gerard.frigant@wanadoo.fr) - [nadegedossmann@live.fr](mailto:nadegedossmann@live.fr)**

## CONTRAT ÉTAT/ONF : VIVRE OU SURVIVRE ?

Les groupes de travail « cadre d'évolution des ressources humaines, métiers, organisation » ont fait l'objet d'une réunion de conclusion le 29 juin 2011. Cette

réunion de synthèse qui met fin à la négociation sur le contrat État/ONF était présidée par le Directeur Général.

### L'ENVERS DU DÉCOR

Ces groupes de travail sont donc intervenus dans le cadre de la négociation du contrat Etat/ONF. Avant le début des discussions de ce contrat, **le SNAF-UNSA avait tiré la sonnette d'alarme sur une possibilité d'implosion de l'Etablissement sous sa forme actuelle, avec la perte de son statut d'EPIC de l'Etablissement et de celui de fonctionnaire des personnels.**

Les discours actuels des tutelles et de certains de nos partenaires prouvent que nous avons raison. La menace n'en a pas pourtant définitivement disparu à moyen terme.

**Sauf à faire un coup d'État, avant d'envisager une quelconque expansion de l'Office National des Forêts (augmentation des effectifs, activités nouvelles...) il fallait déjà continuer à exister. Cette décision appartenait uniquement aux autorités politiques lesquelles ont une autre vision de l'État et des finances publiques. Les élections au sein de l'Etablissement et la prééminence d'organisations syndicales porteuses de ce message lesquelles ont quelquefois une approche essentiellement OFNF des évènements, sont le cadet de leurs préoccupations. Pour le SNAF-UNSA, l'instinct de survie a prévalu. Cette décision est aujourd'hui actée. Le fait de toujours exister est déjà une victoire.**

En effet, le problème est maintenant de vivre ou de survivre. Les tutelles nous proposent la misère et les travaux forcés. Par ailleurs, certaines communes forestières veulent tout avoir et nous payer le moins possible. Malheureusement, nos soucis sont également en interne, avec une organisation et un fonctionnement type 19<sup>ème</sup> siècle qui prennent l'eau de toutes parts.

C'est une des raisons pour lesquelles le SNAF-UNSA s'est totalement impliqué dans les groupes de travail. **Notre organisation syndicale a maintenant l'intime conviction qu'un changement en profondeur de l'approche de la gestion actuelle (et de ceux qui la symbolisent) s'impose. A défaut, il n'y aura plus de contrat après 2016 et probablement encore moins d'Office National des Forêts sous sa forme actuelle. Le service public forestier risque d'avoir vécu.**

A noter que lors de cette réunion, le Directeur nous a apporté certains renseignements sur les discussion en cours et les demandes des uns et des autres. Ainsi, la COFOR demande à l'Etat de renforcer le versement compensateur et à l'Office National des Forêts de maintenir le maillage territorial. Pour sa part, la FNB est sur la ligne d'une augmentation des ventes à l'unité de produits.

### LA PÉNIBILITÉ DES MÉTIERS

Pour le SNAF-UNSA, l'administration, dans ce groupe de travail, a été en grande partie à côté du sujet concernant la problématique pénibilité.

Selon elle, "l'enjeu est de dégager des points particulièrement importants sur le sujet de la pénibilité au travail méritant d'être pris en compte dans la négociation avec l'Etat. L'inaptitude est également un problème

commun aux ouvriers et aux fonctionnaires même si l'absence de solution de reclassement n'a pas les mêmes conséquences pour le salarié (licenciement pour les POF, invalidité pour les PEF)".

Pour elle, "les activités de renfort aux UT sur certaines missions patrimoniales (désignation -martelage, inventaires préalables aux aménagements, cubage - classement des bois façonnés...) peuvent offrir une possibilité d'alternance sur des tâches généralement moins physiques. Dans certains cas, cette activité pourrait représenter 20 à 30 % du temps des ouvriers. Il faudrait naturellement privilégier, pour l'affectation à ces tâches, les plus âgés (45 ans et plus, par exemple) ou les plus concernés par des réserves d'aptitude, sous réserve de comptabilité avec un état de santé". Sans commentaires !

L'administration également la "possibilité pour les DT, qui n'auraient pas trouvé de solution locale, de demander à la DG l'ouverture d'un poste "en surnombre" pour accueillir l'intéressé. Cette demande devra être accompagnée d'un bilan de compétences, permettant d'apprécier la capacité de l'intéressé à occuper à terme ce poste (après une période normale de formation). Cette solution sera obligatoirement contingentée en nombre et en durée au niveau national, en raison des contraintes qui pèsent sur les effectifs, et afin de responsabiliser les DT/DR".

*L'administration semble ignorer qu'il existe des dispositifs spécifiques en la matière pour les fonctionnaires (Décret du 30 novembre 1984 sur le reclassement et dispositif de professionnalisation - deuxième carrière - prévu par les règles en matière de formation). Il suffit de les appliquer. Elle devrait également faire preuve davantage de psychologie. Quelqu'un qui a dû passer par la case ouvrier forestier pour devenir agent, en dépit de sa formation supérieure, ou qui a attendu 15 ans, avec beaucoup de préparation, avant de décrocher le concours*

*de secrétaire administratif peut légitimement se sentir mal à l'aise face aux propositions de reclassement, en dehors de toute règle, d'un ouvrier ou d'un administratif sur un poste d'agent patrimonial ou inversement d'un personnel technique sur un poste d'administratif. L'intégration risque difficile.*

### **Pour le SNAF-UNSA**

Pénibilité et risques psychosociaux vont de pair. Il est essentiel de déterminer les causes primaires de la pénibilité. Cette approche n'a pas été (à notre avis) bien appréhendée par le groupe de travail. Face à cette nouvelle problématique, les membres du groupe de travail, représentants de l'administration, ont préféré intervenir sur les causes secondaires, à savoir préférer soulager que prévenir.

#### *Définir la pénibilité*

Pour le SNAF-UNSA, la pénibilité au travail est le résultat de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé et l'espérance de vie d'un travailleur.

#### Délimiter des critères

##### *Caractères de pénibilité*

→ Les travaux nécessitant des efforts physiques importants ou répétitifs ;

→ Les travaux obéissant à un rythme atypique ne respectant pas les caractéristiques physiologiques humaines ;

→ Les travaux s'effectuant dans un environnement agressif ;

→ Les travaux s'exerçant sous une pression psychologique excessive.

##### *Caractéristiques d'identification*

→ Espérance de vie ; pénibilité définie à partir de la diminution de l'espérance de vie

→ Morbidité.

### *Santé au travail : un droit fondamental des salariés pour le SNAF-UNSA*

Les propositions de l'administration ne sont pas satisfaisantes puisque, au titre de la prévention, des procédures et pratiques dommageables pour la santé ne sont pas remises en cause (contrat d'objectifs, destruction des collectifs, notamment).. Les conditions de travail qui préservent l'intégrité physique et psychique des personnels doivent devenir une composante des droits sociaux fondamentaux. Personne ne doit plus travailler la peur au ventre.

*Le SNAF-UNSA fait les propositions suivantes pour réduire la pénibilité au travail :*

- Pour une meilleure information sur la prévention des risques professionnels, des statistiques et des indicateurs fiables doivent être mis en place ;

- Tous les personnels doivent recevoir une information et une formation concernant

les risques que le travail fait courir à leur santé, particulièrement ceux de leur poste de travail ;

- Tous les acteurs hygiène et sécurité doivent disposer de tous les éléments pour réaliser leur mission ;

- La formation de l'encadrement aux questions liées à la pénibilité du travail et aux conditions de travail doit être renforcée ;

- Les textes réglementaires existants doivent être appliqués et les managers ne les respectant pas doivent être sanctionnés ;

- Une véritable médecine de prévention doit être mise en place avec des moyens correspondants.

Enfin, nous rejoignons le Directeur Général lorsqu'il affirme que le manager est comptable de la santé de ses collaborateurs et que les problèmes locaux doivent aussi remonter.

### **L'AUDIT SOCIO-ORGANISATIONNEL**

Il y a eu quelques turbulences lors de la dernière réunion du groupe de travail dédié. Le SNAF-UNSA s'était étonné de l'absence du consultant plutôt spécialisé "audit social". L'administration avait précisé qu'il s'agissait d'un problème d'emploi du temps. Il s'est par la suite avéré que le motif était une divergence de fond, d'ailleurs constaté pendant la réunion. L'administration avait privilégié l'audit organisationnel au détriment de l'audit social, avec un consultant qui était plutôt le sien que celui du groupe de travail.

Nous sommes fortement opposés à cette approche et l'avons précisé au Directeur

Général. C'est n'est pas en nous renvoyant dans les cordes ("je prendrai mes responsabilités") que le problème sera résolu. Pour le SNAF-UNSA, les deux audits sont indissociables et notre organisation syndicale prendra également ses responsabilités.

Nous comprenons d'autant moins le refus de l'audit social lorsque la Directeur Général estime que la GRH est un enjeu majeur et qu'il envisage de faire une analyse approfondie. Il aurait un matériel de premier choix avec l'audit social !

### **L'AHESION A DES SIGNES DE RECONNAISSANCE**

Il s'agit plus de mesures relatives à la GRH (application des règles statutaires, reconnaissance...). Nos positions sont bien connues dans ce domaine et souvent relayées par d'autres organisations

syndicales. Il est quand même extraordinaire de mentionner dans le contrat Etat/ONF que l'Etablissement doit respecter les règles statutaires ! Ensuite, annoncer que l'établissement des règles de gestion se fera

en application de la note de service relative au fonctionnement des CAP est une provocation. Cette note consacre le fait du prince et l'arbitraire et n'a été approuvée que par deux organisations syndicales de la même famille (FO).

La Direction Générale a précisé que le NES B administratif serait probablement mis en place au plus tard fin décembre 2011.

### **LE MANAGEMENT PARTICIPATIF**

La Direction Générale propose l'instauration d'un management participatif... en dévoyant le concept. Participatif n'est d'ailleurs pas trop du goût du Directeur Général. En effet, comme l'a confirmé une organisation syndicale, ce type de management ne comporte pas d'objectifs individuels.

Pour sa part, le SNAF-UNSA s'oppose à la notion de contrat et demande que les

S'agissant du NES B technique, de l'ordre de 9 millions d'euros, il envisagé de traduire l'aspect indiciaire en 2012 et le gain indemnitaire sur trois ans.

Enfin, l'administration propose de poursuivre le recrutement de CATE, de l'ordre de 25 promotions au moins par an.

managers soient évalués sur leur management. Par ailleurs, l'Office National des Forêts veut faire concilier approche individuelle de la gestion et coopération des personnels. Une vraie gageure !

A noter que le Directeur Général a clairement affiché sa volonté de faire évoluer les choses. Sur ce plan, nous ne pouvons qu'adhérer même s'il s'agit d'un travail monstrueux (culture et gestion féodales).

30 juin 2011  
<http://snaf-unsa.org>  
[nadegedossmann@live.fr](mailto:nadegedossmann@live.fr)