



Office National des Forêts

Rencontre avec le Ministre le 27 juillet 2017

Alors qu'un Audit Socio-Organisationnel, en 2012, a mis en évidence la situation sociale particulièrement dégradée de l'établissement ONF, depuis deux ans les conclusions de celui-ci ont été totalement oubliées par la Direction Générale. Les éléments présentés ci-après ne sont qu'une infime partie de tous les éléments factuels qui mettent en évidence que, non seulement le dialogue social avec les représentants des personnels est au point mort, mais surtout que les textes législatifs et réglementaires ne sont même plus respectés par la Direction Générale, tout comme le modèle économique (conforté dans le Contrat d'Objectif et de Performance 2016/2020) : «*L'Office, j'insiste sur ce point (le Directeur Général de l'ONF Flash n° 196 juin 2017), n'est pas une administration de l'État mais une entreprise publique* ».

Statut des personnels : *distinguer les missions SPA/SPIC*

L'incohérence qui s'accroît en matière de recrutement des personnels à l'ONF et le refus de la direction de tenir compte des échanges intervenus au SG du MAA le 30 janvier dernier et lors de la CAP des IAE nous conduisent à renouveler notre demande de voir le ministère piloter un travail sur les missions de service public administratif et celles à caractère industriel et commercial au sein de l'ONF.

De graves dérives dans la gestion des personnels

La gestion des personnels devient de plus en plus opaque et autocratique ; c'est le cas pour les affectations de fonctionnaires mais aussi et de manière plus inquiétante encore pour les salariés de droit privé (licenciements abusifs avec procédures aux prud'hommes en cours, menaces à l'encontre des représentants des personnels, recrutements posant des problèmes déontologiques, voire légaux comme des conflits d'intérêts potentiels...).

A ce titre nous soulignons que le courrier argumenté adressé au Ministre par le Secrétaire Général d'EFA-CGC daté du 2 juin 2017, concernant un potentiel conflit d'intérêt sur un recrutement opéré dans le cadre d'un contrat de droit privé, n'a pas encore eu de réponse.

Orientations techniques : *la gestion durable en danger*

Les orientations techniques et stratégiques prises depuis 2 ans privilégient les filières commerciales et de management, au détriment des filières et compétences des métiers techniques





relatifs à la gestion des peuplements forestiers. En effet la mission première de l'ONF est d'assurer la pérennité et le renouvellement des peuplements forestiers des forêts publiques. La production de matériau de bois de qualité n'est que la conséquence de cette bonne gestion durable. Ces orientations causent un déficit de reconnaissance pour les personnels concernés et pour l'ensemble des personnels exacerbent le conflit de valeurs en lien avec :

- des orientations techniques inadaptées

Les annonces du Directeur général de l'ONF nous inquiètent, qui demandent de « *réserver le martelage à la désignation des arbres de bois d'œuvre de qualité ayant un prix justifié par notre intervention. Nous fournirons des éléments financiers et d'organisation pour bien discriminer ce qui doit être martelé de ce qui ne doit pas l'être* (le Directeur Général de l'ONF Flash n° 196 juin 2017) ».

L'objectif du martelage est avant tout de prélever une partie des arbres d'un peuplement, parfois parce qu'ils sont mûrs mais le plus souvent afin de favoriser l'épanouissement des arbres devant rester. C'est donc avant tout un acte d'amélioration du patrimoine (qualitativement, biologiquement et en terme de résilience au changement climatique). Ce n'est en aucun cas un acte qui se résumerait à la valeur économique de la coupe. Il s'agit là d'un raisonnement simpliste à court terme. C'est au moins autant la valeur actuelle (économique ou autre) ou future des arbres devant rester qui justifie le martelage (afin que seuls les arbres marqués soient prélevés).

De telles annonces traduisent soit une méconnaissance du sujet, soit un choix lourd de signification qui ne peut que creuser encore le fossé existant entre le Directeur Général et les personnels conduisant à un conflit de valeur.

Certes l'ONF a une mission cruciale d'approvisionnement de la filière bois, mais déséquilibrer son action, en remettant en cause les garanties de gestion durable, va à l'encontre de l'objectif global d'une plus grande mobilisation.

- des disparités majeures de rémunération entre les métiers :

La cotation des postes préalable à la mise en place du RIFSEEP a parfaitement illustré ce déséquilibre entre les métiers de gestion durable des forêts et les métiers des commerciaux bois, en dévalorisant les premiers cités par rapport aux seconds.

Climat social : le dialogue social au point mort, les risques psychosociaux à leur paroxysme

Le fonctionnement des IRP est devenu anecdotique, les principales décisions étant prises par le Directeur Général sans l'avis des IRP ou sans que les expertises demandées par celles-ci ne soient réalisées (cf l'annonce de la réforme territoriale dans un communiqué de presse).

Le climat social est devenu pour les différentes raisons exposées précédemment particulièrement délétère.

L'Alliance du Trèfle rappelle que cet établissement qui compte environ 9000 personnes a perdu plus du tiers de ses effectifs en 30 ans alors que les attentes sociétales vis-à-vis des forêts publiques ont augmenté dans le même temps.

Il a hélas également connu 45 suicides en 15 ans (dont 3 déjà depuis le début de l'année 2017).



Les décisions et méthodes actuelles de la direction vont à l'encontre des conclusions des expertises et audits socio-organisationnels (menés en 2015 et avant) et les facteurs de risques psychosociaux sont actuellement à un niveau jamais atteint...

A ce titre nous portons à votre connaissance le dépôt le 14 juillet 2017 d'un référé (par 3 représentants au CCHSCT dont les OS représentent 2/3 des personnels de droit public) afin que l'inspection du travail intervienne. Ce référé a d'ores et déjà été rejeté et les représentants des personnels après avoir tout tenté pour rétablir dialogue social et sérénité au sein de l'Établissement en appellent en dernier recours à l'intervention de l'Etat dans cet établissement qui relève de sa responsabilité.

L'Alliance du Trèfle demande solennellement **que notre ministère joue son rôle de tutelle** et prenne les décisions nécessaires afin que le fonctionnement de cet établissement revienne dans le domaine du raisonnable, tant au niveau des orientations techniques, des méthodes de gestion des personnels que du fonctionnement du dialogue social.

Il en va de la sécurité et de la santé des 9 000 personnels de cet Établissement public de l'État.