

## SNAF UNSA Forêts – SNUPFEN Solidaires

# NOUS SIGNERONS LE PROTOCOLE D'ACCORD « Principe d'évolution des organisations »

Le 17 février, nous informions les personnels de l'ouverture de négociations en précisant leurs enjeux. Début mai, nos deux organisations syndicales après réunion de leurs instances ont décidé de signer le protocole d'accord négocié avec la direction en mars et avril.

Ce protocole présente des avancées sur l'organisation, le signer (avec plus de 50% de représentativité) c'est permettre qu'elles soient mises en œuvre.

### Un peu d'histoire

En février 2009, trois organisations syndicales (FO, SNTF et CGC) avalisaient des négociations avec le précédent directeur général. De son côté, l'intersyndicale (SNU CGT SNAF) constatait l'impossibilité de négocier avec une direction générale qui, après avoir fait mettre en examen 88 collègues lorrains, exigeait pour retirer sa plainte une soumission totale des organisations syndicales avec arrêt de toute action pendant 5 ans. Par cette signature, des organisations dont aucune ne représente les agents patrimoniaux dans son champ de syndicalisation validaient la fin des missions de responsable de triage

Pendant plus de deux ans, le dialogue social fut rompu entre l'intersyndicale et la Direction de l'ONF. Avec les personnels, nous avons pu créer un réel rapport de force et faire comprendre en externe les questions relatives au Service Public Forestier et à l'organisation de l'établissement.

C'est grâce à ce rapport de force que des négociations ont pu s'ouvrir avec le nouveau Directeur Général.

### Le cadre des négociations

Dès le départ, le Directeur Général accepte de négocier sur des sujets sur lesquels il a prise, ce qui exclut, de fait, le niveau de l'emploi et les mesures de la RGPP, qui sont imposés par le Gouvernement.

**C'est pourquoi nous l'avons informé que nous continuerons notre travail d'information à l'extérieur de l'ONF et que nous porterons nos revendications auprès des décideurs.**

Nous avons, après un travail de préparation important, proposé au Directeur Général les sujets de négociation. Le premier volet qui vient de se terminer portait essentiellement sur l'organisation de l'établissement et les tâches de ses personnels. Mais d'autres sujets comme le management, les évolutions statutaires, ou l'audit socio-organisationnel font l'objet d'un deuxième volet avant la signature du contrat de plan en Juin. Un troisième volet qui concerne la simplification des procédures et l'audit du système informatique devra être abordé avant la fin de l'année.

**Il est donc erroné de prétendre que la négociation ne se situe qu'au niveau de l'organisation. L'organisation en est le premier volet.**

## Le protocole de négociation

En tant que signataires, le SNAF et le SNUPFEN vous proposent, bien entendu, une analyse de ce protocole, mais, avant toute chose, nous le mettons à votre disposition pour que vous puissiez l'analyser par vous-même. <http://www.snupfen1.org/article609.html> et <http://www.snaf-unsas.org>.

Le processus de négociation fait partie des relations sociales **normales** dans tout établissement digne de ce nom. Chacun faisant un pas vers l'autre en essayant de faire avancer le plus loin possible ses idées. Ici, nous avons eu une situation sensiblement différente, où l'intersyndicale a avancé ses propositions mais où la Direction Générale n'a demandé aucune contrepartie (contrairement aux « négociations » de février 2009). Ces négociations ont essentiellement consisté à obtenir des avancées pour améliorer l'organisation de l'établissement.

Pour l'intersyndicale, il ne s'agit pas de crier victoire mais de regarder objectivement et sereinement les pas qui ont été faits. On peut noter comme positif :

- ✓ L'affirmation conjointe des organisations syndicales et du DG de l'importance du statut de Fonctionnaire d'Etat pour les personnels. C'est la première fois qu'une telle déclaration **conjointe** est faite, alors que des menaces pèsent fortement sur ce point.
- ✓ L'engagement à faire citer l'ONF dans tous les textes (décrets et arrêtés) de la Fonction Publique. Aujourd'hui, nous avons des situations ubuesques, où certains textes de la fonction publique ne peuvent pas s'appliquer aux personnels de l'ONF, alors qu'ils sont fonctionnaires et reconnus comme tels.
- ✓ Rétablir une correspondance entre catégories et métiers, qui doit permettre de sortir de l'imbroglio actuel, qui engendre une gestion opaque des carrières et des postes au détriment de l'intérêt commun et des personnels.
- ✓ Reconnaissance des personnels administratifs de catégorie C. En lien avec le point ci-dessus, ce travail permettra de démontrer que les personnels administratifs C et B occupent indifféremment des postes de même niveau. De quoi appuyer la revendication portée par l'intersyndicale: passage des administratifs C en B.
- ✓ L'affirmation conjointe de la nécessité d'avoir des forestiers polyvalents pour assurer la multi fonctionnalité de la gestion forestière.
- ✓ Une ré-implication des agents patrimoniaux dans le management technique des travaux forestiers: possibilité de participer au démarrage des chantiers et de renforcer les contrôles. Cela doit permettre de redonner un sens au métier de forestier et d'atténuer le malaise existant. Il faut rappeler ici que, dans certaines DT, ordre était donné aux patrimoniaux de ne pas mettre les pieds sur les chantiers en cours de réalisation.
- ✓ Une séparation nette des responsabilités dans la mise en œuvre du bois façonné entre patrimonial et commercial. L'agent est responsable, dans le cadre du Règlement National d'Exploitation Forestière, jusqu'à la mise des bois bord de route.
- ✓ Reconnaissance du triage fonctionnel. Mais là, nous vous laissons comparer la note de service 09-G-1575 négociée en 2009 par les syndicats SNPA-FO, SNTF-FO et EFA-CGC avec POD et le point 5 de la négociation actuelle. C'est le jour et la nuit ! Le chef de triage retrouve les prérogatives qui doivent être les siennes, sans enlever celles du RUT. De plus la distinction domaniale/communale est abandonnée. <http://www.snupfen1.org/article608.html>

Bien entendu, il en manque encore !.

En signant ce protocole, nous avons voulu acter des avancées réelles. Jamais le DG ne se serait senti engagé si aucune organisation syndicale n'avait signé.

De plus, avec ce document, ce sont maintenant des écrits, qui peuvent être opposés aux Directeurs Territoriaux et Régionaux.

Ce premier pas doit bien sûr en appeler d'autres.

**Ce que nous avons voulu, dans ce premier round de négociation, c'est redonner un sens au métier de forestier, et clarifier les tâches de l'ensemble des personnels qu'ils soient administratifs ou techniques, avec une certaine réussite**

### **Et maintenant**

Aujourd'hui d'autres négociations doivent se poursuivre et avancer. Certains sujets sont traités dans les discussions sur le contrat de plan. Il faudra aussi concrétiser les avancées de ce protocole d'accord. **Les signataires seront particulièrement vigilants et attentifs à son application et son suivi.**

C'est aussi pour cette raison que nous souhaitons lever le boycott des CTP. Pour autant, il faut impérativement que les choses changent et que le DG initie un vrai dialogue social au sein de l'établissement. Le contentieux est lourd vis-à-vis de certains directeurs, qui n'ont jamais été très doués dans ce domaine, et qui, pour certains, ont sciemment mis de l'huile sur le feu.

Nous serons particulièrement attentifs aux signes d'évolution.

**Mais surtout, il convient de continuer à porter notre message auprès des tutelles, des élus, des politiques, des associations, de la presse pour faire avancer nos idées sur le service public forestier et l'emploi au sein de l'ONF.**

**Pour l'intersyndicale SNAF/SNUPFEN c'est un premier pas et la route sera encore longue, elle invite l'ensemble des personnels à continuer la marche avec elle !**