



DIRECTION TERRITORIALE GRAND-EST

RÉUNION DU COMITE D'ÉTABLISSEMENT DU 14 JANVIER 2019

PRÉSENTS	Fonction	ABSENTS EXCUSÉS	Fonction	ABSENTS
Marie-Claude MUNSCHI	CSRH	Jean-Pierre RENAUD	Président	
Nathalie HORNY	Responsable RH Droit Privé			
Pierre GELDREICH	Directeur de l'Agence Travaux Rhin-Vosges			
Eloi SCHNEIDER	Secrétaire			
Hervé PIERRON	Titulaire	Jérôme MAHNER	Titulaire	
Philippe LITT	Titulaire	Gilbert HAEHNEL	Titulaire	
Christian FRANCK	Titulaire			
Régis MARSCHAL	Suppléant	Franck WENDLING	Suppléant	
Erwin VANCAUWENBERGE	Suppléant			
Anthony FEST	Suppléant			
Stéphane SPEYSER	Suppléant			
Thierry HOLL	Suppléant			
Alain PHILIPPI	Représentant syndical	André THOMAS	Représentant syndical	
Didier GROSS	Représentant syndical			

0. **Appel des Membres du CTE**
1. **Approbation du compte rendu de la réunion du 17.12.2018 (P.J.)**
2. **Grille de suivi des actions :**
 - Réorganisation Agences Études et UP 68
 - Référentiel Travaux : association RUP ou CTX au Réseau Travaux
3. **Suivi des effectifs**
4. **Point d'étape CCN – Focus relatif aux transpositions**
5. **Accord CPA :**
 - Combien de RTT dispose t'on quand on prend la CPA en cours d'année ?
 - Quand des jours CPA se trouvent dans des RTT employeur, les récupère t'on ?
 - Qui est à l'initiative des heures complémentaires ?
6. **Divers.**

En préambule, la RRH souhaite ses meilleurs vœux aux membres du CTE ainsi qu'à leurs familles.

0. APPEL DES MEMBRES DU CTE

Le secrétaire du CTE excuse l'ensemble des membres absents (cf. ci-dessus).

1. APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU 17.12.2018

Le secrétaire de séance, pour la réunion du CTE du 17/12/18, souhaite adresser ses félicitations au rédacteur du compte-rendu, dans la mesure où il est toujours très précis et fidèle aux échanges en réunion.

En ce qui concerne le CR de la réunion du 17/12/18, plusieurs fautes de frappe sont signalées :

- Point 2 - catalogue formation et processus d'inscription : remplacer « 2019 » par « 2018 »
- Point 5 – préciser « le secrétaire de séance du CTE » à l'alinéa 4.
- Point 6 – remplacer un « membre du CCE » par « membre du CTE ».

Par ailleurs, il est proposé que le point relatif à l'équipement informatique des formateurs, évoqué au Point 10 – Divers, soit inscrit à la Fiche de suivi, avec une réponse attendue en mars 2019.

En dehors de ces remarques, le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

2. GRILLE DE SUIVI DES ACTIONS

➤ Réorganisation Agences Études et UP 68

La demande d'avis du CTE, inscrite à l'ordre du jour de la réunion du mois de décembre, avait été reportée au CTE de janvier, compte tenu de l'absence du secrétaire du CTE à la réunion du mois de décembre 2018.

Le secrétaire du CTE estime que les salariés n'étant pas directement impactés par ces réorganisations, l'avis du CTE ne peut être que favorable.

Consultation du CTE : les six membres titulaires du CTE, ou leurs suppléants pour les absents, s'expriment en faveur de ces projets de réorganisation.

Le secrétaire du CTE attire l'attention de l'administration sur la vigilance à avoir dans les recompositions d'équipes qui pourraient intervenir à l'avenir, en lien avec les réorganisations en cours ou les potentielles baisses d'effectifs. Il rappelle qu'il est dangereux d'imposer le travail en équipe à des salariés qui ne s'entendent pas, notamment sur des chantiers potentiellement dangereux, comme les chantiers de bûcheronnage. Il estime qu'il est important d'associer systématiquement tous les salariés concernés, ainsi que les responsables d'encadrement impactés et propose que soient associés les représentants du personnel.

Le DATRV estime que, jusqu'à présent, ces situations étaient gérées par les RUP. Les DP étaient généralement associés aux démarches. Effectivement, demain, avec l'absence de représentants de proximité, il sera nécessaire d'être vigilant.

Le secrétaire du CTE estime qu'il faut engager la concertation très en amont et éviter le développement des rumeurs sur le terrain, qui sont très dommageables pour tous.

Un membre du CTE évoque le cas d'un salarié de l'UP de Sarrebourg, qui est en souffrance, par rapport à un cas de réorganisation d'équipe. Il a été alerté en tant que conseiller SST.

La RRH demande à être informée personnellement, ainsi que le DATRV.

Le secrétaire estime qu'il y a un vrai problème de communication sur cette UP.

D'après le secrétaire du CTE, cette difficulté, par rapport à la réorganisation d'une équipe, serait réglée suite à une réunion organisée le jeudi 10/01/19.

Le DATRV précise qu'il y a d'autres difficultés en ce qui concerne ce salarié.

Le secrétaire du CTE prévoit que des discussions seront nécessaires en ce qui concerne la situation des équipes de bûcherons de l'UP de Sarrebourg. Avec la signature de l'Accord mécanisation GE, de nombreuses difficultés vont faire surface : pas d'ouverture de chantiers, demandes de travaux à réaliser non prévus par la commande et la fiche de chantier,...

Les salariés ne sont pas prêts à continuer de réaliser des tâches, qu'ils estiment non nécessaires, maintenant que les indemnités de scie sont payées sur la base des volumes.

A ce sujet, le secrétaire du CTE rappelle régulièrement aux salariés de l'UP de Sarrebourg qu'ils ne sont pas repassés au travail au rendement. Mais pour autant, il estime qu'il sera nécessaire de remettre à plat des pratiques non cohérentes.

Le DATRV rappelle que toutes les équipes, sauf une équipe constituée de deux salariés, ont opté pour l'utilisation du matériel personnel.

Il évoque l'absence de correspondants d'équipes sur l'UP et le souhait de l'ATRUV d'en nommer.

➤ **Référentiel Travaux : association RUP ou CTX au Réseau Travaux**

Un membre du CTE rappelle le souhait des représentants du personnel, de voir associer un RUP ou un CTX de l'ATRUV, à la réflexion en Réseau Travaux relative au Référentiel Travaux. Le référentiel est le document de référence pour les salariés. Il doit être précis et correspondre au mieux à la réalité du terrain.

Le DATRV estime qu'il faut aller au-delà de la réflexion en Réseau Travaux, à l'occasion d'une réunion annuelle. Il est favorable à l'association d'un RUP, éventuellement celui de l'UP Nord Alsace.

Il rappelle néanmoins qu'il n'est pas le pilote du dossier. C'est Rodolphe PIERRAT qui est en charge de ce dossier.

Le DATRV rappelle qu'au 01/01/2019, trois Référentiels Travaux coexistent sur la DT GE.

Les membres du CTE supposent qu'on va vers un référentiel unique, au moins pour une même communauté de travail, comme l'ATRV.

Le DATRV précise qu'à ce stade, le SI a été adapté pour permettre la gestion de plusieurs référentiels sur la même DT. A ce stade, il ne sait pas si un référentiel unique sera mis en place.

Les membres du CTE évoquent le sujet de la sylviculture alsacienne. Sera-t-elle étendue à l'ensemble de la DT GE ?

Le secrétaire du CTE estime que devrait également être associé un représentant du CHSCT ou le référent Hygiène et Sécurité dans le cadre du futur CSE.

La RRH s'engage à faire remonter ce sujet et la demande au DT et à son adjoint en charge du dossier.

3. SUIVI DES EFFECTIFS

Mouvements salariés Régime Agricole du mois de janvier 2019 :

- 1 départ en retraite (UP Nord Alsace)
- 1 adhésion au dispositif CPA (UP Nord Alsace)
- 1 embauche en contrat d'apprentissage (UP Haut-Rhin).

Mouvements salariés Régime Général du mois de janvier 2019 :

- 1 embauche – RUT ATE Mulhouse
- 1 embauche en contrat d'apprentissage (ATE Nord Alsace).

La RRH précise qu'une réflexion relative au schéma d'emploi est en cours pour 2019. Le DT présentera le résultat de cette réflexion à l'occasion de la réunion du CTE de février ou de mars.

Elle informe les membres du CTE sur la réflexion également en cours, en ce qui concerne la constitution d'une sorte de vivier de salariés ouvriers forestiers susceptibles d'évoluer vers des postes de TFT.

Le secrétaire demande quel cursus de formation leur sera proposé.

La RRH précise que la réflexion n'en est pas encore là.

Elle précise qu'avec la mise en place de la CCN, les salariés bénéficient de nouvelles possibilités d'évolution qui n'existaient pas antérieurement.

Un membre du CTE évoque ses craintes quant à l'acceptation des personnels OF qui évolueraient vers ces postes, comme prévu par la CCN, par les personnels fonctionnaires de terrain.

La RRH estime que certaines DT ont déjà mis en œuvre de telles promotions et, à priori, les choses se passent plutôt bien. Le recrutement de TFT parmi les ouvriers n'est pas nouveau. La différence sera que cela ne se passera plus via concours. L'accompagnement des personnels pourrait être similaire à celui antérieurement aux salariés qui réussissaient le concours 3^{ème} voie.

4. POINT D'ÉTAPE CCN :

➤ Focus relatif aux transpositions

La RRH rappelle, qu'en fin d'année 2018, ont été organisées des réunions à destination des salariés du RA (GIC) et des salariés du RG. Une réunion à destination des managers de l'ATRV a eu lieu fin décembre.

Sont organisées au mois de janvier des réunions d'information à destination des managers et des alternants du RG.

A ce stade, il y a eu peu de remontées suite à la diffusion des fiches de transposition. Il reste à faire un gros travail d'appropriation de toutes ces nouvelles modalités par tous, salariés et managers.

Le secrétaire du CTE constate effectivement qu'il y a globalement peu de remontées sauf en ce qui concerne les formateurs de l'École de Bûcherons de Saverne.

- Point sur la situation des formateurs de l'École de Bûcherons de Saverne :

- Anciennement, des indemnités de formation étaient versées ponctuellement à l'occasion de chaque action de formation animée, en application de l'Accord territorial de 2008. Cet accord a été dénoncé et cessé de s'appliquer au 31/12/18.
- Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la CCN, une prime individuelle de transposition a été calculée et notifiée à chaque formateur sur la base de la moyenne mensuelle des indemnités de formation versées entre 07/2015 et 06/2018 (Cf. Article 6 de l'annexe transposition de la CCN). Pour les formateurs ayant pris leurs fonctions plus récemment, le calcul a été fait depuis le début du fait générateur.
- Le DT s'est engagé à faire évoluer la classification des formateurs de l'École de Bûcherons, de manière prioritaire dans un cadre NAO, jusqu'au niveau 5 du groupe dans lequel est classé le formateur (en deux temps, pour les formateurs actuellement classés en niveau 3).
- Le secrétaire du CTE a souhaité que la prime de transposition soit recalculée sur une période de 36 mois incluant décembre 2018. Le DT ne souhaite pas donner suite à la demande, la période de référence étant fixée par la CCN pour l'ensemble des primes de transposition. Ce calcul n'aurait donné un résultat très différent pour les formateurs (4 calculs plus favorables – 4 calculs moins favorables).
- Un formateur va être destinataire d'une fiche de transposition rectificative, dans la mesure où la prime de transposition a été recalculée en sa faveur. La prime est recalculée en prenant en compte uniquement les indemnités de formateur, depuis sa prise effective de fonction en tant que formateur de l'École de Bûcherons de Saverne. Des indemnités versées antérieurement, de manière isolée, sont ignorées.

- En conclusion il est décidé que les modalités de calcul des primes de transposition des formateurs ne sont pas modifiées.
Les formateurs ne subiront aucune perte, puisque l'effet cumulé du changement de niveau (niveau supérieur dans un 1^{er} temps) et du versement de la prime de transposition, entraîne un gain par rapport aux indemnités perçues anciennement, aussi bien sur la période de 36 mois que sur l'année 2018 (vérifié pour chacun des formateurs).
D'autres avantages complémentaires sont créés par la CCN : indemnité de suggestion d'éloignement de 8 MG par nuitée découchée (144.80 € pour une semaine de formation en délocalisé), augmentation de l'indemnité de repas pris au restaurant et de l'indemnité de nuitée.

Le secrétaire du CTE reste sur sa position exprimée à l'occasion du CTE du mois d'octobre, en ce qui concerne le changement de niveau. Si la définition du niveau 5 correspond au cas des formateurs, il faut les passer en niveau 5 dès lors qu'ils sont formateurs.

Le secrétaire du CTE précise, que parmi les formateurs en place, plusieurs vont démissionner de leur mission de formateur, parce qu'ils s'estiment lésés.
La RRH et le DATRV estiment incompréhensibles ce positionnement puisqu'il n'y aucune perte financière.

Le secrétaire précise que leur motivation n'est pas que financière.

Le secrétaire demande également que les futurs passages en niveau 5 soient financés hors NAO, comme la CCN prévoit le financement hors NAO des changements de groupe.

La RRH s'engage à faire remonter cette demande auprès de la DG.

Un membre du CTE estime que l'ancien système, avec versement d'indemnités de formation au moment de la réalisation d'une session de formation, était plus simple et plus approprié. Ces nouvelles modalités ne sont pas économiques pour l'employeur, et sont compliquées à gérer en ce qui concerne les personnels. Les personnels auraient préférés que les formateurs soient tous traités de la même manière, en fonction du nombre de formations animées dans le futur.

Le secrétaire du CTE revient sur la situation des futurs nouveaux formateurs. Une période probatoire est évoquée, qui n'est pas cadrée par la CCN. Quels seront les engagements donnés aux candidats et sous quelle forme ?

Selon le DATRV, il faudra envisager une période de plusieurs mois d'exercice de la mission (6 mois par exemple) et de réalisation effective de plusieurs formations (4 par exemple).

La RRH précise que la situation des futurs nouveaux formateurs devra encore être précisée.

La RRH et le DATRV déplorent globalement le positionnement des formateurs actuels qui ne sont pas lésés.

Ils espèrent, que les personnels qui aspirent à devenir formateur, trouvent également d'autres motivations que financières, en termes de goût pour la mission de formateur et de possibilité d'évoluer professionnellement.

5. ACCORD CPA

- **Combien de RTT dispose t'on quand on prend la CPA en cours d'année ?**

La période d'acquisition et de prise des RTT est concomitante.

Du 1/06 N au 31/05 N+1, un salarié à temps plein acquière 12 jours de RTT.
Les jours RTT acquis sont proratisés en fonction des absences n'ouvrant pas droit à RTT.
Le temps partiel entraîne également proratisation des droits à RTT.

Il n'est pas possible de répondre exactement à la question ci-dessous, puisque le nombre exact de jours de droit à RTT sera variable d'un salarié en CPA à l'autre, selon la date d'adhésion au dispositif, le pourcentage effectif de travail à temps partiel, les éventuelles absences n'ouvrant pas droit à RTT, etc...

Exemples :

- Un salarié en CPA qui travaille à 70% d'un temps plein sur toute la période de référence, aura droit à $12 \text{ jours de RTT} \times 70\% = 8.4 \text{ j}$, arrondi à 8.5j ;
- Un salarié qui aurait d'abord travaillé à temps plein du 1/06 au 31/12, puis qui aurait adhéré au dispositif de CPA au 1/01 N+1, aurait approximativement droit à $6\text{j} + 6\text{j} \times 70\% = 10.2 \text{ j}$ arrondi à 10.5 jours.

Les droits RTT apparaissent au fur et à mesure de la période sur le bulletin de paie (compteurs en bas du bulletin de paie).

➤ **Quand des jours CPA se trouvent dans des RTT employeur, les récupère t'on ?**

Les jours RTT employeurs sont fixés en amont du début de la période de référence.
Si le RTTE est fixé sur un jour qui aurait été travaillé par le salarié en CPA, le jour de RTTE est décompté. Si le RTT est fixé sur un jour non travaillé par le salarié en CPA (par exemple, un vendredi), le jour de RTTE n'est pas décompté.
En dehors des jours de RTTE décomptés (cf. ci-dessus + journée de solidarité), l'ensemble des jours de RTT acquis est à la disposition du salarié en CPA.

➤ **Qui est à l'initiative des heures complémentaires ?**

Le salarié en CPA a la possibilité de faire, au maximum, 10% d'heures complémentaires, par rapport à son horaire de travail par mois.
Par exemple, un salarié dont l'horaire sur une plage de 4 semaine est 105 h de travail effectif, pourra faire, au maximum, 10.5 heures complémentaires, tel que prévu au contrat de travail.
Les heures complémentaires peuvent être « commandées » par le CTX, par exemple en cas de chantier à terminer. Elles peuvent résulter d'une convocation à une réunion, une formation, ou dans le cas particulier des salariés qui ont des fonctions représentatives.
Le salarié ne peut pas décider de sa propre initiative de faire des heures complémentaires.

Un membre du CTE demande comment sera gérée la prise de congé au cours d'une semaine dont le mercredi est un jour férié.

Un salarié en CPA, qui ne travaille pas le jeudi et le vendredi, se verra-t-il décompter des jours de congé pour le jeudi et le vendredi, si des congés sont posés le lundi et mardi, le mercredi étant un jour férié ?

Ce cas de figure sera analysé et des précisions seront apportées ultérieurement (Fiche de suivi : février 2019).

6. DIVERS :

- **DU tractage de remorque ONF par un véhicule personnel** : Une nouvelle DU, pour l'ensemble de la DT GE, a été signée par le DT. Elle entre en vigueur au 1/01/2019. Elle prévoit une indemnité de 3 mn de SMIC par km parcouru, indemnité kilométrique incluse.

Un membre du CTE évoque la problématique de l'immatriculation des remorques lorsqu'elles sont tractées par des véhicules privés (remorques < 750 kg n'ont pas d'immatriculation propre). Pour les remorques < 750 kg, en cas d'utilisation de véhicules personnels, il est nécessaire de fournir des plaques d'immatriculation correspondant aux plaques des véhicules personnels.

Les membres du CTE interrogent le DATRV au sujet de l'indemnité de location de remorque personnelle, à hauteur de 30€ par journée de mise à disposition par le salarié.

Il est rappelé que cette disposition n'était pas prévue par Accord ou DU. Elle était uniquement visée dans le CR de la NAO de 2010.

Le DATRV préconise que soit favorisée l'utilisation de remorques ONF.

Les membres du CTE, et notamment les membres CTX, estiment qu'il serait préférable de reconduire les modalités anciennes, au moins provisoirement.

Le DATRV estime qu'une analyse est nécessaire.

Le point sera inscrit à la Fiche de suivi – retour à prévoir au mois de mars 2019.

- **Projet de construction de la nouvelle Agence à Haguenau** :
Le DATRV informe les membres du CTE des nouvelles difficultés en ce qui concerne ce projet : découverte d'une conduite d'eau importante sur le terrain, découverte d'une contrainte de conserver une bande boisée de 20 mètres de large le long du terrain de Soufflenheim.
A ce stade, le projet est de récupérer une petite parcelle boisée, qui appartient à la Ville de Haguenau, à côté du terrain actuel et de l'échanger avec la MF qui est sur la parcelle de construction. Cela permettrait de finaliser le projet.
Pour l'instant, le projet n'est pas remis en cause, il est provisoirement suspendu et un délai supplémentaire est à prévoir.
- **Réunion du CTE du 13 février 2019** : la réunion sera délocalisée à St Hippolyte. La réunion sera suivie d'un repas dans la mesure où il s'agira de la dernière réunion du CTE avant les élections professionnelles et la mise en place du CSE.
- Les membres du CTE demandent si la rumeur du départ en retraite du DG est confirmée. La RRH précise qu'il ne s'agit pas d'une rumeur, le DG l'ayant annoncé officiellement. Une information a été diffusée à ce sujet par Intraforêt.
- Le secrétaire du CTE, DSCE CFTC, informe la RRH de l'envoi d'un courrier au DT, avec copie à la DIRECCTE en ce qui concerne le dossier jours supplémentaires de CP pour ancienneté / jours de pénibilité prévus par la CCN, pour demander une évolution favorable. En l'absence de suite favorable donnée, le sujet sera porté en justice.
- **Élections professionnelles** : La RRH souhaite informer les membres du CTE de l'évolution de ce dossier. La réunion de négociation du PAP s'est tenue mercredi 9/01/19 en présence de l'ensemble des organisations représentatives des personnels.

4 OS ont signé le projet de PAP. D'autres OS ont souhaité reporter leur décision de signature.

La RRH rappelle que ces OS ont la possibilité de signer le PAP jusqu'à vendredi 18/01 au plus tard.

La RRH évoque les principales difficultés exprimées par les partenaires sociaux :

- Dates des élections et impossibilité pour les saisonniers de participer aux élections ;
- Accord IRP et PAP national non signés ;
- Nombre de CSE mis en place par DT : pourquoi 2 dans le GE et pas dans d'autres DT ?

Un membre du CTE demande que soit précisé pourquoi les OS représentatives des PEF ont été invitées à participer à la négociation du PAP ?

La RRH précise que les évolutions de la loi et du statut de ces OS rendent obligatoires leur participation à la négociation.

La CFDT fait part de la décision de l'OS qu'il représente de signer le PAP. Le PAP sera donc signé par la CFDT dans la continuité de la réunion du CTE de ce jour.

- **Vêtements de travail pour les personnels OF pour 2019** : la RRH informe les membres du CTE sur la volonté d'engager rapidement une réflexion à ce sujet et de ne pas attendre la mise en place des nouvelles instances en lien avec les élections professionnelles.

La proposition faite aux deux secrétaires des CTE Alsace et Lorraine est que deux représentants soient désignés, par chaque secrétaire, afin que le travail de réflexion puisse commencer sans attendre.

Le secrétaire du CTE est favorable à l'engagement de cette réflexion, dès début 2019. Il va désigner deux représentants.

- **Bilan ATRV 2018** : Le DATRV remet et présente en séance quelques éléments relatifs au bilan de l'ATRV pour 2018.

- 102% d'heures réalisées par rapport aux engagements pris avec les ATE. Les moyens travaux étant en baisse importante en 2018, cela a été compensé par un peu plus d'heures en exploitation.
- En unité d'œuvre, très bons résultats en 2018 aussi bien en exploitation manuelle et en exploitation mécanisée qu'en débardage. En travaux routiers, les résultats sont un peu moins bons, surtout en raison de mauvaises conditions météorologiques de l'hiver et du printemps derniers et de commandes passées trop tardivement.
- Chiffre d'affaire 2018 : 23.5 M€, contre 22.6 M€ prévus.
- Gain de productivité : +7%, ce qui devrait assurer un solde financier positif (reste à confirmer).
- Rendements d'exploitation : toujours des bons chiffres sur NA. Sur Schirmeck et le Haut-Rhin, progression. Sur Sarrebourg, c'est un chiffre qui servira de référence, avant mise en place de l'Accord mécanisation GE, qui n'est pas mauvais et probablement lié à des chantiers particuliers.
- Progrès significatifs des résultats de l'École de Bûcherons.
- UP Arbre Conseil : CA en progression (même niveau que CA interne 2017). Objectif du solde net devrait pouvoir être atteint à terme, notamment grâce aux évolutions prévues en matière d'organisation.

- OET en FC : baisse de 20% en 5 ans constatée. 10000 h de travail qui n'existent plus, ce n'est pas sans impact pour l'emploi.
- **Prime de résultat** : sujet à inscrire à l'ordre du jour du CTE de février 2019 (Fiche de suivi).
- **Temps de travail pour la prochaine période de référence** : un membre du CTE interroge le DATRV quant à l'évolution de ce dossier. Le DATRV précise qu'il a demandé aux RUP de finaliser des propositions pour l'UP en prenant en compte les remarques faites par les personnels. Le sujet sera à nouveau abordé en CODIR ATRV de février afin qu'un projet finalisé puisse être soumis au service RH. La RRH précise que la faisabilité juridique et technique devra également être expertisée.

Le secrétaire du CTE rappelle que les salariés sont globalement défavorables à la mise en place d'une modulation du temps de travail. Il préconise que l'ATRV se laisse le temps de la réflexion et reporte ces changements à la période de référence suivante.

Le DATRV souhaite privilégier l'équilibre économique de l'ATRV. Il n'est pas favorable à ce stade à un report à une période de référence ultérieure.

PJ. :

Jointe(s) au compte-rendu :

- Fiche de suivi actualisée au 14/01/2019.

Le secrétaire du Comité

Eloi SCHNEIDER

