



LE BRAME SYNDICAL

www.cftconf.fr



Syndicat

cftc

Office National des Forêts

Édition : n°24 Mai 2022

Chronique d'une lutte

Alors oui, la CFTC à l'ONF est un syndicat qui se veut constructif et dans le dialogue avec l'employeur. Nous privilégions toujours la négociation au blocage. Mais quand il le faut, nous savons aussi être fermes et intransigeants.

Petit retour sur le sauvetage d'un centre à matériel celui de Cerisy-la-Forêt en Basse-Normandie.

Septembre 2021, nous apprenons que la direction organise une réunion d'« information » aux trois salariés restant à Cerisy concernant une éventuelle fermeture du site. Rien de sûr affirme la direction « c'est en réflexion ». Tellement en « réflexion » que les salariés sont informés de la possibilité de demander une rupture conventionnelle de leur contrat dans le cas où ils refuseraient la généreuse proposition qui leur est faite de conserver leur emploi et d'aller embaucher tous les matins à 96 km de là. Les veinards !

Nous avons abordé ce joyeux projet au CSE du 29 septembre 2022, 1 heure après que la direction nous annonce une volonté du DG d'embaucher du personnel dans la DT et de prioriser le travail en forêt, le projet de fermeture du site, avec le licenciement à peine déguisé de trois salariés. Logique...

Le contexte : une forêt domaniale d'environ 2500 hectares mais des commandes de travaux pour 1,5 salarié. Comme disait Coluche « j'ai pas trouvé la virgule ». De quoi s'étonner car avec 2500 hectares, normalement il y a de quoi s'occuper... En résumé, nos trois collègues se voient remerciés parce que la direction a préféré externaliser les travaux de sylviculture. Déjà bien irritée par les fermetures de postes, les réorganisations en tout genre et surtout un sentiment largement répandu d'incertitude face à l'avenir professionnel, notre équipe a dit NON ! Tout simplement NON.

Non, vous n'allez pas sacrifier trois collègues ainsi que leur famille. « On peut se féliciter qu'il n'y a pas de licenciement économique à l'ONF » se gargarise la direction. Par contre, on peut sérieusement dire à des salariés, « on ne vous licencie pas, mais vous allez travailler à 100 km... Il y a vraiment de quoi se féliciter....

Donc l'équipe CFTC a exigé que non seulement les 3 salariés restent sur leur site, que deux à trois personnes soient embauchés en plus et que les commandes de travaux augmentent afin de fournir de l'activité à une équipe de 5 à 6 personnes.

Embaucher, plus travailler en forêt, cela tombe bien c'est ce que nous voulons nous aussi.

Finalement, face à l'incohérence du projet et à notre position très stricte, la direction abandonne la fermeture du site.

A ce jour, il n'y a pas eu de nouvelles embauches, mais les trois salariés ont pu conserver leurs activités.

La défense des salariés, la protection de leur emploi et indirectement de leur vie de famille seront toujours notre priorité.

NAO 2022 : une bonne surprise

Les réunions de négociation viennent de s'achever. Trois réunions au lieu de deux traditionnellement pour obtenir de la part de l'ONF une prise en compte de l'augmentation du coût de la vie. Une des principales demandes de notre syndicat a été l'obtention d'une mesure générale (augmentation qui concerne tous les salariés). L'ONF s'y était jusqu'alors toujours opposé et cette année encore cela n'a pas été facile.

Au final, le montant alloué pour cette NAO est d'un peu plus du double de l'année dernière (1,7 million d'euros en 2021 contre un peu plus de 4 millions euros cette année).

Dans les grandes lignes :

- Augmentation générale de 1%
- Rattrapage automatique des minima des groupes B, C et D lié à l'augmentation du SMIC
- Augmentation des minima des 4 niveaux du groupe E et du niveau 1 et 2 du groupe F de 50 €
- Augmentation de 3,55% du point d'ancienneté en application de la CCN
- Reste une enveloppe de 1,4 million pour les augmentations individuelles et les changements de niveau

La CFTC a réalisé un sondage pour vous demander votre avis avant la signature de l'accord.

95 % de réponses favorables à ce sondage ont renforcé notre conviction de signer cet accord.

Certaines de ces mesures s'appliquent au 1^{er} janvier 2022 (avec effet rétroactif) et d'autres au 1^{er} mai (voir l'accord sur le site www.cftconf.fr).

La CFTC a obtenu le droit de renégocier une NAO en cas d'augmentation du point d'indice des fonctionnaires promis par Emmanuel Macron...

	GR A	GR B	GR C	GR D	GR E	GR F	GR F'	GR G	GR H
	Montant du minima								
N 1	1645,58	1646	1746	1916	2000	2500	3050	4000	6800
N 2		1736	1836	2006	2100	2650	3250	4600	7000
N 3		1816	1916	2096	2200	2800	3550		
N 4		1896	1996		2300	3100	3800		
N 5		1986	2086						



**Bénigne
PLANCHENAULT**
Technicien forestier
Agence de Picardie

Un salarié, une actu, vue par...

« Je suis entré à l'ONF en 2017 en tant qu'apprenti, deux plus tard, je suis devenu TF dans la même UT. Pourtant, ma fiche de paye indiquait 2019 comme date d'entrée à l'ONF. C'est durant une réunion syndicale avec la CFTC que j'ai découvert que l'apprentissage comptait dans l'ancienneté et que la mienne n'avait pas été comptabilisée à cause d'une carence d'un mois entre mes deux contrats. Grâce à un long « lobbying » de la CFTC, j'ai pu récupérer le bénéfice de mon apprentissage. Merci à eux. »

Pour la qualité de vie au travail

" Nous savons que, comme la plupart des salariés de l'ONF, vous êtes nombreux parmi le personnel administratif ou technique à vous investir dans votre travail. Et ce, parfois, au point de dépasser votre temps de travail quotidien. C'est tout à votre honneur, cependant il est important de garder un équilibre et/ou de ressentir la reconnaissance.

Nous vous invitons donc à faire reconnaître vos heures supplémentaires, lorsqu'elles ont lieu, auprès de votre supérieur hiérarchique ; afin que vous puissiez les récupérer ou à vous faire rémunérer (contrat 39 heures). Si vous êtes en contrat forfait jour, pensez à adapter votre temps de travail et à alterner les journées intenses avec des journées "allégées".

"Car il est important que son investissement soit apprécié et qu'il soit récompensé !"

Pour éviter le coup de pompe

En cette période, boire (et manger) ou conduire, il faut choisir. C'est pourquoi la CFTC a demandé que les salariés qui en feraient la demande puissent bénéficier, pour une durée déterminée, de 1 à 2 jours de télétravail supplémentaires afin de réduire les frais de déplacement. Cette mesure vise à permettre aux salariés qui n'ont pas de véhicule de service et qui ne bénéficient pas d'indemnité kilométrique de maintenir un peu leur pouvoir d'achat.

Cette demande a été acceptée par la direction générale et est effective depuis le mois d'avril.

Quand c'est périmé, c'est dur à digérer

Notre équipe est intervenue pour aider les collègues qui avaient vu fondre leurs heures de RCE alors qu'ils étaient en arrêt de travail...

En cause : les fameuses « dates de péremption » des compteurs de RCE.

Petit rappel : le salarié a 6 mois pour prendre ses heures de récupération. Passé ce délai, l'ONF prolonge de six mois supplémentaires. Et après ? Et bien c'est là le problème.

Ces heures sont obligatoirement dues aux salariés, qu'elles soient récupérées ou payées.

Mais dans les faits, elles « disparaissent » une fois la date limite passée à cause du paramétrage du logiciel Paye. Ceci n'est pas légal.

Seule solution, un contrôle et un report des heures de récupération faits par les assistantes RH Paye au cas par cas... Impossible à réaliser.

Nous avons dû intervenir auprès de la DG, pour permettre à plusieurs collègues de récupérer leurs heures, jusqu'à plus de 100 heures pour certains d'entre eux.

En l'état actuel des choses, nous vous invitons à être très vigilants sur le solde de vos RCE. Sachez qu'il est possible de demander à ce que ces heures soient payées mais cette demande vaudra pour 6 mois consécutifs et sera tacitement reconductible.



Philippe PEIS
Sylviculteur
UP Fontainebleau

Un salarié, une actu, vue par...

« Alors que j'étais en arrêt de travail, je me suis aperçu que je perdais des heures de récup. Mon arrêt ayant duré plusieurs mois, mes heures atteignaient la date limite sans que je puisse les prendre. J'ai donc contacté un de mes délégués CFTC qui a fait le nécessaire auprès du Service RH. Grâce à l'action de la CFTC, j'ai pu récupéré 19 heures. »

Des parents qu'ont l'temps, des parents contents

En 2021, notre équipe s'est rendu compte qu'une règle du code du travail (L.3141-9) sur les congés n'était pas appliquée. Cette règle prévoit pour les salariés qui ont des enfants de moins de 15 ans et qui, récemment embauchés, ne bénéficient pas de la totalité de leurs jours de congés, **2 jours de congés supplémentaires par enfant**. Encore une petite étourderie de la Direction générale qui, une fois rectifiée, a quand même permis à un très grand nombre de salariés au niveau national (dont 18 en DT Seine-Nord) de récupérer les jours auxquels ils avaient droit avec effet rétroactif.

Cette règle s'applique maintenant de manière automatique pour les salariés arrivant à l'ONF en 2022. Mais, il a fallu batailler contre la Direction générale et lui faire remonter les dossiers un par un pour simplement faire appliquer le code du travail pour les salariés arrivés entre 2019 à 2021.

On the road again...

Cette année encore, notre équipe a parcouru la DT pour venir vous rencontrer en organisant des réunions syndicales. Ces rendez-vous sont des moments privilégiés pour vous informer sur l'actualité de l'établissement, vous rappeler vos droits et vous alerter sur les difficultés que vous pouvez rencontrer (prise de congés, rémunération, conditions de travail...).

C'est pour nous l'occasion d'entendre vos remarques, vos attentes, vos interrogations et de rester conscients des réalités de vos conditions de travail. C'est aussi un bon moyen pour nous de nous rendre compte que d'un endroit à l'autre dans la DT, les règles du jeu ne sont pas toujours les mêmes, que la CCN ne s'applique pas toujours de la même manière...

Nos réunions s'adressent donc à tous les salariés qu'ils soient ouvrier/employé/TAM/cadre afin que tout le monde ait la même information.

Il nous reste encore à aller rencontrer nos collègues de Trilport et de Fontainebleau dans le 77 ainsi que ceux du Val d'Oise.

Adhérer à la CFTC, c'est affirmer ses valeurs !

La vie peut mener à un certain épanouissement de la conscience, à l'affirmation de valeurs puis à la volonté de s'engager. Les adhérents à la CFTC en témoignent volontiers. Le socle commun des valeurs fonde une communauté unie par un certain goût du dialogue, de la concertation et de l'écoute, au service du développement humain de chaque personne

Le travailleur qui choisit d'adhérer à une organisation syndicale choisit cette OS du fait de la qualité des militants rencontrés, et en fonction de convictions profondes, ancrées dans une vision claire de ce qui vaut d'être défendu. Pour la CFTC, c'est la personne derrière chaque travailleur, et plus généralement une certaine conception du syndicalisme, basée sur la construction sociale et la recherche de solutions nouvelles.

Tarifs 2022 :

- 90 € (soit 30€ après crédit d'impôt) pour un employé/ouvrier (9€ par mois sur 10 mois)
- 110 € (soit 38€ après crédit d'impôt) pour un TAM (11€ par mois sur 10 mois)
- 130 € (soit 45 € après crédit d'impôt) pour un cadre (13€ par mois sur 10 mois)



Pour adhérer, allez sur www.cftconf.fr
Ou faite une demande d'adhésion par
sms au 06.10.73.14.21

Notre partenaire MACIF met son service d'information juridique à la disposition des adhérents CFTC