Syndicat de l'environnement,
la forêt et l'agriculture

Filialisation d'une partie des activités Concurrentielles de l'ONF

Négociation cadre social du 27 mai 2021 portant sur la classification et le temps de travail

La réunion du 27 mai était consacrée aux thématiques abordées lors des précédents groupes de travail des 28 avril et 11 mai : classification et modalités de temps de travail au sein de la future filiale (cf. comptes rendus EFA-CGC de ces deux réunions).
Le format négociation permet de formaliser les échanges réalisés en groupes de travail et d'avancer dans la construction de l'accord définissant le cadre social de la future filiale.

Reprise de la classification des métiers de la CCN ONF :

La proposition de projet d'accord reprend la même classification que définie dans la Convention collective nationale (CCN) de l'ONF. Ainsi, il n'y aurait pas d'incidence sur les salariés venant de l'EPIC. Une transposition serait cependant nécessaire pour les fonctionnaires intégrant la filiale. Une transposition s'appliquerait également pour les salariés issus de Sessile, actuellement rattachés à une autre classification.

Grille des minimas :

Il est proposé de reprendre les minimas les plus avantageux de la CCN ONF et de la convention collective paysage (CCP) en vigueur à Sessile. Cette disposition aura des effets favorables sur les minimas des TAM et cadres de l'ONF et sur les minimas des ouvriers et employés de Sessile. Elle sera néanmoins sans effet pour les salariés dont le salaire brut est déjà supérieur à ces minimas.

5 variantes de temps de travail :

A travers 5 variantes de temps de travail, reprises à partir de la CCN ONF, le préfigurateur de la filiale souhaite privilégier la productivité (cf. compte rendu EFA-CGC de la réunion du 11 mai). EFA-CGC dénonce que cette productivité se fasse au détriment du repos et de la santé des salariés.
Un forfait annuel à 118 jours, maximum de ce qu'autorise le code du travail, est à nos yeux inacceptable, d'autant qu'il s'imposera à tous les cadres. Il défavoriserait l'encadrement qui travaillerait plus de jours dans l'année, sans aucune contrepartie.
Une « **clause grand-père** » permettra aux salariés issus de l'EPIC de garder la modalité de temps de travail à laquelle ils sont actuellement soumis. **A la demande d'EFA-CGC, elle s'appliquera aussi au forfait annuel en jours tel qu'il est appliqué dans l'EPIC**. Cette protection ne couvrira cependant pas les nouveaux entrants dans la future filiale, créant des inégalités de traitement.

Autres sujets abordés :

Mobilité entre EPIC et filiale :
L'accord comportera une clause spécifiant que, lors de mobilités, les candidatures des personnels de l'EPIC vers la filiale, et inversement, seront assimilées à des candidatures internes.
EFA-CGC a insisté pour que cette disposition s'applique bien à toutes catégories socio professionnelles.

Clause de retour :
Une clause de retour est aussi prévue. Elle permettra, en cas de suppressions de poste dans la filiale, de reclasser les salariés concernés dans l'EPIC. Ce dispositif n'est cependant prévu que pour 5 ans. EFA-CGC et l'ensemble des organisations syndicales ont demandé la suppression de cette restriction.

Transposition des personnels fonctionnaires :
Un dispositif définira, pour les personnels fonctionnaires, les modalités de transposition pour le classement, le salaire et le régime indemnitaire notamment. il ne pourra juridiquement être inscrit dans l'accord et sera soumis à l'avis du Comité technique central (CTC).
EFA-CGC déplore qu'aucun groupe de travail n'ait été mis en place à ce sujet alors que la représentation des organisations syndicales de droit public est restreinte dans les groupes de travail et séances de négociation (1 représentant par OS publique).