

LE GROUPE ONF N'EXISTE PAS... ET ENCORE MOINS L'ENTREPRISE PUBLIQUE ONF

GÉNÉRATION FORÊTS



Gérer avec des valeurs

INFOS



<http://generation-forets.org>

novembre 2017

L'instruction ONF n° 17-G-138 du 24 octobre 2017 a été récemment diffusée. Elle met en œuvre les nouvelles dispositions législatives sur la lutte contre la corruption dans les grands entreprises et établissements publics applicables à compter du 1er juillet 2017 (Loi Sapin 2 du 9 décembre 2016).

Vous n'avez pas été sans remarquer les termes « groupe » et « entreprise publique », lesquels sont largement employés pour caractériser l'ONF dans cette instruction. A noter que le vocable de « ONF entreprise publique » a déjà eu la vedette lors du dernier séminaire des cadres. Sur ce point quelques définitions s'imposent :

- Un « groupe » est un ensemble d'entreprises appartenant à des personnes physiques ou morales juridiquement distinctes et indépendantes les unes des autres dont l'activité est contrôlée par une institution dite société mère, qui par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs dirigeants, détient sur chacune d'elles un certain pouvoir financier, de gestion et d'administration économique.

- Une entreprise publique doit disposer d'une **personnalité morale** et d'une **autonomie financière**. Elle doit aussi faire partie du **secteur public** et exercer une **activité industrielle ou commerciale**.

- Un **établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)** est de droit public et **n'a pas de capital**,

Génération Forêts UNSA réfute totalement la notion de groupe ONF ou d'entreprise publique ONF. L'ONF ne peut être assimilé au Groupe Bolloré. L'ONF est encore moins une entreprise publique comme La Poste ou la SNCF mais constitue un EPIC (son appellation officielle et juridique) qui, grâce à son statut dérogatoire, emploie également des fonctionnaires.

La Direction Générale n'est pas compétente pour changer le statut de l'ONF, ni modifier le droit disciplinaire des fonctionnaires de l'Etat. Ce point de détail n'est évidemment pas de nature à entamer l'empirisme et le dogmatisme dont elle fait preuve dans la gestion de notre établissement

Les agents publics (y compris les décideurs) ont une liberté d'opinion laquelle est un droit fondamental. Néanmoins, il ne faut pas qu'il y ait d'amalgame entre leurs fonctions et leurs opinions personnelles. Le fait d'introduire cette confusion (sur le statut de l'ONF) dans l'esprit de la personne qui reçoit l'information porte atteinte au devoir de réserve. C'est très fâcheux pour la crédibilité d'un code de bonne conduite. De plus, cela n'augure rien de bon quant à son contenu

L'ONF continue à recruter des collègues de droit privé sur des postes statutaires. C'est illégal et l'administration pourrait récolter ce qu'elle sème dans quelques années.

Néanmoins, les fonctionnaires représentent encore la majorité des effectifs de l'ONF. Les règles statutaires doivent être respectées... même dans un ONF qualifié « d'entreprise publique ».

LA LUTTE CONTRE LES ATTEINTES À LA PROBITÉ

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite "loi Sapin 2" a été publiée au Journal officiel du 10 décembre 2016. Voici le décryptage.

Cette loi dote la France d'un nouveau cadre juridique de lutte contre la corruption, à l'instar des dispositifs existant aux Etats-Unis (FCPA) et au Royaume Uni (UKBA), entré en vigueur le 1er juillet 2017.

Pour rappel, la corruption est le fait pour toute personne de solliciter d'une personne dépositaire de l'autorité publique, moyennant rémunération, un acte relevant de ses fonctions, alors que le trafic d'influence est le fait de solliciter, non pas la réalisation d'un acte particulier, mais l'intervention ou l'utilisation de l'influence auprès de l'autorité capable d'accomplir l'acte en question.

Afin de rendre plus transparentes les activités de lobbying auprès des responsables publics, cette loi a notamment institué un répertoire public des représentants d'intérêts dont elle a confié la tenue à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).

En effet, l'action des lobbies n'a eu aucune existence légale en France pendant de nombreuses années car ils étaient traditionnellement considérés comme des défenseurs d'intérêts particuliers contre l'intérêt général. Face aux exigences croissantes de transparence, le lobbying a été progressivement reconnu pour être mieux encadré.

Le décret n° 2017-867 du 9 mai 2017 précise notamment les représentants d'intérêt concernés, les informations à communiquer sur le répertoire, ainsi que les délais et les modalités de cette communication.

Qui est concerné ?

Les dirigeants concernés sont ceux des sociétés qui emploient au moins 500 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros, ou les sociétés appartenant à un groupe réunissant ces conditions et dont la maison mère a son siège en France.

Sont également compris dans le champ d'application les dirigeants des EPIC appartenant ou non à un groupe public répondant aux mêmes conditions d'effectif et de chiffres.

Que convient-il de mettre en place ?

Ils devront adopter un programme, destiné à prévenir et détecter la commission, en France ou à l'étranger, d'actes de corruption ou de trafic d'influence. Ce programme devra comporter diverses mesures, dont pour les obligations au regard du droit du travail :

- l'élaboration d'un code de conduite définissant et illustrant les comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ce code de conduite sera intégré au règlement intérieur, impliquant de respecter la procédure applicable au règlement intérieur dont la consultation des instances représentatives du personnel ;

- la mise en place d'un dispositif de recueil des alertes émanant des salariés en cas de manquement au code de conduite ;

- un dispositif de formation destiné aux cadres et aux personnels les plus exposés aux risques de corruption et de trafic d'influence ;

- l'institution d'un régime de sanction disciplinaire en cas de violation de ce code de conduite.

L'ONF a édicté les huit mesures obligatoires de prévention suivantes :

- 1. instituer un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportement à proscrire comme étant de nature à caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.) ;

- 2. créer un dispositif d'alerte pour recueillir des signalements émanant d'employés et relatifs à des comportements contraires au code de conduite (***NDLR remis pour l'instant étonnamment aux calendes grecques***) ;

- 3. élaborer une cartographie des risques régulièrement actualisée permettant d'identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de l'établissement à des sollicitations externes aux fins de corruption selon les secteurs d'activités et zones géographiques ;

- 4. évaluer la situation des clients, fournisseurs de premiers rangs et intermédiaires au regard de cette cartographie ;

- 5. instituer des procédures de contrôles comptables internes ou externes ;

- 6. organiser des formations à destination de l'encadrement et des agents les plus exposés aux risques de corruption ou de trafic d'influence ;

- 7. prévoir un régime disciplinaire permettant de sanctionner les violations du code de conduite ;

- 8. disposer d'une procédure de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.

En dehors du code de conduite, rien n'apparaît à l'horizon, tout au moins la représentation du personnel n'en a pas connaissance.

L'Agence française anticorruption, service créé par la loi et placé auprès des ministres chargés de la justice et du budget, contrôle le respect des mesures et procédures mises en place par les entreprises et établissements publics concernés. Elle peut adresser un avertissement en cas de manquement mais également saisir la commission des sanctions.

En cas de non-respect des exigences, la personne physique dirigeant l'établissement et la personne morale sont passibles de sanctions (amende de 200 000 € pour le directeur général et de 1 M€ pour la personne morale). La loi prévoit également, dans le cadre du mécanisme transactionnel dite « convention judiciaire d'intérêt public », une sanction potentielle pouvant atteindre 30 % du chiffre d'affaires total de l'entité assortie d'une période de surveillance d'une durée de 3 ans et d'une prise en compte de la conformité aux mesures obligatoires.

Ces dispositions sont donc entrées en vigueur le 1er juillet 2017.

Les mesures déjà existantes à l'ONF seront adaptées (cartographie des risques, procédures de contrôle comptable, régime disciplinaire,...). Les autres mesures prévues par la loi seront progressivement mises en place ou intégrées aux processus existants. **A remarquer que la loi est applicable depuis le 1^{er} juillet 2017... probablement pas à l'ONF !**

Qu'est-ce qu'un représentant d'intérêts (lobby) ?

Sont des représentants d'intérêts, au sens de la loi, les personnes physiques et les personnes morales de droit privé qui exercent régulièrement une activité ayant pour finalité d'influer sur la décision publique, notamment en matière législative ou réglementaire, en entrant en communication avec :

- un membre du Gouvernement ;
- un des collaborateurs du président de la République ou un des membres de cabinet d'un membre du Gouvernement ;
- le directeur général, le secrétaire général ou un membre du collège d'une autorité administrative ou publique indépendante ;
- toute autre personne exerçant un emploi ou des fonctions à la décision du Gouvernement pour lesquels elle a été nommée en Conseil des ministres.

Ne sont pas considérés comme des représentants d'intérêts :

- les élus dans l'exercice de leur mandat ;
- les partis et groupements politiques ;
- les associations à objet culturel ;
- les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs en tant qu'acteurs du dialogue social.

Exemple

Sont des représentants d'intérêts au sens de la loi, les personnes qui, au sein d'une personne morale de droit privé, ou d'un groupement ou établissement public industriel et commercial, ont pour fonction principale d'influer sur la décision publique.

Ainsi, les organisations patronales :

- **sont des représentants d'intérêts** lorsqu'elles font valoir leur point de vue au sujet d'un texte économique, par exemple ;

- **ne le sont pas** quand elles se manifestent à propos d'un texte relatif au dialogue social.

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Il est défini comme celui qui "révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France (...) de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont (il) a eu personnellement connaissance". Sa protection est renforcée contre les représailles. Il pourra bénéficier de l'appui du Défenseur des droits. Les entreprises de plus de 50

personnes, les communes de plus de 10 000 habitants et les administrations de l'État devront mettre en place des procédures de recueil des alertes.

La loi n°2013-1117 du 6 décembre 2013 a introduit l'article L 1132-3-3 du code du travail qui prévoit qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».

Désormais, tout salarié du secteur privé ou public, qui relate un fait constitutif d'un délit ou d'un crime dont il aurait connaissance lors de l'exercice de ses fonctions ne pourra donc pas faire l'objet de sanctions de la part de son employeur. Ainsi, toute mesure prise à l'encontre d'un lanceur d'alerte sera réputée nulle et non avenue (article L 1132-4 du code du travail).

Une « alerte » peut consister dans le fait de relater ou de témoigner de faits, ce qui paraît assez large. On notera le manque de précision de la loi contrairement aux autres domaines. Toutefois, cela devrait viser aussi bien les « alertes » internes à l'entreprise (à l'égard de la hiérarchie de l'entreprise, de collègues ou de représentants du personnel qui peuvent, par exemple, déclencher à leur tour un autre droit d'alerte), que celles faites auprès de l'autorité judiciaire ou de l'administration, spontanément ou sur réquisition.

La protection s'applique par ailleurs à « toute personne », ce qui ne se limite pas aux seuls salariés de l'entreprise, et pourrait ainsi s'appliquer, par exemple, à des stagiaires, intérimaires ou prestataires extérieurs. Elle est par ailleurs applicable aux fonctionnaires et agents non titulaires de droit public (cf. nouvel article 6 ter A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Toutefois, le législateur n'a pas souhaité en faire un cas supplémentaire de discrimination pénalement répréhensible.

La sanction n'est donc que civile. Concrètement, la protection consiste dans la possibilité pour le salarié de solliciter l'annulation de toute mesure discriminatoire, le principe étant en la matière la nullité. Celle-ci ouvre droit à des dommages et intérêts appréciés souverainement en fonction du préjudice subi pendant toute la durée des mesures discriminatoires.

Classiquement, il doit étayer sa demande au moyen d'éléments permettant de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime. Cela déplace alors la charge de la preuve sur l'employeur, qui doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé.

Il semble évident que dans un tel contexte, le témoin prendra un maximum de précautions en termes de preuve.

La démarche semble toutefois être réservée à des cas où l'infraction paraît avérée. En effet, la loi vise l'existence de faits « constitutifs » (et non « susceptibles de constituer ») un crime ou délit.

Exiger des certitudes quant à la qualification pénale des faits, de la part de personnes qui ne seront généralement pas juristes, est certainement de nature à freiner considérablement la démarche...

Cela rejoint l'exigence que le salarié ait eu connaissance des faits « *dans l'exercice de ses fonctions* » proprement dites (et non simplement « à l'occasion de ses fonctions », ou par bruits de couloir). L'accès aux informations précises et pertinentes est donc central de ce point de vue.

Le fait d'exiger que le collaborateur ait eu simplement « *connaissance* » des faits paraît exclure le bénéfice de cette protection dans les cas où il aurait participé ou tenté de participer à l'infraction comme auteur, coauteur ou complice. Probablement la jurisprudence pourra être amenée à se prononcer sur la question du « droit de repentir ». Cela est à mettre en parallèle avec de nouvelles dispositions du Code pénal, de finalité différente, visant à réduire la répression pénale pour certaines infractions financières (blanchiment, par exemple) au bénéfice des personnes ayant averti l'autorité administrative ou judiciaire et permis d'éviter la réalisation de l'infraction et d'identifier, le cas échéant, les autres auteurs ou complices.

Enfin, le lanceur d'alerte perd le bénéfice de sa protection s'il n'est pas de bonne foi. Ce sera généralement le cas dès lors qu'il n'est pas animé par des considérations éthiques. La question de l'appréciation de son mobile réel sera donc au centre des débats, avec une grande place laissée à la subjectivité...

Bien que la loi soit muette à ce sujet, la manière dont l'information est relatée, c'est-à-dire si elle est diffusée sans discernement ou selon un procédé disproportionné (blog internet, par exemple) pourrait également constituer un indice de la bonne ou mauvaise foi de l'intéressé.

La prudence est d'autant plus de mise que la dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, constitue une dénonciation calomnieuse passible de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (Code pénal, article 226-10).

De leur côté, les employeurs confrontés à cette nouvelle alerte devront bien analyser la situation avant toute mesure (licenciement, par exemple), en partant du principe que le lanceur d'alerte est protégé, à moins de pouvoir établir sa mauvaise foi.

Que veut faire l'ONF ?

En préalable, cette note de service a été élaborée par l'administration sans y associer les organisations syndicales. Pourtant, l'administration parle de confiance, de loyauté, mais pas d'adhésion des personnels. Il est vrai que les obligations relatives à la loi du 9 décembre 2016 concernent avant tout les décideurs, principalement le Directeur Général.

En effet, ce n'est pas l'ouvrier forestier ni l'agent de terrain ou l'adjoint administratif qui sont concernés par cette loi. Il faut un niveau de responsabilité élevé, tant en matière de gestion de l'établissement qu'en matière financière.

L'ONF a-t-il voulu instaurer un code de bonne conduite, pour ses dirigeants tel que prévu dans la loi ?

Oui mais pas que...

Le Directeur Général y ajoute une note toute personnelle en interdisant à l'ouvrier et aux agents d'exécution (les plus nombreux) d'ouvrir la bouche pour oser exprimer une critique.

Mais alors si l'agent ne peut s'exprimer, pour autant la loi est-elle respectée à l'ONF ?

LA MISE EN PLACE D'UN CODE DE BONNE CONDUITE

En effet, la loi Sapin 2 prévoit un « code de conduite intégré au règlement intérieur définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption, active ou passive, ou de trafic d'influence. Ce Code de conduite est intégré au règlement intérieur de l'entreprise et fait l'objet, à ce titre, de la procédure de consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 1321-4 du Code du travail ».

La loi est claire, à savoir que le code de conduite doit définir et illustrer les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Il appartient à l'entreprise d'établir la liste des comportements et situations à risque et de proposer à ses collaborateurs une conduite à suivre pour chacun d'entre eux.

Il s'agit d'un guide pratique expliquant clairement les situations susceptibles de constituer des actes de corruption ou de trafic d'influence. La corruption ne se limite pas aux enveloppes remplies d'argent liquide. Le code doit décrire les différentes formes de corruption possibles (cadeaux, invitations, mécénat et sponsoring, par exemple) Il doit impérativement donner des lignes directrices claires et pratiques, lisibles non seulement par les cadres du siège mais également par les collaborateurs qui sont sur le terrain.

Ce code de bonne conduite doit être intégré au règlement intérieur pour les personnels de droit privé. Il ne s'agit que d'une simple procédure formelle, l'objectif étant d'assurer une prévention effective des pratiques contraires à l'éthique des affaires, et pénalement répréhensibles. En revanche, ce document n'a aucune valeur normative pour les fonctionnaires, même s'il reprend ou s'inspire des dispositions du code pénal les concernant. En clair, sa violation ne peut absolument pas servir de base à une procédure disciplinaire contre un fonctionnaire.

En effet, Il n'existe pas d'énumération légale des fautes disciplinaires susceptibles d'être commises par un fonctionnaire. A cet égard, le droit disciplinaire ignore le principe fondamental du droit pénal *nullum crimen sine lege* (pas d'infraction qui n'ait été prévue par un texte). Le statut général des fonctionnaires dispose simplement que toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice des peines prévues par la loi pénale.

Concrètement, cela signifie que l'administration a un pouvoir discrétionnaire pour apprécier si le comportement est assimilable à une faute, sous le contrôle du juge administratif.

Dans la Fonction publique, tous les actes de malhonnêteté sont toujours sanctionnés disciplinairement pour les mêmes raisons, qu'ils soient commis à l'occasion de l'exercice des fonctions ou en dehors de lui, dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la neutralité de l'administration. Certains de ces actes sont, en outre, prévus, définis et réprimés par le Code pénal.

Pour les personnels de droit privé, le règlement intérieur est une véritable charte. Il fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions.

La loi ne donne également pas de définition d'un fait fautif pour le salarié de droit privé. Toutefois, les juges estiment qu'un comportement fautif correspond à une mauvaise exécution délibérée du contrat de travail par le salarié. Ne peut être sanctionné que ce qui peut valablement constituer une faute ayant un lien avec le travail du salarié. Ainsi, ne rentre pas dans le cadre de la faute disciplinaire, le fait de refuser une tâche qui est étrangère à ses attributions et à sa mission pour laquelle il a été recruté. **Le fonctionnaire n'est pas dans une situation contractuelle et le devoir d'obéissance est quasi absolu dans la Fonction publique.**

Pour les salariés de droit privé, une sanction ne peut être prononcée à leur encontre que si elle est prévue par le règlement intérieur.

Pour les fonctionnaires, contrairement au régime des fautes, celui des sanctions est commandé par la règle *nulla poena sine lege* (pas de peine qui n'ait été prévue par un texte) empruntée au droit pénal.

Le statut général des fonctionnaires énumère les différentes sanctions susceptibles d'être prononcées contre un fonctionnaire.

En matière de discipline, le statut des fonctionnaires et un règlement intérieur sont des normes de nature différente même s'ils ont la même finalité. Ils ne sont pas pour autant compatibles.

En fait, en mettant en place un code de bonne conduite pour tous les personnels, l'ONF a travesti les dispositions de la loi du 9 décembre 2016 (probablement au nom de la communauté de travail). Or, l'ONF n'a pas vocation à réécrire l'histoire ni à instaurer un nouvel ordre social.

Que pense Génération Forêts UNSA ?

Les **chartes relationnelles** en entreprise, parfois appelées **codes de bonne conduite**, se sont fortement développées ces dernières années.

La charte relationnelle en entreprise est purement **facultative**. Par ailleurs, il n'existe **aucune définition juridique** de la charte relationnelle en entreprise. On peut ainsi définir la charte relationnelle comme un **outil de cohésion interne** permettant de s'accorder sur les objectifs, les droits et les devoirs de chacun au sein de l'entreprise.

La charte permet ainsi de redonner aux relations humaines une place centrale dans l'entreprise et **d'améliorer le bien-être au travail**.

La charte relationnelle doit avoir **une vraie légitimité** ! Pour parvenir à cette fin, elle doit notamment permettre à tout le personnel de **se sentir impliqué**. Direction, cadres et employés doivent être unis derrière le projet.

Un compromis entre règlement intérieur et charte relationnelle

« **Il ne peut y avoir d'éthique sans valeur morale, laquelle intervient bien avant toute autre norme, notamment juridique** ». Cette affirmation du code de bonne conduite nous a fortement interpellés. Il s'agit de la colonne vertébrale de ce code.

Le droit et la morale ont en commun de dire ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire, mais pas pour les mêmes raisons. Il faut obéir à la morale pour être en

accord avec sa conscience. Il faut obéir aux lois édictées par le droit pour ne pas être sanctionné.

Pour Génération Forêts UNSA, le but du droit est moral puisque son objectif est normalement d'être au service de la justice. Le droit est moral car il est répressif vis à vis des délits et des atteintes à la personne. La justice, par son aspect répressif, est ce qui permet de créer ou de sauvegarder en totalité ou en partie, l'harmonie de la communauté sociale. Le droit est moral parce qu'il assure le bon fonctionnement du libre-échange dans une société.

Dire que la loi protège le plus faible serait donner un avantage au faible, l'amenant rapidement à devenir le plus fort. En tout cas, les choses se passent de cette façon dans la nature.

En revanche, chez l'homme, si la loi protégeait ainsi le plus faible, les faibles auraient pris depuis longtemps la place du plus fort. Génération Forêts n'a pas le sentiment que ce soit le cas en France. Nous croyons plutôt que la loi a pour but de protéger les humains des excès de quelques-uns. C'est essentiel à l'ONF. Génération Forêts UNSA n'est pas opposée à la morale mais il s'agit d'une question de contexte. Nous ne pouvons pas évidemment être opposés aux dispositions suivantes du code de bonne conduite :

« Celui-ci affirme en conséquence de manière forte son engagement dans un mode de fonctionnement visant à écarter les risques de critiques voire de suspicion de nature à porter atteinte à son image de service public et d'entreprise publique au service de l'intérêt général avec le double souci de :

- respecter les hommes et femmes en interne comme en externe ;***
 - combattre tout comportement dénotant un manque de probité et d'intégrité, favorisant des intérêts personnels ou sectaires au détriment du collectif de travail et de l'intérêt général ».***
-

« Dans nos relations professionnelles au quotidien, il est indispensable d'entretenir un état d'esprit d'écoute et d'attention à l'autre. Chacun à son niveau se doit d'aider à résoudre les conflits. Il est du devoir moral de chacun d'aider à identifier les situations anormales qui, en termes de relations humaines, ne peuvent que conduire à la dégradation de la santé psychique ou physique d'un collègue.

Tout personnel de l'ONF se doit d'avoir en tête que dans ces situations conflictuelles, le temps est l'ennemi. Plus une situation de détresse s'étalera dans le temps, plus la victime se sentira démunie et perdue dans son isolement. Chacun se doit d'aider à ce que toute situation de détresse cesse au plus tôt en alertant la hiérarchie ».

Génération Forêts UNSA a toujours prôné un syndicalisme de proximité. C'est un choix délibéré de sa part. Dans cette situation, nous sommes forcément confrontés à la souffrance des collègues, lesquels ne sont pas obligatoirement en conflit avec leur hiérarchie mais peuvent tout simplement être victime d'injustices (en matière d'avancement, notamment) ou harcelés. Jusqu'à présent, la Direction Générale a envoyé son département juridique ou ses avocats contre les victimes qui osaient bouger le petit doigt. S'il n'y a pas eu de drames, épouvantables c'est parce que ces personnes ont été soutenues. La Direction Générale devra convaincre car nous ne manquons pas de cas qui attendent des réponses. Il y a du boulot, d'autant qu'elle nous montre régulièrement sa capacité à réinventer le droit.

Les valeurs d'une entreprise sont les principes sur lesquels elle se base pour évoluer dans son secteur et prendre ses décisions stratégiques. Ces principes peuvent être moraux (loyauté envers les clients et les collaborateurs, qualité supérieure en toute circonstance...) sociétaux (respecter l'environnement, développer un modèle économique plus éthique...). Elles peuvent aussi prendre une dimension marketing (proximité avec sa clientèle, adaptabilité...) ou refléter une stratégie (innover, être toujours à la pointe...). Les valeurs d'une entreprise reflètent la vision de son dirigeant, sa façon de concevoir l'entrepreneuriat. Pour qu'elles fonctionnent, les valeurs doivent être partagées. Les managers de l'ONF n'ont pas la réputation de la culture du partage et de la recherche d'adhésion. Il faut juste se poser la question pourquoi tous les grands projets informatiques à l'ONF sont aussi laborieux.

Le principe de participation des agents de l'Etat à la gestion et au fonctionnement de l'administration signifie aussi qu'ils sont associés aux mesures qui les concernent, qu'elles soient individuelles ou collectives. Le conformisme ne peut pas être la solution entre le refus de la cogestion et l'absence de dialogue social.

Génération Forêts UNSA rappelle que la culture d'entreprise est l'ensemble des principes, des représentations et des valeurs partagées par les membres d'une même société et qui organisent leur façon de penser et d'agir sur leur environnement et sur eux-mêmes, pour organiser leurs rapports, c'est-à-dire la société. La culture d'entreprise est donc la culture propre au groupe social que constitue l'entreprise. Il ne peut y avoir de culture d'entreprise avec une GRH féodale basée se surcroît sur l'exclusion et le fait du prince.

Parallèlement, il ne nous apparaît pas nécessaire de vouloir instaurer un esprit d'entreprise qui relève plus du vœu pieu pour l'affichage, dès lors que les personnels de l'ONF ont déjà à cœur de maintenir un service public forestier de qualité.

La disposition ci-après du code de bonne conduite nous pose problème parce qu'elle assimile loyauté et censure, en évoquant la manière de penser de chacun :

« La réputation de l'ONF et de ses filiales repose sur leurs actes, donc sur les comportements et manière de penser de leurs personnels. La loyauté, l'honnêteté, le respect d'autrui n'ont de sens véritable que si chacun adopte une attitude intègre. C'est à dire si chacun est soucieux de ne rien faire ou dire, qui exprime une intention peu scrupuleuse voire malveillante ».

Génération Forêts UNSA rappelle que le mot pensée comprend dans son acception toutes les facultés de l'entendement et toutes celles de la volonté. Car penser, c'est sentir, donner son attention, comparer, juger, réfléchir, imaginer, raisonner, désirer, avoir des passions, espérer, craindre. S'exprimer c'est manifester ses idées, ses pensées, ses sentiments, parler, se faire comprendre. Les deux termes ne sont pas synonymes.

La capacité qu'a un sujet à penser par lui-même, à ne pas adopter sans examen les opinions des autres ou les idées toutes faites ne se réduit pas à la liberté d'expression. La liberté de pensée ne doit pas être considérée comme cette « chose » inutile qui encombre l'esprit et qui n'est que pensées malsaines

La liberté d'opinion est l'une des libertés fondamentales et bénéficie d'une reconnaissance constitutionnelle. Toutefois, à l'instar de la plupart des autres libertés, elle n'est pas absolue et peut faire l'objet d'encadrements... mais pas de censure. **Personne n'a envie de faire couler par ses propos la boîte qui l'emploie car il n'y aura que des perdants.** Le jour où la disposition suivante du code de bonne conduite sera opérationnelle, il n'y aura plus de problème d'expression :

« Dans nos relations professionnelles au quotidien, il est indispensable d'entretenir un état d'esprit d'écoute et d'attention à l'autre ».

Le fonctionnaire doit aussi être lanceur d'alerte. Il a l'obligation (article 40 du Code de procédure pénale) de dénoncer les faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute tentation de vouloir se protéger contre l'action d'éventuels lanceurs, d'alerte en aménageant la loi du 9 décembre 2016, est illusoire. De plus la peur n'évite pas le danger. Un lanceur d'alerte (forcément un collaborateur) ne va jamais « dénoncer » son manager auprès du supérieur de celui-ci. L'ONF est une communauté de travail (mais pas pour nous) mais personne n'a vocation à devenir héros ou martyr. En France, ils sont plus appréciés morts que vivants. L'effronté risque de payer cher son outrecuidance, et pour longtemps, s'il fait confiance à un système qui est juge et partie avec une absence totale de remise en question. Il y a fort à parier que ce lanceur d'alerte irait plutôt voir la presse (anonymat garanti et absence de traquenard ou de coup tordu).