



Un projet d'Ets est soumis à la négociation.

Toutes les organisations syndicales du secteur privé ainsi que du secteur public à l'exception du SNUPFEN ont participé à la réunion de lancement des négociations qui s'est tenue le 08 janvier 2016.

Le SNPA participe activement à ces négociations afin de faire évoluer les dossiers des gestionnaires administratifs. La politique de la chaise vide ne fait pas partie de la conception du SNPA en matière de représentation des personnels.

Le SNPA avec plus de 51 % de représentativité négocie âprement.

Nous sommes très loin de la signature d'un accord par le SNPA, mais rien n'est totalement impossible si le DG veut s'en donner les moyens.

Projet d'Etablissement

Réunion de travail

13 janvier 2016

Ordre du jour

-  Points RH
-  Evolution des métiers de terrain
-  Schéma d'emploi 2016

L'ouverture de la négociation du projet d'Etablissement a débuté le 08 janvier 2016, par la mise au point d'un protocole de négociation et une définition du périmètre des thèmes de la négociation.

Au cours de la réunion du 08 janvier, le SNPA s'est offusqué de l'absence des points RH dans la négociation du projet d'Ets. Le DRH s'est senti obligé d'inviter les organisations syndicales à faire des propositions. Le SNPA a pris l'engagement de lister les thèmes RH qu'il souhaite aborder dans le cadre de cette négociation.

A l'ouverture de la réunion de ce jour, le SNPA a remis à tous les membres présents (administration et partenaires sociaux) un document listant les points RH qui doivent être abordés dans le cadre des négociations.

Points que le SNPA souhaite mettre en débat dans le cadre de la négociation du projet d'Etablissement

Définir les enveloppes financières

- ✚ CAA (cessation anticipée d'activité)
- ✚ Négociation d'une ou deux conventions collectives pour les salariés (OF et TAM)
- ✚ NAO (négociation annuelle obligatoire)
- ✚ RIFSEEP (indemnité de fonction, de sujétion, d'expertise et d'engagement professionnel)

Organisation de l'ONF

- ✚ par rapport aux nouvelles régions administratives : statu quo ou évolution ?
- ✚ Suite à l'annonce d'un nouveau SPSI à l'horizon 2020, quel schéma d'implantation des sites administratifs ? Quelle politique ? Conséquences sur les résidences administratives, donc sur les Gestionnaires administratifs.

Politique de recrutement

- ✚ Effectifs par métiers et par corps
- ✚ Quels statuts ?
- ✚ Voies de recrutement (promotion interne, concours externe, détachement, PNA)

Parcours professionnels des Gestionnaires administratifs

- ✚ Evolution des métiers, conséquences de la mutualisation de certaines activités, de la dématérialisation, de la diminution des effectifs etc...

Plan de C en B

- ✚ Date de mise en œuvre

- ✚✚ Effectifs annuels
- ✚✚ Politique et règles d'affectation (lors de la carence d'affectation d'un fonctionnaire, suite à une mise en appel à candidatures d'un poste, ne pas procéder à un recrutement de CDI pendant la durée du plan, afin de permettre aux lauréats de l'examen professionnel qui ne sont pas sur un poste de B, de pouvoir être affectés sur un poste de SA sans mobilité géographique).
- ✚✚ Plan de formation à définir pour l'examen professionnel, mais aussi pour le concours interne.

Concours d'Attachés

- ✚✚ Ouverture du concours d'Attachés : fixer le nombre de concours pendant la durée du COP (le SNPA demande un concours annuel) et le nombre de places. L'arrêté définissant les épreuves du concours doit être pris dans les meilleurs délais (passage en CTC)
- ✚✚ Mettre en place une solide formation professionnelle permettant aux SA de l'ONF, d'être les lauréats.

RIFSEEP

- ✚✚ L'enveloppe actuelle du RIFSEEP est très insuffisante (494 K€) pour 1200 personnes. Certains SA stagnent depuis 2003, tous comme les Attachés qui n'ont pas eu de revalorisation depuis cette date.
- ✚✚ Primes du poste et non primes du grade lorsque l'on prend un poste de la catégorie supérieure

Mobilité

- ✚✚ Quelle politique de mobilité. Est-elle la même selon les statuts (fonctionnaires recrutement national, Salariés recrutement local)

Formation professionnelle

- ✚✚ Orientations pour la formation professionnelle sur 5 ans à définir
- ✚✚ Quelle politique de mise en œuvre de la formation et avec quels outils ?

Communauté de travail




- ✚✚ Nécessité d'avoir une gestion équitable tant en matière de rémunération, de droits que de parcours professionnels
- ✚✚ Grilles de rémunérations à caler sur les grilles FP
- ✚✚ Règles de promotion de corps/catégorie et quels quotas annuels pour les 3 statuts

NBI

- ✚✚ Bilan par corps des attributions actuelles et affichage du solde des points non distribués. Mise en œuvre d'un plan d'attribution devant atteindre les 100%

SIRH





- ✚✚ Progiciel du marché pour la partie gestion des personnels de droit public

-  Dématérialisation des dossiers des personnels
-  Cahier des charges à définir pour un appel d'offres en 2016
-  Mise en œuvre d'un SIRH complet au 1^{er} janvier 2018

Le document ci-dessus a servi de trame à la discussion des points RH à aborder.

Enveloppes financières

Le SNPA a obtenu après insistance, les chiffres suivants :

-  Pour la convention collective unique concernant les OF et les TAM, il est prévu une entrée en négociation de 1,5 % de la masse salariale ce qui représente environ **1,7 M€**
-  Pour la CPA il est prévu un avenant à l'accord actuel et ceci jusqu'en 2020. L'estimation est de **15 à 20 M€**
-  La mise en œuvre du second accord sur la CAA aurait un coût estimé entre **10 et 20 M€**. Le premier accord s'était élevé à 65 M€
-  **L'enveloppe concernant le RIFSEEP est de 0,5 M€** pour 1200 personnes concernées.

RIFSEEP

Le SNPA a parlé d'indécence et exiger que l'enveloppe du RIFSEEP soit très nettement augmentée et pour lui, **elle doit être multipliée au moins par 3**. Le DRH n'a pas pris d'engagement, mais il sent bien que cette situation est injuste. Le SNPA n'acceptera pas une telle disparité au détriment des gestionnaires administratifs en matière de RIFSEEP. La bataille va se poursuivre.

Concours d'Attaché

Le SNPA a également obtenu une réunion spécifique pour la mise en place d'un concours d'Attaché

Organisation administrative de l'ONF

En réponse au SNPA qui s'interroge sur les intentions du DG quant à l'organisation de l'ONF par rapport aux nouvelles régions administratives, le DRH n'apporte pas de réponse mais souhaite que la question soit directement posée au Directeur Général.

L'ensemble des points présentés par le SNPA fera l'objet de négociations dans les semaines à venir. Le SNPA entend faire évoluer tous ces dossiers et il y travaille avec acharnement. Le télétravail a également fait partie de la discussion.

Le calendrier fixant les prochaines réunions est le suivant :











-  14 janvier réunion de travail : activités études et travaux
-  15 janvier réunion de travail : fiches métiers conducteurs de travaux, RUP et RUT
-  26 janvier réunion de travail : évolution des aménagements
-  **27 janvier négociation projet d'Ets**
-  09 février réunion de travail : classement des postes B et C administratifs
-  12 février réunion de travail : points RH (notamment tous les points proposés par le SNPA)
-  **17 février négociation projet d'Ets**
-  **16 mars négociation projet d'Ets**
-  **17 mars négociation projet d'Ets**
-  Des réunions de travail thématiques restent à programmer

Schéma d'emploi pour 2016

Le schéma d'emploi pour 2016 a fait l'objet d'une présentation et d'un débat avant qu'il soit présenté au CTC du 11 février prochain.

Le SNPA exige de connaître le schéma d'emploi pour les 5 prochaines années et non pas une présentation annuelle qui lui fait craindre le pire dans les prochaines années. Le SNPA exige que le DG abatte toutes ses cartes maintenant. Le DRH prend note de cette demande.

Le SNPA fait observer que l'engagement du DG au titre de 2015, de limiter le nombre de recrutement en CDI en lieu et place de fonctionnaires n'a pas été respecté.

Par ailleurs, le SNPA dénonce la suppression de 31 postes de gestionnaires administratifs au titre de 2016, ainsi que la diminution de 9 emplois de titulaires dans le corps des Attachés qui seraient remplacés par des CDI. Le SNPA demande expressément au DRH de revenir sur ce projet, faisant notamment valoir que les parcours professionnels des gestionnaires administratifs vont être réduits à néant avec une telle politique. Le DRH a pris note de la remarque du SNPA.

Le SNPA est force de propositions, mais aussi de combat des projets négatifs de l'administration.

Le SNPA participe activement aux négociations du projet d'Etablissement, car c'est le seul endroit où il est possible de faire évoluer les dossiers.

Par sa présence dans les négociations, le SNPA teste l'engagement du DG qui dit vouloir conduire de réelles négociations.

Le SNPA est là pour vous défendre !