

ÉDITO

LE DIALOGUE EST NÉCESSAIRE

L'ONF est actuellement, à la fois dans une situation de blocage mais aussi d'évolution, sans que les choses soient clairement dites. La démission des instances statutaires de la part de la majorité des organisations syndicales du secteur public, n'a pas infléchi la politique menée au sein de l'ONF, au contraire, cela laisse le champ libre à la direction pour mener à bien ses projets ou ceux de l'Etat, sans concertation préalable, ni annonce claire de la ligne stratégique.

L'absence de réunion des instances statutaires territoriales, prive les organisations syndicales donc les personnels, des documents et informations entrant dans le champ de compétences des CTT, CTR et CTC et rend impossible tout débat contradictoire. La direction générale et les différentes structures y trouvent satisfaction, car elles font au minimum l'économie des débats et peuvent sans contradiction préalable, faire paraître les notes de services, instructions et autres documents.

La démission des représentants des CAP des corps techniques a vraisemblablement servi de prétexte pour ne pas lancer d'appel à candidatures pour les CAP de juin. L'absence de CAP traitant des mobilités en juin prochain a une conséquence directe sur les conditions de travail, car cela

va conduire à des intérimis longs, voire à des recrutements de salariés sans que les postes aient été offerts en interne.

Le SNPA FO comme vous le savez a décidé de continuer à faire entendre sa voix en ne démissionnant pas et c'est ainsi qu'au CA de mars, disposant des documents, il a pu s'offusquer des arguments développés dans le compte financier, imputant aux fonctionnaires de façon erronée pour ne pas dire plus... la dérive de la masse salariale 2017.

Aujourd'hui chacun vit dans l'inquiétude du lendemain, car ne sachant pas quelles vont être les évolutions concernant l'ONF. Aucun schéma d'emploi n'a été fourni au CTC, faute de réunion. Un arbitrage interministériel est annoncé depuis plusieurs semaines et cela reste le flou quant au contenu d'une partie des décisions qui vont être prises.

Le SNPA n'a pas cessé d'intervenir ces derniers mois pour qu'un certain nombre de dossiers puisse aboutir. Les résultats seront-ils à la hauteur de l'investissement des démarches entreprises ?



COTISATIONS 2018

Fonctionnaires (grades)	Salariés (groupes)	Montant
AA1 (C1)	B	61
AAP2 (C2)	C	72
AAP1 (C3)	D	77
SACN	E niveau 1	91
SACS	E niveau 2	102
SACE	E niveau 3 & 4	113
Attaché	F	128
Attaché Pal	F'	139
Cadres > A2	G	160
Isolé avec enfant à charge		
Catégorie C	B - C - D	44
Catégorie B	E tous niveaux	66
Catégorie A	F - F' - G	84
Retraité toute catégorie et groupe		46
Quelle que soit la durée hebdomadaire		

EDITO SUITE

Il ressort de tout ce contexte qu'il est impératif de retrouver un vrai dialogue social qui permette d'échanger, de tenir compte - au moins partiellement - des arguments développés par les partenaires sociaux. Le président du conseil d'administration a d'ailleurs rappelé le 22 mars dernier la nécessité de renouer un vrai dialogue au sein de l'ONF.

Le SNPA demande une vraie considération des instances et des partenaires sociaux.

Marc Coulon

ADHESION AU SNPA FO

Toutes les cotisations sont à verser au nom du SNPA - ONF, par chèque adressé soit au Trésorier

Corinne Vaudois

8 rue Jules Guesde 87000 LIMOGES

soit au Délégué territorial

Un reçu fiscal ouvrant droit à réduction d'impôt d'un montant égal à 66% de la cotisation vous est délivré.

ABONNEMENT

1 an : 40 € le numéro 12 €

INFORESTIÈRE

2 avenue de Saint-Mandé
75570 Paris cedex 12

Directeur de la Publication : Gilles Mailley
15 ter rue du docteur Grenier 25300 Pontarlier

Il est possible d'adhérer au SNPA sur notre site internet www.snpaonf.com rubrique qui sommes-nous / adhésion ou à l'aide du bulletin ci-dessous

SNPA-ONF-FO 2 avenue de Saint-Mandé 75570 PARIS CEDEX 12

BULLETIN D'ADHESION

NOM :

Prénom :

Grade :

Résidence administrative :

Mél :

Adresse pour l'envoi :

A,

le,

Signature :

1ER MARS 2018

Ni potiches, ni consentant(e)s les représentants du SNPA FO ont été les seuls à siéger à la CAP. Ils assument pleinement le mandat de représentation et de défense de vos intérêts que vous leur avez confié lors des dernières CAP. Cette CAP a permis de faire ressortir le malaise prégnant que connaissent les gestionnaires administratifs et d'apporter un réel soutien sur plusieurs dossiers.

La mise en expertise de certains dossiers ne doit pas devenir une règle, pour évacuer une prise de décision immédiate.

DÉCLARATION

Le SNPA assume pleinement le mandat de représentation et de défense des intérêts de tous les personnels qu'il a reçu lors des dernières élections.

C'est donc dans ce cadre qu'il siège et qu'il entend défendre les personnels, mais aussi dénoncer les dérives de plus en plus fréquentes en matière de gestion des personnels.

C'est justement parce que les règles de gestion sont de plus en plus bafouées : non mise en appel de postes, réintégration sur des postes non publiés, règles d'affectation transgressées etc... que le SNPA est présent pour dénoncer cette politique source de véritable malaise parmi les personnels et de défiance pour les représentants que nous sommes.

L'administration prend des décisions qui vont à l'encontre du fonctionnement des services et de l'établissement. Les personnels sont aujourd'hui en souffrance. Il est inutile d'afficher des dispositifs de soutien qui n'apportent pas de solution satisfaisante. Les réflexions sur la QVT (qualité de vie au travail) semblent bien éloignées de la réalité. Encore et toujours l'établissement fonctionne grâce à la bonne volonté et une forte implication des personnels, mais cette situation ne peut pas perdurer car elle entraîne des dysfonctionnements internes et externes.

La politique que vous conduisez actuellement est la négation des parcours professionnels pour les fonctionnaires. Nous sommes ici pour rappeler une énième fois que la conduite d'un établissement ne peut pas et ne doit pas se faire en dressant les différentes catégories de personnels les uns contre les autres. Nous entendons de ci-delà que les fonctionnaires sont la cause de la dérive de la masse salariale. Ceci est une allégation et nous ne pouvons laisser dire de pareilles choses. Reconnaissez plutôt que vous n'avez pas su appréhender la nouvelle politique de l'emploi que vous menez et que l'erreur vient de là. De grâce ne faites pas porter à ceux qui n'y sont pour rien vos mauvaises anticipations.

Ces constats sont vraisemblablement les mêmes que font les organisations syndicales qui viennent de démissionner de toutes les instances, y compris des CAP.

Face à un tel blocage du dialogue social, quand allez-vous, vous remettre en cause et conduire une politique de respect des règles, de partage des évolutions et d'écoute des partenaires sociaux ?

La balle est dans votre camp !

Respecter ses engagements est la première des choses que vous devez faire et voici un exemple patent d'un comportement inadmissible qui concerne le concours de SA pour 2018.

Concours de SA 2018

Le 14 décembre dernier, le DRH donne son accord pour l'ouverture d'un concours de SA externe pour 4 postes et d'un concours interne pour 6 postes au titre de 2018. Depuis le SNPA apprend qu'il veut revenir sur son engagement.

Le SNPA saisi alors le DG pour exécution de l'engagement pris et le respect du projet d'Etablissement qui stipule en son point 5.19 « l'identification des postes à offrir aux concours annuels de secrétaire administratif (SA) interviendra suffisamment tôt afin que les candidats puissent en avoir connaissance lors de leur inscription aux concours »

Le 13 février une réunion se tient dans le bureau du DG en présence du DRH, du Contrôleur Général et du Secrétaire Général du SNPA. A l'issue de cette réunion il est acté :

- que le choix se fera uniquement par liste d'aptitude à hauteur d'une vingtaine de postes en fonction des textes en vigueur

- qu'un recrutement de 10 postes sera organisé

Depuis le DRH, fait savoir qu'il revient sur cet accord, mais en date du 26 février le SNPA saisi de nouveau le DG pour exécution de l'accord conclu le 13 février dernier, rappelant que sans le respect des valeurs fondamentales il ne peut plus y avoir de dialogue possible.

Depuis le SNPA a saisi les tutelles pour la mise en œuvre du plan de requalification prévu dans le COP à savoir 36 promotions par an.

D'autres messages sources de malaise et de mécontentement sont envoyés aux personnels administratifs :

Liste d'aptitude pour l'accès au corps

Nous nous étonnons qu'à ce jour la note de service annonçant la liste d'aptitude 2018, ainsi que le nombre de promotions possibles ne soit toujours pas parue.

Ratios SACS et SACE

Par-delà le fait qu'il est anormal que les ratios 2018 ne soient toujours pas connus, nous tenons à souligner le danger que constitue la diminution des effectifs de fonctionnaires pour garantir des déroulements de carrière pour les personnels du corps. Aujourd'hui nous sommes autorisés à dire que le corps des SA de l'ONF est en voie d'extinction.

Mesurez le message négatif que vous envoyez à la communauté des SA surtout lorsque l'on constate que 41 postes restent vacants à ce jour, sans compter les postes supprimés !

Référentiel métiers et fiche de postes

Le nouveau référentiel métiers est entré en vigueur, mais il semblerait que dans certains cas suite au basculement, cela ait affecté le métier exercé. Le SNPA invite chaque personnel à vérifier sa situation par rapport à sa fiche de poste et au métier réellement exercé.

Le SNPA rappelle qu'à chaque entretien professionnel, il doit y avoir mise à jour de la fiche de poste lorsque cela est nécessaire.

Classement des postes

La fusion des 2 notes de services sur le classement des postes va faire l'objet d'un passage en CODIR. C'est dans cette nouvelle note que sera effectuée la fusion des classements B3 et B4.

Suites de la déclaration

RATIOS SACS ET SACE

Toujours rien de publié au journal officiel. Les tableaux d'avancement seront donc étudiés à la CAP de novembre. Une telle situation, dépendante de la DGAFP est inadmissible.

Parcours professionnels

La position des services est un frein aux parcours professionnels, car de plus en plus ils exigent d'être immédiatement opérationnels pour ne pas avoir à envisager une formation. Une telle politique n'est pas acceptable. L'administration préfère laisser les équipes en difficulté, ce qui alimente le malaise social.

Au cours de cette CAP nous avons eu l'impression que la prise de décision doit remonter pratiquement au plus haut niveau, ce qui n'est pas sans poser de problème.

Fonctionnement des instances dans les territoires

Le SNPA sollicite de nouveau une réponse quant à la tenue des instances au niveau des territoires, alors qu'elles se réunissent au niveau national.

Les membres de la CAP

Cécile FLAMAND, Mireille CEAS, Jean Paul CUETTE, Monique THAROTTE, Pascale LICOUR,

CAP ATTACHÉS

21 MARS 2018

Cette CAP prévue initialement le 06 mars, a dû être reportée à ce jour, en raison des conséquences d'un jugement faisant suite à une requête d'un SA aspirant à être inscrit sur une liste d'aptitude à l'emploi d'Attaché.

Toutes les listes d'aptitude de 2008 à 2017 ont été réexaminées et les collègues y figurant, réinscrits en vue d'une prise de décisions individuelles devant intervenir dans les prochains jours. Une fois de plus le SNPA a déploré vivement que l'ONF se soit affranchi du recours à un avocat spécialisé. Pourtant le SNPA l'avait réclamé. Encore une fois nous devons nous inquiéter de la politique RH telle qu'elle est menée !

DÉCLARATION

Aujourd'hui nous constatons que la politique menée par l'ONF est construite de telle manière que tout est fait pour décourager et faire fuir les collègues fonctionnaires.

Dans le compte financier 2017 qui sera présenté demain en conseil d'administration, les fonctionnaires sont accusés d'avoir fait dériver la masse salariale alors que c'est totalement faux. Leur nombre ayant même diminué de 112 en 2017 avec une accélération de 39 départs par rapport à la prévision qui fait suite à une baisse continue depuis de nombreuses années. Or, dans le même temps il est procédé au recrutement de 97 salariés pour les remplacer.

La politique que vous menez est aux antipodes des parcours professionnels et des principes d'équité (public/privé) que vous devez offrir aux agents de la fonction publique et nous le démontrons :

- Combien de poste vacants sont pourvus sans avoir été offerts à la mobilité interne, ce qui est inacceptable.

- Pourquoi le poste de chef de service RH de BFC n'a pas été offert aux Attachés, pour ne citer que celui-ci?

- Comment peut-on attribuer un poste sous réserve d'arbitrage inter-secteur dans une instance qui s'est tenue début mars, alors que dans le dossier de la CAP il est indiqué pour cette personne

non offert à la catégorie de l'agent. De plus nous devons étudier pour ce poste la candidature d'un Attaché et nous tenons d'ores et déjà à vous dire qu'il est inconcevable que ce poste ne lui soit pas attribué in fine.

- Pourquoi refuse-t-on à des fonctionnaires de catégorie B situé dans le 1er grade de postuler sur des poste A1, alors que l'on permet à des non fonctionnaires du même grade de postuler sur des postes A1 bis ? Il faut nous expliquer !!!

Ces exemples, mais malheureusement il y en a beaucoup d'autres, démontrent qu'il n'y a plus de règles RH et que l'administration les transgresse au gré de ses envies. C'est insupportable !!!

Quels parcours professionnels pour les Attachés qui veulent progresser et dérouler une carrière sur des postes à responsabilité ? Faut-il rappeler que bien souvent les postes occupés par des Attachés sont moins bien classés que ceux relevant ou occupés par la filière technique !!!

Le SNPA rappelle que le respect des valeurs est la base d'un bon fonctionnement, et cela commence par une conduite irréprochable dans l'application des règles.

Nous demandons, la construction d'une politique de GRH qui permette aux Attachés de pouvoir dérouler une carrière sur l'ensemble des postes et bien évidemment sur les postes de direc-

tion. Faut-il rappeler que tout récemment une de nos collègues était directrice territoriale !

Le départ en retraite d'ici à 5 ans du tiers des effectifs du corps des Attachés est un problème crucial qu'il faut dès maintenant prendre à bras le corps. Aux effets de la pyramide des âges s'ajoutent les conséquences de la politique ONF qui conduit nos jeunes collègues à partir vers d'autres horizons.

Les 3 concours d'attaché obtenus par le SNPA ne sont pas suffisants pour maintenir un effectif de gestionnaires répondant aux besoins de gestion de l'Etablissement public tout en offrant une évolution statutaire aux collègues actuellement en fonction. Il faut donc procéder à des accueils en détachement et par le biais des IRA.

Lors de la dernière le CAP le SNPA a demandé qu'aujourd'hui nous puissions discuter de l'avenir du corps et la demande d'inscription à l'ordre jour a été rappelée par mél du 7 février dernier. Nous constatons que ce n'est pas un point à part entière, mais simplement une discussion dans le cadre des questions diverses, ce que nous ne pouvons pas accepter.

Nous demandons la création d'un groupe de travail sur ce sujet avec le souhait d'une réunion dans les meilleurs délais.

LISTES APTITUDES 2008 - 2017

C'est la seconde fois, par un recours de la même personne que les listes d'aptitude sont annulées, ceci met en exergue les défaillances de l'ONF.

En son temps, le SNPA avait demandé le retrait du critère d'âge, car pouvant être discriminant. C'est sur cette erreur de droit que le TA de Paris dans sa décision du 07 février dernier, a logiquement annulé les listes d'aptitude.

Pour le SNPA, il est inadmissible que l'ONF n'ait pas eu recours un

avocat spécialisé en droit administratif, ce qui aurait notamment permis d'analyser les failles et éviter une seconde annulation source d'un stress certain pour beaucoup de collègues.

28 collègues concernés soit 20% des effectifs du corps, quelle considération de l'ONF pour ses cadres !!!!

Le SNPA exige pour tout recours à venir, car il y en aura certainement, que l'ONF confie la défense des intérêts des personnels à un cabinet d'avocat.

QUESTIONS DIVERSES

NOMINATION EMPLOIS DE CHEF DE MISSION

Malgré l'instance du SNPA et compte tenu de la non atteinte du plafond d'emploi (5 possibilités restantes) la DRH refuse de nommer une collègue qui est sur poste A3 au motif incompréhensible. La DRH instaure une nouvelle règle pour les ACS qui ne seraient pas éligibles à l'emploi de chef de mission.

Les membres de la CAP. Jean Philippe COTTET, Thierry DESBOEUFs,

ÉVOLUTION DU CORPS DES ATTACHÉS

Vos représentants SNPA ont déploré le refus de la DRH d'engager une réflexion et un dialogue autour du parcours professionnel des Attachés. L'administration affichant une volonté d'instaurer une approche globale et non par corps. Pour la première fois la DRH nationale a évoqué la diminution programmée de l'effectif du corps sans se préoccuper des conséquences individuelles.

Retrouvez-nous
sur le site internet du SNPAFO
www.snpaonf.com



The screenshot shows the website snpaonf.com for "Gestionnaires Administratifs". The navigation menu includes "Actualité", "Instances représentatives", "RH Métiers", "Territoires", and "Nous rejoindre". The main content area displays an "Actualité >> Agenda" section with a calendar view for September and October. Key dates include: 27 sept 2016 (Groupes de travail statut des contractuels de droit public), 28 et 29 septembre (COHCT), 30 septembre (groupe travail forêt juridique qualité), and 4 - 7 octobre (CIC).

Les représentants du SNPA FO ont été les seuls à siéger à la CAP. Ils assument pleinement le mandat de représentation et de défense de vos intérêts que vous leur avez confié lors des dernières élections.

Cette CAP a permis de faire ressortir le malaise prégnant que connaissent les gestionnaires administratifs et d'apporter un réel soutien sur plusieurs dossiers.

Liste Aptitude SA

De nouveau le SNPA a demandé la publication de la Nds invitant les collègues à candidater pour l'accès à l'emploi de SA. La DRH répond que ce sera fait prochainement.

Tableau d'avancement AAP1

Le tableau d'avancement au grade d'AAP1 au titre de l'année 2019 sera étudié à la CAP du 15 novembre.

Demande de mobilité sur poste de SA

Le SNPA attire l'attention des collègues adjoints qui postulent sur un poste classé B. En matière de motivation, il ne faut pas mettre en priorité l'intérêt pour le classement du poste, car cela va être un argument mis en avant par l'administration pour ne pas accepter la mobilité.

Il faut axer la demande sur un souhait de développement des compétences et d'exercice d'un niveau supérieur en termes de responsabilités.

Les membres de la CAP : Céline JULIENNE, Yveline BERNARD, Jean Paul Mangin

COMMISSION DE RECLASSEMENT

Dans un contexte où le dialogue social est très difficile, il faut souligner que la réunion s'est tenue dans un climat d'écoute et de respect.

Par-delà des divergences sur un certain nombre de dossiers le SNPA-FO et la CGC ont pu développer leurs arguments, ce qui a permis de faire évoluer plusieurs situations et aboutir à 18 avis favorables avec la mise en expertise de 15 dossiers.

La réunion concerne tous les métiers quel que soit le statut du titulaire du poste (fonctionnaire, contractuel, salarié).

Si les territoires sont habilités à mettre à jour le titre de la fiche de poste ainsi que les activités métiers, c'est à la DG de modifier le métier lorsque cela est nécessaire. Nous constatons un certain décalage entre le métier principal et les activités exercées pour certains collègues.

Cela pose aussi la question de la transparence en matière d'évolution des postes, c'est pourquoi le SNPA souhaite qu'une note de service pérenne précise les conditions de mise en appel des postes, notamment lorsque ceux-ci subissent une modification supérieure à 50%.

Le SNPA est de nouveau intervenu pour que les collègues SA sur un poste classé C puissent bénéficier d'une politique de reclassement de leur poste en B, par un niveau de responsabilité accru, ou par mobilité souhaitée et facilitée. La priorité pour obtenir un poste mieux classé doit être don-

née aux collègues en poste à l'ONF, (quel que soit le statut) avant tout recrutement extérieur. Cela s'appelle mettre en place des parcours professionnels.

54 demandes effectuées qui n'étaient pas initialement soumises à l'avis de la commission, - car les dossiers avaient été examinés lors de la commission du 21 novembre 2016 - ont toutefois été analysées. L'administration a maintenu la position qu'elle avait prise lors de la commission de 2016.

10 demandes ont été transmises pour simple information, car sans objet, soit suite à une mobilité ou poste supprimé etc... un poste a toutefois été reclassé.

105 demandes de reclassement sont présentées à la commission. 17 ont obtenu un avis favorable et 15 dossiers sont mis en expertise. Pour les dossiers expertisés, la commission sera informée des résultats.

La date d'effet pour les postes reclassés est fixée au 1er janvier 2018

Le SNPA a rappelé en fin de réunion son attachement aux parcours professionnels et la nécessité d'accorder en matière de mobilité la priorité aux personnels en poste à l'ONF avant tout recours à des recrutements externes.

Même si le SNPA espérait plus, il juge positif sa présence à cette réunion pour défendre les intérêts des personnels. Si le SNPA n'a pas démissionné des instances, c'est justement pour être à même de défendre les personnels en toutes circonstances.

Ce premier conseil de l'année fut principalement consacré à l'exécution du budget 2017. Point complété par trois autres sujets : le bilan 2017 des ventes de bois, les interventions de l'ONF en matière de prévention des risques naturels et enfin, l'avancement du projet de construction du nouveau siège à Maisons-Alfort. Ce premier conseil de l'année fut principalement consacré à l'exécution du budget 2017. Point complété par trois autres sujets : le bilan 2017 des ventes de bois, les interventions de l'ONF en matière de prévention des risques naturels et enfin, l'avancement du projet de construction du nouveau siège à Maisons-Alfort.

EXÉCUTION DU BUDGET 2017

Face à des résultats financiers qualifiés de « mauvais » (Le résultat net comptable ressort à -8,2 millions d'euros), le Président du CA se dit malgré tout confiant dans l'avenir de l'établissement et de ses personnels.

Le Directeur Général explique ce résultat par la stagnation des ventes de bois depuis 2015 et ceci malgré un contexte économique beaucoup plus favorable.

Pour lui, l'Etablissement vit au-dessus de ses moyens :

- Un niveau d'investissement trop important : « Deux tiers des investissements sont subventionnés par l'endettement ».

Avertissement du DG sur la nécessité de revoir considérablement le niveau d'investissement en 2018. Le parc de véhicules étant dans le collimateur !

- Un chiffre d'affaires bois qui stagne depuis 3 ans malgré la reprise économique,
- Un endettement qui reprend,
- Des charges qui se tiennent.

Le DG rappelant qu'il y veille !

Du côté des mesures, le DG nous annonce :

- Une gestion interne sobre et économe : « Il va falloir s'habituer à la frugalité »,
- Des opérations de martelage à concentrer sur les seuls bois de valeur,
- Un effort de productivité (Réforme des ATX et progression du CA de l'ANET),
- Une réduction du parc automobile et la poursuite des ventes de biens immobiliers.

BILAN 2017 DES VENTES DE BOIS

Des recettes bois qui ne décollent pas malgré un contexte économique plus favorable et la construction qui repart. Pour le DG, avec des cours du bois historiquement bas, le concept « le bois paye la forêt » ne fonctionne plus. Constat d'un chiffre d'affaires bois qui stagne depuis 3 ans et un prix unitaire moyen également stable.

Recettes bois	2015	2016	2017
Forêts collectivités	250,01M€	250,99M€	252,34M€
Forêts domaniales	258,71 M€	253,80 M€	252,22 M€

A noter que le représentant de la filière bois déplore le manque de moyens consacrés aux travaux de plantation depuis 25 ans par l'établissement.

Le DG espère que le « frémissement » actuel va se traduire en 2018 par une augmentation de 3% des recettes.

AVANCEMENT DU PROJET DE SIÈGE À MAISONS-ALFORT

Reste à régler la question cruciale de l'emprise foncière du projet. Cette question est en cours d'examen entre l'ONF, le ministère de l'agriculture, la commune et la Direction de l'immobilier de l'Etat. Le DG confirme malgré tout l'objectif de réalisation de décembre 2020.

Le prochain conseil d'administration est prévu pour le 28 juin 2018



EN Bref

ENTENDU EN CA

Une masse salariale qui dérive,

A notre étonnement pas plus de commentaires que ça du DG sur ce point, ni du Président du CA et de nos tutelles. Nous avons fait part de notre souhait de pouvoir disposer de la répartition de l'évolution de la masse salariale entre fonctionnaires et salariés non OF.

Tentation étant grande de faire porter le chapeau aux fonctionnaires d'une dérive de la masse salariale.

On ne nous fera pas croire que la hausse du point d'indice (+2,3 M€) et les mesures catégorielles (+1,8 M€) ne sont pas compensées par la réduction du nombre de fonctionnaires représentant 112 ETPT (dans le même temps, les effectifs augmentent de 97 ETPT pour les salariés hors régime agricole et +25 ETPT pour les ouvriers forestiers),

Non à la stigmatisation des Fonctionnaires ! Ils n'y sont pour rien !

Dans les documents du conseil d'administration, au moins à 3 reprises les fonctionnaires sont la cause de la dérive de la masse salariale et le compte rendu du CA publié sur intraforêt y fait aussi référence.

Sachant qu'en 2017 :

- il y a 112 fonctionnaires de moins ce qui représente à minima sur la base du coût moyen d'un fonctionnaire charges comprises de 70 k€, une diminution de la masse salariale d'environ 8 M€

- Que la revalorisation du point d'indice s'élève à 2,3 M€

- Que la modification de la grille indiciaire serait de 1,8M€ (Attention, il s'agit pour une large partie d'une diminution des primes dans le cadre du transfert primes/points d'indice)

Qui est responsable de la dérive de la masse salariale ?

Envoyez vos réponses à ceux qui ont fait un mauvais calcul notamment d'anticipation.

Les fonctionnaires ne sont pas non plus responsables de la diminution des ETP envisagée pour 2018, alors que le COP mentionnait la stabilité des effectifs !!!

Si l'on veut un office qui fonctionne, il ne faut pas stigmatiser telle ou telle catégorie. Chacun quel que soit son statut œuvre pour l'ONF et tous les personnels ont leur place.

LA GRH DANS TOUTE SA SPLENDEUR

Vous vous souvenez, le SNPA FO a obtenu l'organisation de 3 concours internes d'Attaché. Le 1er a eu lieu en 2017 et le second sera organisé en 2019.

La NS 18 PF 231 lançant la préparation pour le concours 2019 est publiée sur INTRAFORÊT le 5 Mars 2018 avec une date de Clôture pour le 6 Mars 2018.

Le 6 Mars, le SNPA adresse un courrier au DRH, lui disant qu'une telle GRH est inacceptable et demande le report de la clôture des inscriptions d'une semaine.

Si vous avez rencontré une difficulté quant à l'acceptation de votre inscription par le service des concours, prévenez immédiatement le SNPA FO.

