

# ÉDITO

## En rémunération d'un service rendu

Le contrat d'objectifs et de performance pour la période 2016-2020 vient d'être validé par le conseil d'administration du 17 décembre. Pour la deuxième fois consécutive, l'ensemble des organisations syndicales s'est exprimé contre.

Les raisons d'un vote négatif ne sont pas identiques d'une organisation syndicale à l'autre, et même s'il n'y a plus de diminution des effectifs à partir de 2017, la politique de recrutement actuellement envisagée n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes, tant en niveau de besoins en qualifications, que de transferts de compétences, pour ne pas déstabiliser l'Établissement dans son fonctionnement.

Par ailleurs, la maquette financière n'est pas à la hauteur des besoins et ne rassure pas, puisque certaines recettes tant pour ce qui concerne les ventes de bois, que la réalisation des travaux sont très aléatoires.

Le COP actuel a été amputé d'une année suite aux exigences de Bercy en 2014, pour soi-disant stabiliser le modèle économique de l'ONF et faire participer davantage nos partenaires que sont les communes forestières. Des pistes avancées dans le rapport de l'IGF pour que les efforts soient partagés n'ont pas été retenues, ce qui est bien dommage. Le poids politique des communes forestières n'y est pas étranger, mais alors peuvent-elles exiger la même qualité de service et la même présence sur le terrain, sans tomber dans la démagogie ?

Comme aux échecs, quels sont les coups suivants, si l'on constate que l'ONF ne peut pas redresser sa situation financière, pour la simple et bonne raison que la situation économique du Pays, de l'Europe, voire au-delà n'est pas au rendez-vous.

Tout service doit être rémunéré, les communes forestières doivent en avoir conscience et ce n'est pas en comptant sur l'autre autrement dit sur l'État ou l'ONF, que l'on garantira les ressources nécessaires au fonctionnement de l'ONF.



La rémunération basée sur les recettes de bois (frais de garderie) aurait pu évoluer de quelques points, sans mettre à terre les communes puisqu'il s'agit d'un prélèvement (rémunération de services rendus) sur des recettes.

**N**on seulement les communes n'ont pas fait ce petit effort, mais en plus on constate la diminution des travaux confiés à l'ONF, ce qui amoindrit encore les finances de l'Établissement. La gestion durable des forêts ne doit pas être une simple expression à la mode, mais une réalité qui passe par un véritable investissement financier. On ne peut pas dire que l'on veut garder un gestionnaire unique des forêts, en le privant de ressources et de stabilité financière.

Alors que va devenir l'ONF si...

*Je souhaite que l'année 2016 vous apporte chaleur, joie et réconfort et qu'elle vous soit la plus douce possible.*

Marc Coulon



En supplément à ce numéro INFORESTIERE est heureux de vous offrir

## Le calendrier 2016 du SNPA FO

<b>COTISATIONS 2016</b>	
<b>Adjoint administratif</b>	<b>59 €</b>
<b>AAP 2ème classe</b>	<b>70 €</b>
<b>AAP 1ère classe</b>	<b>75 €</b>
<b>SACN</b>	<b>88 €</b>
<b>SACS</b>	<b>99 €</b>
<b>SACE</b>	<b>110 €</b>
<b>Attaché d'administration</b>	<b>123 €</b>
<b>Attaché d'administration principal</b>	<b>134 €</b>
<b>Cadre classé &gt; A2 :</b>	<b>155 €</b>
<b>Isolé(e) avec enfant(s) à charge</b>	
<b>Catégorie "C"</b>	<b>43 €</b>
<b>Catégorie "B"</b>	<b>64 €</b>
<b>Catégorie "A"</b>	<b>81 €</b>
<b>Retraité(e) toutes catégories</b>	<b>45 €</b>

*Quelle que soit la durée de travail hebdomadaire*

**ADHESION AU SNPA FO**

Toutes les cotisations sont à verser au nom du SNPA - ONF, par chèque adressé soit au Trésorier  
**Corinne Vaudois**  
**60 Chemin de Brunet Haut A8**  
**13090 AIX EN PROVENCE**  
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 €

**INFORESTIERE**

Siège social : 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](http://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 :** \_\_\_\_\_

## Adjoints 5 nov. 2015

Les membres de la CAP

Céline Julienne, Claire Le Guerroué, Françoise Chicaudet, Patricia Bigot, Marie Lise Pitré

**P**our les tableaux d'avancement, des listes communes ont été déposées par les représentants des personnels. Le SNPA y était très favorable et cela a permis d'obtenir un taux de convergence plus important avec l'administration.

### DECLARATION

L'étude sur les missions des C et B vient de faire l'objet d'une harmonisation au niveau national.

Pour le SNPA, la transparence doit être de rigueur, ce qui veut dire aussi que chaque supérieur hiérarchique doit dans les prochaines semaines avoir un entretien avec son ou ses collaborateurs, pour lui expliquer la raison du positionnement de son poste. Les fiches de poste doivent refléter exactement les missions exercées, ce qui veut dire que nombre d'entre elles pourront être complétées, voire revues.

Les textes relatifs au plan de requalification ont été soumis au CTC du 25 juin 2015 et à ce jour il n'y a eu aucune publication au journal officiel. Le SNPA vous demande d'accélérer la publication du décret et de l'arrêté concernant la promotion des C en B.

Le SNPA demande que soit mise en place, dès maintenant, une formation professionnelle digne de ce nom en complément d'une formation au concours interne de SA qui doit perdurer.

Pour l'organisation du prochain concours interne de SA, le SNPA demande le retour à une organisation faite par l'ONF avec des centres d'épreuves répartis sur le territoire. ... La mutualisation du dernier concours de SA a eu pour conséquences, l'absence de lauréats de l'ONF. Cette situation doit être prise en compte.

En matière d'organisation des services de soutien, le SNPA demande une clarification, afin de disposer d'une même organisation quel que soit le territoire et d'une clarification des fonctions occupées, plaçant les gestionnaires administratifs sur des métiers clairement identifiés.

Le SNPA tient à rappeler son exigence de remplacement des fonctionnaires par des fonctionnaires.

### RÉPONSES À LA DÉCLARATION

Les textes devant permettre la promotion des C en B sont en « standby » et il semblerait que l'ONF attende que le MAAF avance sur ce dossier pour ses propres agents. Le SNPA exige que l'on traite le dossier de l'ONF à part et dès maintenant.

Quant à l'ouverture des postes d'une catégorie aux collègues de la catégorie inférieure la Cheffe de département DPG dit ne pas vouloir acter une priorité aux candidatures correspondant au niveau du corps. Le SNPA est en totale opposition avec cette annonce et exige dès maintenant que les membres du corps soient prioritaires.

La DRH est favorable à une marge de manœuvre en matière d'organisation des services de soutien dans les territoires, point de vue que le SNPA ne partage pas.

La prochaine CAP se tiendra le 09 mars 2016.

## Etude C et B

*Lors de la réunion du 17 novembre 2015, le SNPA s'est étonné du classement affiché pour de nombreux postes, en soulignant des incohérences et des erreurs.*

L'administration a répondu que les éléments fournis ne sont pas finalisés car il s'agit d'une réunion de travail et qu'il convient « de revisiter » avec les DT et DR et le Siège, l'ensemble du classement pour corriger les anomalies qui apparaissent.

Cette réunion au niveau national n'avait pas pour but de discuter des situations individuelles, mais de l'analyse globale et de son lien avec le nouveau régime indemnitaire.

Le travail sur le classement des postes n'étant pas finalisé aux dires de la DRH, le SNPA vous invite à signaler dès maintenant

à l'administration, toutes les anomalies afin qu'elles puissent être étudiées et espérons-le, prises en compte.

### Vous devez dès maintenant :

Demander communication de votre fiche de poste à votre N+1 et la mettre à jour avec lui

Analyser la cohérence avec le classement des métiers, sachant qu'il peut y avoir une différence de classement entre deux personnes exerçant le même métier, si l'une embarque des activités supplémentaires.

Demander, lorsque cela est nécessaire, à votre N+1 d'intervenir auprès du chef de service RH de votre territoire pour que votre classement soit en cohérence avec votre fiche de poste, donc avec les missions et responsabilités que vous exercez.

C'est sans plus attendre que vous devez engager ces démarches au niveau territorial, car c'est à ce niveau que la décision est prise avant une harmonisation au niveau des services RH de la Direction Générale.

La DRH s'est engagée à revoir sa copie, souhaitons que cela soit fait et reflète la situation de chacune et chacun.

**P**our les ratios 2016, l'ONF n'a pas obtenu de réponse à la demande de dérogation en date du 05 novembre 2015. Le SNPA espère que les tableaux d'avancement pourront être élaborés à la CAP de mars 2016. Le SNPA souhaite que l'on revienne à des ratios triennaux afin de pouvoir établir les tableaux d'avancement à l'heure et dans le respect des textes. Le SNPA a obtenu l'ouverture des postes A1 au SACE en maintenant une priorité d'affectation aux Attachés.

## AVANCEMENT DANS LES GRADES

Les ratios pour les avancements de grade ne sont toujours pas connus. Le fait de dépendre du MAAF est une contrainte supplémentaire et aujourd'hui chacun peut se rendre compte que le SNPA avait raison de ne pas vouloir la fusion du corps des SA de l'ONF avec celui du MAAF.

Comme c'est le MAAF qui fixe les propositions de ratios pour ses SA, cela oblige l'ONF à faire une demande de dérogation. La dérogation au titre de 2015 n'a pas été acceptée. Une nouvelle demande de dérogation pour les années 2016 et 2017 a été présentée par l'ONF en date du 05 novembre 2015.

Le SNPA déplore qu'il n'y ait pas eu de réunion commune entre l'ONF, le MAAF et les organisations syndicales de l'ONF pour débattre de la nécessité d'avoir un taux dérogatoire.

Le SNPA espère que l'on pourra quand même établir les tableaux d'avancement à la CAP de mars 2016.

## QUESTIONS DIVERSES

### CONCOURS D'ATTACHÉ

Le SNPA demande que l'ONF adresse rapidement une note de service pour une inscription à la préparation au concours interne d'Attaché. Le SNPA souhaite que l'ONF ait recours à l'IPAG pour cette formation, avec des regroupements physiques. Un concours interne interviendra en 2017.

### CONCOURS DE SA

Le SNPA a mis une nouvelle fois en avant la problématique de la mutualisation des concours. Le SNPA demande un nombre de postes plus important pour les concours de SA de 2016.

### OUVERTURE DES POSTES A1

Suite à la demande du SNPA d'ouvrir les postes A1 au SACE, la DRH va prochainement faire un flash info pour le confirmer. Le succès de la démarche du SNPA sera ainsi officiellement reconnu.

### EXAMEN SACS ET SACE

Le SNPA demande une nouvelle fois la mise en œuvre de formation pour ces deux examens. Pas de réponse de l'administration.

La nomination des lauréats des examens interviendra le lendemain de la date figurant sur l'arrêté de publication des résultats.

## En CHSCT 17 déc. 2015

*Après avoir fait le constat de la remise de documents en séance, voire leur absence, le CCHSCT commence par une demande de médiation auprès de l'ISST déposée au motif de non réponse du DG à la demande d'expertise (étude d'impact du projet COP) formulée par le CCHSCT*

**E**n effet, nous avons pris connaissance, par l'intermédiaire des représentants en CTC, d'une lettre de réponse négative que le DG aurait écrit aux représentants du CCHSCT en date du 22 novembre 2015.

Le souci majeur est qu'aucun des membres du CCHSCT n'a reçu le moindre courrier et ce malgré un rappel du Secrétaire du CCHSCT le 30 novembre 2015.

Nous nous trouvons devant un nouveau mépris des IRP au sein de l'ONF (cf. plaintes du CCE pour délits d'entrave !)

Le DRH, en séance, nous proposera tout au mieux des études d'impact dans les endroits où les postes vont être supprimés et au plus près des équipes locales nous dit-il ! Le problème est que certaines études d'impact ont déjà eu des résultats négatifs.

**NOUS MAINTENONS DONC PAR VOTE GENERAL NOTRE  
DEMANDE D'ETUDE D'IMPACT**

Suite page 5



**O**utre la mobilité de deux attachés, l'accueil de 2 IRA en 2015, la nomination de 4 Attachés sur des postes discrétionnaires, La CAP du 10 novembre a porté sur les conditions de mobilité de 23 emplois A3 et plus sur le moyen terme et le futur régime indemnitaire. Le contrat de fin de carrière est ouvert aux Attachés. Attention les possibilités seront minimes.

Les membres de la CAP :  
Marc COULON, Jean Philippe COTTET,  
Catherine QUEUFFEULOU,  
Sophie LACORRE, Thierry DESBOEUF,  
Stéphane GOUIN

## PRINCIPALAT

L'administration précise qu'à l'avenir les nominations pour le principalat interviendront au 1er janvier de l'année pour laquelle l'examen est ouvert.

En raison de cette nouvelle règle les lauréats de l'examen 2014 nommés au 1er juillet 2014, le seront au 22 janvier 2014, le lendemain de la liste établie par le jury.

Depuis que le Tribunal administratif a annulé une radiation du tableau d'avancement au titre de l'année 2012, l'administration va systématiquement proposer un poste aux collègues inscrits au choix. En conséquence, tout refus de mobilité au 31 décembre de l'année du tableau entraînera une radiation.

A effet immédiat un poste va être proposé au collègue inscrit au choix au titre de l'année 2015.

Un contrat de fin de carrière sera mis en place à partir de 2017. Il sera offert aux Attachés par note de service. Le contrat de fin de carrière permet de bénéficier d'une promotion en contrepartie d'un engagement contractuel et moral de départ en retraite.

Le contrat de fin de carrière court correspond à un départ en retraite dans les 6 mois.

Le contrat de fin de carrière long correspond à un départ dans les 6 mois après la prise du 2<sup>e</sup> avancement d'échelon dans le nouveau grade.

A la demande du SNPA, la CAP demeurera compétente pour inscrire ou non sur le tableau d'avancement au choix, un agent ayant demandé à bénéficier d'un contrat de fin de carrière. En effet les contrats de fin de carrière sont imputables sur le ratio, ce qui veut dire que le nombre de possibilités est très réduit.

## QUESTIONS DIVERSES

### MOBILITÉ DES CADRES

Une liste de 23 collègues a été établie dans le cadre d'une obligation de mobilité. Le DG est très attaché à la mobilité des cadres et pas seulement pour les postes classés A3 et plus.

La DRH rappelle que la mobilité était déjà instaurée par une note de service de 2003. Il y a actuellement un certain nombre de collègues qui sont en poste depuis plus de 7 ans. Les 7 ans ne sont pas un impératif, mais représentent un temps suffisant pour faire une mobilité. Actuellement le Chef du département Pilotage et Gestion appelle les cadres concernés pour envisager avec eux une mobilité en regardant leur projet professionnel.

Pour les collègues ayant déjà 7 ans sur un poste, le maintien peut être envisagé dès lors que leur départ en retraite ne dépassera pas les deux ans. Au-delà la mobilité s'impose.

### CONCOURS D'ATTACHÉS

Le SNPA préconise que l'ONF ait recours à l'IPAG qui a déjà réalisé la formation pour les concours précédents d'Attachés.

Le SNPA demande que l'on présente pour avis au CTC le plus rapidement possible le projet d'arrêté fixant les épreuves.

La prochaine CAP se tiendra le 1er mars 2016.

## En CHSCT - suite

Le SNPA approuvera l'intervention de Mme COLIGNON quant au malaise des personnels de soutien tout en précisant que toutes les catégories de gestionnaires administratifs sont concernées et que la diffusion d'un projet de classement de postes sans information préalable de la part de la hiérarchie n'a pas permis de les rassurer, mais qu'au contraire cela a accentué leur mal être.

### INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE VIVIER ONF

Il semblerait que ce vivier soit mis en place afin de permettre une montée en compétence des personnels vers des métiers où le recrutement est difficile. Seront concernés dans un premier temps, les métiers de RUT et CTX. Ce vivier démarrera par un « repérage » lors de l'entretien

professionnel, basé sur la motivation de l'intéressé. Des conseillers d'accompagnement, au nombre de deux par DT, seront alors chargés de faire un point avec l'intéressé, afin de voir si sa demande est cohérente et réalisable au vu de ses compétences. Une validation sera réalisée par le chef de service RH ou le DA.

Pour SNPA, ces viviers doivent concerner également les membres des corps administratifs. Le repérage de formations notamment universitaires, permet de répondre plus facilement à un besoin de l'ONF, sans être obligé d'avoir recours à un recrutement externe. Pour le SNPA une telle démarche s'inscrit dans la mise en œuvre de parcours professionnels. Le DRH nous précise que les viviers concerneront au fil du temps tous les métiers mais les conditions statutaires rappelées laissent penser que le chemin sera difficile.

## IMMOBILIER

### RATIONALISER LES SITES ADMINISTRATIFS

*A la question posée sur l'impact pour les gestionnaires administratifs de la rationalisation des sites, notamment d'un regroupement des personnels de la DG en un seul site et de la mutualisation des fonctions supports, il nous est demandé de nous reporter au schéma immobilier de 2011.*



#### DG

Pour la DG nous « apprenons » donc que les bâtiments sont anciens, qu'ils coûtent chers en fonctionnement, onéreux à mettre aux normes, que l'Arboreal qui va accueillir les personnels situés hors de la Tour, est une situation transitoire car le loyer est trop cher (Pour le SNPA le choix du site doit être dans Paris intramuros et au plus près du site actuel).

#### RÉGIONS

Un schéma d'implantation à l'horizon 2020 pourrait être abordé en tenant compte de la réforme territoriale – à noter que rien n'a été demandé à l'O.N.F., de l'inadéquation de certains lieux (Chambéry suite au rapport d'audit, projet de réimplantation de la DT RA dans Confluence, Quillan ...) sous réserve de discussion avec les élus locaux.

Le schéma immobilier doit être actualisé soit par investissement dans du nouveau, soit par réinvestissement dans de l'existant. A la question « y aura-t-il mobilité forcée » ? Nous n'aurons comme réponse du DG qu'une question sur l'opportunité d'avoir un ou deux personnels seuls dans un site. Aucune réponse également sur un éventuel délai de fermeture de site.

#### SITE DE VELAIN

Le DG a accordé un sursis jusqu'au 31/12/2016 afin que les personnels logés sur le site du Campus puissent déménager confortablement. Une mission d'expertise sur le Campus vient d'être confiée au cabinet Jacques Faubert conseil.

## INFORMATION

### PROJET D'ETABLISSEMENT

Changement de décor, bonne nouvelle...le DG ouvre une négociation et propose 4 réunions avec deux représentants de chaque organisation syndicale des secteurs public et privé au cours desquelles les thèmes abordés pourraient être les suivants :

08/01/16 : discussion sur la proposition de plan du projet d'établissement.

27/01/16 : volet activités de production (axe 1 à 4 du COP)

17/02/16 : volet RH et organisation (axes 5 et 6 du COP)

16/03/16 : synthèse et échanges en vue d'un document final.

Il s'agit d'une négociation au sens juridique. Le SNPA participera à ces réunions et pèsera pour que les gestionnaires administratifs puissent être reconnus et bénéficier de certaines avancées. Le SNPA fait valoir que 3 mois de discussions représentent un délai relativement court. Le DG laisse entendre que s'il faut un peu plus de temps cela devrait être possible.

Il est prévu que la déclinaison du projet d'Etablissement national se fasse dans les territoires sous forme de plans d'actions, à partir d'avril 2016 avec la consultation des instances territoriales.

## ALTERNANCE, un projet de note



*La politique d'alternance est présentée comme nécessaire par la DG au vu de la pyramide des âges et des départs à la retraite à venir et dans un souci de renouvellement des agents patrimoniaux...*

Cela ressemble plutôt à une face déguisée de recrutement à venir de personnels de droit privé ! (commentaire : pas d'accord sous cette forme) proposition : ces recrutements sous contrats de professionnalisation doivent déboucher vers les différents concours de la fonction publique, il ne saurait en être autrement !

A la demande des participants du CCHSCT, tous d'accord sur la nécessité de former les « jeunes », il sera rappelé en début de note que les apprentis ne peuvent en aucun cas être embauchés sur des postes vacants ou pour assurer un intérim long, que le tuteur ne sera pas désigné mais qu'il sera fait appel à des tuteurs volontaires. A noter que si les maîtres d'apprentissage percevront une rémunération de 500 euros/an, il n'est pas prévu de N.B.I.

*Suite à une démarche faite en CCE du 09 décembre 2015, le SNPA a obtenu que soit intégré au texte initial, la rédaction suivante : ainsi ces alternants ont vocation à constituer une source de nos futurs recrutements, par réussite au concours et ceci quel que soit le corps concerné. Pour les ouvriers forestiers, dans la mesure où leur période de stage aura été concluante, elle peut être directe.*



Retrouvez-nous  
sur le site internet  
du SNPA FO  
[www.snpaonf.com](http://www.snpaonf.com)



## CHANGEMENT D'OPÉRATEUR DE TÉLÉPHONIE MOBILE – PROBLÈME DE SÉCURITÉ

L'opérateur BOUYGUES, choisi dans le cadre du nouveau marché comporte trop de zones blanches. La migration prévue dès le 23 novembre en Rhône Alpes fait craindre des problèmes de sécurité sur le terrain ; le 112 ne pouvant fonctionner que dans le cas où un réseau opérateur passe. Le DRH rappelle qu'il s'agit d'un marché interministériel imposé mais qu'il est sensibilisé sur ce sujet et précise que si de trop nombreux dysfonctionnements apparaissent, il y aura remise en cause de l'opérateur. Dans un premier temps, l'opérateur va être contacté car il s'est engagé à trouver un accord avec les autres opérateurs pour utiliser leur réseau.

## FORMATION CCHS

### FORMATION DES MEMBRES DES CHSCT

Il reste des membres non formés, notamment des membres du CCHSCT. Il est prévu de mettre en place des sessions complémentaires pour les présidents des CHSCT et les chefs de service RH. Le DG et les OS sont d'accord pour dire qu'il est très utile de grouper au sein de ces formations tous les acteurs concernés (administration & représentants des personnels)

### RENDRE OBLIGATOIRE LA FORMATION SST À TOUS LES PERSONNELS DE TERRAIN

La DG engage une réflexion sur la généralisation de la SST aux personnels de terrain (sans engagement pour le plan national de formation 2016).

### FORMATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS DE RÉFORME

Un dispositif de formation va être organisé à travers le réseau RH. Aucune formation en externe n'est prévue. Le DG accepte que les représentants de l'administration participent également à ces formations.

### RELANCER LES FORMATIONS DE PRÉPARATION À LA RETRAITE

La formation test « bien vieillir au travail » organisée en Lorraine fait l'objet d'un retour négatif alors que les formations « mieux préparer sa retraite » organisées en DT ont des retours positifs.

*La mise en oeuvre du RIFSEEP est une obligation de par les textes publiés au journal officiel. Le RIFSEEP prendra effet au 1er janvier 2016 pour les corps des Adjointes administratifs, des SA et des Attachés.*

*INFORESTIERE fait le point sur ce dossier quelque peu complexe ...*

## BON À SAVOIR

### UNE ENVELOPPE INSUFFISANTE

Une enveloppe de 494 K€ concernant l'augmentation des primes sera répartie pour moitié entre les Adjointes et les SA. Le SNPA déplore la faiblesse de cette enveloppe, qui ne permet pas d'améliorer suffisamment le régime des SA et regrette qu'aucune revalorisation ne soit accordée aux Attachés.

Le SNPA a dit son opposition à la diminution du taux de primes pour les futurs SA du 1<sup>er</sup> grade et a été entendu.

Lorsque le SNPA demande expressément une revalorisation de l'enveloppe RIFSEEP pour les Gestionnaires administratifs, il obtient pour réponse que cela devait se faire à coût nul, et que l'ONF a quand même réussi à obtenir 494 K€. Pour le SNPA c'est une misère et cela prouve que la DRH n'a pas l'intention de construire une communauté de travail. Le SNPA demande que la copie soit revue !

### CALENDRIER

Les arrêtés d'adhésion au RIFSEEP ainsi que le barème ont été présentés au CTC du 10 décembre. Le MAAF sera saisi en janvier et l'on peut penser que les textes seront publiés à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2016.

Une réunion sur le RIFSEEP à destination des membres des CAP se tiendra en janvier 2016. Cette réunion sera organisée par la DRH.

Courant février une nouvelle réunion sur l'élaboration de la note de service du RIFSEEP se tiendra entre la DRH et les partenaires sociaux.

En février, les DT feront une information sur la mise en oeuvre du RIFSEEP

Le projet de note de service sur le RIFSEEP sera présenté en CTC courant avril 2016.

## OUVERTURE DES POSTES AU CORPS DE LA CATÉGORIE INFÉRIEURE

Le SNPA a obtenu du DG que les Adjointes administratifs puissent candidater sur des postes de SA et que des SACE puissent candidater sur des postes classés A1. Cette mesure entre en application à l'occasion de l'appel à candidatures publié en décembre 2015.

Le SNPA a obtenu que les agents du corps correspondant au niveau du poste mis en appel à candidatures soient prioritaires.

Cette évolution dans les mises en appel à candidatures était importante pour le SNPA et ceci permet aux gestionnaires administratifs d'être traités à égalité avec les CTF. En effet les CTF pouvaient postuler sur des postes classés A1, alors que les SACE ne le pouvaient pas.

le SNPA a de nouveau fait valoir qu'il est totalement anormal que les collègues exerçant les fonctions du corps supérieur ne bénéficient pas de la prime de ce poste. Aucun texte ne l'empêche, mais apparemment certains principes ont la vie dure !!!

## LES NIVEAUX DE FONCTION

Le nouveau régime indemnitaire découle des textes de la Fonction Publique qui impose :

- Pour le corps des Adjointes, 2 niveaux de fonctions
  - Pour le corps des Secrétaires Administratifs, 3 niveaux de fonctions,
  - Pour le corps des Attachés d'Administration, 4 niveaux de fonctions.
- Qu'aucun agent ne peut percevoir moins avec le nouveau régime indemnitaire, ce qui emporte un maintien de la situation individuelle jusqu'au prochain changement de fonctions de l'agent.**



## LE VOTE DU SNPA EN CTC

### CORPS DES ADJOINTS

Le SNPA a voté pour ces taux, car il a été entendu suite à ses demandes de début 2015 d'une nette revalorisation des primes des Adjointes administratifs.

### CORPS DES SA

Le SNPA s'est abstenu, car même si il y a eu revalorisation du régime indemnitaire dans les groupes 1 et 2, il y a stagnation pour les collègues du groupe 3. Par ailleurs, la prime de SA+ disparaît à l'intérieur de la revalorisation, ce que n'accepte pas le SNPA.

Il est à noter qu'aucun collègue ne percevra moins que ce qu'il percevait aujourd'hui, même si le barème ci-dessus fait dans quelques cas, apparaître des montants légèrement inférieurs.

### CORPS DES ATTACHÉS

Le SNPA a voté contre, car il est inadmissible que les primes de ce corps n'évoluent pas, les taux actuels sont ceux de 2003.

Le SNPA a demandé au DRH qui en est d'accord, que chaque agent soit invité à prendre connaissance de sa fiche de poste et à la valider avec son N+1.

Pour cela le SNPA a demandé que soit mis en ligne sur intraforêt le répertoire des métiers et la liste des activités afin que chacun puisse vérifier que sa fiche de poste correspond exactement à ses activités. Le SNPA a aussi exigé qu'une fois ce travail fait, les services RH locaux procèdent au classement des postes.

## Corps des Adjointes

Situation actuelle (hors Paris)		
Grade	PSR + PGSE	modulation
AA1/AA2	4275	333
AAP2	4272	333
AAP1	4302	333

Situation future (hors Paris)		
Grade	IFSE Groupe 1	IFSE Groupe 2
AA1/AA2	5550	4950
AAP2	5700	5100
AAP1	5850	5250
CIA <sup>1</sup>	500	333

Situation actuelle (Paris)		
Grade	PSR + PGSE	modulation
AA1/AA2	4653	333
AAP2	4662	333
AAP1	4721	333

Situation future (Paris)		
Grade	IFSE Groupe 1	IFSE Groupe 2
AA1/AA2	6100	5500
AAP2	6250	5650
AAP1	6400	5800
CIA	500	333

## Corps des Secrétaires Administratifs

Situation actuelle (hors Paris)		
Grade	PSR + PGSE	modulation
SACN	8450	600
SACS	8453	600
SACE	8472	600

Situation future (hors Paris)			
Grade	IFSE Groupe 1	IFSE Groupe 2	IFSE Groupe 3
SACN	9200	8700	8450
SACS	9500	8850	8500
SACE	9900	9100	8550
CIA	800	700	500

Situation actuelle (Paris)		
Grade	PSR + PGSE	modulation
SACN	9442	600
SACS	9505	600
SACE	9630	600

Situation future (Paris)			
Grade	IFSE Groupe 1	IFSE Groupe 2	IFSE Groupe 3
SACN	10350	9850	9450
SACS	10650	10000	9500
SACE	11050	10250	9550
CIA	800	700	500

## Corps des Attachés d'administration

Situation actuelle et future (hors Paris)				
Grade	IFSE A 1 Groupe 4	IFSE A 1 bis Groupe 3	IFSE A 2 Groupe 2	IFSE A 3 Groupe 1
Attaché	11739	13374	16293	
Attaché principal		13695	16614	19637
Attaché hors classe				20205
CIA	800	1200	2000	4667

Situation actuelle et future (Paris)				
Grade	IFSE A 1 Groupe 4	IFSE A 1 bis Groupe 3	IFSE A 2 Groupe 2	IFSE A 3 Groupe 1
Attaché	13326	14961	17880	
Attaché principal		15554	18473	21496
Attaché hors classe				22633
CIA	800	1200	2000	4667

*Le comité Formation Professionnelle s'est réuni le 5 novembre au Campus de Nancy-Velaine, en présence de Juliette ROCHER, chef du département Prospective et Formation (DPF) et du nouveau responsable du Campus, Romaric PIERREL, qui remplace Alain MARIN.*

*Cette réunion, prévue pour présenter les orientations de la formation professionnelle 2016, s'oriente dès les premiers échanges, sur le sort du Campus et l'avenir du département formation à Nancy.*

## AVENIR DE LA FORMATION À NANCY

- Le taux actuel d'occupation du site du Campus est de 25% pour l'hébergement et de 35% pour les salles de réunions ...,

- Le chantier du déménagement est important et un grand nombre de questions restent en suspens à ce jour : faut-il tout déménager ? que fait-on des archives ? De toutes les œuvres bibliographiques ? Certaines pièces détenues au Campus relèveraient plutôt d'un musée, ... etc,

- Il semble acquis que le site envisagé devrait avoir déjà un service d'accueil, ce qui impacterait les services logistiques actuels du Campus qui ne retrouveraient pas de place dans le nouveau dispositif

- Un flou important subsiste sur les capacités d'hébergement (ou non) du futur lieu de la formation ONF,

- Selon le chef du département DFP, le Campus ne fermera pas au 30 juin 2016 si un nouveau site n'est pas prêt à accueillir le service.

## PLAN DE FORMATION 2016

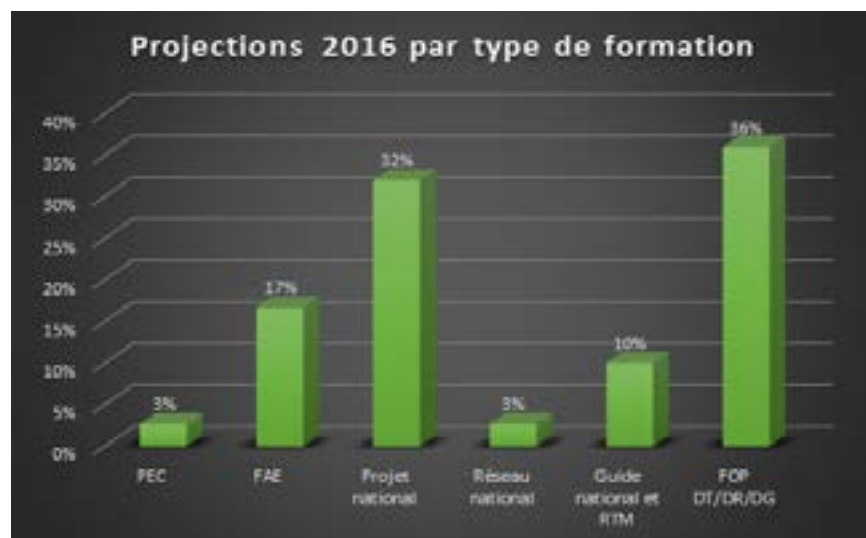
Les premières estimations conduisent à proposer un volume global annuel de formation à l'ONF d'environ 300 000 heures (+ 7% par rapport aux objectifs précédents), soit environ 4,76 jour par ETP.

Le SNPA fait remarquer que le plan de formation devrait prévoir un dispositif de formation ou d'accompagnement car les gestionnaires en place, ne pourront pas assumer seuls ce surcroît de travail dû à la formation des emplois aidés notamment, qu'il est prévu d'accroître de façon importante. Tout en contenant le coût total de la formation à moins de 7% de la masse salariale.

## DERNIERE MINUTE

**le 31 décembre 2015, Le Directeur Général a missionné un consultant (Agence Jacques Faubert Conseil) sur l'avenir du centre de formation de Nancy. Les objectifs de la mission :**

- réaliser un diagnostic des potentialités du site
- prendre des contacts avec un panel significatif de partenaires
- étudier les conditions de réussite des différentes pistes d'évolution



## LES GRANDS PROJETS NATIONAUX

Chaque année, en effet, et nous l'avons souvent dénoncé, les grands projets nationaux monopolisaient une forte proportion des heures de formation prévues, qui n'étaient ensuite pas réalisées, du fait de retards en cascade dans les déploiements informatiques. Pour 2016, les grands projets nationaux (outils informatiques) sont limités à 55000 heures.

## PRÉPARATION AUX EXAMENS ET CONCOURS 2016

Le SNPA a fait remarquer que cette prévision ne tient pas compte du projet de COP 2016-2020. En effet, le projet de COP prévoit l'organisation de concours internes d'Attachés et du passage de 180 C en B suite aux résultats de l'étude sur les missions C / B administratifs.

Le SNPA demande donc un fort accroissement des heures dédiées la préparation aux examens et concours et notamment :

- La mise en place d'une préparation au concours interne d'Attaché dès la fin de cette année pour un démarrage des cours en janvier 2016, et un certain nombre de regroupements au cours de 2016,

- Une formation annuelle pendant toute la durée du COP

Il faut une formation de haut niveau, pour que les collègues de l'ONF soient les reçus, car dès lors qu'il s'agit d'un concours interne, tous les agents de la FP qui ont 4 ans de service public peuvent s'inscrire ainsi que la mise en place d'une préparation pour l'examen professionnel de C en B.

# Conseil d'administration

## 17 déc. 2015



11

*Le point essentiel de ce conseil était le vote du COP 2016-2020. Bien que l'issue de ce vote ne fasse aucun doute, le positionnement de chaque signataire était attendu, ainsi que celui de nos Tutelles. Pas de suspense quant aux votes des représentants des Personnels, mais un autre vote contre, imprévu et un Président de Conseil assez désabusé.*

Le Directeur Général ouvre le bal et présente succinctement le texte du COP. L'annexe financière n'aura pas droit à un exposé plus long. Le flou général qui entoure ce qui est plutôt une esquisse financière n'appelle malheureusement pas de grands développements et laisse un peu pantois.

L'équilibre financier de l'ONF, restera suspendu aux ventes de bois. Le modèle économique est inchangé et c'est la première grande carence de ce contrat. L'augmentation de la mobilisation des bois risque bien de se heurter aussi aux volumes prévus par les aménagements. Dans certaines DT, on peine déjà à trouver ces volumes.

Pour les autres recettes, cela tient encore du projet ou de l'intention, qu'il s'agisse du FEADER annoncé pour 2017 ou du Fonds Chaleur de l'ADEME qui n'est pas daté.

Ce qui est certain, par contre, c'est que les communes forestières ne seront pas sollicitées. Les communes forestières ont gagné, en apparence, dans le bras de fer qui les opposait à Bercy. Elles ne paieront pas les 50 M€ voulus par Bercy, et l'Etat n'économisera d'ailleurs pas tout à fait cette somme car l'Etat doit maintenir une subvention d'équilibre, mais très largement amputée.

Ce qui est certain aussi, c'est la baisse du nombre des fonctionnaires parmi les personnels de l'Etablissement, ce qui fera mécaniquement diminuer la cotisation CAS PENSIONS.

A l'évidence le grand perdant de cette affaire est l'ONF qui supportera seul, en final, l'ensemble des efforts demandés par l'Etat.

Ce contrat n'est pas le signe d'une ambition nouvelle pour la forêt publique et l'ONF. C'est en substance le message que portera en écho chacun des administrateurs représentant les Personnels. La négociation n'a été que financière et les personnels insuffisamment consultés sur les orientations.

La mesure de maintien des effectifs ne convainc pas et la substitution pour 2016 de 108 postes par autant d'emplois aidés est presque insultante pour la qualité et le professionnalisme, par ailleurs reconnu, des personnels de l'Etablissement.

L'inquiétude est aussi du côté de nos collègues ouvriers forestiers. Les communes veulent de l'emploi rural, mais les ouvriers aussi sont de moins en moins nombreux sur le terrain et les perspectives de travaux en forêt s'orientent à la baisse dans le COP.

S'il est du devoir d'un établissement public d'insérer des jeunes dans le marché du travail, fusse par des emplois aidés, il doit le faire en complémentarité et non en substitution. L'apprentissage doit être encouragé et tout le monde y est favorable. Mais pour former les apprentis, il faudra avant tout des moyens humains que le contrat ne prévoit pas non plus. Le recours à l'apprentissage doit être une réussite et il faut s'en donner les moyens.

**Le vote de la résolution sera la traduction d'une opposition unanime. Tous les représentants des personnels (public et privé) votent contre le COP.**

Un autre vote contre se joindra, pour des raisons différentes à celui des OS, avec la voie de France Nature Environnement, qui a souhaité « marquer le coup », estimant que ce COP n'est pas assez ambitieux en matière environnementale et peut mettre en péril la gestion multifonctionnelle des forêts publiques. Vote surprise car quelques-unes des nombreuses observations faites par la FNE avaient été reprises dans le texte définitif. Ce vote de défiance marque aussi l'agacement de tous ceux, et c'est le cas de FNE, qui n'ont été consultés que trop tardivement.

Finalement le vote se conclut par 18 voix pour et 8 voix contre (l'ensemble des représentants des personnels + FNE).

Le Président JY CAULLET reprend la parole à l'issue de ce vote pour regretter le peu d'efficacité de ses propos. Il souhaite rappeler qu'il y a un an, toutes les conditions étaient réunies pour des ruptures. Le maintien des MIG, du versement compensateur devraient être vues, selon lui, comme autant de réussites et l'ensemble des observations négatives semble l'avoir un peu excédé.

Il fait remarquer aussi les conditions de signature du COP : le COP est signé en dur par les Ministres, la FNCOFOR, le Directeur Général de l'ONF... et accessoirement en présence du Président du CA. La pilule semble difficile à avaler.

### EN CONCLUSION

*Avec la signature du COP, le match semble joué pour les 5 années à venir. L'année 2016 reste une année de transition, qui applique la rigueur financière du COP 2016-2020, sans en percevoir les bienfaits supposés, notamment en termes d'effectifs.*

*La confiance mutuelle entre les différents signataires sort très abîmée d'une confrontation d'un an de négociations qui n'ont pas changé la donne dans le modèle économique de l'ONF.*

*Quant aux personnels, ils n'ont pas été entendus jusque-là, et la perspective d'un projet d'établissement moins contraint et d'un dialogue social plus à l'écoute restent à démontrer lors des négociations qui commenceront officiellement le 8 janvier 2016.*

*Reste la gouvernance de l'ONF qui semble avoir marqué un tournant hier, avec une déception palpable et une certaine lassitude du Président du Conseil d'Administration. Un conseil d'administration dont le mandat actuel se termine le 18 mars 2016, et dont la future composition sera aussi un marqueur de la gouvernance future de l'Etablissement.*



# 12 *En bref ...*

## LES COULISSES DU CONTRAT

Le 26 novembre, la dernière mouture du Contrat est présenté au vote en CTC. Le COP est l'élément essentiel de ce CTC. Il donne lieu à une déclaration intersyndicale (*à retrouver sur notre site internet [www.snpaonf.com](http://www.snpaonf.com)*)

N'imaginant pas un instant que la direction ait aujourd'hui la volonté de faire bouger les lignes avant le conseil d'administration qui doit se tenir la semaine suivante (date initialement prévue le 3 décembre) les organisations syndicales demandent alors que le projet de COP soit immédiatement soumis au vote. Le projet de COP 2016- 2020 recueille un vote négatif à l'unanimité.

Le CTC sera de nouveau convo-

qué pour le 02 décembre, sur ce point ainsi que sur les autres, car les organisations syndicales ont quitté la séance à l'issue du vote.

Or selon les textes qui régissent le fonctionnement des CTC dans la Fonction publique, l'administration doit en cas de vote unanimement contre, représenter le texte pour un second vote dans un délai qui ne peut être inférieur à 8 jours. La re convocation du CTC pour le 2 décembre 2015 (6 jours plus tard) est donc hors délai et le CTC ne peut pas siéger valablement. Cependant, le CA est prévu pour le lendemain, 3 décembre et le CA ne peut pas procéder au vote du COP 2016-2020, si celui-ci n'a pas suivi le circuit réglementaire de présentation au vote des IRP, sous peine d'entacher l'ensemble de la procédure d'illégalité et

de devoir tout recommencer.

Le 1er décembre au soir, au traditionnel pré-CA toutes les Os sont absentes (public et privé). Le président du CA décide alors de reporter le CA au 17 décembre 2015, afin de pouvoir reconvoquer le CTC dans les délais réglementaires.

Le CTC se tiendra finalement le 10 déc. 2015 et entérinera un nouveau vote contre unanime de toutes les organisations syndicales des personnels de l'ONF, puisque le vote en CCE est également contre à l'unanimité.



## PROMOTION AU CHOIX DANS LE CORPS DES SA

Pour la période de 2015 à 2018, la proportion des recrutements par liste d'aptitude dans le corps des SA, appliquée à 5 % des effectifs est portée de 20 % à 50%. Une liste d'aptitude complémentaire d'environ 10 postes devrait être établie au titre de 2015 lors de la CAP de mars 2016.

Cette mesure dérogatoire ne constitue pas le plan de promotions de C en B prévu dans le COP. Le MAAF souhaite dissocier ce texte qui devrait être publié dans un mois au plus tard.

Le plan de requalification sera pour sa part, présenté à la DGAFP au cours du 1er trimestre 2016.

Le texte présenté a reçu un avis favorable à l'unanimité.

# 2016

## MEILLEURS VOEUX