

ÉDITO

Agir sans cesse pour obtenir !

L'annonce d'une adaptation des DT de l'ONF à la nouvelle carte administrative de la France génère une nouvelle réorganisation qui impacte essentiellement les fonctions de soutien et plus particulièrement les gestionnaires administratifs.

Aujourd'hui, l'inquiétude est grande parmi les gestionnaires administratifs, qui n'en finissent pas d'être ballottés d'une réforme à l'autre, la dernière étant le SDO.

Le SNPA fut le premier, fin janvier, à interpeler le DG sur ce projet de réorganisation de l'ONF, rappelant qu'il n'y avait pas de commande de l'Etat pour s'adapter à la réforme administrative du Pays et qu'en tout état de cause, il convenait de mesurer l'impact sur les personnels et de s'inscrire dans le temps.

Pour le SNPA, l'horizon d'une adaptation de l'ONF ne doit pas être le 1er janvier 2017. Malheureusement il n'a pas été entendu (il faut dire que les autres organisations ne sont pas précipitées pour soutenir les arguments du SNPA). L'opposition du SNPA à cette réorganisation a conduit le DG à faire l'annonce qu'il n'y aura pas de mobilité géographique. Le SNPA veillera au respect de cet engagement. Toutefois, les mobilités fonctionnelles peuvent être une véritable source de stress, de par le manque d'appétence pour le nouveau métier exercé, mais aussi par un manque

de formation pour l'adaptation aux nouvelles fonctions.

Des doublons en matière de service sont déjà identifiables et cela aura aussi un impact sur les parcours professionnels des agents concernés et ceci à tous niveaux.

Le SNPA vient de faire remonter de nombreuses difficultés auprès du DG, tout comme il l'a fait auprès du



cabinet SECAFI en charge d'une étude d'impact sur le COP et la nouvelle organisation territoriale.

Face à toutes ces difficultés, le SNPA préfère conduire une politique d'alerte et de propositions pour limiter au maximum les difficultés. L'absence de dialogue serait la pire des choses et les personnels ne comprendraient pas que le SNPA manque au mandat de représentation et de défense qui lui a été confié lors des dernières élections.

Par sa présence dans les discussions sur le projet d'Etablissement, le SNPA s'emploie à faire évoluer nombre de dossiers.

Après avoir obtenu très difficilement l'inscription d'un concours interne d'Attaché dans le COP, le SNPA a obtenu la mise en place d'une véritable préparation au concours. Actuellement le SNPA négocie le nombre de concours et le nombre de postes pour les quatre ans à venir. Début février, le SNPA a débloqué le dossier de requalification partielle des Adjoints administratifs

dans le corps des SA. Le premier examen doit pouvoir se tenir à l'automne 2016.

En matière de classement des postes C et B, le SNPA a fait remonter le mécontentement de nombreux collègues, et même si chacun n'a pas obtenu satisfaction, des améliorations ont été apportées. Le SNPA vient d'obtenir qu'une commission de reclassement des postes pour les collègues C et B administratifs puisse se tenir à l'automne, de manière à ne pas attendre la prochaine commission annuelle prévue au printemps 2017.

Depuis plus de six mois, le SNPA réclame une revalorisation des primes pour les 3 corps Administratifs. Un effort très sensible est fait pour les Adjoints administratifs, et une revalorisation pour une partie des SA est actée. Le SNPA continue de demander une enveloppe supplémentaire qui permette à tous les SA d'avoir une revalorisation, mais aussi pour les collègues Attachés pour qui rien n'était prévu.

Par ailleurs, le SNPA a demandé une revalorisation de la valeur faciale des titres restaurants qui n'a pas évolué depuis quatre ans. Le SNPA a bon espoir d'être entendu.

Le SNPA est aussi un acteur dans la construction d'une communauté de travail et pour cela il œuvre à la mise en place d'une gestion équitable quel que soit le statut.

Le SNPA est présent sur tous les dossiers concernant les gestionnaires administratifs, il le prouve constamment, mais il est aussi force de proposition sur de très nombreux dossiers relatifs aux missions de l'ONF.

N'hésitez donc pas à faire appel aux équipes du SNPA, elles sont à votre écoute.

Marc Coulon

INFORESTIÈRE

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

COTISATIONS 2016

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

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 €

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 :

Entre la mi-janvier 2016 et la fin février 2016 deux membres de la DRH nationale se sont déplacés dans chaque DT pour balayer chacun des postes des collègues des catégories C et B administratives. Le SNPA a demandé à la DRH, de bien préciser aux personnels que le RIFSEEP dépend du classement des postes.

Le SNPA fait état d'une grande inquiétude, car le travail se fait sur des fiches de postes qui pour beaucoup n'ont pas encore été validées entre l'agent et le N+1 (même si au niveau territorial il est affirmé le contraire). Le SNPA a insisté pour que chaque agent reçoive au plus tard vers la mi-mars, le classement tel qu'il aura été arrêté par l'administration. Les directeurs d'agences doivent avoir le courage d'expliquer à chacun de leurs collaborateurs, pourquoi il est ainsi classé et ne pas les renvoyer vers les organisations syndicales, qui ni de près ni de loin n'ont participé au classement des postes.

Le SNPA a demandé une nouvelle fois la publication du référentiel activités afin que chacun soit en mesure de compléter sa fiche de poste. Il y a toujours une forte réticence de la DRH pour communiquer ces éléments, ce qui est incompréhensible. Le SNPA vous invite à le demander à votre directeur d'agence ou chef de service. Le SNPA a aussi demandé que l'annexe IV soit complétée de tous les métiers pouvant être exercés par les gestionnaires administratifs. La DRH s'est engagée à le faire. La note de service sur le classement des postes est reportée au CTC de juin et ceci sans explication.

RIFSEEP

Le SNPA ne cesse de revendiquer une revalorisation plus importante que celle prévue pour les corps des Adjointes, des SA et des Attachés.

Le SNPA demande à ce que les Attachés bénéficient d'une revalorisation car dans le projet actuel, c'est le maintien des primes au niveau de 2003, ce qui est inacceptable.

Le SNPA demande une nouvelle fois à ce que les adjoints administratifs qui sont sur un poste B2 bénéficient du RIFSEEP du groupe 3 du corps des SA et que les SA qui sont sur un poste A1 bénéficient du RIFSEEP servi pour un poste A1. Toujours pas de réponse favorable de la DRH sur ce point, mais le SNPA ne lâchera pas car il s'agit bien de classement de poste et non de classement de corps ou d'agents.

Le SNPA a demandé à ce que le tableau de correspondance entre métiers, classement de poste et RIFSEEP puisse évoluer et qu'en tout état de cause il soit indiqué que ce tableau n'a qu'un caractère indicatif. En effet le SNPA fait remarquer que ce tableau est basé sur le métier principal, mais que certains agents embarquent des activités de responsabilités appartenant à d'autres métiers, ce qui peut justifier un changement de groupe RIFSEEP.

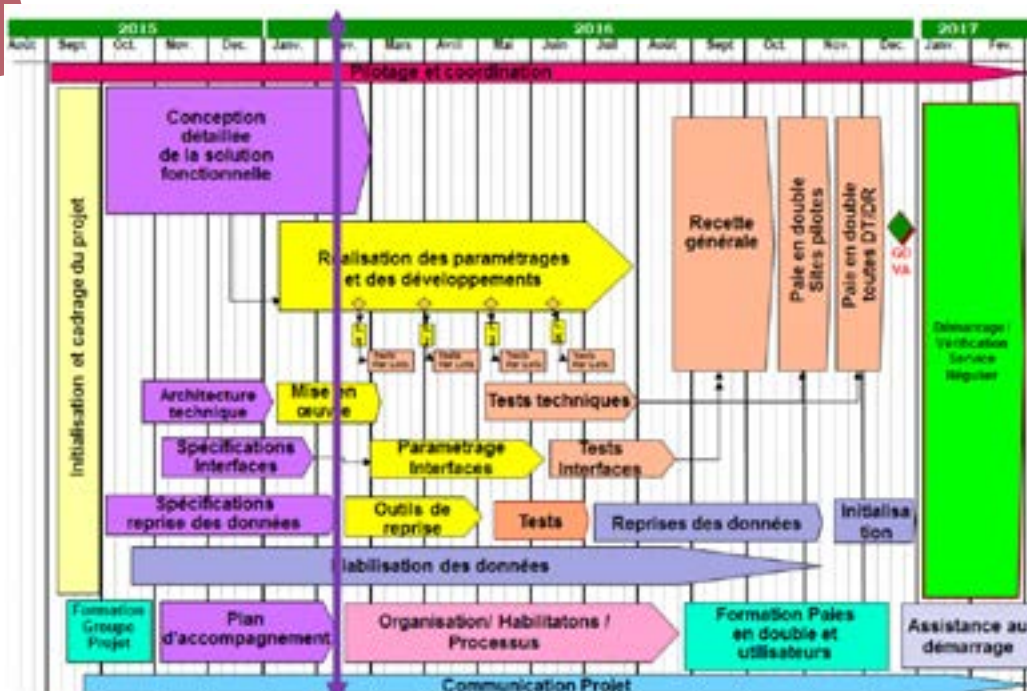
NBI

La NBI n'est pas remise en cause pour les agents qui la perçoivent. Aujourd'hui il n'y a plus que 31 adjoints, 68 SA et 2 Attachés qui en bénéficient. Actuellement il reste 8 C en B et 31 SA+.

SIRH

Le SNPA a demandé que l'on démarre le plus rapidement possible l'élaboration du cahier des charges pour la gestion des personnels de droit public, comprenant notamment la dématérialisation des dossiers individuels des personnels. Le SNPA souhaite qu'au 1er janvier 2018, l'outil du marché pour l'ensemble des personnels de droit public, puisse entrer en fonction.

Le Directeur Général est en phase avec le SNPA pour faire du SIRH une vraie priorité, car il n'est plus possible de gérer les personnels dans les conditions actuelles.



Le point essentiel de cette CAP portait sur les mobilités. Le SNPA a de nouveau mis en avant le dossier du classement des postes en soulignant qu'un certain nombre de collègues n'a pas eu connaissance de sa fiche de poste. Pour le SNPA cette absence de validation de la fiche de poste par l'intéressé est susceptible d'avoir une incidence sur son classement de poste. La DRH ne souhaite pas faire figurer sur la fiche de poste, les activités ne représentant pas au moins 10% du temps de travail.

Pour que les anomalies dans le classement des postes soient rectifiées le plus rapidement possible, le SNPA a obtenu du DG qu'une commission de reclassement des postes pour les collègues C et B administratifs se tienne à l'automne 2016.

DÉCLARATION

L'étude sur les missions des C et B a débuté il y a maintenant plus de deux ans ... Tout au long des travaux conduits par l'administration, le SNPA n'a eu de cesse de demander la communication et la mise à jour des fiches de postes.

Nous avons constaté encore tout récemment que des collègues n'avaient pas eu leur fiche de poste, ce qui amène le SNPA à s'interroger sur le classement qui va en découler. Les règles posées par la Direction Générale, n'ont pas été respectées dans tous les territoires. Des anomalies seront donc constatées, ce qui risque de déclencher un certain mouvement de mécontentement et des recours en nombre sont à prévoir.

Les personnels ont l'impression que la hiérarchie ne s'implique pas sur ce dossier. ... le manque de communication sur ce sujet, au niveau national, y contribue.

Le SNPA avait, lors de la réunion du 09 février dernier, demandé qu'une information soit faite sur intraforêt pour la fin février. Les personnels sont toujours dans l'attente de celle-ci.

Par ailleurs, le SNPA renouvelle sa demande, d'information individuelle et ceci dès maintenant. L'annonce du renvoi de cette information au mois d'avril, est totalement incompréhensible.

En matière de RIFSEEP, le SNPA demande de nouveau que la masse allouée soit portée de 0,5 M€ à 1,5 M€.

La demande du SNPA, de mise en ligne du référentiel activités n'a toujours pas reçu de suite favorable et pourtant comment bien remplir une fiche de poste lorsque l'on ne connaît pas la codification de l'ensemble des activités.

Lors d'une rencontre le 8 février dernier avec la Secrétaire Générale du MAAF en présence du chef du service RH du MAAF, le SNPA a eu la stupeur de constater que le dossier du reclassement des C en B était resté aux oubliettes. Le SNPA a exigé que ce dossier soit traité dans les meilleurs délais, afin que l'engagement figurant dans le COP 2016-2020 soit respecté.

Le SNPA demande à la DRH de suivre ce dossier au jour le jour, car il y va aussi de la considération des personnels.

QUESTIONS DIVERSES

LISTE D'APTITUDE SA 2016

La note de service 16 PAC 306 annonce l'examen d'une liste d'aptitude à l'emploi de SA lors de la CAP de juin prochain pour 16 postes.

En réalité la liste d'aptitude 2016 doit comporter 32 postes, car il est prévu un plan de requalification de C en B à hauteur de 40 postes par an.

Dès lors que le SNPA a obtenu que les promotions se fassent à hauteur de 20 % par examen professionnel pour permettre aux collègues qui ne sont pas sur des postes de SA d'avoir une perspective de déroulement de carrière, la répartition sera la suivante :

- 32 postes à la liste d'aptitude
- 8 postes par examen professionnel (réservé aux collègues de l'ONF)

Le SNPA vous invite à candidater pour la prochaine liste d'aptitude.

La prochaine CAP se tiendra le 08 juin 2016

*Les membres de la CAP
Céline Julienne, Patricia Bigot, Claire Le Guerroué,
Françoise Chicaudet, Elisabeth Mutin*

INFORMATION

Le projet de décret relatif au plan de requalification des Adjoints administratifs était enterré au MAAF.

Le SNPA vient de le réactiver en obtenant du MAAF, qu'il soit transmis le plus rapidement possible à la Fonction Publique.

Le SNPA a fait part de son fort mécontentement face à une telle attitude que l'on peut qualifier de désinvolte. Heureusement que le SNPA est intervenu sur ce dossier comme sur beaucoup d'autres.

Vous pouvez lui faire confiance pour défendre les intérêts des gestionnaires administratifs

Une nouvelle fois, le SNPA s'est inquiété des conséquences d'une éventuelle réorganisation des DT. Nous avons souligné la problématique des situations individuelles et le risque de diminution du nombre de postes classés A3, voire A2 et A1bis.

Le DRH s'est engagé à garantir des parcours professionnels valorisant aux Attachés en partageant la demande du SNPA d'avoir notamment plus de nominations sur des postes de directeurs d'agence et autres postes à responsabilités. Un vivier des cadres supérieurs va être mis en place.

LISTE D'APTITUDE 2015

La liste d'aptitude d'accès au corps des Attachés au titre de l'année 2015 a fait l'objet d'une annulation, suite à un recours devant le tribunal déposé par un SA qui s'est estimé lésé. L'absence d'entretien professionnel est la raison principale de cette annulation. Les listes d'aptitude au titre des années 2008 à 2015 avaient déjà été annulées au même motif. L'ensemble des représentants des personnels a déploré, les conséquences néfastes pour les personnels concernés de ces recours à répétition.

La CAP a examiné de nouveau la liste d'aptitude d'accès au corps des Attachés.

QUESTIONS DIVERSES

POSTES DISCRÉTIONNAIRES

Le SNPA fait remarquer qu'en matière de nomination sur des postes discrétionnaires classé 3, 3 collègues appartenant au 1^{er} grade d'IAE ont été retenus. Il est à noter que pour les Attachés, l'exigence de l'administration est d'être Attaché principal.

Le SNPA demande une publication rapide et systématique sur intraforêt des nominations sur postes discrétionnaires.

AVANCEMENT AU GRADE DE PRINCIPAL

Un collègue inscrit au choix sur le tableau d'avancement au grade d'attaché principal au titre de 2015 a reçu une proposition pour deux postes. Ayant refusé cette proposition, l'administration radie notre collègue du tableau d'avancement. Le SNPA fait remarquer que cela conduit à perdre une promotion au titre de 2015, et demande qu'à l'avenir il y ait systématiquement une liste complémentaire.

En réponse au questionnement du SNPA, le DRH répond favorablement à la demande d'entretien de François DACCORD, en précisant qu'il ne lui a toujours pas fait de proposition de poste.

LISTE D'APTITUDE ATTACHÉ

En réponse au SNPA, la note de service invitant les collègues SA à candidater à l'emploi d'Attaché sera publiée dans les prochaines semaines. La liste d'aptitude sera examinée lors de la CAP de juin 2016. La prochaine CAP se tiendra le 15 juin 2016

Les membres de la CAP.

Marc COULON, Jean Philippe COTTET, Catherine QUEUFFEULOU, Sophie LACORRE, Thierry DESBOEUF, Stéphane GOUIN



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

Le SNPA s'est battu pour l'organisation de concours d'attachés et a obtenu satisfaction

Après des dizaines de refus de la part de la DG, le SNPA a réussi à faire inscrire dans le COP 2016-2020, au côté de la mesure de requalification d'une partie des Adjoints dans le corps des SA, l'ouverture de concours d'Attaché.

La bataille fut rude, mais le résultat est positif. Le SNPA demande pour une régularité des recrutements qu'il y ait un concours annuel.

NOMBRE DE POSTES

La DRH indique qu'entre aujourd'hui et 2020, 52 collègues auront atteint les 62 ans. La DRH part du principe que le remplacement doit se faire dans la proportion de 40 % sous statut de fonctionnaire et 60% sous statut salarié.

Le SNPA a immédiatement fait part de son opposition, face à une telle orientation.

Dans cette optique, la DRH décline le recrutement des 20 collègues fonctionnaires sur la période 2017-2020 :

- 4 réintégrations
- 4 IRA
- 12 concours interne

Là encore, le SNPA n'est pas d'accord avec cette proposition.

Le SNPA indique que ce point fait partie du projet d'Établissement et qu'il engagera une négociation dans ce cadre.

LES ÉPREUVES DU CONCOURS

Depuis la création du nouveau corps des Attachés et son intégration dans le CIGEM, l'ONF ne dispose plus d'arrêté définissant les épreuves pour organiser un concours.

Le projet d'arrêté s'appuie sur les épreuves du concours d'entrée aux IRA, mais dans sa construction, il s'apparente au texte de la Caisse des dépôts et consignations.

Un débat s'est ouvert sur l'ampleur du programme des épreuves, certains trouvant démesuré ce programme.

Le SNPA a fait valoir que l'on ne peut pas déroger au programme des IRA, sans prendre le risque de recruter des Attachés estimés d'un niveau inférieur, et créant ainsi des difficultés de mobilité, alors que l'inter ministérialité est devenue la règle.

Le SNPA fait valoir que la définition de l'épreuve du

concours interne, limite déjà par essence, le programme. La position du SNPA a été entendue. Au programme présenté ce jour sera ajouté un volet environnement.

PRÉPARATION AU CONCOURS

Le SNPA a demandé la mise en place d'une formation solide sur une année avec un organisme réputé, ainsi que l'instauration d'une charte d'engagement entre l'agent, le service RH et le chef de service.

Le SNPA a beaucoup insisté pour qu'une note de service souligne l'importance de l'investissement en temps à titre personnel. Pour cette préparation, il est retenu que l'ONF fera appel à l'IRA de Metz. En fonction du nombre de candidats à la formation, les regroupements pourraient se faire dans plusieurs IRA.

Un complément de formation pour les matières figurant au programme pourrait être dispensé par le CNED.

Le SNPA a demandé la publication le plus rapidement possible de la note de service afin de recenser les candidats à la formation. La formation devrait débuter le 1^{er} juin et s'étaler jusqu'en mars 2017.

Le SNPA a beaucoup insisté pour la mise en place d'une formation, offrant un maximum de chances aux collègues de l'ONF d'être les lauréats des concours.

Le SNPA se félicite déjà d'avoir été entendu sur la nécessité d'une formation solide, il suivra de près le déroulement des différentes étapes.

DATE DES ÉPREUVES

L'écrit devrait avoir lieu début avril 2017 et l'oral fin mai ou début juin 2017, ceci permettant d'ajuster l'attribution des postes par rapport aux demandes entrantes lors de l'étude des mobilités dans la CAP de juin.

Le SNPA a veillé à ce que les critères retenus pour la liste complémentaire de SA, soient les mêmes que pour la liste principale. Ce n'était pas le cas au début de la réunion, mais les arguments du SNPA ont été entendus. Le SNPA a défendu avec fermeté tous les dossiers, exigeant la prise en compte de situations individuelles délicates.

LISTE D'APTITUDE COMPLÉMENTAIRE 2015

Une mesure dérogatoire prévue par le décret 2015-1810 du 28 décembre 2015 permet pour une période de 4 ans allant de 2015 à 2018 de promouvoir des Adjoint administratifs à hauteur de 50 % de 5% de l'effectif de SA. Cette mesure a pour conséquence de porter de 7 à 17 les promotions d'adjoints administratifs par liste d'aptitude. En conséquence, une liste complémentaire est établie pour 10 postes.

Pour les collègues sur poste de B, la date de nomination interviendra au 1er juillet 2015

Pour les années 2016 à 2018 cette mesure fait partie du plan de requalification de 40 adjoints administratifs par an. Les promotions de 2016 à 2020 (40 par an) seront réalisées pour 80% par liste d'aptitude et 20 % par examen professionnel réservé aux Adjoints de l'ONF.

AVANCEMENT DANS LES GRADES

L'arrêté du 23 mars 2016 fixe pour 2016 et 2017 à 12 % le ratio pour SACS et 11% pour SACE. L'ONF inscrira l'examen des tableaux d'avancement 2016 à la CAP du 09 juin 2016.

QUESTIONS DIVERSES

CONCOURS D'ATTACHÉ

Le SNPA s'est battu depuis plus de 2 ans pour que l'ONF puisse organiser un concours interne d'Attaché. Bien que les réponses de la DRH aient toujours été négatives, le SNPA a réussi à faire inscrire cette disposition dans le COP -2016 2020. *Dans les discussions sur le projet d'Etablissement, le SNPA a obtenu une réunion de travail qui s'est tenue le 25 février dernier (voir le compte rendu du SNPA du 25 février).*

Toujours dans le cadre des discussions du projet d'Etablissement, le SNPA négocie âprement un maximum de postes et ne se contentera pas des 12 postes annoncés pour la période de quatre ans.

CLASSEMENT DES POSTES

En réponse au SNPA, la DRH nationale trouve que les managers se sont impliqués dans le classement des postes. Les représentants du SNPA leur décrivent une toute autre situation très loin du monde de « oui-oui ». En attendant les personnels sont dans l'incertitude et la DRH ne tient toujours pas ses engagements. Lors de la réunion du 09 février dernier l'engagement avait été pris par la DRH nationale de mettre une information sur intraforêt pour la fin février. Les informations individuelles devaient être communiquées vers la mi-mars. Ce matin, la DRH renvoie l'information individuelle après le passage en CTC (7 avril) de la note de service. De qui se moque-t-on ?

Le SNPA ne comprend toujours pas les réticences de la DRH à publier le référentiel des activités. Le SNPA ne lâchera pas, car les personnels ont droit à la transparence.

RIFSEEP

Le SNPA a dans un premier temps fait évoluer la proposition de la DRH qui fixait un taux pour les SACN du groupe 3 du RIFSEEP nettement inférieur au taux actuellement perçu (PGSE-PSR). **LE SNPA NÉGOCIE** actuellement une évolution des taux proposés lors du CTC de décembre 2015 et reviendra vers vous au travers des comptes rendus des réunions du projet d'Etablissement.

FORMATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS

Le SNPA évoque les préparations pour les examens professionnels, soulignant que ce qui est mis en place à la DG, doit l'être dans tous les territoires. La prochaine CAP se tiendra le 09 juin 2016.

*Les représentants à la CAP
Isabelle De Los Santos, Mireille Céas, Jean-Paul Cuette, Natacha Karamkan, Louisane Ah-Kiem, Monique Tharotte, Pascale Licour, Cécile Flamand*

Avec 4 voix contre 3, Laurence RICHUILLEY du SNPA est élue secrétaire du CCHSCT. Le SNPA remercie de leur soutien EFA-CGC, CGT-FORET et le SNTF et tient à préciser qu'il travaillera avec toutes les sensibilités représentées.

DÉPART DE L'INSPECTRICE DU TRAVAIL

Concernant le départ de l'Inspectrice du Travail, il est précisé à l'administration qu'il aurait été opportun d'en informer tous les personnels. La question reste posée quant au statut de son ou sa remplaçant (e) : faut-il un ISST externe ou interne, la réponse est double car dans un cas, il n'y a pas de pression interne mais pas de continuité et dans l'autre l'opposé.

EXPERTISE DEMANDÉE PAR LE CHSCT SUR L'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Sur 4 réponses à l'Appel d'offres, deux ont été reconnues valables. La première société, PHYSIOPHIRM (ayant déjà répondu à une expertise en Méditerranée), a démontré une compréhension incomplète de la commande et une méconnaissance de notre fonctionnement.

Les propositions de méthodologie sont aussi trop complexes et source de perte de temps.

La seconde, SECAFI, ayant déjà réalisé des expertises pour l'ONF était de fait très au courant de nos problématiques. De plus, sa volonté d'expertiser les Tutelles ont fait de lui un candidat sérieux.

La demande d'expertise initiale du comité portait justement sur le COP 2016, ce qui a été refusé par le DG. Ce dernier ayant juste concédé une expertise sur le projet d'établissement – sujet de la consultation ci-dessus –

SECAFI a répondu qu'il expertiserait bien le COP ce qui alimentera le projet d'établissement. Projet finalement retenu et dont l'expert en profitera pour questionner les ministères de tutelle afin de savoir comment ils appréhendent la situation sociale de l'ONF dans le cadre de la négociation du COP !!! Cela vaudra sans nul doute le détour ! La société SECAFI est donc retenue.

SNTF et SNPA participeront au COPIL expertise COP 2016.

Campus

AVENIR DU CAMPUS

Jacques FAUBERT, le consultant recruté par le DG, a fait une restitution de sa mission en CTS le 19 février 2016. d'accompagnement. Après avoir rappelé la brutalité de l'annonce de fermeture du Campus, le SNPA s'étonne que l'on conduise une mission, alors que l'on n'a pas encore défini la stratégie de formation à 5 ans et les besoins qui en découleront. Pour le SNPA il convient le plus rapidement possible d'avoir de la visibilité sur les différents types de formations (formation initiale, adaptation à l'emploi, formation continue...), sa diffusion (nationale, territoriale) en présentiel ou en e-learning, etc...

La question de la formation continue à l'ONF reste posée. Le campus représente 30% des formations, mais il est fait un constat d'échec



de l'adaptation de la formation à l'ONF.

Dans cette attente, le SNPA demande que l'on prenne le temps de la réflexion en mettant tous les éléments sur la table, afin de prendre la meilleure décision et pour cela il souhaite que l'on ne ferme pas le Campus au 30 juin comme cela avait été annoncé.

Le SNPA rappelle que la situation des personnels du Campus doit faire l'objet d'une attention particulière afin de préserver leurs conditions de travail et que chacun doit trouver sa place dans l'organisation future.

*Le SNPA participe activement à ces négo-concertations * afin de faire évoluer les dossiers des gestionnaires administratifs. Le SNPA avec plus de 51 % de représentativité négocie à l'opinion. Nous sommes très loin de la signature d'un accord par le SNPA.*

POINTS QUE LE SNPA SOUHAITE METTRE EN DÉBAT

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).

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 can-

* NÉGOCIATION OU CONCERTATION

Le 27 janvier dernier, le Directeur Général a invité l'ensemble des organisations syndicales des secteurs public (le snpfen est absent de ces discussions) et privé à se prononcer sur une entrée en négociation ou en concertation.

Pour le secteur privé, une majorité d'organisations s'est prononcée pour une négociation.

Pour le secteur public, bien que le SNPA et le SNTF-FO se soient prononcés pour une négociation, d'autres ont mis des préalables que le DG n'a pas levés.

A l'issue du tour de table, le DG annonce que pour le secteur privé, ce sera une négociation et pour le secteur public, une concertation.

didatures 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 1er janvier 2018.

Réorganisation des DT

La réorganisation des DT a fait l'objet d'une discussion dans le cadre du projet d'Etablissement, le 16 mars et la réunion, prévue sur 2 jours a tourné court.

Le CA de juin prochain pourrait être appelé à se prononcer sur une nouvelle organisation de l'ONF.

Face à l'opposition du SNPA, le DG précise que dans le projet d'Etablissement les 51 agences (dont l'appellation sera territoriale pour l'ensemble) seront sanctuarisées et que les réorganisations n'ont pas pour but de supprimer des postes. Le moment venu il sera possible de rassurer les personnels sur ce point. Le SNPA saura rappeler cet engagement au Directeur Général.

Le Directeur Général ajoute que les DT sont devenues légères depuis le SDO et qu'elles ne représentent qu'environ 500 personnes sur 10 000.

Le SNPA redit son opposition à toute modification du nombre de DT, rappelant qu'une politique conduisant à terme à 6 DT, serait un bouleversement important dans le fonctionnement de l'ONF, car cela impacterait des agences travaux, des agences études et de nombreux services fonctionnels.

Le SNPA veut exprimer, à travers son opposition à une évolution prochaine des Directions territoriales, les difficultés que connaîtraient des dizaines de personnels œuvrant dans le soutien et plus particulièrement les gestionnaires administratifs, qui ont déjà payé un lourd tribut à l'occasion de la mise en œuvre du SDO.

Le SNPA ajoute que le COP ne demande rien à l'ONF dans ce domaine.

A l'occasion de la réunion de négociations prévues les 16 et 17 mars 2016, SNPA et SNTF ont fait la déclaration ci-contre.



DÉCLARATION SNPA - SNTF

L'ONF et ses personnels ont un besoin de sérénité et l'ASO a largement fait ressortir cette nécessité. Cette recommandation n'a semble-t-il pas été entendue !!!

Vous vous apprêtez à faire une annonce de réorganisation des directions territoriales qui d'ailleurs ne sera pas un scoop puisque de nombreuses DT ont déjà communiqué sur le sujet.

Dès fin janvier 2016, alors que les premiers indices circulaient, le SNPA et le SNTF-FO vous ont fait part de leur opposition à ce projet déstabilisateur pour les personnels en avançant des arguments forts. Nous n'avons pas été entendus et pourtant dans le projet d'Etablissement vous écrivez :

« La mise en œuvre du COP 2016-2020 et du projet d'établissement qui le décline s'appuie sur l'engagement pour l'ensemble des personnels : de la concertation préalable à la décision qui doit être privilégiée ».

Faut-il considérer que le projet d'Etablissement n'étant pas encore négocié/concerté, cela ne s'appliquera qu'après,

ou alors que le Directeur Général ne fait pas partie de l'ensemble des personnels. Quelle que soit la réponse, cela pose réellement la question du dialogue social et de la pertinence de participer aux réunions. FO a encore en tête ce que vous lui avez répondu le 17 février : cela ne concerne que 500 personnes sur les 9500 agents de l'ONF.

Le SNPA vous a alors fait savoir que la situation est très préoccupante et cela quel que soit le nombre de personnes concernées.

Nous allons assister à des disparitions de services fonctionnels, à la constatation d'équipes éclatées, à certains blocages dans les parcours professionnels et cela rassemble tous les ingrédients de la recette d'un fort mécontentement et d'une démotivation profonde à commencer par une partie de l'encadrement supérieur.

L'ONF peut-il remplir ses missions dans un tel contexte ? Nous ne le pensons pas !!!

Le SNPA et le SNTF vous demandent de réfléchir aux effets négatifs de votre projet. Prenez le temps de la réflexion, donnez du temps au temps, regardez l'horizon 2020, mais surtout pas le 1er janvier 2017.

**DERNIÈRE MINUTE
CCHSCT 31 MARS 2016**

Les réactions

Une motion intersyndicale présentée au CCHSCT du 31 mars 2016 demande **un moratoire sur le projet de réorganisation territoriale**. Le CCHSCT confirme ses demandes d'études d'impact, mais refuse qu'elles soient réalisées dans le cadre de l'expertise menée actuellement par le cabinet SECAFI.



Motion du CCHSCT Mise en œuvre de la loi NOTRe à l'ONF

Le CCHSCT de février a demandé une étude des différents scénarii qui pourraient être envisagés pour la modification des périmètres des Directions territoriales et de leurs impacts sur l'efficacité des actions de l'établissement et la santé des personnels...

Lors du Conseil d'Administration du 18 mars, le Président a rappelé :

- que c'est le CA qui est souverain sur ce type de réorganisation,
- qu'il n'y a ni commande de l'Etat, ni urgence en la matière,
- que les différents scénarii d'adaptation de l'ONF devaient être étudiés et argumentés afin de permettre au CA de prendre une décision lorsque la nécessité s'en fera sentir en donnant aux administrateurs les éléments et en leur laissant le temps pour la réflexion préalable nécessaire.

Or à ce stade, les contours de 6 Directions territoriales sont déjà annoncés par le Directeur Général, des préfigurateurs ont été nommés, des réunions des différents services et des personnels des actuelles DT sont programmées et un calendrier de mise en place est annoncé au 1^{er} janvier 2017.

A notre connaissance certaines tractations sont d'ores et déjà à engagées visant à proposer des mobilités fonctionnelles subies à certaines catégories de personnel, ce qui est inacceptable tant que la décision n'a pas été prise en CA.

Nous ne sommes pas opposés à discuter des évolutions souhaitables de l'organisation de la représentation de l'ONF auprès des nouvelles régions administratives, mais nous demandons que ce soit à travers une discussion ouverte sur différents scénarii avec leurs avantages-inconvénients et des marges d'ajustement.

A ce stade aucune étude n'a été faite sur les impacts directs et indirects sur les personnels, et les mesures d'accompagnement.

Ces études, comme l'ont demandé le Président du CA et le CCHSCT doivent être menées au niveau des DT actuelles et des regroupements envisagés en intégrant les différentes options possibles, en termes de contours, d'avantages-inconvénients, de fonctionnement prévisible et de calendrier.

Comme le soulignent dans le bilan national SST 2014 les médecins référents, les problématiques psychosociales restent au premier plan des sujets de préoccupation. Les causes du mal-être sont toujours liées aux mutations que connaît l'établissement, au sentiment de subir des évolutions majeures sans pouvoir agir, à la forte inquiétude sur l'avenir, et ce malgré l'investissement fort de l'établissement (commissions d'enquêtes suicides, ASO, expertises CHSCT...)

Le CCHSCT confirme donc ses demandes d'études d'impact, mais refuse qu'elles soient réalisées dans le cadre de l'expertise menée actuellement par le cabinet SECAFI.

En conséquence des points évoqués ci-avant, nous demandons un moratoire sur l'application de ce projet de réorganisation territoriale.

ETUDE D'IMPACT CCHSCT

Sur proposition du SNPA, il est voté à l'unanimité la demande de mise en place de deux études d'impact :

- une sur l'application de la Loi Nôtre et ses conséquences pour l'O.N.F (fusion de Directions Territoriales ONF et fusions de communes modifiant le périmètre du Régime Forestier).
- une autre concernant la stabilité organisationnelle dans le cadre de l'application de cette loi.

100 % des expertises CHSCT ont confirmé la préconisation de l'ASO : L'Office a besoin de stabilité.

Le SNPA est totalement opposé au calage des DT sur les nouvelles régions. Au-delà des difficultés de communication avec nos interlocuteurs, les gestionnaires administratifs vont être particulièrement touchés par les mobilités géographiques que cela va engendrer.

Le groupe de travail sur les études d'impact relatif à l'application de la loi Nôtre à l'ONF devrait avoir lieu au deuxième semestre après présentation de son projet d'application par l'administration au CCHSCT de Juin.

EN CONSEIL D'ADMINISTRATION 18 MARS 2016

En conseil d'administration le 18 mars 2016, le sujet revient sur la table au moment des questions diverses. Le DG a confirmé la veille qu'il avait l'intention de réorganiser et le nombre et le périmètre des DT qui passeraient de 9 à 6. Un journal flash est paru et 5 DT préfigurateurs ont été nommés.

Or ce projet de réorganisation nécessite une résolution du Conseil d'Administration, qui doit en débattre. Officiellement le Conseil n'a même pas été informé du projet à ce jour.

Le Président du CA assure pour sa part qu'il s'agit d'une réforme

d'organisation et non de substance. Il ne faut donc pas y voir une velléité de régionalisation de l'ONF. Il se dit ensuite sensible à la conduite des évolutions. Selon ses termes « On ne veut pas jouer au Monopoly avec les bureaux » et il s'agirait plus d'une « évolution que d'un grand soir ». Il remarque enfin que les nouvelles régions ne sont pas non plus complètement calées sur leur nouvelle organisation et qu'il n'y a donc pas d'urgences sur le sujet. Enfin et surtout, il faut continuer d'être opérationnels. On sent donc bien une différence d'appréciation sur le sujet entre un DG pressé d'installer sa réforme pour le 1er janvier 2017, et un Président plus prudent et plus rond, qui tente ensuite d'adoucir le propos et semble vouloir donner du temps au temps.

IL EST SIGNÉ

Le 7 mars 2016, le COP 2016-2020 a été signé entre les COFOR et l'ONF et l'Etat représenté, par Stéphane le Foll, ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, Barbara Pompili, secrétaire d'état à la biodiversité, et Christian Eckert, secrétaire d'état au budget.

Une petite réception était organisée pour l'occasion au Ministère de l'Agriculture

Une première, le Directeur Général avait invité les Administrateurs. Une première encore, le Président du Conseil d'Administration était empêché ...

Photo MAAF



Camarade ! je vais t'apprendre à ne pas me croire

Qui pourra prétendre qu'à l'ONF, la formation professionnelle n'est pas diversifiée et ne propose pas autre chose que l'adaptation aux nouveaux outils informatiques ?

Personne si l'on en croit cette offre de formation qui proposerait ni plus ni moins que d'apprendre à résister à une forme de pouvoir syndical. Remarquons au passage que la durée de la formation n'est pas bien longue, serait-ce à dire que le pouvoir n'est pas si grand et les ficelles dialectiques un peu grosses, mais tout de même on pourrait être déstabilisé ... Info ou intox, à tout dire nous ne le savons pas. Après quelques recherches sur internet, il s'avère que la société DIALOGIQUE existe bien, elle est installée à Thionville. Son dirigeant François INTROVIGNE, ancien permanent syndical CFDT de la Métallurgie en Lorraine, est, selon son site internet *connu et reconnu pour sa connaissance du monde de l'entreprise – homme de terrain – comme un poisson dans l'eau en usine.*

Interrogé sur le sujet, le DRH a déclaré ne pas être au courant d'une telle offre de formation ONF.