

TOUT PERSONNEL

JUIN 2010 – N° 62

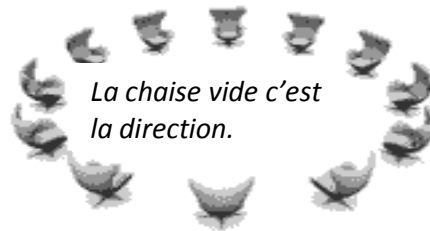
CTPC 30 juin 2010

Boycott encore...

Notre argumentaire d'avril reste malheureusement d'actualité ; en quelques mots la direction reste égale à elle-même, autoritarisme, aucune écoute, aucun respect des instances représentatives des personnels. La qualité du dialogue social ne se mesure pas au nombre de réunions organisées.

Nous avons entre-ouvert une porte lors du dernier CTPC en effectuant une analyse des différents dossiers que vous nous avez communiquée mais également transmise à la direction, attendant de voir tout simplement si la direction allait tenir compte nos remarques.

Rien, le vide, le néant ; la direction continue à ignorer royalement les instances représentatives des personnels et le CTPC n'est que la partie immergée de l'iceberg.



Certes M Gaynard cherche à jouer le rôle de médiateur, certes Pod, à l'image des bleus, retourne à la maison, mais que dire sur ce CTPC de juin qui reste dans la même veine de concertation.

Vous trouverez ci-après les différents points inscrits à celui-ci et nos observations sur chacun d'eux.

L'ordre du jour est fixé comme suit :

1. Présentation du projet Séquoia et des modalités de sa mise en oeuvre,
2. Bilan du plan de formation 2009,
3. Ratios promus/promouvables pour 2011 et 2012 pour les corps de :
 - techniciens opérationnels forestiers
 - techniciens supérieurs forestiers
 - cadres techniques
 - adjoints administratifs
 - secrétaires administratifs
 - attachés d'administration.
4. Constitution du répertoire des métiers,
5. Projet de note de service relative à la procédure d'évaluation et de notation des fonctionnaires de l'ONF (vote),
6. Projet d'arrêté fixant les modalités des épreuves de recrutements des attachés d'administration de l'Office national des forêts (vote),
7. Projet d'instruction sur les addictions (vote),
8. Questions diverses.

.../...

1. L'outil Teck-Séquoia

est un applicatif destiné à remplacer DTF et Travaux et à intégrer directement dans SAP (Cèdre et Gincco) les informations saisies. Il concernera la plupart des personnels notamment les agents patrimoniaux et les personnels administratifs s'occupant des travaux. Pourtant bien que ce projet soit lancé depuis de longs mois ces principaux utilisateurs pressentis n'ont jamais été consultés. On va maintenant leur présenter le bébé et l'organisation qui va avec. Comme les nouvelles applications qui l'ont précédé dans notre bel établissement Teck n'est pas exempt de « bugs ». A tel point que la direction s'interrogeait encore jusqu'à lundi dernier sur le lancement ou non de l'opération dans l'état actuel du logiciel et qu'il a été pris la décision de ne faire commencer la DT BCA qu'en même temps que les autres DT. On partagera ainsi tous l'essayage des plâtres dans la bonne humeur.

Teck-Séquoia : un outil de destruction de l'emploi :

Le SNUPFEN a toujours été favorable à une informatisation du terrain si elle permettait de générer des gains de productivité dans le respect des personnels et de la forêt. Bien que personne ne se soit encore réellement servi de l'outil, la direction a mis en place fin mai au niveau de chaque DT des groupes de travail sensés proposer à la validation des codir DT de début juillet des projets d'organisation. La réflexion de ces groupes de travail s'appuyant essentiellement sur un saucissonnage de l'activité « Travaux » associé à une estimation des Équivalents Temps Plein (ETP) en place avant Teck-Séquoia. La prépondérance de cet indicateur montre que c'est bien le gain, ou plutôt la perte, de postes administratifs qui est visée. Sur la DT Bourgogne-Champagne-Ardenne, pilote en la matière, en 2 ans, Teck supprimerait 11 postes sur 152 (17 suppressions pour 6 créations). En extrapolant nous avons estimé à 100 le nombre de suppression de postes au niveau national.

Que ce soit au niveau de la conception ou du choix du mode de déploiement et de ses conséquences sur l'organisation du travail, plusieurs décisions prises par la direction posent problème.

L'ONF n'a que rarement connu un déploiement informatique d'une telle ampleur recouvrant de tels enjeux pour l'établissement et les conditions de travail de ses personnels.

Nous engageons donc la direction à surseoir au déploiement prévu pour mieux prendre en compte les besoins exprimés par les personnels.

2. Bilan de formation 2009

Que dire !!!, il est rappelé que le plan de formation 2010 est passé au vote 4 mois après sa mise en place. Alors que dire sur le plan 2009.

Morceaux choisis

- Le plan de lutte contre les effets de la récession se traduit par le report ou l'annulation de formations

Ah ces traders !!!

- Les personnels mobilisés dans les activités de production ont parfois du mal à venir en formation et des désistements de dernière minute souvent avec autorisation hiérarchique.

Travailler plus pour se former moins

- L'activité des chargés de formation allant jusqu'à saturation pour certains d'entre eux par rapport à leur capacité de production

S' il n'y avait que les chargés de formation

- Journées de formation produites en 2009 par rapport à 2008 = **- 25%**

- Formation continue, processus gérer les crises = 0,1% des UNITÉS DE FORMATION

Cela est sûrement peu utile

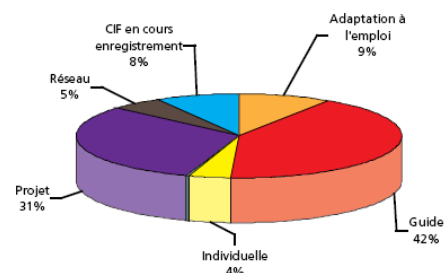
- Unités de formation 2003 = 6107 →
- unités de formation 2009 = 2781

Notre UF se porte mieux.

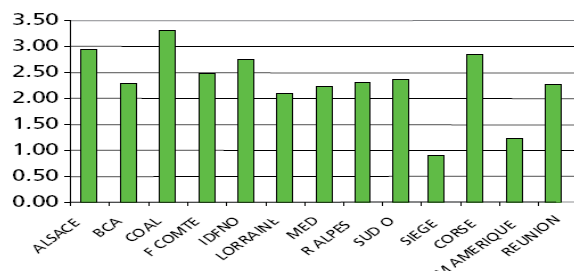
- Pourcentage de la masse salariale

En 2007 : 6,17 % - En 2009 : 5,59%

RÉPARTITION DES FORMATIONS 2009



RATIO UF / ETP EN DT



6. Nouvelles modalités concours interne et externe d'attachés

L'ONF a fait le choix « d'alléger » les épreuves surtout en interne.

En externe, les épreuves sont identiques aux épreuves retenues pour le concours externe des IRA, avec une épreuve en moins ; celle portant au choix du candidat est supprimée.

2 épreuves écrites : composition sur sujet général + questions sur programme portant sur le droit public, les questions européennes, la grh, les questions sociales, les finances publiques et l'économie)

2 épreuves orales : entretien + langue vivante

La nouveauté pour l'oral est la fiche individuelle de renseignements expliquant le parcours et les motivations.

En interne, l'épreuve écrite « style QCM » est supprimée, reste l'étude d'un dossier à caractère administratif, comme pour le concours de SA.

A l'oral, une seule épreuve (entretien) : le jury s'appuiera sur un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)* produit en amont.

Ces nouvelles modalités plus « light » vont probablement permettre à un plus grand nombre de se présenter au concours ; le programme d'avant était démentiel et inadapté.

Toutefois sur la forme une petite remarque symptomatique de la dérive ONF ; avant il fallait des facultés dans le « domaine de la communication et des relations humaines » maintenant ce sont les aptitudes « managériales » qui seraient essentiellement appréciées.

Autre point qui peut porter à confusion c'est la nouveauté du dossier de reconnaissances des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) : outre le fait qu'on ne mesure pas le poids de celui-ci dans la décision, on ne peut qu'être étonné par la dernière ligne des rubriques de ce dossier « visa de l'autorité hiérarchique ».

Est-ce à dire qu'avec un avis négatif, le concours est déjà plié !!! S'il s'agit juste d'une signature ok, s'il s'agit d'un pseudo avis, non car dans ce cas c'est une totale régression.

Il est également prévu, à l'épreuve orale, des questions concernant des « connaissances administratives générales ». Cela mériterait des précisions ou pour le moins un programme clair en annexe.

De nouvelles modalités, mais pour quelles perspectives ?

3. Ratios promus-promouvables 2011

Ce sujet mis au CTPC est attirant pour des syndicalistes, puisqu'il s'agit de discuter les quotas d'avancement de grades dans tous les corps. Il sera assez facile pour certains de jouer les « Monsieur plus » et de se targuer d'avoir obtenu de hautes luttes pour les personnels de meilleurs taux d'avancement reléguant l'intersyndicale (qui représentent quand même près de 70 % des personnels) au rang de contestataire contre-productifs... Le ratio promus/promouvables ne pourrait être évalué qu'au regard de la structuration et des populations des corps, du nombre de proposables, des grades, des évolutions statutaires souhaitables

Or ce n'est que le 28 juin (2 jours avant) que l'administration nous transmet une partie de ces données et ses propositions.

Après une première lecture des documents transmis, nous pouvons dire que la RIGUEUR sera de mise en 2011.

Après l'annonce gouvernementale de blocage des salaires des fonctionnaires, la direction ONF n'envisage pas de compenser : entre 5 et 15 % (selon les grades) des promouvables (répondant aux critères statutaires) pourraient se voir inscrits sur les tableaux d'avancement de fin d'année !!! Dès réception des éléments complémentaires que nous avons demandés, nous vous communiquerons nos propositions.

Pour info :

Par contre dans le même temps la DRH conduit, depuis quelques semaines, une réflexion sur le fonctionnement des CAP et sur les modalités de mobilité et de promotion. Auparavant la liste d'aptitude était constituée environ aux 2/3 par des inscriptions au mérite (avis de la hiérarchie) et pour 1/3 au vu de la notation et de l'expérience (ancienneté). Ce système n'était pas satisfaisant, et nous revendiquons depuis longtemps une plus grande prise en compte de l'ancienneté comme reconnaissance de l'expérience professionnelle.

La DRH propose aujourd'hui que les listes d'avancement soient constituées à 90% au « mérite ». En créant deux catégories de « mérite » : un grand mérite et un petit mérite. Le grand mérite serait uniquement l'avis hiérarchique, et le petit mérite au vu de la valeur professionnelle (comprendre l'avis de la hiérarchie est prépondérant).

Discuter des ratios de promus/promouvables, sans instaurer une réelle reconnaissance de l'expérience professionnelle tenant compte de l'ancienneté, dans la constitution des listes, relève purement et simplement d'une imposture !

Sans compter que la direction envisage également de retarder la date d'effet au 1^{er} juillet pour tout le monde, en s'alignant paraît-il, sur ce qui est fait pour les ingénieurs.

5. Note de service sur l'organisation de l'EAIE

Cette note de service était déjà à l'ordre du jour du CTPC du 11/05/2010 d'où elle a été retirée pour être modifiée. La principale modification porte sur le report d'un an (pour 2012) de la procédure d'EAIE d'informatisation et de l'ouverture d'une discussion au premier semestre sur ce point. Peut-être que cette discussion expliquera l'intérêt de cette dématérialisation ?

Sur le fond, rien n'a changé. Les critiques que nous portons restent entièrement justifiées.

- L'entretien annuel serait « un moment d'écoute et de dialogue ... » mais il devient un moyen de pression managérial considérable, puisque c'est lors de cet entretien que sera fixé par le supérieur hiérarchique le pourcentage de modulation de PSR ! Et également la notation et les possibilités d'avancement.
- L'entretien est obligatoire, et si la signature du compte rendu ne vaut pas acceptation des revendications émises par le salarié, la partie remplie par l'employeur est, elle, opposable. Il s'agit donc bien d'une fixation d'objectifs unilatérale.
- Il n'existe toujours aucun moyen de recours (hors hiérarchique N+2) en cas de désaccord persistant alors que le décret prévoyait le recours au CAP en cas de litiges.

Alors qu'à l'origine l'aspect rémunération ne devait pas être intégré dans l'entretien, aujourd'hui une grande partie de la NDS est focalisée sur ce point. Rappelons que la notation des fonctionnaires disparaîtra en 2012 et que rien ne justifiait la modification prématurée des modalités d'entretien, si ce n'est une réelle volonté d'accentuer pressions et répressions (notamment financières) sur les personnels.



6. Projet d'instruction sur les addictions

Nous aurions certainement passé un bon moment en siégeant sur ce point de l'ordre du jour. Dans le style, « faites ce que je dis, mais pas ce que je fais », nous aurions pu proposer de distribuer au Restaurant du Cœur les quelques bouteilles qui jalonnent parfois les réceptions de la Direction Générale.

Ce projet d'instruction ayant été présenté au CCHS, nous aurions seulement insisté sur ce que nos représentants ont déjà pu dire à savoir que cette instruction ne doit pas servir à une répression idiote.

Certes, boire, fumer, pour ne prendre que les addictions les plus connues, et les plus partagées, n'est pas bon pour la santé. Mais il convient de préciser, qu'en toute chose ce sont les excès qui doivent être combattus.

Imaginez seulement ce que seraient « Les fleurs du Mal » avec un objectif zéro alcool et zéro fumette... !

Questions diverses : proposée par le Snupfen

Retraites : parents de 3 enfants : nous demandons à la direction de se renseigner auprès de la Fonction publique sur le sujet et d'apporter des précisions aux intéressées sur les infos qui circulent et les modalités de mise en œuvre (au lieu de critiquer celles des OS).