



Commission syndicale 09 avril 2008

Cette réunion reprend les points de la commission du 11 mars dernier, qui n'ont pas pu être abordés, ou qui ont été incomplètement traités

A l'ordre du jour :

- *Organisation de la fonction RH dans les DT*
- *Projet d'instruction relative à la biodiversité*
- *Présentation générale du cahier des charges relatif à une application informatique concernant la mobilité des personnels*

Organisation de la fonction RH dans les DT

Le débat sur les 2 autres points de l'ordre du jour s'est poursuivi jusqu'à 13H45, ce qui a empêché la discussion sur ce sujet.

Le SNPA a toutefois fait valoir que la discussion domaine par domaine ressemble beaucoup à une discussion « par appartement », sans avoir une vue d'ensemble.

Le SNPA ne souhaite pas que l'on discute uniquement des fonctions RH, mais que l'on aborde aussi l'ensemble des domaines du soutien et notamment compta-finance, le patrimoine bâti et non bâti etc. Le SNPA rappelle à ce sujet son souhait de création d'une direction du patrimoine bâti et non bâti regroupant également l'aspect juridique.

La DRH répond qu'il y aura bien une discussion sur l'ensemble du soutien avant que l'organisation soit déclinée dans une note de service comme cela a été fait pour l'opérationnel.

Le SNPA insiste pour une discussion complète et demande un débat de fond sur les fonctions de Secrétaire Général en agence et en DT, car actuellement des postes sont mis en appel sans couvrir le même périmètre fonctionnel.

Projet d'instruction relative à la biodiversité

Un projet de note de service relatif aux îlots de vieux bois et un projet d'instruction ayant pour objet la conservation de la biodiversité dans la gestion courante des forêts publiques ont été de nouveau étudiés au cours de cette réunion.. Ce projet sera soumis à l'avis du CTPC du 24 avril prochain.

Cahier des charges de l'application informatique - mobilité

Le processus mobilité s'inscrit dans le projet global de refonte du SIRH

- couvrir l'ensemble du domaine 'personnel et ressources humaines'
- constituer une base unique et partagée de GRH
- offrir des outils d'aide à la décision, de pilotage et de simulation

Les finalités assignées au projet mobilité

- permettre une gestion dématérialisée et fiabilisée de la mobilité des personnels de l'ONF
- Maintenir une offre de postes permanente sur l'intraforêt
- Offrir des outils d'analyse et de synthèse
- Contribuer à la constitution de la base unique et partagée de GRH

Cette application informatique est destinée à s'intégrer dans le SIRH, lorsqu'il verra le jour. Au grand dam du SNPA, le SIRH va mettre plusieurs années avant de devenir réalité. D'ailleurs pour l'application paie, seul le Siège devrait être concerné au 1^{er} janvier 2009. La DRH ajoute même qu'elle demeure la seule à croire au respect de cette échéance.

Un Directeur du SIRH doit prendre ses fonctions le 13 mai prochain. Le SNPA insiste pour que l'équipe soit rapidement au complet pour avancer dans l'étude du SIRH, afin qu'il devienne vraiment prioritaire, sinon une autre application pourrait le devancer.

Le SNPA insiste pour que l'application mobilité offre une véritable transparence et soit source d'information pour l'ensemble des personnels.

Prenant l'exemple de la base de données actuelle qui comprend de nombreuses erreurs, le SNPA insiste pour que la mise en place du référentiel agent qui est un préalable à toute évolution, soit entourée d'une extrême rigueur.

Au cours de la discussion, la DRH souhaite toiletter les organigrammes fonctionnels, car il y a environ 1000 postes de plus que les effectifs fixés par le Conseil d'administration du 27 novembre 2007.

La DRH insiste sur le fait que la politique RH est fixée par le Siège et non dans les territoires. C'est ainsi qu'elle validera toutes les mises en appel de candidature. Dorénavant il n'y aura plus que des postes soit occupés, soit vacants. C'est donc le système binaire qui sera retenu et rien d'autre.

La mise en place de cette application est prévue pour les CAP de l'automne.

Divers

Le SNPA demande qu'à l'ordre du jour de la prochaine commission syndicale de fin avril début mai soit inscrit :

- le dossier RH non discuté ce jour
- le SA+

Une séance de signatures concernant l'accord FOP est prévue pour le 11 avril

Le SNPA a relancé la DRH pour la publication de la liste comprenant une vingtaine de postes concernant soit des métiers nouveaux, soit des domaines nouveaux et ceci au bénéfice des Gestionnaires Administratifs. La DRH reconnaît qu'elle avait pris un engagement pour fin janvier et déclare qu'elle réactive ce dossier.

Le SNPA fait part de son souhait de voir publié dès aujourd'hui la liste des admissibles du concours de SACE, rappelant que le jury a terminé ses travaux jeudi matin.

PSR

La DRH remet en séance deux documents, l'un pour la PSR 2007 et l'autre pour la PSR 2008.

Vous trouverez ci après le documents concernant la PSR qui sera versée au titre de 2007.

PSR 2007 : PROJET

Principes généraux :

- ✓ La modulation de la PSR est inscrite dans le décret n° 2008⁵1784 du 30 décembre 2005 relatif au régime indemnitaire applicable aux personnels de l'Office national des forêts; elle se substitue à la modulation traditionnelle liée à la manière de servir qu'elle objective et constitue un outil managérial au service des missions et de la stratégie de l'Établissement.
- ✓ Il est au préalable rappelé que le décret précité dispose que, dans des cas exceptionnels justifiés par un rapport spécial, une amplitude allant de zéro à deux fois le montant de référence est possible.
- ✓ La modulation prend en compte la déclinaison de ces missions et de cette stratégie au travers des contrats d'objectifs, d'action, de gestion et de service ; elle traduit aussi l'engagement individuel de chacun au sein de son équipe. Le cadrage national et la fixation d'une majorité de critères au niveau central sont la garantie d'un traitement équitable des agents de même niveau placés dans des situations de travail similaires.
- ✓ Le choix des critères valorise la stratégie de l'Établissement et met en avant la solidarité nécessaire au sein des équipes centrales, territoriales, régionales, en agence et en UT, avec la mise en place d'organisations mixant lignes hiérarchiques et fonctionnelles.

Pour garantir la nécessaire équité, les directeurs centraux et territoriaux veilleront en outre à ce que leurs propositions de modulation soient établies de sorte que les taux de modulation de la PSR des personnels fonctionnels et opérationnels soient comparables.

Mise en œuvre des principes

Les principes énoncés ci dessus se déclinent pour l'ensemble des catégories de personnels (hors managers supérieurs) comme suit :

La modulation pour 2007 intègre 2 composantes :

- une composante liée aux résultats de l'Établissement
- une composante liée à la mise en œuvre de critères de poids égal

• Composante 1 de la modulation de la PSR

Le rapport de gestion pour l'année 2007 validé en Conseil d'Administration le 27 mars 2008 faisant apparaître un résultat net positif de 8,5 millions d'euros, la PSR servie à l'ensemble des personnels est modulée positivement d'un montant fixe de **200€ nets par personne**.

Ce montant fera l'objet d'une liquidation sur la paye du mois de juin.

- **Composante 2 de la modulation PSR**

L'amplitude maximale de cette composante est fixée comme suit :

- catégorie A : 300€
- catégorie B : 150€
- catégorie C : 100€

Cette composante est assise sur 2 critères de poids égal :

Critère 1 : valeur ajoutée globale de l'Établissement.

Le rapport de gestion pour l'année 2007 validé en Conseil d'Administration le 27 mars 2008 montre que cet objectif est atteint.

Ce critère compte pour 50% du total de la composante.

Critère 2 : taux de modulation de la structure de rattachement (direction territoriale, régionale, centrale, agence), calculée comme la modulation de la PSR du directeur concerné.

Ce critère compte pour 50% du total de la composante.

Cette composante de la modulation fera l'objet d'une liquidation sur la paye du mois de juin.

La Séance est levée à 14 heures