



Réunion communauté de travail

A l'ouverture de la Séance, FO fait la déclaration jointe.

Ensuite le DRH présente les nouveaux membres de l'administration et informe les participants que Nathalie CANTIN est chef de ce projet, mais qu'il continuera à participer aux réunions.

Cette deuxième réunion a été l'occasion de présenter les textes régissant les 2 secteurs (public et privé) hors ouvriers forestiers.

La méthodologie ainsi que le calendrier ont été abordés.

- 12 avril : classification, métiers repères
- 14 juin : poursuite sur le thème du 12 avril
- 06 septembre : parcours professionnels, avancement, mobilité
- 18 ou 25 octobre : contenu de la rémunération
- 19 décembre : le contrat de travail et ses modalités

L'administration s'est engagée à fournir un relevé de conclusions pour chaque réunion, ainsi que des documents de travail sous forme de projet pour les différents thèmes abordés.

FO a dû insister à maintes reprises auprès du DRH pour qu'un document comparatif sur les différents éléments relatifs aux personnels public et privé soit fourni pour la prochaine réunion. Le SNPA a dû menacer de ne pas participer à la prochaine réunion si le document n'est pas fourni.

FO a demandé que toutes les anomalies recensées - en termes de pratique dans les différents territoires et au Siège - au cours de la réunion, fassent l'objet d'un retour d'information à la réunion suivante, ce qui a été acté.

FO a obtenu que des informations précises en matière de masse salariale (comme demandé dans sa déclaration) soient fournies afin de travailler sur de bonnes bases, pour définir une politique de gestion qui soit équitable.

Une partie de l'après-midi a été consacrée à l'analyse de l'existant en matière de congés et d'autorisations d'absence.

A l'issue des discussions, même si le DRH convient qu'il faut harmoniser (et sa revendication porte sur les jours d'enfant malade), il n'y a eu aucune décision d'arrêtée. Pour FO cela est

vraiment dommage que le DRH ne s'engage pas en séance et augure mal de l'avenir, car il n'est pas question d'en rester au constat, il faut passer à l'acte.

Le DRH n'hésite pas à reprendre le terme d « historique » utilisé par le SNPA en décembre dernier à propos de ce chantier devant conduire à une véritable communauté de travail. Si le DRH veut vraiment que ce soit historique, il va falloir qu'il s'engage !!!

**FO est très investie dans cette négociation,
elle entend bien faire bouger les curseurs.**

Pour une communauté de travail déclaration de FO

La réunion de ce jour doit être l'occasion de poser les bases d'une communauté de travail. La construction d'un tel ouvrage prendra certainement un peu de temps, mais il est indispensable que tous autant que nous sommes autour de cette table nous ayons cette volonté d'aboutir et dans des délais qui restent raisonnables.

Nos travaux doivent porter :

- à la fois sur l'analyse de l'existant avec la volonté de gommer les disparités tant dans un sens que dans l'autre et de maintenir l'équilibre dans l'avenir, ce qui nécessite de choisir les bons supports juridiques,
- Sur la construction d'une politique de gestion équitable entre les 3 statuts avec des règles connues de tous les membres de la communauté de travail, ainsi que les modalités de mise en œuvre après accord,
- Sur la politique de recrutement, dans le cadre du régime dérogatoire de l'ONF, rappelé dans le COP pour 2012-2016 qui conduit à remplacer les fonctionnaires par des fonctionnaires,

La circulaire du 21 novembre 2011, affiche clairement la volonté politique de l'Etat, de diminuer la précarité des agents contractuels, et de recourir à l'emploi des fonctionnaires. L'ONF ne peut pas y déroger.

✚ Rappel des points forts de la circulaire

- ✚ Encadrement du recours au contrat pour vacances temporaire d'emploi,
- ✚ Diverses mesures seront prises pour renforcer le contrôle et le dialogue social en matière de recrutement et de condition d'emploi des contractuels,
- ✚ Mise en place d'un registre des entrées et des sorties,
- ✚ Respect des règles de recrutement telles que précisées par la loi,

✚ Axe 1 : favoriser l'accès à l'emploi de titulaire

- ✚ Dès la signature du présent protocole, les employeurs publics dresseront un état des lieux des personnels éligibles au dispositif de titularisation et détermineront, en étroite concertation avec les organisations syndicales représentatives, les corps cadres d'emploi concernés ainsi que les modes de sélection retenus ... Ils fixeront également le nombre d'emplois offerts à ces modes de sélection sur la durée du dispositif (4ans) afin que cette prévision tienne compte du nombre d'agents susceptibles de se présenter au dispositif,
- ✚ *Cela veut clairement dire qu'il doit y avoir autant de postes aux examens et concours que de personnes remplissant les conditions, nous attendons toujours un engagement ferme de la part de la direction sur ce point*

✚ Axe 2 : mieux encadrer le recours au contrat pour éviter la précarité

- ✚ s'agissant du remplacement de fonctionnaires absents, dès lors que ces remplacements correspondent à un besoin prévisible et constant, il convient d'utiliser l'ensemble des outils offerts par le statut général en ayant recours en premier lieu aux agents titulaires. Détachement, PNA et ouverture de concours,
- ✚ Dans cette attente, le recours à un CDD d'une durée d'un an maximum, peut être insuffisant pour conduire la procédure de recrutement d'un titulaire jusqu'à son terme, compte tenu des délais moyens d'organisation de concours ou de recrutement par voie de mobilité,
 - 🌐 En préalable, la notion de vacance temporaire d'emploi sera plus précisément définie,
 - 🌐 Un seul renouvellement de contrat sera autorisé,
 - 🌐 La durée du renouvellement ne peut excéder un an,
 - 🌐 L'employeur devra justifier du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un agent titulaire pour pouvoir renouveler le contrat conclu avec l'agent ou pour conclure un nouveau contrat avec un autre agent pour pourvoir ce même emploi,
- ✚ Un bilan des expérimentations en cours de type registre des entrées et des sorties qui existe dans certaines administrations et d'un recueil de bonnes pratiques, les employeurs seront invités à engager un dialogue avec les organisations syndicales représentatives afin de convenir dans le respect du caractère confidentiel des

données nominatives des conditions de mise en œuvre de ces registres,

✚ Axe 3 : améliorer les droits individuels et collectifs des contractuels

- ✚ au-delà de la question des composantes de la rémunération des contractuels, ce travail sera prolongé par l'élaboration d'une doctrine de fixation et d'évolution des rémunérations des contractuels comportant un encadrement de la rémunération pour un emploi donné ainsi que des règles d'évolution périodique,

Conduite de la négociation

- ✚ Les 2 secteurs ensemble
- ✚ Des réunions régulières avec une méthodologie de travail pour ne pas perdre son temps
- ✚ Un relevé de conclusion à l'issue de chaque réunion, à valider à l'ouverture de la réunion suivante
- ✚ Une validation en fin de parcours conformément à la règlementation de chaque secteur, mais avec un dispositif qui peut être différent pour certains thèmes afin d'assurer un équilibre entre secteur de façon pérenne,

Périmètre de la négociation

- ✚ Contractuels publics et privés y compris POT
- ✚ Politique de recrutement
- ✚ Politique de rémunération
- ✚ Politique de parcours professionnels

Textes et documents

- En supplément des notes de service et instructions qui ont été fournies, il est indispensable de disposer du tableau de comparaison des différents statuts (le document en notre possession date de janvier 2007. Pour la prochaine réunion nous demandons une mise à jour de ce document)
- Négociation TAM
 - o Dès lors que nous parlons de communauté de travail et que nous souhaitons que cette négociation entre dans le périmètre de nos travaux, il convient de fournir les documents en cours de discussion
 - o Quelles sont les règles de gestion des promotions du niveau 1 au niveau 2 (politique nationale ou territoriale ? car il semble qu'il y ait de fortes disparités d'une DT à l'autre, ce qui laisse penser qu'il n'y a pas de politique nationale)

- Une analyse des masses salariales comprenant :
 - o Les masses annuelles destinées aux revalorisations et leurs assises
 - o le nombre de bénéficiaires d'une revalorisation par année sachant que la révision est au moins triennale
 - o Le nombre de personnes sans augmentation
 - o les évolutions annuelles générales
 - o L'amplitude individuelle minimale et maximale

Les thèmes

- + Traitement
- + Primes
- + Primes d'objectif ou part variable
- + Augmentation générale annuelle
- + Augmentation individuelle annuelle
- + Base sur laquelle porte l'augmentation
- + Règles de promotion
 - o Changement de classification, de niveau, de grade, corps, catégorie
- + Règles de mobilité
- + L'évaluation
 - o Un entretien professionnel annuel pour tous
- + Temps de travail
- + Récupération
- + Régime des congés et absences
- + Etc...

Les objectifs

- + Politique de recrutement
 - o Respect des textes : dans le cadre de vacances temporaires, pas de CDI avant 2 ans, or le bilan 2012 montre une violation des textes puisque nombre de personnes en CDI n'a pas 2 ans d'ancienneté
 - o Niveau du poste
 - o Comparaison avec un poste semblable
 - o Modalités de calcul de la prise en compte de l'expérience
 - o Dès lors qu'il s'agit de pourvoir un poste laissé vacant par un fonctionnaire, le contrat doit être de droit public
 - o Loi 2012-347 précise : (lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions correspondantes)

Article 36

A titre expérimental, pour une durée de quatre ans à compter de la date de publication de la présente loi, le contrat conclu en application du 1° de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat peut être conclu pour une durée indéterminée.

Au plus tard six mois avant le terme de l'expérimentation, le Gouvernement transmet au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, aux fins d'évaluation, un rapport sur sa mise en œuvre.

- ✚ Politique de rémunération
 - 📄 La construction de grilles : l'outil indispensable
 - 🌐 pour les agents non titulaires de droit public, celle des fonctionnaires est à retenir, comme cela a d'ailleurs longtemps été le cas.
 - 🌐 Cela permettrait le versement de l'indemnité de résidence, du SFT etc..
 - 🌐 Celle des personnels de droit privé est construite, par référence au lien métiers catégorie statutaire des agents de droit public avec des paliers et des temps d'évolution
 - 🌐 Définir la fourchette de la part variable par catégorie et par secteur
- ✚ Politique de parcours professionnels
 - 📄 Mobilité
 - 🌐 Règle de mobilité
 - 🌐 Délai au poste si recrutement spécifique
 - 📄 Promotions – personnel public et privé
 - 🌐 Quota annuel (sur quelle assise ?)
 - 🌐 Candidatures à la promotion
 - 🌐 Avis des DT avec classement des propositions
 - 🌐 Examen en CCP (point spécifique promotion) pour les agents non titulaires de droit public et non pas à l'occasion d'une mobilité
 - 🌐 Prise de fonction sur un nouveau poste
 - 🌐 Règles conduisant au changement de niveau pour les contractuels de droit privé,

Traduction de la négociation commune

Le but de nos travaux est d'aboutir à un accord équitable entre les différents statuts. Il est indispensable pour partir sur de bonne base que chacun ici s'engage à la stricte traduction - soit dans une convention collective, soit dans le cadre d'instruction et note de service - de ce qui aura été négocié. L'ouverture officielle des négociations pour traduire ce qui aura été arrêté en commun ne doit pas réouvrir des négociations sur les points abordés ici qui pourrait ensuite créer une différence dans l'autre sens.

FO entend s'investir pleinement dans ce dossier stratégique pour construire une communauté de travail. Elle attend de l'administration une totale transparence et une facilitation pour aboutir dans un délai raisonnable qui ne doit pas dépasser un an. Ensuite d'autres chantiers pourraient être ouverts.