

N° 09
21 septembre 2017

Milieux &
Faune Sauvage

sne@oncfs.gouv.fr

Secrétaire national

Pascal WANHEM
wanhem.sne@gmail.com
06 20 99 91 84

Secrétaires adjoints

Pierre ORIOU
orio.pierre@neuf.fr
06 25 07 06 77

Philippe BIBES
wanhem.sne@gmail.com
06 20 99 91 84

Virginie CROQUET
virginie.croquet@oncfs.gouv.fr
06 20 78 97 50

SNE-FSU

Secrétaire Général

Patrick SAINT-LEGER
saintleger.sne@gmail.com
Port: 06 70 81 17 16
Permanence : 01 40 81 22 28

Secrétaire adjointe

Marie-Louise LE COGUIEC
06 87 27 13 30
marie-louise.le-coguiet@developpement-durable.gouv.fr

SNE-FSU
104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS
snfsu.org



Présent dans tous
les établissements
publics

Le SNE-FSU
la force
d'un réseau...

3^{ème} rencontre du SNE-FSU avec la Direction Générale de l'ONCFS

Le 21 août dernier, au siège de l'ONCFS, nous avons rencontré Olivier Thibault, Directeur général, et Catherine Issakidis, Directrice des Ressources Humaines, pour aborder de nombreux points urgents.

Durée d'affectation minimum en poste pour les primo affectés :

Le Directeur Général de l'ONCFS Olivier Thibault, et le Ministère de l'environnement, veulent que les agents primo affectés restent 3 ans en poste avant toute demande de mobilité. Cela concerne le personnel issu de concours ou détachement, afin de résoudre le problème de postes vacants importants et d'avoir un retour sur investissement pour les services formateurs selon le directeur général. 😊

Nous exprimons notre opposition à ce délai, qui avait été ramené à la demande du ministère à 2 ans (stage compris et hors dérogations). Et surtout, nous demandons le respect de l'équité pour l'ensemble des agents des corps, a contrario de ce qui a été fait lors de la dernière CAPN.

🤔 La DRH semble étonnée d'apprendre que tout les agents n'ont pas été traité de la même manière sur ce sujet à la dernière CAPN (*alors qu'elle y a siégé en personne*). Nous lui rappelons qu'elle a appliqué cette règle à un seul agent alors que plusieurs étaient concernés. Le DG déclare qu'il faut trouver une pratique pérenne, qui devra être appliquée de façon commune par tous les établissements.

Nous indiquons que si le Ministère met en place une politique de recrutement suffisante, le nombre réduit de postes vacants entraînera une mobilité moindre. Cela limitera également les problèmes d'effectifs que connaissent certains services.

En effet, il est inadmissible que les agents payent l'absence de recrutement par l'administration en limitant leur mobilité. 🐜

Réunions de dialogue social avec les directions de l'ONCFS :

Nous commençons par dénoncer le manque de concertation sur les promotions des agents contractuels déprécarisés, avant la remontée des propositions au niveau ministériel. La DRH n'avait pas compris notre demande (oups !) et pensait que nous demandions la tenue d'une CAP préparatoire ! 🤔

Le DG lui a donc demandé de prévoir rapidement une réunion de concertation locale, comme le prévoit la circulaire ministérielle. ➔ **Toujours pas de nouvelle à ce jour !**

Ensuite nous avons rappelé la disparité dans le dialogue social à l'ONCFS, non appliqué dans certaines directions comme à, la DG, la DRH, et la DAF. Le DG s'engage à en discuter avec ses directeurs pour y remédier. 😊

Double publication des postes ATE à la mobilité :

Olivier Thibault, a fait le choix d'une double publication ATE/TE de certains postes au prochain cycle de mobilité. Cela pour combler les postes vacants de longue durée dans certains services, ne pas les perdre à terme, et montrer au ministère que les ATE occupent des postes de catégorie B et doivent être intégrés dans le corps des TE. 🙄

Nous l'informons que cet affichage de bonnes intentions aurait mérité la publication de l'ensemble des postes avec le double affichage ATE/TE afin de permettre également aux ATE de postuler sur des postes TE hors encadrement. Nous rappelons aussi que le ministère n'a toujours pas prévu à son agenda social de réunion pour un plan ministériel de recatégorisation des ATE en TE, et des TE vers la catégorie A.

Nous sommes donc contre cette double publication et la dénonçons

Nous dénonçons ensuite le manque de communication auprès des personnels, créant des interprétations fallacieuses dans les services. Cette mesure, introduite dernièrement par l'AFB, a été dénoncée en CAPN par les OS qui ont rappelés les risques liés à ce genre de pratique réalisée sans consultation préalable ni présentation devant le Comité Technique de l'établissement pour avis, mais en mettant les agents devant le fait accompli.

La DRH reconnaît avoir oublié d'en informer la hiérarchie et le personnel, et Le DG nous annonce que ce point sera régularisé lors du prochain CT. 🙄

Notre demande n'a pas changé concernant la transformation de l'ensemble des postes ATE en TE

La simple transformation des postes actuellement vacants ne répond pas à nos attentes, et le risque de voir arriver des agents détachés de catégories B, sur des postes auparavant occupés par des ATE, promet de belles perspectives d'ambiances dans les services !!! 🙄

Versement des primes ISR et prochaine réunion de travail :

Nous avons mis en évidence les incohérences du document sur le versement des primes ISR fourni lors du dernier CT. La DRH a acté qu'il y avait quelques erreurs de transcription mais que nous avons bien analysé la démarche mise en œuvre.

	Pas de Régime Indemnitare	Total Primes < au socle	Total Primes > au socle
Catégorie C et B	2017 Juin : 50% du montant socle Puis chaque mois (Juil à déc) : 1/12 ^{ème} du montant socle 2018 > A partir de 2018, sera versé 100% du montant socle lissé sur 12 mois		2017 Juin : 50% de la prime 2016 Puis chaque mois (Juil à déc) : 1/12 ^{ème} de la prime 2016 (= garantie individuelle) 2018 > A partir de 2018, sera versé 100% de la prime 2016 lissé sur 12 mois (= garantie individuelle)
Catégorie A	2017 Juin : 50% de l'abattement* 2016 Puis chaque mois (Juil à déc) : 1/12 ^{ème} du montant socle de leur niveau (soit 50% socle) 2018 25% de l'abattement* 2016 + 75% du montant socle de leur niveau lissé sur 12 mois 2019 > A partir de 2019, sera versé 100% du socle de leur niveau lissé sur 12 mois <small>* abattement calculé lors du reclassement</small>	2017 Juin : 50% de la primes 2016 Puis chaque mois (Juil à déc) : 1/12 ^{ème} du montant socle de leur niveau (soit 50% socle) 2018 25% de la primes 2016+ 75% du montant socle de leur niveau lissé sur 12 mois 2019 > A partir de 2019, sera versé 100% du socle de leur niveau lissé sur 12 mois	2017 Juin : 50% de la prime 2016 Puis chaque mois (Juil à déc) : 1/12 ^{ème} de la prime 2016 (= garantie individuelle) 2018 > A partir de 2018, sera versé 100% de la prime 2016 lissé sur 12 mois (= garantie individuelle)

La réunion de travail pour définir les critères de la prime variable, et les postes à sujétion, aura lieu le 12 octobre prochain. 🙄

Suite de l'organisation à la DRE :

Nous alertons le Directeur Général sur la réorganisation des unités de la DRE, car contrairement à ce qui a été acté lors du dernier CT, il n'y a aucun dialogue et un manque crucial d'informations des personnels concernés. Notamment pour les personnels administratifs au regard des conséquences de cette réorganisation sur les missions, les fiches de postes et l'organisation.

La DRH trouve que l'impact est limité puisque seuls deux personnels subiront ces conséquences. Nous lui rappelons qu'en réalité ce sont 7 agents administratifs qui sont concernés par cette réorganisation. Cette lacune démontre bien l'opacité dans laquelle cette réorganisation s'organise ! 🙄

Pour ce qui est de la réorganisation de l'Unité Faune de Plaine avec le renfort des équipes galliformes de (l'Ex Unité) Faune de Montagne, nous ne savons pas à quelle date celle-ci doit être mise en œuvre. Depuis la fin 2016 aucune information officielle n'a été transmise aux personnels concernés sur cette réorganisation. Les seules informations dont ils disposent, sont des bruits de couloir.

Un dialogue avec les personnels sera-t-il mis en place ???

😊😊 Olivier Thibault s'engage à régler cette situation avec Guillaume ROUSSET (DRE).

Application du règlement ARTT :

Nous alertons le Directeur général sur des pratiques locales mettant la sécurité des agents en jeu, telles que les amplitudes non respectées, les mauvaises saisies dans GEACO et l'apparition d'astreintes (judiciaires, missions loup, ...). Autant de situations qui vont à l'encontre du règlement intérieur ARTT. Il s'engage à étudier cela et présenter ce point au prochain CT. 🙄

➔ **Nous sommes toujours sans nouvelle du prochain GT RI et ARTT sur le sujet** (depuis le 23/06).

5 dossiers individuels :

La rencontre en bilatérale avec la direction générale est également l'occasion d'aborder des dossiers individuels, souvent délicats et qui nécessitent une intervention directe. Pour chaque dossier nous faisons un récapitulatif de la situation de l'agent et proposons des solutions. Lors de ce rendez-vous ce ne sont pas moins de cinq dossiers individuels qui furent abordés avec des motifs divers. Le Directeur Général y a été très attentif.

Nous avons mis l'accent sur le besoin de confidentialité dans la gestion de ces dossiers individuels. L'étalage sur la place publique des difficultés que peuvent rencontrer les agents concernés ne permet que rarement de conserver un climat serein face à des situations souvent compliquées. Ces principes doivent être rappelés à l'ensemble des directeurs, chefs de services et responsables hiérarchiques.



Olivier Thibault a pris note de notre demande.

**Beaucoup de sujets abordés lors de cette rencontre
du SNE-FSU avec la direction générale de l'ONCFS**

**Des réponses devront être apportées en direct
ou lors de prochaines instances**

Nous vous tiendrons informés des suites qui y seront apportées