



Syndicat national de
l'environnement



CCP
Ministérielle

25 janvier 2018

Flash infos

*Informations aux agents contractuels
régis par le quasi statut de l'environnement*

CCPM du 25 janvier 2018 Quasi-statut des personnels contractuels ONCFS-AFB-CELRL-Parcs Nationaux

Règlement intérieur : adopté

Charte de gestion : adoptée après prise en compte de nos nouvelles remarques sur une version très améliorée suite à la première réunion

Promotions au titre de 2017

Promotions à la catégorie des personnels d'application :

BOUBEKEUR Sadek AFB
DIMECK Véronique ONCFS

Promotions à la catégorie des spécialistes :

ARONS Gwenaël AFB
CHOMET Martine AFB
DAMBREVILLE Eliane ONCFS
FISCHER Nathalie ONCFS
GUDEWIEZ Thierry AFB
IWACH Brigitte ONCFS
LONCLE Pascale CELRL
REDONS Maxime PN Cévennes

Promotions à la catégorie des experts :

OLAGNON Marion ONCFS

.../...



Avancements au 1^{er} échelon exceptionnel du 2^{ème} niveau des spécialistes :

BERNARD-LAURENT Ariane ONCFS
POIRET Agnès AFB
MANIGLIER Valérie AFB

Avancements : le travail est malheureusement reporté à une future réunion qui sera convoquée après la publication tant attendue des ratios promus/promouvables pour les taux d'avancements. Nous souhaitons utiliser ce délai pour compléter les dialogues sociaux réalisés dans l'urgence sur la base de fichiers complétés par les administrations.

Cycle des promotions et avancements pour 2018 : deuxième semestre 2018

Lire la déclaration préalable du SNE-FSU 

Vos représentants à la CCPM

Titulaires

Dominique DUBRAY
ddubray4@yahoo.fr

Lydia BEUNEICHE
lydia.beuneiche@afbiobiodiversite.fr

Marie CANUT
marie.canut@mercantourparcnational.fr

Fabienne MALLET
fabienne.mallet@oncfs.gouv.fr

Mara RIHOUE
mara.rihouet@afbiobiodiversite.fr

www.snefsu.org

Suppléants

Fanny FAIVRE-D'ARCIER
en-ffaivredarcier@guyaneparcnational.fr

Yoann LE ROY
yoann.leroy@epmp-maraispoitevin.fr

Pascale LONCLE
p.loncle@conservatoire-dulittoral.fr

Isabelle GAILHARD-ROCHER
isabelle.gailhard-rocher@afbiobiodiversite.fr

Karin BELLAND
karin.belland@oncfs.gouv.fr

Permanence :

Local syndical - plot i 3^{ème} étage
La Défense
Tél. : 01 40 81 22 28

Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN



Déclaration préalable du SNE-FSU CCPM du 25/01/2018

Cette première CCP Ministérielle relative aux Promotions et Avancements des personnels contractuels gérés par le Quasi-statut du 12 décembre 2016 ne peut-être pour le SNE-FSU qu'une nouvelle occasion de rappeler son immense déception sur la teneur de ce quasi-statut.

Nous vous renvoyons pour plus de détails à notre déclaration préliminaire de notre dernière réunion du 7 novembre dernier. Rappelons tout de même : non transposition des mesures PPCR, inégalités salariales avec les fonctionnaires, régimes indemnitaires inadaptés, conditions de reclassements inégalitaires et flagrantes avec pour conséquences : tensions, mal-être, démotivations, managements rendus très délicats... Et tout cela malgré nos constantes et répétées mises en garde explicites dès le printemps 2015.

Aujourd'hui, un nouveau plat nous est présenté : Promotions et Avancements.

Pour les Promotions, votre circulaire du 5 décembre nous annonce : 2 promos pour une population d'environ 220 collègues « personnels d'exécution », et 7 promos pour une population d'environ 160 collègues « personnels d'application ». Quelle Misère ! Quelle Colère ! Quel Scandale ! Vous allez nous répondre que c'est la stricte application du Quasi-Statut. Eh bien Oui, c'est franchement le cas...

Pour les Avancements, à cette heure pas de nouvelles des taux pro-pro ! Pas de nouvelles du Guichet Unique, alors : Bonnes nouvelles ? Nous voudrions bien y croire. Pire : aucune nouvelle sur les modalités d'application de ces taux par niveau d'un établissement à l'autre : quelle répartition et recherche d'égalité entre des populations professionnelles aux histoires et pyramides des âges aussi différentes ? Très facile dans ces conditions de préparer nos propositions... et de créer des dynamiques inter-établissements, un des objectifs principaux de votre ambition.

Autre domaine d'inquiétude : les dialogues sociaux intra-établissements préalables aux remontées des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, et le manque d'informations des agents concernés (critères et modalités de promotions). Les remontées du terrain sont très disparates : Au Conservatoire, la direction s'est contentée de transmettre aux OS ses propositions pour information. A l'AFB, le dialogue social proposé par le service Drh a été constructif comme l'avait souhaité notre présidente CCPM lors de notre première réunion. A l'Oncfs, c'est le Sne-Fsu qui a du faire le premier pas, et un dialogue social constructif a



ensuite eu lieu sur la base de données détaillées et de critères CCPM très bien relayés par le service Drh.

La transmission de la Charte de gestion définitive à l'ensemble des agents concernés vous permettra déjà de répondre à beaucoup d'interrogations. La transmission rapide du calendrier des deux autres cycles de promotions à réaliser en 2018 (en juin pour les promos 2018, puis octobre pour les promos 2019) sera aussi très appréciée de tous.

Un point crucial n'est pas à l'ordre du jour de cette réunion : le bilan d'application de votre note de cadrage sur le régime indemnitaire de mars dernier. Les informations qui nous remontent ne sont pas bonnes : à l'Oncfs par exemple l'ensemble des agents de niveaux 2 des catégories A+, A et B dont le régime indemnitaire 2016 les amène à un taux inférieur au taux moyen de la part variable ne toucheront pas de part variable supplémentaire en 2017 (car les caisses sont vides ?), et ceux dont le régime indemnitaire 2016 les amène à un taux supérieur au taux moyen de la part variable verront eux aussi leur part variable gelée en 2017 (car les caisses sont vides ?). Pour combien d'années, ce régime sec ? Combien de temps vous faudra-t-il pour réagir et nous informer des possibilités d'évolution des enveloppes financières correspondantes ? La note de cadrage prévoit pourtant, dans son dernier paragraphe, la possibilité pour les directeurs/directrices d'établissements de se tourner vers vous pour vous proposer des évolutions de ces enveloppes. Combien de ces directeurs/directrices vous ont-ils écrit dans ce sens à cette heure ?

Un autre point crucial : Qui est chargé parmi vos équipes de suivre et faire évoluer notre quasi-statut, déjà obsolète ? Du temps de nos anciens statuts, on connaissait dans nos établissements le service chargé de ce suivi et un dialogue direct et des bilans réguliers étaient possibles ? Vers qui devons-nous maintenant nous tourner ? Un dialogue est-il possible ? Quand et sous quelle forme et avec qui organiserez-vous une première réunion de bilan de notre quasi-statut ? Il y a urgence : Ne laissez pas la colère s'installer.

Enfin, nous tenons à vous remercier pour le travail réalisé par vos équipes sur la charte de gestion et le règlement intérieur, sur la base des multiples révisions demandées et obtenues lors de notre dernière réunion. Mais pour nous permettre de travailler dans de meilleures conditions qu'aujourd'hui, nous souhaitons que les mêmes efforts soient réalisés quant à la qualité des documents transmis en préparation de nos futures réunions.

**« Maltraités nous avons été, maltraités nous ne resterons pas »,
vous pouvez compter sur nous.**