

VIE DE L'ETABLISSEMENT

APAS : A L'EPREUVE DES OPPOSANTS A L'ALTERNANCE

L'APAS a un nouveau président depuis juin 2007, élu par une alliance de quatre organisations syndicales (EFA-CGC, FO, SNAF-UNSA et SNTF). Cette situation n'est pas acceptée par deux organisations de l'alliance sortante (CGT et SNUPFEN) devenue minoritaire avec le départ de la troisième composante (EFA-CGC). Elle avait adoubé son poulain avec la certitude affichée qu'il soit élu, au moins au nom du principe honorifique de première organisation syndicale à l'Office National des Forêts et de la paternité de la création de l'APAS. Or, le paysage syndical a changé depuis la création de l'institution et il ne doit y avoir aucune chapelle ni de pré carré syndical au sein de l'Etablissement.

Les problèmes ont dès lors commencé pour la nouvelle équipe, même s'ils ne sont pas apparents pour les personnels (passation sommaire des pouvoirs, rétention de fichiers informatiques, climat délétère entretenu par au moins une partie de l'alliance minoritaire, manœuvres dilatoires, comportement revanchard).

Ces actes étaient a priori prémédités puisque les membres de l'alliance minoritaire ont refusé de participer à la gestion de l'APAS, contrairement à l'esprit de l'association et aux usages. Pour anecdote, le nouveau président est actuellement en incapacité temporaire de travail. Par ironie de l'histoire, son intérim aurait dû selon les pratiques antérieures être assuré par un membre de l'alliance minoritaire... si elle ne s'était pas mise à l'écart.

L'APAS doit être l'expression la mieux aboutie et la plus positive de l'intersyndicalisme, pourtant appelé de leurs vœux par les organisations syndicales de l'alliance minoritaire, et non un enjeu de pouvoir ou un moyen de propagande électoraliste.

Une organisation syndicale de l'alliance minoritaire (CGT) vient de publier un article alarmiste sur l'APAS et sa nécessité d'être revivifiée. Si tel est le cas, on peut légitimement se poser la question sur son action pendant les deux décennies où elle était « aux affaires ».

Le SNAF-UNSA ne sera jamais le fossoyeur de l'APAS. Pour le bien de tous, l'alliance minoritaire doit retrouver sa sérénité et cesser sa forme de guérilla qui n'a aucun sens. La nouvelle équipe a été élue dans le strict respect des statuts de l'association. Il faut la laisser travailler et non pourrir en permanence la situation, ni lui mettre des bâtons dans des roues. Aucune organisation syndicale n'a le droit de mettre en péril, en vertu des règles d'un autre âge (préséance contre démocratie) les droits des personnels qu'elle est censée défendre.

ACTUALITE

REFORME DU STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES

Le gouvernement entend encourager les fonctionnaires à changer de métier avec le projet de loi « relatif à la mobilité et au parcours professionnel dans la fonction publique » présenté le 9 avril 2008 en Conseil des ministres.

Visiblement, à l'énoncé des propositions actuellement étudiées dans la préparation des décrets, deux points apparaissent essentiels. L'Etat veut des fonctionnaires mobiles et capables de changer de voie (droit à la mobilité, pécule de départ, cumul d'emplois à temps partiel...).

Droit au départ

Une administration ne pourra plus s'opposer au transfert d'un agent vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé, avec un préavis de trois mois.

Réorientation

Un agent de l'Etat dont l'emploi est supprimé pourra bénéficier d'une réorientation professionnelle avec des « actions d'accompagnement » (formation reconversion).

Cette réorientation prend fin lorsque l'agent a retrouvé un emploi ou « à l'initiative de l'administration », si celui-ci a « refusé successivement trois emplois ». Il est alors mis en disponibilité, sans salaire, ou admis à la retraite.

Cumul de temps partiels

Un agent de l'Etat pourra cumuler plusieurs emplois à temps partiel relevant des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière), représentant au total un temps complet.

Contractuels

Les administrations de l'Etat pourront recruter des contractuels en cas d'absence d'un fonctionnaire.

Recours à des agences d'intérim

Les trois fonctions publiques pourront avoir recours à des agences d'intérim pour des remplacements, un accroissement temporaire d'activité ou un besoin occasionnel.

Prime de restructuration

Une prime pouvant aller jusqu'à 15 000 euros sera versée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration. Une allocation d'aide à la mobilité du conjoint pouvant aller jusqu'à 6 100 euros est également prévue.

Pécule de départ

Une indemnité de départ plafonnée à deux ans de salaire est versée aux fonctionnaires qui quittent la fonction publique pour mener à bien un projet personnel.

Indemnité de mobilité

Les agents qui acceptent d'occuper au moins trois ans un emploi difficile à pourvoir dans des zones géographiques sensibles recevront une indemnité de mobilité plafonnée à 10 000 euros.

Enfin, ce projet de loi qui doit être examiné en juin par le Parlement est susceptible de modifications, au moins au niveau des modalités d'application. Les syndicats y voient un « outil » permettant de mettre en place un « plan social » dans la fonction publique. Six syndicats sur huit (FSU, CGT, FO, UNSA, SOLIDAIRES et CFTC) ont voté contre lors de son passage devant le Conseil supérieur de la fonction publique en mars.

DIALOGUE SOCIAL

COMMISSION SYNDICALE DU 9 AVRIL 2008

La réunion débute à 9 heures et l'ordre du jour prévu est modifié parce que M. MICHAUD a ensuite d'autres obligations. Ce dernier intervient sur le projet d'instruction relative à la conservation de la biodiversité dans la gestion courante des forêts publiques et projet de note de service sur les îlots de vieux bois (ouf...)

Ce sujet concerne l'évolution de l'instruction « biodiversité » de 1993 et les compléments à apporter à celle-ci suite au « Grenelle de l'environnement » dont le principal résultat se résume ainsi, à savoir « produire plus pour protéger mieux »...

M. MICHAUD et de Mme la DRH se veulent rassurants et précise que « de toute façon une prochaine commission syndicale ou un CTPC se tiendront pour débattre exclusivement de l'application du Grenelle ».

A nos questions de savoir si les changements climatiques sont pris en compte (nous citons en exemple le dépérissement du Pédonculé en Centre-Ouest et des peuplements en altitude en Hautes -Alpes), la réponse suivante nous est apportée, à savoir que « d'autres documents traitent de ces sujets, l'instruction relève surtout du bien faire, du bien travailler... ».

Une lecture commentée des deux projets d'instructions (biodiversité et îlots de vieux bois) est faite. Nos remarques concernent les risques d'incendie, l'utilisation de tracteurs à pinces...

Ces deux documents ont fait l'objet d'une grosse discussion entre les organisations syndicales et l'administration et notre syndicat a mis en doute leur application face à des impératifs économiques. Nous avons de la mémoire et faisons remarquer que nous avons déjà connu ces notes de service d'intention qui sont là pour « rassurer » en externe. Mme la DRH (épaulée par M. MICHAUD) s'est voulue rassurante et a rappelé la participation d'organisations de protection de la nature à la rédaction de ces deux instructions.

Pour information, le coût de la mise en œuvre des îlots de vieillissement est estimé à 4,7 millions d'€ en manque à gagner (bois non vendus à leur « pic de valeur »).

Le point suivant est consacré à la présentation générale du cahier des charges relatif à une application informatique concernant la mobilité des personnels. Elle est faite par Mme COEN du Service informatique RH. Le but est de mettre en place un système fonctionnel et intégré de la gestion RH. Il s'agit d'une évolution applicative et technique fonctionnelle. En effet, actuellement certains systèmes sont incompatibles entre eux et « tout le monde touche à tout ». Une rénovation des systèmes de la base personnels et outils de paye est déjà en cours...

En dehors de la présentation technique, une annonce importante est faite par Mme la DRH. Les postes seront, dorénavant, soit occupés soit vacants (adieu les postes gelés ou disparus). Actuellement on se trouve avec environ 1000 postes dans le flou quant à leur existence, leur définition exacte et /ou leur occupation réelle... Il reviendra au service RH de la DG de trancher pour savoir si un poste est mis en appel de candidature ou non, les critères retenus n'étant pas les mêmes d'une DT à une autre. En ce qui concerne les mutations, une version papier continuera à exister. Le service RH ne laissera plus faire n'importe quoi sans être informé.

Il y aura une base de données unique concernant les maisons forestières, les postes et leur occupation, le suivi de la formation, la base des personnels et les outils de paye. Il faudra deux ans au moins pour la mise en place de ce nouveau système. (classé non prioritaire au dernier Comité de direction.).

En dehors de la présentation et de son application future, le ressenti suite à tout cela est surtout que le service RH ne sait pas tout ce qui se passe réellement dans les DT même si des progrès ont été réalisés (notre syndicat fait remarquer que nous disons cela depuis longtemps mais que nous n'étions pas entendus...).

Le troisième point prévu à l'ordre du jour, à savoir l'organisation de la fonction RH dans les DT et les Agences n'a pas pu être abordé suite à la richesse des débats concernant les sujets précédents.

La réunion prend fin à 14 H

VIE PRATIQUE

ASSURANCE DE PROTECTION JURIDIQUE

Principalement proposés par les sociétés d'assurances, les contrats de protection juridique n'ont pas vocation à couvrir financièrement un préjudice. Il s'agit de contrats de service qui, en contrepartie du versement d'une prime, assurent la prise en charge juridique et financière des litiges de leurs souscripteurs, d'abord de façon amiable, puis, le cas échéant, devant un tribunal.

La loi n° 2007-210 du 19 février 2007 est venue préciser le contenu et les conditions de mise en œuvre de ces contrats. Jusqu'à présent, les juristes de l'assureur pouvaient traiter eux-mêmes chaque dossier. Ce n'était que si l'intervention d'un avocat s'avérait légalement nécessaire que l'assuré y avait recours. Les honoraires du professionnel étaient dans ce cas négociés avec l'assureur.

Désormais, l'assuré devra être assisté ou représenté par un avocat, même en dehors de toute procédure judiciaire, dès lors que la partie adverse est défendue par un avocat. Il lui appartiendra de choisir seul ce professionnel. L'assureur ne pourra lui proposer un nom que s'il en effectue la demande par écrit. Dans tous les cas, l'avocat n'aura de compte à rendre qu'à son client. Interdiction est ainsi faite à l'assureur de négocier directement avec un avocat le montant de ses honoraires.

NB. L'affiliation au SNAF-UNSA vous permet de bénéficier d'une assurance de protection juridique auprès de la GMF.



RETROUVEZ LE SOURIRE EN DEPIT DE VOS PREOCCUPATIONS...

Lues dans un magazine, les perles du baccalauréat 2007...

- La mer des Caraïbes baigne les lentilles françaises
- Louis XV était l'arrière-petit-fils de son oncle Louis XIV
- Un sonnet est formé de deux quatrains et de deux tercés
- Toute sa vie, Montaigne a voulu écrire, mais il n'a fait que des essais
- Les devoirs où il y a des conjugaisons s'appellent des devoirs conjugaux
- L'ovale est un cercle presque rond mais quand même pas
- En cas de grossesse on fait une chorégraphie
- Comme Bonaparte, Jules César pouvait dicter plusieurs lettres à la fois car c'était un dictateur
- Les dolmens étaient des espèces d'abribus postés tous les 100 m
- François 1^{er} était le fils de François 0
- C'est Richelieu qui fonda la Star Académie française.

**PENSEZ A VOTER AUX ELECTIONS AUX CTPT :
LE SNAF-UNSA EST A L'ECOUTE DE VOS PREOCCUPATIONS**



21 avril 2008

snaf-snaf@wanadoo.fr

Dernière minute...

L'accord sur la formation professionnelle qui a fait l'objet d'une concertation exemplaire de la part de l'administration (efforts à poursuivre) ne sera pas signé par toutes les organisations syndicales. Les représentants du SNAF-UNSA ont activement participé à la préparation de cet accord en veillant scrupuleusement au respect des droits des personnels et des instances représentatives. Ils ont été entendus et écoutés. Cet accord est conforme à la nouvelle réglementation (souci permanent de notre organisation syndicale) et l'Office National des Forêts dépasse ses obligations financières légales en matière de formation. Il a donc été signé par le SNAF-UNSA. Il reviendra à chacun de nous de signaler les dérives susceptibles de se produire au niveau local. En effet, aucun texte ou convention ne peut traiter de toutes les situations possibles.