



ELECTION A LA CAP DES PERSONNELS DES CATEGORIES B & C de l'Office National des Forêts

SCRUTIN du 26 avril 2010

NOTRE VOLONTE : DES PERSONNELS CONSIDERES

Des personnels pour tous les postes et chacun au bon poste

Depuis maintenant près de 10 ans, l'Office National des forêts supprime des postes au fur et à mesure des départs en retraites sans se préoccuper des missions à effectuer, mais en appliquant de plus avec zèle l'outil RGPP.

Bilan ?

Des missions abandonnées ou effectuées sans le souci premier de la qualité et du professionnalisme, qui ont pourtant fait la réputation de notre établissement.

Des surcharges de travail pour tous les personnels, techniques et administratifs.

On fait supporter aux techniques des tâches que les administratifs faisaient plus rapidement et bien mieux qu'eux.

On « offre » aux administratifs des logiciels censés améliorer leur quotidien mais qui en réalité doublent ou triplent leur travail. On les pousse à prendre des postes techniques sans leur accorder la moindre formation et les possibilités de retour à leurs tâches initiales sont plus qu'aléatoires.

Les personnels sont mués en « machines à faire » : faire sans réfléchir mais pour produire... pour qui, pour quoi ?

EN CAP le SNAF UNSA continuera à se battre pour que les moyens humains soient mis en concordance avec les tâches à effectuer.

Au centre de nos préoccupations, LA PERSONNE !

Les élus à la CAP influent par leur avis sur la mobilité

La mobilité n'est plus volontairement choisie désormais, elle peut être imposée.

Pour la mobilité choisie, **le SNAF-UNSA continue à se battre pour que les règles de priorité dictées par les textes réglementaires soient mises en œuvre : la nécessité de service est trop souvent mise en avant sans aucune justification réglementaire réelle.**

Pour la mobilité imposée **le SNAF-UNSA sera très vigilant à ce que soit apportée au personnel la réponse la moins traumatisante.** Il privilégiera toujours une solution où le salarié bénéficiera d'une formation appropriée et adaptée à sa situation.

Les élus à la CAP influent par leur avis sur les carrières

A l'origine, le SNAF s'est créé pour obtenir le passage des techniques C en B. **Cela semblait utopique à certains.** Mais le résultat est là et nous sommes heureux et fiers de permettre aujourd'hui à certains de voir leur carrière se terminer à l'indice 483 au lieu de 429. Demain, avec la refonte de la catégorie B votée l'année passée, c'est un meilleur déroulement de carrière qui attend les TO et TOP avec l'ouverture obligatoire du 3e grade. Le SNAF veillera à ce que dans les mois à venir, les TO et TOP ne soient pas considérés comme des B moins mais des B à part entière.

En devenant le SNAF-UNSA c'est dans la défense de tous les personnels non-cadres, administratifs et techniques, que nous avons choisi de nous investir.

Pour les B administratifs et techniques nous exigeons au SNAF-UNSA de vraies carrières avec des débouchés dans la catégorie A.

Il ne nous semble pas plus utopique aujourd'hui que les C administratifs soient reclassés en B et le SNAF/UNSA dépensera la même énergie pour y parvenir car si les administratifs C ont bien un statut interministériel, ils ont une gestion ONF.

Les élus à la CAP influent par leur avis sur les avancements

Chacun dans une entreprise a besoin de reconnaissance personnelle autant que professionnelle. Le manque de reconnaissance est un facteur de stress et de mal-être qui contribue aujourd'hui, de façon incontestable, à la démotivation, à la souffrance de bon nombre de collègues voire aux 2 en même temps.

Les avancements sont depuis des années effectués suivant des critères de mérite au détriment de l'ancienneté. Si ces mérites étaient fondés sur des critères objectifs et vérifiables en toute équité on pourrait comprendre que la DG mette un point d'honneur à appliquer à la lettre les textes réglementaires.

Hors il n'en est rien. La gestion trop décentralisée des carrières fait en sorte qu'en matière d'avancement il est attribué des quotas de promotion à chaque niveau décentralisé. Ainsi, la compréhension des critères de mérite devient très aléatoire, chaque chef de service définissant ses propres critères. Nous constatons qu'il s'agit même parfois de gestion d'opportunités plus que de gestion de personnels. (Départ en retraite officialisé = promotion)

Le SNAF – UNSA :

Continue à affirmer que l'ancienneté est un atout pour l'établissement et qu'il doit être reconnu pour l'avancement des personnels.

Exige que l'on revienne à une vraie gestion nationale de l'avancement des personnels.

Que des critères nationaux et objectifs de mérite et de valeur soient mis en place afin de reconnaître et valoriser le travail du personnel.

La défense des personnels concernés par des mesures disciplinaires est également un des rôles clé de nos élus dans les CAP.

NOTRE CREDO : L'EXPÉRIENCE AU SERVICE DE L'AVENIR

Pour une reprise des recrutements afin d'assurer le renouvellement des générations, avec un équilibre promotion interne/recrutement externe.

Pour l'instauration d'un examen professionnel des SA vers le corps des attachés

Pour une reconnaissance des plus anciens par une valorisation de leurs emplois et une adaptation à la pénibilité du travail avec une volonté affirmée de transmission des savoirs.

NOS EXIGENCES : RESPECT, RECONNAISSANCE, ÉQUITÉ