

## ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DES ATTACHÉS D'ADMINISTRATION DE L'ÉTAT À L'ONF

### SCRUTIN DU 6 DÉCEMBRE 2018

Depuis plus de deux ans, l'ONF vit une crise majeure. Une de plus, une de trop...

La gestion des ressources humaines s'est fortement durcie et les orientations stratégiques s'éloignent de la gestion forestière, notre finalité première, avec une perte croissante de la connaissance des réalités de terrain au niveau de la Direction Générale.

L'ONF devient un exemple de plus de ce que François Dupuy explique dans « Lost in management » paru en 2011 : le pouvoir réel échappe à nos dirigeants, plus en plus isolés, qui tentent vainement de le retrouver à coup de process et autres « reportings » dont l'ONF réel ne tient plus vraiment compte.

Les changements permanents de l'organisation et les réformes qui visent seulement à faire des économies à court terme, parfois sans respecter le simple bon sens (cf. les MF...), induisent pour la plupart d'entre nous une perte de repères, une dégradation des conditions de travail, ainsi qu'un sentiment d'isolement voire d'abandon. Parallèlement, ces réformes remettent en cause ou modifient fondamentalement les missions qui justifient l'existence de l'ONF et la présence en son sein de cadres généralistes, dotés de larges compétences techniques et juridiques.

Dans la tourmente des restructurations et des réductions d'effectifs, le corps des AA est particulièrement malmené à l'ONF ! En effet, en tant que cadres, les AA sont trop souvent dans la gestion de l'urgence et doivent piloter des réorganisations auxquelles ils n'ont pas été suffisamment associés. De plus, le corps des AA a clairement été annoncé en voie de disparition par la DRH en 2018...

Quel avenir exaltant !

Et malgré leurs compétences multiples, reconnues de longue date et leur adaptabilité, la formation et le recrutement d'AA à l'ONF se fait chaque jour plus rare, pour privilégier toujours plus des recrutements sous contrat de personnes avec des profils plus commerciaux ou spécialisés (RH...), menaçant de mettre fin aux parcours de carrière diversifiés des AA et à leur vision d'ensemble de l'établissement. L'équilibre traditionnel et sain est rompu.

Dans ce contexte, il est plus que jamais indispensable de redonner du sens à nos métiers et de défendre nos compétences, au sein de notre établissement et auprès des ministères de tutelle.

### **La commission paritaire est l'instance de concertation dans laquelle vos représentants sont vos porte-parole et vos avocats !**

- Ils sont les défenseurs de votre carrière individuelle (mobilité, promotion, primes, évaluation).
- Ils sont les défenseurs du corps des AA tout entier pour tout ce qui concerne rémunération, statut et fonction.
- Ils sont les garants du respect des règles de mobilité et de parcours de carrière.

### **EFA-CGC met à votre disposition son expérience, ses compétences et sa déontologie :**

- dans un esprit constructif de dialogue et de négociation avec la direction ayant pour objectif la défense des intérêts individuels et collectifs des AA (nous ne démissionnerons jamais des instances de suivi des carrières individuelles) ;
- avec une attention constante au respect des règles de mobilité et à l'équité de traitement ;
- avec une véritable déontologie pour la défense des agents prioritaires (rapprochement de conjoints, situation personnelle difficile, suppression de poste ...) sans clientélisme aucun ;
- avec un suivi personnalisé, attentif et documenté pour la défense de chacun en CAP et une communication individuelle des résultats.

## **Nous œuvrons pour que les CAP soient les organes d'une gestion équitable et humaine des personnels.**

Nous souhaitons que la CAP des AA prenne toute sa place face aux décisions parfois arbitraires, souvent illogiques car au fil de l'eau, de la direction, dans un esprit souvent non constructif et sans aucun esprit de remise en cause.

EFA-CGC offre en effet la garantie de suivre les dossiers de manière vigilante, depuis la CAP de l'ONF où il est présent depuis la création du syndicat.

**Nous agissons pour défendre les AA dans le cadre d'une commission ouverte et sereine.**

Nos demandes pour la CAP des AA portent sur plusieurs points fondamentaux :

- œuvrer pour que la concertation redevienne le préalable à la décision, conformément aux engagements du COP dont nous attendons toujours la concrétisation réelle, par exemple pour l'information et l'écoute des représentants du personnel pour l'établissement des tableaux d'avancement ;
- exiger que tous les postes soient systématiquement mis en appel de candidature, dans des délais raisonnables et avec une transparence complète sur le contenu et les perspectives d'évolution des postes ;
- insister pour obtenir l'instauration d'une instance paritaire d'arbitrage inter-corps, pour les postes demandés par des personnes de corps différents (AA/IAE/CATE/CTF/SACE), afin que les décisions d'attribution puissent être débattues avec les représentants des personnels, conformément à l'esprit de concertation attendu en CAP et non dans le bureau du DG ou du DRH uniquement.
- poursuivre sans relâche notre combat pour une formation adaptée des AA, la poursuite de leur recrutement en tant que fonctionnaires par l'ONF et une perspective de carrière réelle et motivante.

**Choisissez le seul syndicat ouvert qui ne s'est jamais trompé ces dernières années sur son positionnement sur les évolutions majeures de notre Maison ONF.**

**Le seul syndicat ouvert à tous depuis son origine et qui ne fait pas au dernier moment un replâtrage tardif de ses positions, qui elles n'ont jamais été corporatistes et fermées.**

**Le seul syndicat qui travaille dans un esprit d'ouverture, sans jeter d'anathème ou tout vouloir revendiquer comme sa seule victoire, ce que chacun sait inexact et dérisoire.**