



Classement des postes C et B

La réunion de ce jour avait pour but de faire le point auprès des organisations syndicales sur l'état d'avancement du dossier. La communication individuelle du classement de poste sera faite par le N+1 au plus tard le 31 mai 2016.

Comme le SNPA vous le disait il y a quelques jours en vous faisant parvenir les documents de travail, il a du faire pression pour que les gestionnaires administratifs de catégorie C et B soient enfin informés de leur classement de poste.

Le SNPA vous rappelle que si cette information ne se faisait pas naturellement dans certaines structures, n'hésitez pas à intervenir auprès de votre N+1 qui dispose de votre classement et en cas de difficultés, prévenez le SNPA.

La DRH nous fait savoir que le document diffusé en novembre dernier avec des indications de classement était loin d'être abouti. En effet la DRH nationale s'est déplacée dans chaque DT au début de cette année pour rencontrer les DT, les directeurs d'agences et les chefs de service RH afin de balayer chaque poste dans le but de lui attribuer un classement. **C'est au cours de ces déplacements que des classements de postes ont évolué dans un sens ou dans un autre.** A titre d'exemple certains collègues au vu de l'ébauche du classement de poste diffusée en novembre dernier, pensaient être classés B5, mais au cours des bilatérales entre la DRH nationale et les DT, le classement définitif retenu est B4.

C'est tout récemment en avril que le SNPA a fait savoir qu'il n'y ait pas de raison d'avoir un classement B5 pour les Secrétaires administratifs, puisque les collègues techniques n'en n'avaient plus depuis deux ans. A cette époque le B5 a été intégré au A1. Le SNPA a alors obtenu que les collègues classés B5 à l'issue du classement révisé par la DRH et les DT au cours des bilatérales de février, soient classés en A1.

En catégorie B il reste donc les classements B2, B3 et B4. La DRH explique qu'il n'y a que très peu de différence entre un B4 et un B3, mais qu'au regard de l'avis des territoires, cela se justifie par un niveau de responsabilité plus important ou une plus grande complexité dans les missions.

Si certaines organisations souhaitent une fusion du B3 et du B4, car dans l'immédiat en terme de RIFSEEP cela joue peu, puisque la différence se ferait à hauteur de 100 € sur le CIA (complément individuel annuel), le SNPA n'y est pas favorable car il ne désespère pas un jour de faire basculer les B4 dans le groupe 1 du RIFSEEP, ce qui offrirait une nette évolution. Le SNPA travaille pour demain. Pour le SNPA, les effectifs du groupe du RIFSEEP doivent évoluer car actuellement cela représente seulement 7% des postes, ce qui n'est pas normal.

Le SNPA a de nouveau demandé l'élaboration d'une note de service spécifique pour le classement des postes. Toutefois, le SNPA propose d'attendre la fin de l'année pour la rédiger afin de prendre en compte les modifications à venir des structures territoriales. Cette note devra être structurée sur la base des critères retenus pour les classements des cadres et des TSF afin d'avoir une seule base d'évaluation. Le DRH donne son accord à cette proposition en indiquant même que l'on pourrait directement en fin d'année 2016 ou début 2017, intégrer le classement des postes des C et B dans une note unique comprenant l'ensemble des postes de l'ONF.

Dans cette attente, une note mélangeant classement de postes et mise en œuvre du RIFSEEP, sera présentée au CTC du 16 juin prochain, de manière à ne pas retarder la mise en œuvre du RIFSEEP qui apportera une amélioration du régime indemnitaire pour une très grande majorité des personnels.

Une note de service listant les postes avec les métiers et leur classement sera publiée à l'issue du CTC du 16 juin 2016

Dans la mesure où les taux RIFSEEP ne sont pas encore totalement arrêtés, le SNPA a souhaité que les montants par grade et par groupe fassent l'objet d'une note spécifique. Le DRH partage cet avis.

Le SNPA rappelle qu'il a fait des propositions de revalorisation par rapport aux premières hypothèses, pour les 3 corps (Adjoints, SA et Attachés). Le SNPA espère qu'au moins une partie de ses propositions sera retenue. **Le SNPA tient à préciser que ses propositions d'évolution des montants RIFSEEP ne se font pas en déshabillant Pierre pour habiller Paul comme certains aimeraient le faire croire, mais sur la base d'un accroissement.**

La commission de reclassement des postes suite à l'engagement du DG vis-à-vis du SNPA devrait se tenir en octobre prochain. Les demandes de reclassement devront obligatoirement être présentées devant cette commission qui sera seule habilitée à les d'étudier et éventuellement proposer un reclassement. Toute autre démarche n'aurait aucune chance d'aboutir.

Pour saisir la commission, il convient de faire une demande de révision du classement qui doit transiter par la voie hiérarchique. En effet votre supérieur hiérarchique ainsi que votre DA et votre DT en territoire, ou votre chef de département et votre directeur central pour la DG, feront connaître leurs avis. Ces avis vous seront transmis en même temps que la décision, à l'issue de la réunion de la commission nationale. En donnant cette information quant à la démarche, le SNPA ne veut pas créer de faux espoirs, c'est pourquoi il tient à dire que les demandes devront être non seulement très fortement motivées, mais que le classement révèle une erreur d'appréciation. La fiche de poste est un élément déterminant.

Plan de requalification des Adjoints administratifs dans le corps des SA

Le SNPA insiste toujours et encore auprès des tutelles pour que les textes permettant le reclassement d'une partie » des adjoints administratifs dans le corps des SA, soient publiés le plus rapidement possible afin notamment d'organiser l'examen professionnel cet automne et de faire une nouvelle liste d'aptitude pour 14 postes en novembre prochain. Une première liste d'aptitude de 16 noms sera examinée lors de la CAP des SA du 09 juin prochain.

Le DRH précise que le MAAF vient de transmettre le dossier au guichet unique avec un plan de requalification de 185 adjoints sur 5 ans, ce qui fait 37 promotions par an se répartissant à hauteur de 80% pour la liste d'aptitude et de 20 % pour l'examen professionnel.

Le SNPA souhaite qu'une réunion de travail soit organisée pour définir le programme des épreuves de l'examen professionnel qui ensuite fera l'objet d'une décision du Directeur général. Le SNPA indique d'ores et déjà qu'il est favorable à une épreuve écrite et une épreuve orale basée sur un dossier de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle). Deux épreuves permettent selon l'aisance des uns et des autres de se rattraper sur l'autre épreuve si nécessaire.

Depuis le début de l'étude sur les missions des C et B, le SNPA vous informe de l'avancée des travaux. Le SNPA est intervenu constamment pour essayer d'obtenir les meilleures avancées possibles pour tous les collègues. Des résultats positifs sont constatés, même si l'on peut considérer dans certains cas qu'ils sont insuffisants ou qu'il y a des anomalies, puisque des filières auraient nécessité un meilleur classement.

Le SNPA fait le maximum soyez en certains, et il continuera à se battre dans un esprit constructif pour d'autres avancées sur ce dossier, notamment l'attribution de la prime du poste pour les C sur poste de B et les B sur poste de A.