

Le Brame Syndical

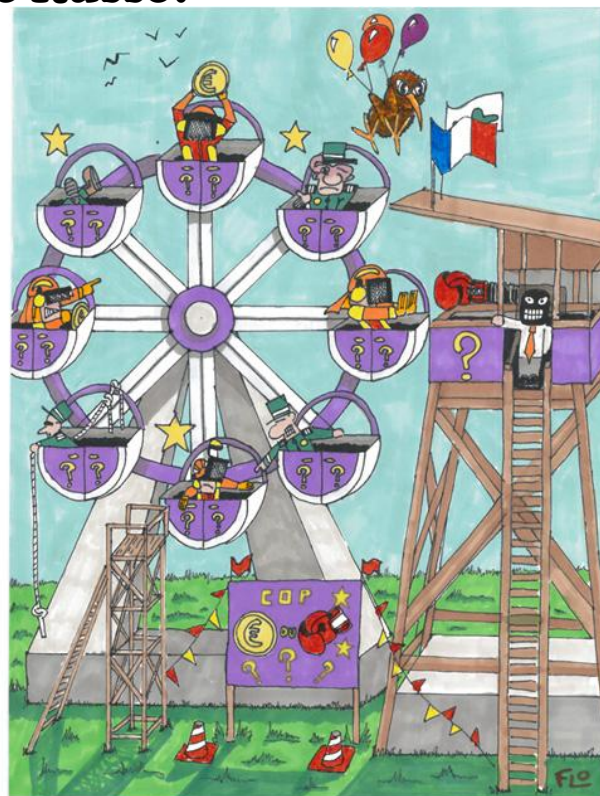
COP : La roulette Russe?

Le contrat d'objectif et de performance (COP) entre l'état, l'ONF et ses partenaires doit être signé avant la fin de l'année 2015. Celui-ci garantit la pérennité de l'ONF.

Extrait du Projet d'octobre 2015 du COP :

« En matière d'effectifs, la période 2016-2020 sera marquée par un retour à la stabilité des effectifs associée à une augmentation des emplois aidés. Cette stabilisation des effectifs s'accompagne de la stabilisation de la masse salariale, grâce à un recours accru à des salariés de droit privé pour les fonctions qui ne relèvent pas d'actions de police ». « Les ouvriers forestiers se verront confier davantage de tâches en appui aux UT ou aux autres structures de production de l'établissement. Cette orientation concourra à la prévention de la pénibilité de leurs activités et permettra de confier aux agents patrimoniaux de nouvelles missions [...] ». « L'accès au télétravail sera ouvert [...] ».

Malgré tout, il est aussi question d'augmenter les marges et les rendements dans les chantiers conventionnels. A nous de rester vigilants sur les applications concrètes du COP.



Congés non payés

En juin 2015, notre équipe CFTC du siège de l'ONF a constaté des anomalies sur le calcul des indemnités de congés payés au niveau du siège. Aussi, nous avons rédigé un courrier à la Direction de l'ONF en juillet 2015 pour réclamer l'application des règles de calcul des congés payés ainsi qu'un rattrapage rétroactif sur l'indemnisation perdue par tous les salariés concernés sur les trois dernières années. La Direction de l'ONF nous a entendu et a procédé à la modification du calcul ainsi qu'au rattrapage. Or, aujourd'hui, nous savons que ce problème de calcul de l'indemnité de congés payés concerne l'ensemble des salariés de droit privé du régime général de notre DT.

Petite explication : lorsque vous prenez des congés payés, l'employeur doit comparer, pour calculer le montant de l'indemnité de congés payés, deux méthodes de calcul et appliquer celle qui aboutit au résultat le plus favorable au salarié. La comparaison peut s'effectuer lors de chaque départ en congés ou à l'issue de la dernière période de congés du salarié. Toutefois, la comparaison devant se faire sur le total des congés, il convient de renouveler cette comparaison après que le salarié ait pris l'intégralité de ses congés afin de procéder, le cas échéant, à une régularisation

Le CDD Discount...

Été 2015, de nombreux CDD sont embauchés... C'est bien, mais avec un salaire sous le smic, c'est moins bien! Et c'est illégal... Le service RH, Mme la DRH en tête, n'avait pas remarqué ce petit détail... Mais nous oui! La situation a été vite régularisée. Après les avoir accusés de « *manque de professionnalisme et d'amateurisme* », Mme la DRH, nous a assuré qu'il ne « *s'agissait évidemment pas de mépris envers les ouvriers* ». *Ouf! Juste de l'étourderie...*



Du chaud et du choix!

Pour la prochaine commande de vêtements de travail, la nouvelle équipe de la commission habillement a rajouté 18 articles au catalogue. Celui-ci avait entamé un sérieux régime depuis 2008... Par comparaison, les catalogues Balsan des DT COAL et Lorraine ressemblent un peu à celui de la Redoute! Le nouveau catalogue sera valable pendant au moins deux ans. Si il y a besoin, des améliorations pourront être apportées par la suite. Fin du grand écart... pour l'instant.



Mickael Wampach,
Elagueur
UP Versailles

Un OF, une actu, vue par...

Mickael et d'autres collègues se sont vus supprimer un jour de congé pour pouvoir se rendre au concours de Technicien Supérieur Forestier. Pourtant une note de service précise qu'une journée est attribuée à tous les personnels participant au concours. Nous avons dû solliciter à plusieurs reprises le Directeur d'Agence Travaux. Grâce à ces interventions, ils ont enfin récupéré leur journée de congé.

Partir un jour... mais quand?

A partir du 1^{er} janvier 2017 (CF le COP), la Cessation Anticipée d'Activité (C2A) revoit le jour. Ce dispositif qui permettait aux ouvriers forestiers de partir à 55 ans avec en moyenne 66% de leur salaire jusqu'à la retraite est en cours de négociation.

La Cessation Progressive d'Activité (CPA) quant à elle sera toujours d'actualité et renouvelée jusqu'en 2020. Elle permet aux salariés âgés au minimum de 55 ou 57 ans (selon leur ancienneté ONF) de réduire leur temps de travail (de 30 à 50% en fonction de l'âge) en ne perdant au maximum que 5% de leur salaire.

En 2017, les personnels concernés auront le choix entre ces deux dispositifs.

Un entretien... vraiment Pro!

A partir du 1^{er} janvier 2016, la loi oblige toutes les entreprises de France à faire passer à leurs salariés un « Entretien Professionnel ». Celui-ci a pour but d'évoquer les souhaits d'évolution de carrière et/ou de formation du salarié et aura lieu tous les deux ans. Un entretien de plus dans l'agenda des conducteurs de travaux qui avaient, pour certains, déjà du mal à trouver du temps pour faire passer les entretiens individuels dans le premier trimestre de l'année voire même durant les neuf mois qui suivent... Pour plus de motivation, l'ONF devra payer une amende de trois mille euros par salarié et par année de retard...