



## Déploiement du SDO dans les territoires et les régions Proposition de principes d'organisation, de méthodologie et de calendrier

### I) Les principes directeurs du déploiement

Le déploiement de la nouvelle organisation en territoires doit être réfléchi et conduit :

- **en appui d'un projet de territoire (PST)** qui donne du sens à la réorganisation,
- **en intégrant, dès l'amont de la réflexion, une dimension SST** pour nourrir l'analyse des impacts du projet sur les conditions de travail et la santé des personnels et les mesures de réduction et compensation à mettre en oeuvre, en s'appuyant en particulier sur les expertises réalisées ou en cours par les CTHSCT,
- **en engageant un processus de concertation avec les organisations syndicales**, de façon conjointe et coordonnée droit public-droit privé, comme cela a été conduit au niveau national,
- **en privilégiant la démarche participative** au sein des collectifs de travail et l'écoute individuelle,
- **dans l'anticipation et la transparence** : communication de la méthodologie et du projet de calendrier, points d'étape, règles RH précises, règles d'analyse des charges de travail (cf par exemple, IGA à revisiter dans certains territoires),...
- dans une **démarche coordonnée d'appui/contrôle** et de mutualisation des bonnes pratiques entre la DG et les territoires,
- **avec des acteurs dédiés** pour les différentes composantes du projet.

### II) Proposition d'organisation de la démarche

- à la DG, **un chef de projet dédié** pour la coordination de la démarche, l'appui méthodologique aux territoires, la mutualisation des bonnes pratiques, l'articulation des calendriers,...
- en territoires, une bonne identification des acteurs de la conduite du changement :
  - un **Copil** (émanation du Codir territorial), animé par le DT, avec présence en son sein d'un acteur prévention/SST
  - un **pilote** correspondant privilégié du chef de projet de la direction générale,
  - un **binôme** de conseillers accompagnement (cf ci-dessous et fiche jointe),
  - les **CHS** en appui sur l'analyse des risques et les mesures de prévention, en prolongement des expertises réalisées ou en cours.

### III) Proposition de méthodologie et de calendrier prévisionnel

#### \* 1ère phase - organisation de la démarche : mars - avril 2014

- mise au point de la méthodologie et de l'organisation du projet de déploiement à la direction générale, en territoires et en régions

**\* 2ème phase - adaptation du schéma directeur d'organisation : mai-juillet 2014**

En application de l'annexe 1 du projet d'instruction sur le schéma directeur d'organisation, cette phase comprendra les principales étapes suivantes :

- travaux en Copil territorial et avec les équipes concernées
- concertation avec les organisations syndicales représentatives, tous statuts confondus
- vérification par le DG de la compatibilité des propositions avec le schéma directeur d'organisation de l'ONF
- consultation des IRP (CHSCT droit public et droit privé, CTE et CTT) sur la proposition d'adaptation du schéma directeur d'organisation.

**\* 3ème phase - élaboration de l'organigramme général des services et de la répartition des effectifs cible 2016 par service : juillet-décembre 2014**

- travaux en Copil territorial, déclinés en Codir Agence et dans les collectifs de travail (méthodologie à préciser dans chaque territoire, en référence aux orientations nationales)
- concertation avec les organisations syndicales représentatives, tous statuts confondus
- réunions des 2 CHS (public et privé), en cours de démarche, pour appui sur l'analyse des impacts et les mesures à prendre pour les limiter, en prolongement des expertises réalisées ou en cours
- consultation des IRP (CHSCT droit public et droit privé, CTE et CTT) sur les propositions d'organigramme général des services et de répartition des effectifs-cible 2016 par service ; ce projet devra en particulier comporter une étude des impacts du projet sur les conditions de travail et la santé des personnels avec propositions de mesures pour les limiter (cf premiers éléments de méthodologie dans l'étude d'impact nationale jointe).

**IV) Proposition de mesures d'accompagnement**

Ces mesures, décrites dans les propositions des 6 fiches jointes, sont les suivantes :

- Pilotage du dispositif d'accompagnement/écoute des personnels par des « conseillers accompagnement » (2 par territoire et à la direction générale, formés début avril)
- Outil d'accompagnement par la formation et le tutorat
- Accompagnement des mobilités géographiques ou professionnelles
- Mutation intra-DT ou intra-Agence
- Primes de restructuration (PRS, allocation d'aide à la mobilité du conjoint, complément indemnitaire, indemnité de départ volontaire, indemnité temporaire de mobilité)
- Règles de mise en appel de candidature des postes modifiés.

\*\*\*\*\*