

## CTC

### Ordre du jour

- Préparation de la mise en œuvre du contrat 2012-2016
- Présentation du schéma d'emplois 2012
- Mise en œuvre de l'audit socio organisationnel et du plan de proximité
- Présentation des résultats de l'audit informatique
- Présentation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière
- Projet de plan de formation 2012 et orientation en matière de formation (vote)
- Projet d'instruction sur la vente de menus produits en forêt relevant du régime forestier (suites données)
- Approbation du RI de la CCP (vote)
- Méthode de travail sur :
  - Projet de note de service sur l'organisation territoriale
  - Egalité femmes/hommes à l'ONF
  - Modalité d'application des textes sur le temps de travail à l'ONF

## A l'ouverture de la séance, le SNPA fait la déclaration ci-après sur la GRH :

A la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2011 vous avez indiqué que l'ONF a un défi à relever en matière RH. Début septembre vous avez rappelé que la RH doit être au cœur de notre action.

Le SNPA partage tout à fait ces intentions, mais malheureusement ce ne sont que des annonces, car depuis **chacun peut constater que c'est le désert en matière RH.**

En octobre dernier le SNPA vous a remis un inventaire des dossiers qu'il convient de traiter et ceci dans les meilleurs délais :

- + Requalification des Adjoints dans le corps des SA
- + Accès au 8<sup>e</sup> échelon d'AAP1 pour 100% des agents remplissant les conditions
- + Mise en place immédiate du NES B pour les SA
- + Réactivation de la qualification SA+
- + Publication de la liste des emplois de chef de mission
- + Publication du décret repoussant à 2014 l'application de la PFR des Attachés
- + Réouverture du dossier de classement des postes
- + Définition d'une politique d'emploi qui permette que les postes soient pourvus par des fonctionnaires
- + Définition d'une politique de rémunération et de promotion des contractuels de droit public
- + Communication mensuelle des entrées et des sorties de personnels contractuels
- + Harmonisation de la date de versement du solde de la PSR entre contractuels de droit privé d'une part et contractuels de droit publics et fonctionnaires d'autre part
- + Définition d'un schéma d'emploi qui identifie corps par corps les besoins
- + mise en place d'une politique de concours comprenant une liste complémentaire et une formation en amont pour les recrutements internes
- + Ré-internalisation des concours externes
- + Négociation de l'entretien professionnel
- + Révision de la cartographie des métiers
- + Mise à jour et en cohérence des fiches de postes
- + Redéfinition de la formation initiale et d'adaptation à l'emploi
- + Mise à plat du dossier NBI, moins de la moitié des 16000 points est distribué
- + Mise en place dans un délai contraint pour un véritable SIRH
- + Définition d'une GPRH et mise en œuvre dans les plus brefs délais
- + ...

Le SNPA a demandé qu'un calendrier soit fixé dans les meilleurs délais avec les partenaires sociaux, pour tous ces points. A ce jour toujours rien, qu'attendez, vous ?

Comme vous avez su programmer de nombreuses réunions dans le 1<sup>er</sup> semestre 2011 dans la perspective du contrat de plan actuel, il vous est possible de faire la même chose en matière de GRH.

Le dire c'est bien, le faire c'est mieux.

Votre réponse traduira le degré de volonté de placer la GRH au cœur de l'action ONF

Dans envoyé spécial votre expression sur le non retour catégoriel interpelle le SNPA

L'ONF n'a eu que 5% de retour catégoriel et vous expliquez cela par des circuits administratifs qui sont longs. Nous ne pouvons pas accepter cela, car pour la PSR des Adjointes administratives et le NES B administratives les textes ont été présentés au CTC du 11 mai 2010. Dans les 2 cas il s'agit de décret simple et vous avez même répondu au journaliste qu'il n'y avait pas d'opposition des tutelles.

Alors pourquoi le décret concernant la PSR des Adjointes ne revalorise cette prime que de 350 € au lieu des 880 promis ? Pourquoi le NES B concernant les SA n'est toujours pas publié puisque vous dites publiquement que ce n'est pas une opposition des tutelles.

Il y a donc un « loup » quelque part. A l'écoute du directeur du budget, le rythme propre des réformes RH et les projets de modernisation implique un rythme de retour différent selon les structures. La vraie question qui se pose est en quoi l'ONF a failli pour n'avoir eu symboliquement que 5% de retour catégoriel.

Vous avez dit que les moyens 2011 seront affectés en plus des moyens normaux de 2012. Ceci peut donc être considéré comme un engagement de votre part à revaloriser sous forme de primes le manque à gagner en 2011 pour les SA. Nous serons très attentifs à l'application de cet engagement.

Comme vous le voyez, il y a un vrai défi à relever en matière RH. Le souhaitez vous et si votre réponse est positive il faut se mettre au travail des maintenant.

**Ne renvoyez pas à demain, ce qu'il faut faire aujourd'hui. Il serait inacceptable de jouer l'inertie jusqu'à la présidentielle, car aujourd'hui la GRH est déjà en état de mort clinique.**

Le DG considère que l'intervention du SNPA est un balayage assez complet des dossiers qu'il convient de traiter. Il précise que pour le NES B, il a pris l'engagement de le faire aboutir et semble dire que ce dossier bouge. Il rencontrera le Directeur de la Fonction Publique sur différents dossiers RH, dont bien évidemment le NES B SA.

Pour la PSR des Adjointes, le DG reconnaît qu'il a fini par accepter la proposition de la Fonction Publique, même si elle ne correspond pas au montant proposé initialement.

Une discussion est actuellement en cours sur l'application de la PFR à l'ONF et le DG dit que la PFR devra certainement être mise en œuvre avant le délai de 2 ans. Le SNPA demande une vraie négociation sur le sujet ; si la PFR doit remplacer la PSR.

En matière de politique de gestion des contractuels, le DG dit que l'Etat demande actuellement à l'ONF de revoir son décret de 2005, pour le mettre en cohérence avec la loi 84-16. L'application à l'ONF de la loi sur la dépréciation serait suspendue à cette mise à jour. Le DG dit que l'ONF va se mettre en cohérence avec la loi de 1984 en modifiant le décret actuel.

L'accès au 8<sup>e</sup> échelon d'AAP1 qui fait l'objet d'un contingentement de par le décret l'instantané, anime la discussion. Initialement il était prévu de soumettre ce ratio à ce CTC comme tous les

autres ratios l'ont été depuis des années. L'administration l'a retiré de l'ordre du jour au prétexte, qu'il rentre maintenant dans le domaine de la négociation issu de la loi de 2010.

Lorsque l'administration annonce que la discussion aura lieu avec les membres de la CAP à l'issue de la CAP de mars, le SNPA fait valoir, que ce n'est pas à l'administration de définir la forme de la délégation syndicale qui participera aux travaux. Pour le SNPA, il est hors de question d'attendre la CAP de mars, car le texte est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le SNPA réitère sa demande de fixer un ratio à 100 %, car seulement 25 collègues remplissent les conditions. Le retour catégoriel doit servir à cela.

Le DG dit que l'on ne peut pas accorder un ratio de 100 %. Le SNPA fait valoir que pour la filière technique l'accès au 8<sup>e</sup> échelon se fait de façon linéaire, il s'agit donc d'une mesure d'équité. **Le débat reprendra le 8 février au matin suite à l'insistance du SNPA.**

Le DG est d'accord sur la nécessité d'aborder les autres points, sachant que tout ne pourra pas être traité en même temps. Il est d'accord avec le SNPA pour dire que le SIRH est devenu une vraie priorité. Le SNPA a déjà entendu cela à plusieurs reprises

Le 14 février, un calendrier de travail doit être arrêté dans une réunion regroupant les représentants des personnels fonctionnaires et des ouvriers forestiers.

## Présentation de la mise en œuvre du contrat

Le DG a remis en séance la lettre de cadrage adressée aux DT. Sa démarche retenue s'appuie sur trois principes importants :

- ✚ Une action inscrite dans la durée
- ✚ Une implication nécessaire des personnels
- ✚ Une cohérence générale

Un comité de pilotage est créé et le DRH en sera le chef de projet.

La démarche du DG repose essentiellement sur l'élaboration de projets stratégiques régionaux qui comporte deux axes principaux que sont les objectifs d'activité et l'amélioration continue

### L'accompagnement de la démarche comprend

- ✚ une dimension managériale
  - Un consultant spécialisé dans l'organisation pratique des processus de travail participatif sera chargé d'assister les équipes de management des directions centrales, territoriales et régionales. Un appel d'offres est en cours. Le SNPA a dit « tout le bien » qu'il pense des consultants au regard de ce que l'ONF a déjà connu.
- ✚ L'accompagnement des personnels

- Une mission spécifique sera créée au sein de la DRH afin de mettre en place un dispositif d'accompagnement des personnels, basé sur le principe d'équité dans le traitement des cas individuels (gestion prévisionnelle des postes et des compétences, gestion des vacances de postes, accompagnement des mobilités, formation....)
- La mise en œuvre sera réalisée au niveau de chaque DRH territoriale ou régionale sous le pilotage de la DRH de l'ONF

### Les dispositions spécifiques pour 2012 : le maillage des UT

- ✚ La définition du maillage territorial basé sur 300 à 310 UT en 2016 sera réalisée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2012
- ✚ Les UT devront s'étendre sur un territoire cohérent d'un point de vue tant forestier, que géographique

Le CTC a voté à l'unanimité une motion demandant un moratoire contre la suppression des postes. Le DG est contre un moratoire

## Audit socio-organisationnel

Actuellement le taux de réponse à l'enquête est de l'ordre de 40 % pour les fonctionnaires et de 20 % pour les ouvriers forestiers. **La clôture de l'enquête est fixée à aujourd'hui.**

Par ailleurs, le recrutement des Assistantes sociales est terminé, sauf pour Rhône Alpes en raison d'un désistement.

Le recrutement des médecins tarde un peu en raison de quelques difficultés de calage avec la MSA et le Ministère de l'Agriculture

Pour le recrutement de l'inspecteur santé au travail, l'appel à candidatures vient d'être lancé.

Bernard Boyer dont la mission au sein de l'ONF vient d'être prolongée jusqu'en juin, a remis ses conclusions sur les cellules sociales territoriales. Il faut maintenant définir une charte de fonctionnement de ces cellules

## Audit informatique

Le résultat de cet audit met en exergue de nombreuses carences avec un zoom sur mes applis qui n'atteint pas 50 % de satisfaction

Les travaux de l'audit ont mis en évidence des faiblesses significatives

- ✚ Dans la gouvernance, l'organisation et la maîtrise de la fonction informatique
- ✚ Dans la gestion de projet
- ✚ Dans la définition et la mise en œuvre des processus informatiques

- ✚ Dans la mise en œuvre de l'infrastructure et de la sécurité informatique
- ✚ Mais aussi au niveau d'applications clés et de leur maintenance

Les principales recommandations portent sur

- ✚ La gouvernance
- ✚ La gestion de projet
- ✚ Les applications
- ✚ L'infrastructure
- ✚ La sécurité
- ✚ La gestion de support

A court terme il faut privilégier

- ✚ Le bon fonctionnement de mes applis
- ✚ Les actions de sécurisation de la paie
- ✚ Le suivi des projets les plus à risque (audit en cours sur teck/séquoia)
- ✚ La gouvernance et le rassemblement des équipes
- ✚ La capacité à supporter et à exploiter les applicatifs ONF

Le SNPA s'est attaché à rappeler les situations de stress générées par l'informatique de l'ONF. Il a demandé à ce que l'on n'invente pas des choses qui existent sur le marché comme le SIRH par exemple. Le SNPA souhaite que la suite office 2010 soit déployée en une seule fois et non pas sur plusieurs années. Ces points sont partagés par le Directeur Général et le DSI.

Par ailleurs le SNPA a rappelé la possibilité pour chacun des personnels de l'ONF, d'acquérir des licences office 2010 pour un coût d'environ 15 €. Le DSI va prochainement communiquer sur ce sujet, mais auparavant il faut définir une charte d'utilisation pour un seul utilisateur.



Le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de l'ONF s'inscrit dans la politique immobilière de l'Etat. Ce schéma concerne l'ensemble des biens immobiliers, quel que soit le statut.

Le parc immobilier comprend 5757 bâtiments recensés hors DOM dont 68% de domaniaux répartis sur 3710 sites. La valeur de ces biens est estimée à 333 M€/domanial et 228 M€/biens propres.

**Les orientations nationales sont :**

- ✚ Diminution pérenne du cout de l'immobilier
- ✚ Rationalisation des surfaces et des bâtiments occupés en cohérence avec l'évolution des effectifs
- ✚ Conformité aux décisions prises dans le cadre du contrat 2012-2016
- ✚ Autofinancement des projets

**En 2012, la déclinaison se fera dans chaque DT**

Le calendrier est le suivant :

- ✚ Janvier/mars 2012
  - Information des CODIR DT
  - Approfondissement des diagnostics
- ✚ Avril/mai 2012
  - Validation en comité stratégique des diagnostics et orientations proposées
- ✚ Juin/septembre 2012
  - Elaboration de la stratégie bien par bien
  - Validation des propositions de devenir des immeubles en comité stratégique DT
- ✚ Octobre/novembre 2012
  - Chiffrage des actions
  - Etablissement de la proposition de SPSI de la DT
- ✚ Novembre/décembre 2012
  - Synthèse nationale et validation
- ✚ Début 2013
  - Présentation en CA

## Schéma d'emploi 2012

Il est prévu 188 départs en retraite, ce qui permet 94 recrutements.

- ✚ Concours externes TOF : 58 dont 24 par la 3<sup>e</sup> voie
- ✚ 9 SA issus du concours externe 2010
- ✚ 5 Attachés IRA
- ✚ 10 IAE
- ✚ 3 IPEF
- ✚ 9 au titre des emplois réservés et des travailleurs handicapés dans les corps de TSF, TOF et SA
- ✚ 170 contractuels dont 20 CDI pour les bois façonnés, 60 autres CDI et 90 CDD

Par ailleurs, 55 personnes seraient accueillies en détachement ou PNA en compensation de départs de l'ONF par les mêmes voies.

Au titre de la promotion interne

- ✚ Principalat d'attaché : 4 ou 5 places
- ✚ SACE : 8 places
- ✚ Cadres Techniques 15 places
- ✚ TPF : 6 places
- ✚ TOF : 3 places

Le SNPA s'est offusqué en disant que cette présentation n'a rien à voir avec un schéma d'emploi. Un schéma d'emploi doit être basé sur une analyse des besoins, par métiers, par corps, dans une perspective plus longue.

Le SNPA rappelle que l'engagement de recruter prioritairement des fonctionnaires n'est pas respecté. Il prend l'exemple des cadres A administratifs qui sont représentés pour 1/3 par des non titulaires, alors qu'il s'agit de missions de service public administratif (149 fonctionnaires et 64 contractuels).

Le SNPA demande au DG comment vont être pourvus les 41 postes de SA et les 17 postes d'Attachés qui viennent d'être mis en appel à candidatures pour les CAP de mars. Le SNPA demande l'ouverture de concours internes et externes de SA ainsi que d'Attachés.

Le SNPA rappelle que la DRH précédente avait budgété 110 000 € pour la promotion interne des Adjointes dans le corps des SA. L'absence de programmation de concours pour 2012 montre que les promesses ne sont pas tenues.

Les représentants des personnels demandent un vote sur « le schéma d'emploi ». Le schéma d'emploi est rejeté à l'unanimité. Le SNPA dit qu'en application des textes un nouveau CTC doit être réuni dans un délai de 8 à 30 jours. L'administration n'a pas la même position et annonce qu'il y aura une expertise des textes.

## L'ensemble des organisations quitte la séance

### FOP 2012

Ce point n'a pas été abordé, car tous les représentants du personnel ont quitté la salle en raison du désaccord profond sur l'emploi.

### CCP – règlement intérieur

Ce point n'a pas été abordé, car tous les représentants du personnel ont quitté la salle en raison du désaccord profond sur l'emploi.

### Questions diverses

**NES B SA :** les actions de FO commencent à faire bouger les choses. **En 48 heures plus de 270** collègues ont adressé au DG et au DRH leur demande d'application immédiate du NES B SA qui leur est dû.

Il faut continuer cette action, c'est pourquoi toutes celles et ceux qui n'ont pas encore adressé leur mémo, doivent le faire sans plus tarder. **Chaque SA est concerné, il doit donc s'engager.**

Merci

La séance est levée prématurément à 17H20