



Syndicat de l'environnement,  
la forêt et l'agriculture

## Comité technique central de l'Office National des Forêts 29 et 30 janvier 2020

# Le Compte rendu d'EFA-CGC

### Déclarations liminaires et interventions préalables

---

#### **Lecture de la DL d'EFA-CGC (cf [lien](#)).**

Proposition d'une motion par le SNUPFEN pour communication des arbitrages gouvernementaux et de la feuille de route du Directeur Général. Soumise au vote, cette motion est validée à l'unanimité.

En réponse à la DL d'EFA-CGC, le Directeur Général indique que les termes de sa lettre à tous les personnels en date du 22 janvier sont toujours d'actualité, et que le gouvernement fixera les dispositions devant s'appliquer dans le cadre du projet de loi à venir...

#### **1) Approbation du PV du 17/10/19 (vote)**

---

Vote favorable à l'unanimité

#### **2) Suites du CTC du 17/10/19 (information)**

---

Informations de la direction.

#### **3) Présentation de la méthode de construction du plan stratégique 2021/2025**

---

La direction indique que ces réflexions, internes à l'établissement ont vocation à être menées en parallèle des négociations du futur contrat Etat-ONF, et qu'il y aura une forme de travail itératif.

Pour EFA-CGC, sur le fond, la perspective affichée d'une co-construction du projet semble intéressante, néanmoins s'agissant de redéfinir la « raison d'être » de l'ONF, on peut s'étonner que cette démarche doive venir de de l'ONF lui-même et non de l'Etat dans le cadre de sa politique forestière, avant de lui attribuer les moyens nécessaires à cette politique...

EFA-CGC insiste sur le besoin d'information des OS participants à la réflexion du plan stratégique de l'avancement des discussions parallèles avec l'Etat...

#### **4) Point sur le budget 2020 et sur l'emploi**

---

EFA-CGC rappelle les arguments développés par la représentante de l'encadrement au Conseil d'Administration lors du vote du budget :

- ce budget qui affiche de manière transparente (c'est une première à souligner) le déficit structurel de l'ONF
- mais pour autant rien n'est réglé, aucune décision permettant d'améliorer le financement n'est prise
- l'impact de la crise sanitaire risque d'être plus important que prévu, avec un risque de baisse des cours du chêne
- la reconstitution n'est pas financée (elle ne peut reposer sur le mécénat...)
- les effectifs sont encore en baisse, sans travail sur les missions, sans priorisation des actions. Cela va avoir un impact sur la production, mais surtout sur les RPS. Toutes les expertises l'ont montré, il faut arrêter de croire qu'on peut continuer à réduire les effectifs sans impacts lourds sur la santé des personnels.

En retour, la direction précise que le budget sera suivi dorénavant en EBE (excédent brut d'exploitation) y compris en DT. Ce budget a été évalué au plus juste mais avec différents éléments d'incertitude sur le contexte, un suivi d'autant plus fin sera nécessaire.

Suite à la demande d'EFA-CGC, une information sur l'exécution du budget 2020 sera faite au CTC de juillet.

Nota : sur la question de la reconstitution suite aux dépérissements en FD, après un échange, la DG précise que le montant nécessaire est évalué à 100 M€ (donc effectivement sans mesure avec les 1,5 M€ du mécénat).

La direction indique que le plafond d'emploi 2020 a été décliné par DT.

EFA-CGC demande que cette déclinaison soit communiquée aux OS : le Directeur Général donne son accord.

EFA-CGC demande si les DT ont eu « commande d'ajuster l'organisation » en fonction du delta entre effectifs possibles et postes organisés : la direction répond que non à ce stade mais que la question se pose et qu'il faudra y répondre dans un avenir proche...

## **5) Point sur la mise en œuvre du SPSI - Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière**

---

EFA-CGC souligne le caractère très global (uniquement financier) et peu qualitatif de l'état d'avancement présenté. EFA-CGC demande un suivi avec des tableaux minima par DT (si possible par agence) des ventes de MF (réalisées et en projet), car c'est un sujet important. Les tableaux de suivi uniquement financier ne permettent pas de se faire une idée. En effet nous avons des inquiétudes sur des exemples récents de cessions de maisons forestières réalisées et prévues dans des zones à fortes tensions sur l'immobilier rendant le logement des personnels difficile. La direction précise que le SPSI 2 est en cours de validation, il est décliné par DT. Il y aura une communication de ce SPSI 2 aux représentants des personnels avec sa déclinaison par DT.

## **6) Point sur le site de Brabois**

---

Les éléments donnés sur ce point dans les documents transmis sont totalement minimalistes. La demande des OS, que nous reformulons, était d'avoir un bilan financier Brabois/Velaine, par rapport aux projections initiales (promesses). Les documents fournis ne correspondent pas du tout à la demande.

Nous soulignons le fiasco financier de l'abandon du Campus imposé il y a 5 ans. Nous demandons une approche de la formation qui soit à la mesure des enjeux à la fois de transmission des compétences lié au renouvellement des générations et à l'accompagnement des évolutions de gestion rendues nécessaires par la crise sanitaire et climatique. Et qu'ensuite seulement la ou les solutions adaptées à ces enjeux soi(en)t retenues parmi les différents scénarios possible sans exclure la réhabilitation du site de Velaine toujours pas vendu (pour accueillir la formation et/ou des services autres comme la DT).

Proposition d'une motion par le SNUPFEN pour la relocalisation de la formation forestière à Velaine et le retour à une formation ambitieuse et prospective en lien avec l'adaptation des forêts au changement climatique. Soumise au vote, cette motion recueille 9 votes favorables (dont EFA-CGC) et une abstention.

Le directeur général indique en réponse qu'une stratégie ambitieuse et des priorités de formations devront être données, mais que concernant les choix de stratégie, il n'est pas favorable à une remise en cause des décisions prises.

## **7) Présentation de l'agenda social 2020**

---

Remise d'un tableau mis à jour en séance.

En réponse à la demande de toutes les OS du report des 2 prochaines réunions de négociation sur l'accord GPEC (dans l'attente des éléments de loi et de l'arrivée de la nouvelle DRH), le DG en accepte le principe. De nouvelles dates seront proposées ultérieurement.

## **8) Avis sur les dispositifs de rémunération variable (vote)**

---

Il y a deux notes, l'une pour les postes A3 et +, une pour les postes A2 et moins.

EFA-CGC demande à ce qu'on puisse revenir à des critères d'objectifs chiffrés (définis lors de l'entretien annuel) concernant une partie de la modulation afin de sortir d'une évaluation de la « manière de servir » qui peut contenir une part importante de subjectivité (et qui a pu donner lieu à des modulations « sanctions » injustifiées, dans certains cas...)

La direction précise que concernant les critères elle est revenue à la formulation des textes réglementaires, et que concernant l'évaluation à travers les critères individuels, elle doit s'appuyer sur les échanges lors de de l'entretien annuel. EFA-CGC demande alors que la référence à l'entretien professionnel pour établir ces critères soit reprise dans la note. La direction en accepte le principe.

Moyennant cette évolution, le projet est soumis au vote.

Votes : contre : 7 ; abstentions : 3 (dont EFA-CGC).

## **9) Avis sur le projet de NDS relative au RIFSEEP à l'ONF (vote)**

---

La première remarque concerne les contractuels de droit public. Il est précisé dans la note qu'ils restent soumis à PSR, mais sans en donner les montants. Nous estimons dans un souci d'équité et de transparence que cette note a vocation à inclure les contractuels de droit public, à l'aide d'un barème PSR cohérent à fonctions équivalentes avec leurs collègues fonctionnaires.

Deux autres remarques concernant cette note portent sur les dispositions particulières :

- D'une part la référence au MAA pour la garantie indemnitaire est la somme perçue avant la mise en œuvre du RIFSEEP et non au cours de l'année 2015 (nota : le décret 2014-513 ne prévoyait pas qu'il faudrait 5 ans et non 1 an pour la mise en œuvre du RIFSEEP...). Prendre en référence la situation 2015 et non la situation 2019 relève d'une mauvaise interprétation de l'article 6 du décret et conduirait à des dispositions contraires à l'esprit de la loi. Nous demandons que la formulation de la note de service soit revue conformément à l'interprétation du MAA.
- D'autre part la garantie prévue au MAA (qui en cela va au-delà du décret 2014-513 du 20/5/2014...) devrait durer au-delà du poste actuel tant que le nouveau poste n'offre pas des primes supérieures à l'avant RIFSEEP.

Concernant les montants la direction indique qu'il y a eu calage à l'identique sur les montants actuels à l'exception des C qui occupent des postes de B pour lesquels ils auront les primes de B. Suite à interventions, la direction accepte le même principe pour les B occupant des postes de A1 qui seront calés sur les primes des CATE.

En réponse aux demandes d'EFA-CGC, la direction accepte :

- D'ajouter une partie à la note afin de traiter dans le même texte de la PSR des contractuels de droit public avec les mêmes montants.
- Le principe de se caler sur les dispositions du MAA (après vérification) concernant la garantie indemnitaire.

Compte tenu de ces éléments importants obtenus, le vote d'EFA-CGC a été favorable.

Vote : 7 contre, 3 pour (dont EFA-CGC).

## **10) Avis sur le projet de NDS sur les lignes directrices de gestion 2020/2024 (vote)**

---

Plusieurs points principaux ont été soulignés par EFA-CGC :

- Les lignes directrices de gestion du MAA (Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-3) ont été diffusées pour exécution aux Etablissements publics sous tutelle. Or, les dispositions choisies par l'ONF entrent en contradiction avec celles du MAA.
- Aucune mention des recours possibles n'apparaît dans la note
- Le choix de faire un appel de candidature mensuel, s'avère irréaliste (certaines DT ont déjà annoncé qu'elles seraient dans l'impossibilité matérielle de le faire)
- Les délais de candidature de 15j impossibles à tenir pour pouvoir envisager la prise de contact avec les services et la faisabilité d'une mobilité géographique inter-DT (déménagement familial...).
- « Le recours aux postes susceptibles d'être vacants doit être exceptionnel » : pour les départs en retraite, va-t-on continuer longtemps à organiser une vacance du poste pendant plusieurs mois, ou bien peut-on saisir les vraies opportunités que constitue un tuilage entre partant et arrivant.
- Rôle des organisations syndicales réduit à une possibilité d'intervention quasi-nulle, (délai d'intervention + mandat écrit du candidat) : demande d'une instance de contrôle et de recours qui permette aux personnels d'être représentés.

*Après une interruption de séance à la demande de la direction, suite aux interventions de toutes les OS, le DG annonce :*

- Confirmer de la capacité des DT à évaluer les dossiers et à arbitrer entre les candidats
- Accepter un certain nombre d'amendements :
  - cycles bimestriels,
  - passer le délai de 3 semaines à 1 mois pour le recueil des candidatures,
  - durée recommandée maximale passe à 10 ans pour les cadres, mais confirmée à 7 ans pour les A3 et +,
  - précision dans la NDS sur les possibilités de recours et la procédure,
  - pour l'assistance des candidats par représentants des OS la nécessité de mandat écrit est supprimée,
  - en cas de demandes simultanées sur plusieurs DT, les candidats classeront les priorités et cette priorité sera utilisée en cas d'acceptation dans les 2 DT
  - les résultats seront communiqués aux instances et publiés au niveau national par la DG (qui prendra un arrêté)

EFA-CGC souligne les évolutions acceptées par la direction comme des éléments positifs mais explique son vote négatif par rapport au fait générateur qui est la suppression des CAP.

Suite à la demande d'EFA-CGC d'un suivi de la mise en œuvre avec les OS, le Directeur Général précise qu'un point sera fait en fin 2020 ou début 2021 pour une évolution éventuelle.

Vote contre unanime.

Le Directeur Général précise que ce CTC étant une reconvoque, il n'y aura pas de nouvelle présentation du projet de note.

## **11) Mise en œuvre de la GEPP**

---

### **a) Avis sur le projet de NDS modifiant la NDS-18-P-181 du 30/11/2018) relative à la transmission des savoirs et le développement des compétences (vote)**

En soi, le projet vise à la professionnalisation des formateurs et moniteurs et EFA-CGC considère que c'est une bonne chose sur le principe, mais les modalités en sont très imparfaites et apparaissent très décalées par rapport aux enjeux, à la fois d'adaptation à l'emploi des nouveaux arrivants et d'accompagnement des évolutions liées à la crise sanitaire et climatique. Le ratio temps de préparation/temps d'animation (1 pour 1) n'est adapté que pour une formation à faire en série, sans préparation du module de formation, de documents de présentation ni recherche de sites sur le terrain. Il doit être adapté au cas par cas en fonction du type de formation. A titre d'exemple, en BTS, le ratio du ministère est de 2,5 pour 1.

En conclusion, le projet paraît inadapté et ne pas répondre aux enjeux.

La direction précise qu'on peut considérer cette note imparfaite mais que c'est déjà un progrès par rapport à la note de 2018.

Votes : 6 contre, 4 abstentions 4 (dont EFA-CGC)

## **b) Présentation des modalités de conduite des entretiens professionnels**

La direction précise que la forme et l'outil de l'entretien annuel évoluent.

Elle rappelle le caractère obligatoire.

La DRH confirme suite à question d'EFA-CGC que les lettres de mission ont vocation à être abordées dans le cadre de l'entretien avec une prise de contact préalable entre le n+1 et le commanditaire de la mission.

## **12) Avis sur le projet de plan de développement des compétences (vote)**

---

La part des formations qui servent réellement à développer les compétences est en baisse. La majeure partie du temps est prise par des formations sur les déploiements informatiques et les formations réglementaires de maintien de compétences (secourisme, réseaux...). Il faut revenir à une priorité aux formations cœur de métier

Pour EFA-CGC ce plan n'est pas à la hauteur des enjeux.

La direction précise que le travail sur le plan stratégique va déboucher sur des priorités en termes de formation, sur des actions communes avec le CNPF, la question d'itinéraires techniques à construire et d'outils, méthodologies à faire évoluer...

Votes : 6 refus de vote (le plan étant paru...), 4 abstentions (dont EFA-CGC)

## **13) Information sur les travaux en cours de réécriture du processus disciplinaire**

---

La direction présente ce besoin de réécriture comme une conséquence du constat à la fois de disparités de mise en œuvre des procédures disciplinaires selon les DT et d'un besoin d'une meilleure adaptation des réponses aux situations.

EFA-CGC rappelle que l'actuelle instruction a été imposée il y a 2 ans, en dépit de votes unanimes contre le projet au CTC de mai 2018. En cela les constats actuels ne nous surprennent pas. Ils étaient prévisibles... Nous espérons que le travail envisagé par la direction aujourd'hui s'inscrit dans une logique d'ouverture avec une réelle volonté d'écoute et de respect des droits des personnels pour des réponses proportionnées. Nous contribuerons aux réflexions dans ce cadre.

## **14) Information sur la politique habillement de l'établissement (information)**

---

La direction fait le point de la situation :

- Marché passé,
- validation des tailles en cours avec outil mis à disposition,
- 3 DT (AURA, COA, SN) feront l'objet de la dotation initiale à l'automne (1ère mise),
- les autres DT en 2021.

EFA-CGC et l'ensemble des autres OS soulignent le manque d'information sur le vestiaire finalement retenu sans consensus (ce qui apparaît totalement contre-productif...) mais aussi le manque total d'information officielle sur cet arbitrage ce qui relève d'un problème de méthode dans la gestion de ce dossier...

Le Directeur Général indique que la priorité est de pouvoir équiper les personnels et que les délais seront raccourcis dans la nouvelle procédure.

Face aux réactions, et aux questionnements il est fourni une version papier du vestiaire validé qui n'avait pas été signifié aux représentants des personnels.

## **15) Questions diverses**

---

ANET : un audit est en cours, le Directeur Général souhaite un travail en mars/avril 2020 entre DG et OS sur la base des conclusions de l'audit en cours et des suites à donner.

Les représentants EFA-CGC au CTC des 29 et 30 janvier 2020

Armelle Noé,  
Arnaud Métais,  
Jean-Marc Faliszek