

Comité technique central du 7 novembre 2013

Au préalable, le SNUPFEN est intervenu pour reprocher que les documents transmis pour préparer les CTC soient trop souvent sous forme de simples diaporamas de présentation mais sans les fonds de dossiers, ce qui ne permet pas de préparer correctement les séances ni de comprendre les dossiers. Et regretter que tous les éléments complémentaires demandés ne nous aient pas été remis.

1. Présentation des résultats de l'audit de l'inspection générale sur les bureaux d'étude territoriaux.

Un audit sur les bureaux d'études a été réalisé par l'Inspection générale de septembre 2012 à mars 2013. Les résultats sont présentés au CTC.

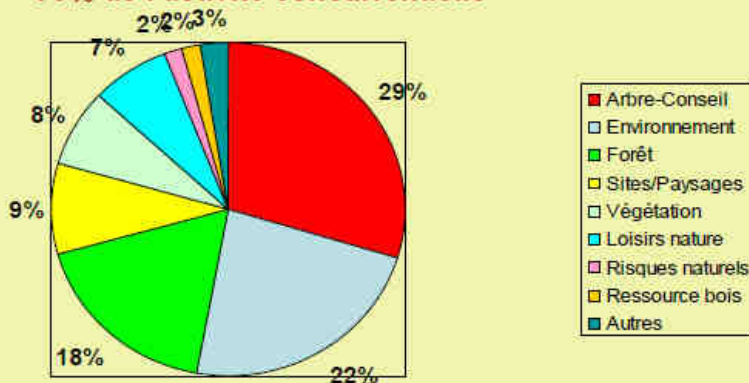
27 UP pour 261 postes → 9,7 postes/UP

BET	Alsace	BCA	COAL	FC	IDF-NO	LOR	MED	RA	SO	Total
Nombre d'UP Études	1	1	3	2	5	2	5	5	3	27
Nombre de postes	8	16	38	18	26	28	54	39	34	261
Nombre moyen de postes /UP	8	16	12,7	9	5,2	14	10,8	7,8	11,3	9,7

Dont 32 % de personnels contractuels (publics et privés)

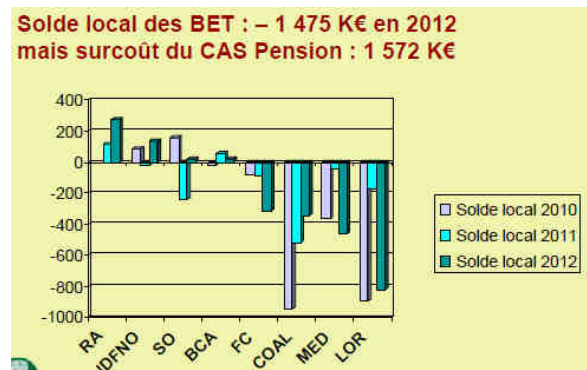
Le SNUPFEN et toutes les OS ont souligné le fait que le rapport ne leur a pas été transmis, ce qui montre un manque de transparence ; il nous aurait permis de comprendre les éléments fournis et en particulier les recommandations du rapport. Le DG a indiqué que jusqu'à présent les documents d'audit n'étaient pas transmis, mais qu'il fallait évoluer ; une synthèse sera transmise aux personnes concernées et aux OS (forme à déterminer).

3 domaines commerciaux représentent 70% de l'activité concurrentielle



L'audit fait ressortir les actions positives de cette activité, et les divers points faibles qu'il y a lieu de corriger. Il met en exergue diverses recommandations.

Une fiche synthétique de présentation de chaque BET aurait par ailleurs permis de comprendre les écarts présentés tant en chiffre d'affaires, qu'en nombre de personnels et en type d'activités exercées par chaque BET.



Il relève néanmoins une activité largement déficitaire, on peut se demander si la gestion patrimoniale ne finance pas l'activité déficitaire des bureaux d'étude.

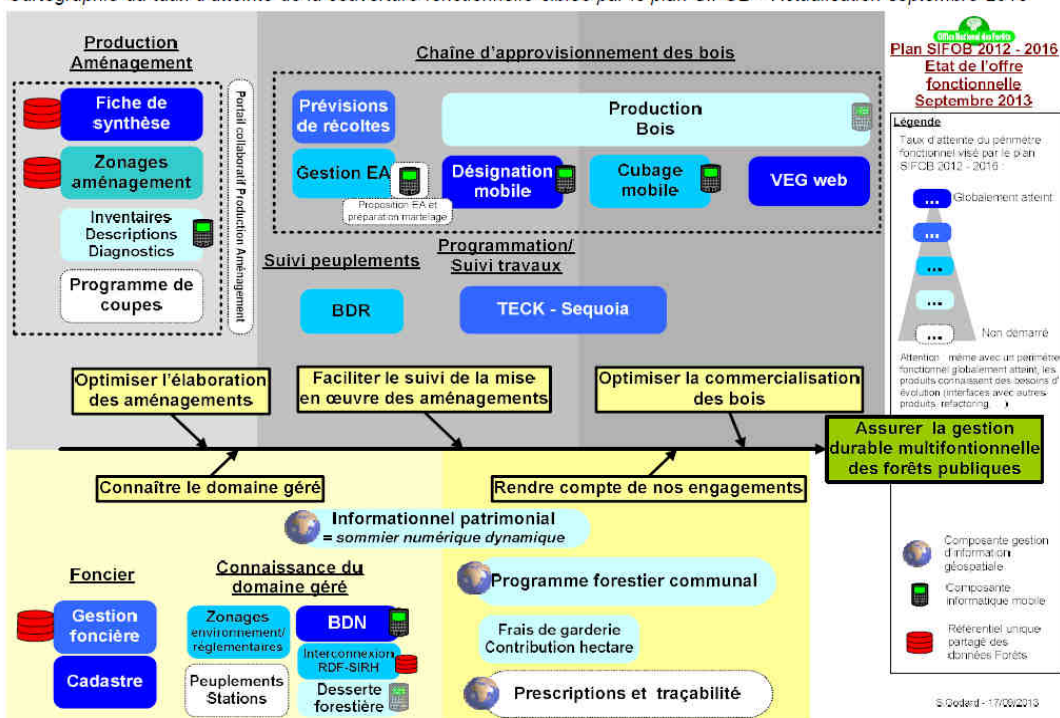
L'administration précise que si des recommandations prévoient que certains BET doivent s'interroger sur leur réorientation, l'audit ne remet pas en cause le fonctionnement en BET... Concernant l'organisation, le directeur général ne prendra aucune décision en la matière tant que les négociations générales en cours ne seront pas terminées.

2. Information sur les projets du Système d'Information Forêt Bois - SIFOB (Stéphane Godard)

Les projets SIFOB ont été présentés. C'est un Système de gestion de l'information au service de la gestion durable, qui dépasse le cadre de la DTCE et associe DRH et DSI (direction des systèmes d'information).

Ce système s'appuie sur les acteurs, les applications, les flux d'informations et les référentiels de données. Une importance capitale est accordée aux personnels utilisateurs.

Cartographie du taux d'atteinte de la couverture fonctionnelle ciblée par le plan SIFOB – Actualisation septembre 2013



Un travail très important a été réalisé sur les référentiels qui permet de consolider à terme tous les éléments et toutes les données (sommier numérique dynamique, aménagement, surface, géolocalisation ... pour chaque unité de gestion) vers une information géographique partagée, avec une mise à jour continue.

Le RDF (référentiel des forêts) sera disponible pour tous les personnels fin 2014.

Il est indiqué que d'ici fin 2013, les aménagements seront mis à disposition du public sur Internet, conformément à l'obligation légale (en enlevant les données financières et les données environnementales sensibles).

3. Information sur « Production bois », étude d'impact et plan de formation pallier 1.

Il s'agit-là de la présentation de la partie production bois (états d'assiette, fiches de martelage, cubage mobile ...) du SIFOB.

Une étude d'impact a été réalisée par un prestataire extérieur, dans 3 agences pilotes (Bretagne, Centre val de Loire, Loire) pour un déploiement partiel. Cette étude a réuni les personnels liés à la chaîne de production des bois (terrain, agences, désignation et forêt, et dans les antennes bois).

Ces ateliers avaient pour objectif d'identifier tous les acteurs de la chaîne, leurs pratiques actuelles, et quelles compétences à acquérir pour ce nouvel outil. Un atelier de synthèse a mis en exergue les changements pour les divers types de personnels.

Ensuite, le prestataire a élaboré un plan de formation, à caler avec la généralisation de cet outil à l'ensemble de l'ONF, qui sera déployé jusqu'en 2016.

Sur ce le projet SIFOB, nous pouvons constater que le projet est cohérent et qu'il avance dans le bon sens même si il reste de nombreuses étapes à mettre en place (descriptions de parcelles, liens avec les autres processus...).

Nous invitons toutefois les personnels des agences en test à nous faire connaître leur avis, les difficultés rencontrées, ou toute remarque sur ce nouvel outil ainsi que la formation déployée ...

4. Point sur le nouveau marché habillement et lancement de la campagne 2013.

La direction nous présente la campagne d'habillement pour 2013.

3 nouveaux effets sont présentés : une veste demi-saison, un pull camionneur, une veste de pluie. L'attribution de points pour 2013 est la même que celle de 2012.

A la commission centrale d'habillement, les OS avaient redemandé que soient attribués 235 points pour les personnels techniques. La direction a pris en compte la demande :

- En baissant de 5 points la valeur des vêtements de travail (veste, pantalon, polo, pull-over)
- En proposant une réduction de 30 points pour l'acquisition d'un des nouveaux effets (pull-over, veste demi-saison, pantalon de travail).

Nous avons appuyé la demande de la CGT concernant la prise en compte des grossesses ; mais plutôt que de compliquer le marché (spécifications techniques complexes), nous avons réclamé et obtenu des points supplémentaires d'achat au plan local pour les femmes enceintes.

La CGT a toutefois voulu proposer au vote la motion qui avait été soumise à la Commission habillement pour réclamer 235 points et la gratuité de tous les nouveaux effets ; au vu des annonces faites et de leurs incidences, nous nous sommes abstenus.

5. Point sur la négociation en cours relative à la mise en place du statut de technicien et agent de maîtrise dans le secteur agricole privé de l'ONF.

Le SNUPFEN a réclamé une information sur le sujet. Les ouvriers sont en cours de négociations avec la DG pour créer un corps de débouché pour les ouvriers forestiers, les discussions n'étant pas terminées, nous ne pouvons pas disposer des documents.

Actuellement les emplois tuilés sont un débouché d'OF (210 postes : 90% de conducteurs de travaux, et 10% techniciens H&S, technico-commercial, responsable exploitation bois). Ce nouveau corps aurait à peu près le même recrutement.

Pour la direction c'est une passerelle pour les ouvriers, nous avons insisté pour connaître l'ensemble des métiers qui serait ouvert à ce nouveau statut, la direction répond que ce sera les mêmes que pour les POT (voir plus haut).

Pour le SNUPFEN, il est important que les ouvriers aient un vrai déroulement de carrière et des possibilités de promotion. Il est vrai que pour nous la promotion des OF devrait se faire plus largement par l'intégration dans le NES B et sous le statut de fonctionnaires. Nous regrettons que la direction fasse le choix d'ajouter encore un corps, ce qui portera à 4 le nombre de statuts techniques B de l'ONF: technicien et agent de maîtrise au régime agricole, technicien et agent de maîtrise au régime général (Contractuel de droits privés), Contractuel de droit public, fonctionnaires NES B. Nous ne sommes pas dans la simplification.

6. Projet d'instruction sur les marteaux forestiers : point d'étape.

La direction propose un projet pour supprimer l'un des marteaux, et déléguer le marteau N°1 aux AP. Le SNUPFEN s'oppose à ces deux propositions conformément aux décisions du Conseil syndical du SNUPFEN en 2012.

Après débat, nous avons eu gain de cause, il a été décidé le maintien de trois marteaux :

- Le marteau n°1 pour la désignation des coupes avec une affectation au Responsable d'unité territoriale ;
- Le marteau n°2 pour la désignation des chablis et produits accessoires des coupes (bris de réserve...), avec une affectation au chef de triage.
- Le marteau particulier (AT) pour les constats dans le cadre de nos missions de police, avec une affectation au chef de triage.

7. Information sur la stratégie de relocation des chasses en 2016.

Devant le constat catastrophique du déséquilibre forêt-gibier, la direction générale réagit enfin. M. Bernard Gamblin nous présente un diaporama préconisant la location de gré à gré des lots de chasse au locataire sortant si celui-ci s'est montré bon élève. Cette démarche sera accompagnée d'une réécriture du Cahier des Clauses Générales, du règlement de location de gré à gré, de l'élaboration d'un contrat cynégétique et de la promulgation d'un décret modifiant l'article R.213-47 du CF.

Nous sommes intervenus pour dire que ces mesures ne régleront pas à elles seules le problème.

Pour le SNUPFEN, il faut :

- Redonner au terrain les moyens en personnel pour suivre la réalisation des plans de chasse et faire appliquer les clauses contractuelles,
- Trouver les moyens pour que les propositions de l'ONF soient acceptées en commission Plan de chasse,
- Remettre en place des outils partagés pour le suivi des populations et le chiffrage des dégâts afin de pouvoir appuyer nos demandes avec des données objectives,
- Mettre en place des mesures permettant la réalisation des plans de chasse quoi qu'il arrive.

Enfin nous avons insisté sur le fait que la démarche louable qui consiste à dire qu'il faut privilégier la qualité à la recette, ne doit pas aboutir à brader les chasses domaniales.

8. Point d'étape sur le SIRH dans ses différentes composantes

Lasse des récriminations, des interpellations des uns et des autres sur un projet, initié depuis 2008, mais dont on ne voyait rien poindre, la direction s'est enfin décidée à reprendre le dossier en mains et a fait appel à un cabinet externe pour relancer le dossier.

Néanmoins le constat est là : absence d'un schéma directeur global et surtout de pilotage.

Nous nous étonnons de ce recours systématique aux cabinets externes, nous pensons que sur le sujet, le nouveau directeur informatique aurait pu tirer la sonnette d'alarme également.

Pour nous la direction doit aujourd'hui, à partir de ce rapport, prendre des décisions, bien entendu en tenant compte des sommes déjà dépensées mais pas uniquement. Un vrai pilote doit être nommé. Toutes les entités concernées, nationales et territoriales, doivent être associées.

L'essentiel reste que ce dossier aboutisse enfin à la date annoncée soit mi-2014.

Nous avons demandé par ailleurs que chaque personne soit destinataire d'un extrait de la base de données résumant les renseignements qui le concernent afin d'être sûrs de partir sur une base fiable.

Une nomenclature simple des outils existant devra être mise en place à la demande expresse du DG afin de rendre compréhensible l'architecture du système.

Nous notons au passage qu'Althéa, qui a conduit la mission de bilan, est déjà sur les rangs pour accompagner le changement et qu'un deuxième consultant (IDRH) est déjà prévu pour œuvrer sur la définition de la stratégie RH, l'organisation optimum à mettre en place ainsi que les ressources à y affecter. Alors que rien n'est encore abouti.

Notons qu'à la lecture du rapport du Consultant, nous avons assisté à un bel exercice de novlangue ; on parle de sponsoring du projet, d'urbanisation du SIRH, de recette, de rapport d'étonnement ...

Après on nous dit que nous devons parler le même langage. Mais lequel ?

9. Points divers

Nous apprenons que le DG a mandaté l'ensemble des DT et DR pour faire, en association avec les OS de droit public, le bilan point par point de la mise en application ou non de la note de service parue suite au protocole d'accord de 2011. Notre combat n'aura pas été vain.

Il semblerait que la loi d'avenir pour l'agriculture et la forêt passera en conseil des ministres la semaine prochaine.

Pour plus de renseignements, contacter vos représentants au CTC.

Véronique Vinot - Martial Hoff – Adrien Ochem – Laurent Brunner – Marie Françoise CHATELAIN

Les prochains CTC auront lieu le 5 décembre 2013, 30 janvier et le 20 mars 2014.