

Tout Personnel

Décembre 2021 - n° 294

Comité Technique Central du 8 décembre 2021

Le Comité technique central est présidé par le directeur général et, étant données les circonstances sanitaires récentes, la réunion se tient en visio-conférence.

Modifications de l'ordre du jour :

- 9 représentants du personnel sur 10 font remarquer que 2 points de l'ordre du jour sont susceptibles d'avoir des conséquences pour la santé des personnels :

- Le projet d'instruction sur l'habillement qui prévoit notamment le port obligatoire des chaussures de sécurité pour tous les déplacements en milieu forestier ainsi que pour les journées de martelage ;
- Le projet de note de service sur les missions professionnelles qui impliquerait des transferts de charges de travail des collègues en charge de la gestion des déplacements vers les collègues se déplaçant.

Un avis préalable du Comité Central d'Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CCHSCT) sur ces deux points de l'ordre du jour est donc demandé par écrit par les représentants des personnels. La DG accepte les demandes et donc le retrait de ces points de l'ordre du jour du CTC.

Un CCHSCT extraordinaire sera convoqué d'ici à la fin de l'année pour rendre un avis « santé au travail » sur ces deux projets de la Direction.

- L'ensemble des représentants des personnels font une déclaration commune pour dénoncer notamment l'envoi de documents de travail en dehors des délais fixés par le règlement intérieur de l'instance à savoir 8 jours avant l'instance. Ces retards répétés ne permettent pas d'analyser les projets de la Direction au niveau attendu.

Pour cette raison, il est demandé le report de 2 points de l'ordre du jour :

- Elections professionnelles 2022 / Architecture CSA /CAP /CCP ;
- Mise en œuvre du remboursement partiel des cotisations de protection sociale complémentaire.

La Direction générale accepte le report de ces 2 points au prochain CTC.

Dès lors, le CTC se tient sur les points suivants :

Point 1 : Approbation du procès-verbal du Comité technique du 6 octobre 2021 – avis (vote)

A part quelques remarques de détail, le PV est approuvé. **Vote 9 POUR, 1 CONTRE.**

Point 2 : Plan de développement des compétences (PDC) 2022 (avis)

Plan présenté par Armand Fetus, responsable du pôle Formation

Après le recueil des besoins auprès des différentes directions sur la base des entretiens annuels, le plan est établi pour être disponible fin décembre.

6 types de formations : réglementaires (obligatoires au sens de la loi avenir pro 2018), formation adaptation à l'emploi (nouveaux arrivants), projets (dont perfectionnement), ouvertes à inscription (possibilité de s'inscrire pour tous après avis des encadrants), à caractère personnel et enfin les autres actions de développement de compétences (séminaires, etc.).

Le PDC est construit en lien avec le plan stratégique (PST) :

Axe 1 - adaptation au Changement Climatique (7 modules dont 3 en 2021), plantations (plan de relance), DFCI pour de plus larges territoires, modules liés au RTM (16 modules), parcours guides de chasse.

Axe 2 - sécuriser l'approvisionnement en bois : formations commerciaux bois.

Axe 3 - formations label bas carbone, évaluation environnementale, biodiversité (dont réseaux naturalistes), Arbre Conseil®, foncier.

Axe 4 - dialogue formation et société, animations nature, maîtrise des réseaux sociaux, art oratoire.

Axe 5 - formations des encadrants, tutorat.

Axe 6 - parcours SIG, télédétection, système d'information.

Plan national : 170 000 heures de formation, 35 % de la formation se déroulera à distance (adaptation à l'emploi notamment) et mélange entre présentiel et distanciel.

64 % de la formation 2022 sera de la formation projet, pour des communautés de travail, publics fléchés. Les formations réglementaires et obligatoires seront prises en charge par les DT et peu au niveau du Centre National de Formation (CNF). Les formations d'adaptation à l'emploi représentent 13 %.

Plan régional : 150 000 heures, 7 % intègrent de la formation à distance, variable selon les DT.

47 % des PDC territoriaux seront consacrés à la filière gestion forestière. 50 % en mode projet.

Interventions des représentants des personnels

Le SNUFPEN salue le travail des équipes en charge du sujet de la formation. Pour autant la politique de formation pose problème sur de nombreux points. Ce projet présenté n'est pas modifiable par les représentants des personnels puisqu'il est présenté en décembre 2021 pour une mise en œuvre à partir de janvier 2022. Il est déplorable que les remarques et propositions des membres du CTC ne puissent ainsi être prises en compte.

La plupart des formations sont soit réservées à des publics ciblés soit directement utilitaires. Il est donc très difficile de se construire un parcours professionnel en dehors des viviers. Pour les personnels qui ne peuvent consacrer du temps à ces viviers les possibilités d'évolution professionnelle et de promotion sont donc limitées.

Pour les collègues administratifs, l'offre de formations est très faible en dehors de l'adaptation aux nouveaux outils. C'est un frein indéniable en matière de parcours professionnels.

Les représentants des personnels soulignent que le nombre d'heures de formation augmente notamment du fait de la formation à distance (FOAD). Si cela permet d'augmenter le nombre de collègues bénéficiant de formation, cette FOAD ne saurait remplacer la formation terrain, le lien social et les échanges entre stagiaires. S'y ajoutent les problèmes d'outils et de débit qui, hors contexte épidémique, créent des inégalités. La formation à distance est à modérer et son utilisation ne doit pas être dictée par des considérations financières mais uniquement par la pertinence technique.

Pour les nouveaux arrivants, les formations d'adaptation à l'emploi sont surtout organisées pour les encadrants et les TF MAD RUT. Mais de nombreux autres arrivants n'entrent pas dans ces catégories et n'en bénéficient pas. Ce qui conduit souvent à les mettre en difficulté. Les formations d'adaptation à l'emploi se révèlent en outre insuffisantes sur de nombreux points et notamment sur la connaissance de l'ONF et de son environnement institutionnel.

Le SNUPFEN remarque que 39 % de la formation à la gestion forestière est programmée à distance : stupéfaction des collègues consultés sur le sujet, comment le traiter sans être sur le terrain ? Quid du lien social et de l'isolement grandissant avec la fonte des effectifs. La DRH précise que les 39 % représentent les formations qui associent distanciel et présentiel.

La DRH indique qu'un travail est mené en amont avec les écoles pour mieux répondre aux besoins de l'ONF et pour faire évoluer les formations initiales des jeunes BTS et des alternants. Sur les parcours de carrière des administratifs, des formations spécifiques seraient proposées en cours d'année.

Pour la DRH il y a un facteur limitant pour toutes les formations : le manque de formateurs internes ! Certaines DT n'en ont pas. En 2021 un appel à formateurs internes (réseau RACINES) a été lancé mais ce réseau reste fragile.

Le SNUPFEN insiste aussi sur le fait que les Antilles et la Guyane n'apparaissent pas dans la présentation des priorités territoriales de formation. Au-delà, l'accès pour les personnels des DOM est-il rouvert pour des formations nationales en présentiel ? Réponse de la DG : a reçu des informations des DOM après la rédaction du document. Il n'y a plus d'opposition de principe à la participation des personnels des DOM à des formations nationales organisées dans l'hexagone... mais la DG reste attentive aux coûts.

Il est également noté que la spécialisation sur les études de stations fragilise le service au départ des référents. Il y a aujourd'hui localement un manque notoire de compétences et donc un besoin de formation et une réflexion à mener sur une organisation du travail moins spécialisée. Le SNUPFEN propose également de regrouper des personnels de différents métiers techniques et administratifs concernés par une thématique commune (par exemple accueil du public) pour des journées d'échanges. Les expériences réalisées notamment en sud-ouest ont été très fructueuses et pourraient être réitérées dans un prochain plan de formation.

Devenir de Brabois dont l'activité se réduit d'année en année ? A cette dernière question, la DRH répond qu'il y a moins de présentiel (crise, formations à distance et en territoires) mais que le CNF a une activité d'ingénierie de formation qui ne décroît pas.

Vote sur le plan de développement des compétences 2022 : 7 CONTRE, 1 ABSTENTION, 2 POUR.

Point 3 : Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (avis)

L'accord proposé par la DG aux syndicats de droit public et privé, n'ayant pas été signé par la majorité des syndicats de droit public, il est rejeté. L'établissement d'un accord sur ce sujet étant une obligation légale, la DG présente à l'avis du CTC un plan d'action après avoir représenté un projet d'accord aux syndicats de droit privé qui l'ont majoritairement signé.

Ambition affichée par la DG : poursuivre et développer la politique engagée en matière d'égalité professionnelle tout au long de la vie professionnelle, dès le recrutement, sur les points suivants :

- Recrutement
- Parcours pro, promotions
- Equilibre activité pro et personnelle
- Formation : espaces de discussion sur l'organisation du travail notamment, groupes de travail à destination notamment des personnels féminins, coaching à la prise de poste d'encadrement
- Susciter des vocations vers les métiers en déficit de personnels féminins (en amont : présentation dans les écoles, etc.)

Actions et moyens : Mobilisation de la filière RH et de l'ensemble des acteurs, réseau de référents territoriaux. Actions de formation, communication interne et externe, démarche de certification Afnor. Prévention en matière de discriminations, harcèlement et violence, avec mise en place d'un dispositif de signalement et formation de la ligne managériale.

Interventions des représentants des personnels

Pour le SNUPFEN, ce document est un copié/collé du projet d'accord qu'il a déjà refusé de signer. Quasiment pas d'évolutions malgré les propositions faites en amont par les représentants des personnels dans les groupes de travail. Encore un déni de dialogue social.

Ce plan d'actions est très insuffisant : les personnels de catégorie C majoritairement féminins font du travail de B et ne sont toujours pas reconnus. Pas d'utilisation de l'outil Cohortes seul susceptible de suivre dans la durée l'égalité femme/homme en termes de déroulement de carrière. Pas de suivi envisagé aux niveaux agences et DT. Défaut de sanction envers un DA qui a injurié publiquement un personnel féminin.

L'accès à la formation pour les personnels administratifs majoritairement féminins est faible comme on a pu le voir avec le plan de formation 2022. C'est aussi une forme de discrimination que l'employeur entretient lors des plans de formation successifs.

Pour plus d'explications sur la position du SNUPFEN sur ce sujet se reporter au Tout personnel SNU « Egalité femme/homme » diffusé récemment et disponible [ICI](#).

Il est fait remarquer que sur ce sujet la formation à distance ne permet pas la libération de la parole. Pour les formations à venir, il faudrait qu'elles soient en présentiel.

Pour le SNUPFEN, annoncer que l'ONF va recruter plus de femmes que d'hommes, c'est de la discrimination positive soit une démarche qui a aussi des effets pervers. Déjà, des personnels féminins s'inquiètent sur la manière dont cela sera perçu en interne comme en externe : suspicion sur leurs compétences, crédibilité, légitimité... Les relations de certaines communes avec des personnels techniques féminins posent déjà problème localement. Il leur faudrait un soutien nettement plus marqué de la Direction et une réflexion sur la communication de l'ONF sur l'orientation prise en la matière.

Il est par ailleurs peu cohérent de vouloir augmenter la proportion de personnels féminins à l'ONF en diminuant leur proportion dans les services de soutien !

La DRH répond que les catégories C administratifs représentent 160 personnes. « Il n'y en a donc presque plus ». Merci pour elles ou eux !!! Il y a un plan de requalification des SA, des efforts qui sont faits...

Sur le suivi par agence/DT des indicateurs, c'est un accord national, avec des indicateurs nationaux et des référents locaux qui suivront les indicateurs localement... Les modalités d'animations n'étaient pas prévues dans le précédent plan, c'est un plus. C'est de la discrimination positive assumée.

Une cellule de signalement des violences sexistes et sexuelles sera externalisée.

Vote sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle : 7 CONTRE, 1 ABSTENTION, 2 POUR.

Questions diverses

- Absence de Conseil d'administration : Le DG attend la publication de l'arrêté ministériel et la décision du conseil des ministres pour la nomination du (de la) futur(e) président(e). Le prochain CA (fin janvier 2022 ?) traitera l'exécution budgétaire 2021 et le budget 2022. Discussions en cours avec le ministère du Budget sur le nouveau contrat Etat/ONF.
- SNUPFEN : Le Ministre de l'Agriculture a annoncé lors du congrès des Maires qu'il retirait la contribution supplémentaire des communes prévue au contrat soit 27 M€. Cela représente 500 nouvelles suppressions de postes sur la durée du contrat. Depuis la validation du contrat, l'objectif domanial de récolte en bois façonnés est passé de 55 à 75 %. C'est un million de m³ supplémentaires à façonner ! Ce contrat est déjà obsolète. Où en sont les discussions avec les tutelles ?

DG : La situation de l'ONF est loin d'être parfaite mais pour autant elle n'est pas catastrophique. Dans ce contrat il y a de nouvelles contributions de l'Etat, c'est favorable et la situation des ventes de bois est également favorable. Les discussions sont en cours avec les tutelles. Il en sera rendu compte au CA.

Fin de la réunion à 12 h 35

Vos représentants SNUPFEN-Solidaires :

Philippe Canal, Valérie Trevedy, Jean-Philippe Haeussler, Véronique Vinot, Olivier Tesseydre.