



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

**Monsieur le Directeur Général
Office National des Forêts
2, avenue de Saint Mandé
75012 PARIS**

Valence, le 29 avril 2013

Monsieur le Directeur général,

Lors de la réunion du 8 avril dernier, vous avez sollicité les organisations syndicales pour contribuer à la définition du plan d'actions par la proposition d'éléments permettant de contribuer aux travaux de négociation.

Les ressources humaines de l'ONF

Lors de la préparation du dernier contrat Etat-ONF-FNCoFor EFA-CGC avait affirmé qu'il fallait donner une place prépondérante à une gestion humaine des ressources, afin que l'Etablissement réponde positivement à tous les défis que la société lui demande de relever.

En effet, la première richesse de l'ONF c'est son personnel.

Il est nécessaire de replacer les personnels au centre des préoccupations. Notamment, le management par les cadres ne doit plus reposer sur une seule vision comptable de réduction des effectifs. Il doit se faire au travers d'une approche qualitative des actions portées par l'encadrement que ce soit en termes de technique de terrain (récolte raisonnée des produits de la forêt: bois, gibier, menus produits; biodiversité; qualité des paysages ...), de bien-être au travail des équipes et de promotion des agents.

Enfin, la situation des personnels non-titulaires doit être mieux prise en compte avec pour objectif de construire un réel statut indicé pour les non-titulaires de droit public et des conditions d'avancement et de revalorisation salariale pour les non-titulaires de droit privé. Il faut proposer des contrats avec un plan de carrière et des rémunérations décentes au regard des missions qui sont confiées à ces agents.

Dans un premier temps il est nécessaire de clarifier le rôle de chacun des acteurs de l'Etablissement. Il faut rapidement définir une stratégie claire et des outils RH efficaces en collaboration avec les organisations syndicales. Il est nécessaire de mettre fin à une situation qui n'est plus lisible et qui conduit à une dégradation de l'ambiance sociale au sein de l'ONF. En effet, au sein de l'Etablissement, chacun a sa place et son rôle à jouer, Les équipes qui doivent relever des défis ne peuvent le faire que si l'ensemble des équipiers participe activement avec entrain et optimisme.

La structuration et l'efficience de la gestion des ressources humaines de l'ONF passeront obligatoirement par la mise en oeuvre d'une cartographie des métiers pragmatique incluant un volet compétence et par la création de parcours professionnels faisant clairement apparaître les passerelles d'évolution entre ces métiers.

Syndicat des Cadres de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

EFA-CGC - BP 919 - 26009 VALENCE Cedex

Tél : 04 75 43 00 18 Fax : 04 75 55 67 08 Courriel : permanence@efa-cgc.fr

Pour mener à bien leur mission, les services RH de l'ONF, y compris ceux situés en DT et Agence, doivent être profondément réorganisés et disposer de moyens suffisants. Cette refondation devra permettre d'aboutir à une organisation « sociale » de la RH où les dossiers thématiques devront être traités en réseau avec une implication forte des structures territoriales ou régionales.

Enfin, les évolutions des métiers au sein de l'ONF rendent indispensable la refonte de textes réglementaires internes à l'ONF qui régissent des mesures sociales. Il s'agit, notamment, de l'octroi des tickets-restaurant qui doit être liée à un métier et non plus au statut administratif ou technique du bénéficiaire.

Les actions sociales employeur doivent être repositionnées, et accessibles à tous les personnels sans distinction de statut. EFA-CGC propose qu'une étude rapide soit faite pour identifier ces actions et en définir le périmètre afin d'identifier le ou les prestataires qui pourront en assurer la gestion.

1) Personnels fonctionnaires :

Les Ingénieurs forestiers :

La situation actuelle :

Parmi les grands corps historiques de l'Etat, les ingénieurs des Eaux et des Forêts ont œuvré en particulier pour la forêt. Dans ce domaine, ils sont connus aussi bien par leurs actions menées par le passé (Restauration des Terrains de Montagne, gestion des dunes littorales, reboisement de sites comme l'Aigoual, gestion forestière durable s'adaptant au changement des besoins de la société, présence reconnue dans la France rurale ...) que par leurs actions actuelles pour la gestion multifonctionnelle des forêts de métropole dans leur grande diversité, mais aussi dans les forêts d'Outremer et des pays amis dans le cadre de la coopération. En effet, la France est l'un des rares pays au monde à être certain d'avoir une forêt en 2050 et à en connaître ses potentialités.

Proposition EFA-CGC :

L'Etat a décidé en 2010 l'arrêt des recrutements d'ingénieurs forestiers fonctionnaires à l'école de Nancy, via AgroParisTech. L'ONF ne dispose donc plus de la possibilité de recruter des ingénieurs fonctionnaires et pourrait se voir contraint d'avoir recours à des contractuels en l'absence de mobilité des fonctionnaires en poste actuellement. **C'est une situation intolérable qu'EFA-CGC dénonce depuis plus de 3 ans !**

L'ONF doit exiger de ses tutelles qu'elles reprennent sans délai ce recrutement de fonctionnaires pour faire face à ses besoins annuels qui sont de l'ordre d'une douzaine d'ingénieurs forestiers afin d'assurer la pérennité de la compétence technique de l'Etablissement. Il en va également des possibilités de promotions de nos collègues techniciens forestiers.

EFA-CGC exige la remise en place du recrutement d'ingénieurs forestiers fonctionnaires.

Les Attachés :

La situation actuelle :

Les effectifs des attachés d'administration de l'ONF sont trop faibles pour assurer une véritable gestion de corps (mobilité, avancement).

La pyramide des âges est fortement déséquilibrée et posera de gros problèmes dans les prochaines années.

Proposition EFA-CGC :

L'ONF doit contribuer activement, avec l'appui du MAAF, auprès du ministère de la Fonction Publique, à l'intégration des attachés de l'ONF dans le corps interministériel d'Attachés (avec 3 grades) ; vouloir conserver une filière administrative isolée au sein de l'ONF n'a pas de sens.

2) Personnels non-titulaires :

Situation actuelle :

Le recours à l'emploi de personnels non-titulaires est un outil pour recruter des compétences spécifiques qui ne sont pas disponibles dans les corps de l'Etat, mais ce ne doit être pas un moyen pour faire réaliser à moindre coût des tâches qui sont dans le domaine de compétence des corps de l'Etat.

C'est malheureusement le cas à l'ONF où la gestion des personnels non-titulaires est désastreuse. Les évolutions salariales, mutations, et autres éléments auxquels peut aspirer toute personne au cours d'une vie professionnelle, ne donnent lieu qu'à frustration, déceptions et découragement. Pourtant ces personnels apportent une réelle plus-value à l'Etablissement : son statut d'EPIC l'autorise à recourir à des compétences d'agents non-titulaires de droit public ou de droit privé dans des domaines professionnels de pointe. S'il est un bénéfice à tirer de ce statut, ce devrait être celui-là.

Est-il utile de rappeler qu'ils constituent actuellement la seule catégorie de personnel de l'ONF qui ne bénéficie pas de dispositions statutaires ou conventionnelles !

Dans ces conditions, la variété des métiers qui relèvent de la compétence des non-titulaires et les nouvelles responsabilités qui pourront leur être confiées mettent en évidence le caractère obsolète et profondément injuste des modes de gestion qui les régissent actuellement.

Proposition EFA-CGC :

Un travail de fond s'impose et est actuellement engagé pour remettre à plat les statuts d'emplois mais aussi les déroulements de carrière des personnels non-titulaires et obtenir « à travail égal salaire égal » !

Il faut, d'une part, bâtir une convention collective spécifique à l'ONF qui permettra d'établir les règles de cadrage nécessaires pour régir les emplois, les salaires et les carrières des personnels non-titulaires de droit privé non-ouvriers au sein de l'ONF. Il faut d'autre part, calquer les modes de gestion des personnels non-titulaires de droit public sur ceux qui sont actuellement en vigueur pour les fonctionnaires. Des dispositifs doivent être trouvés (ou appliqués s'ils existent déjà au sein de la fonction publique) pour que la gestion des carrières et des rémunérations de ces personnels trouve enfin un sens au sein de l'ONF.

Par ailleurs, la cohérence sociale et l'adhésion à la politique de l'établissement sont des enjeux majeurs sans lesquels l'ONF ne peut pas rester une référence dans le domaine du développement durable. Tous les personnels non-titulaires doivent bénéficier d'une véritable action sociale en termes de chèques emploi-service, de mutuelle, de prévoyance-retraite, d'intéressement, accès au logement de vacances... et avoir accès aux dispositifs de reconnaissance (habillement, carte professionnelle, véhicule

Syndicat des Cadres de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

EFA-CGC - BP 919 - 26009 VALENCE Cedex

Tél : 04 75 43 00 18 Fax : 04 75 55 67 08 Courriel : permanence@efa-cgc.fr

administratif si nécessaire, etc...). L'ONF doit avoir **une politique sociale unique pour tous ses personnels !!**

3) Vers de nouveaux métiers : médiateurs et conservateurs :

Situation actuelle :

La gestion des territoires ne peut plus se faire dans un cadre autoritaire centralisé sans prendre en compte la demande sociale locale. Les acteurs locaux, qu'ils soient élus ou issus du monde associatif, ont une vision du développement et de l'aménagement de leur territoire.

Il est urgent de mettre en œuvre le discours porté par l'ONF pour la gestion des massifs forestiers publics "ordinaires". L'ONF pourra ainsi justifier être le légitime opérateur du Parc National des forêts de feuillus de plaine. Le développement des sites du réseau Natura 2000 (phase animation), la mise en place de la Trame Verte et Bleue et la prise en compte des nombreuses demandes sociales (cas des forêts péri-urbaines, des territoires ruraux ou des sites sylvo-pastoraux) imposent davantage de concertation et d'explication. De la même manière pour les espèces sur lesquelles l'ONF a une responsabilité ou un rôle à jouer dans leur conservation, il apparaît important que son intervention et les modalités de celle-ci soient précisées en lien avec le ministère chargé de l'Ecologie.

Proposition EFA-CGC :

L'ONF est gestionnaire de réserves biologiques ou naturelles et ce sur une surface non négligeable des forêts publiques françaises. A l'instar des autres gestionnaires d'espaces (Parcs Nationaux, Conservatoire du littoral, Parcs naturels régionaux ...), il serait nécessaire de formaliser le métier de conservateur de réserve ou d'autres espaces protégés ou remarquables, et pour ce faire, de mieux identifier un responsable et un contact pour chaque site. Des nouveaux métiers doivent compléter en tout ou partie les métiers actuels. Il conviendra de formaliser le métier de médiateur et celui de conservateur (l'un et l'autre pouvant être dévolus à la même personne sur de nombreux sites ou dans beaucoup de cas). Ceci doit être fait dans le cadre de l'évolution des parcours professionnels (actuels IAE, Attachés, Cadres A techniques (CATE)) par une formation spécialisée et adaptée. La possibilité d'une reconversion professionnelle pour les personnels administratifs, qui en feraient la demande, pourrait aussi être envisagée.

L'ONF et le ministère chargé de l'Ecologie formaliseront des fiches pour les métiers de conservateur et de médiateur. Ce travail s'appuiera sur les propositions issues des travaux du Comité de domaine « biodiversité et services écologiques ».

Enfin, ces métiers, comme ceux liés à l'activité naturaliste à l'ONF, mériteraient une meilleure intégration dans l'organisation ONF et une revalorisation salariale en adéquation avec la qualification d'expert. Il faut notamment prendre en compte le travail mené par le Comité de domaine "gestion durable des ressources naturelles-Biodiversité", comité qui sera amené à instruire les demandes de reconnaissance en tant que spécialiste, expert junior ou expert senior dans le domaine suscitée, outil de valorisation des personnels, qui devra se traduire aussi en termes de classification du poste et de promotion et de revalorisation salariale.

4) Les parcours professionnels :

Situation actuelle :

Au regard du travail engagé par le MAAF, il apparaît nécessaire de développer une démarche analogue en vue de valoriser les parcours professionnels des agents de l'ONF.

Syndicat des Cadres de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

EFA-CGC - BP 919 - 26009 VALENCE Cedex

Tél : 04 75 43 00 18 Fax : 04 75 55 67 08 Courriel : permanence@efa-cgc.fr

Enrichir les compétences dans le cadre d'un parcours professionnel qualifiant mais aussi prendre en compte les contraintes personnelles de l'agent à certains moments de sa carrière, c'est aussi remettre l'humain au cœur de la réflexion et, au bout du compte, poser les conditions d'un service public de qualité pour nos concitoyens.

La question des parcours professionnels a toujours suscité beaucoup d'intérêt mais a surtout engendré des déceptions. En effet de nombreux cadrages de parcours professionnels étaient issus d'habitudes, de coutumes ou de règles édictées en fonction des opportunités ou des agents concernés.

Il faut d'ailleurs rester vigilant pour que ces principes ne soient pas au seul service des besoins de l'ONF et ne conduisent pas les agents à des carrières qui se terminent en impasse ou en perdant la possibilité de se réorienter.

Bien que la démarche engagée concerne, dans un premier temps, les personnels de catégorie A, il faut que l'impulsion donnée et l'expérience acquise au cours de ce travail soient valorisées pour toutes les catégories de personnel en poste à l'ONF. Il faut également assurer une cohérence - non seulement dans la démarche, mais surtout sur les résultats et les conditions de mise en œuvre - à l'intérieur de la fonction publique de l'Etat et ses autres départements ministériels, mais aussi avec la fonction publique territoriale.

Proposition EFA-CGC :

a) Définir des parcours professionnels, pourquoi faire ?

La notion de parcours professionnels ne peut s'entendre que si les métiers sont préalablement définis, ce qui est un des préalables effectivement posés par le projet d'instruction.

EFA-CGC considère cependant que cette définition nécessite d'abord une clarification des missions que doit remplir l'ONF.

Le métier est défini principalement par :

- Le domaine d'activité concerné (lien avec les missions)
- La fonction qui nécessite la définition des niveaux de responsabilité
- Les compétences nécessaires pour la mise en œuvre, avec ses corollaires indispensables de formation initiale et d'adaptation par la formation continue.

Le parcours professionnel doit avoir à notre sens le double objectif de permettre d'assurer l'épanouissement de l'agent dans son métier et de répondre plus efficacement aux demandes sociétales vis-à-vis des missions de l'ONF.

Il doit faire une place importante au facteur humain au regard des choix entre vie professionnelle et vie personnelle pour lesquelles chacun doit pouvoir garder son libre arbitre, sans jugement et sans a priori de la part de l'employeur.

Il s'appuie sur le parcours passé de l'agent et sur ses souhaits d'évolution, que l'on peut classer selon les repères suivants :

- le développement des compétences lors des formations initiales ainsi que de l'expérience acquise et d'une formation continue adaptée et que nous considérons comme prioritaire.
- l'approfondissement de compétences spécifiques, obtenues lors de formations continues validantes et après une phase de mise en œuvre sur le terrain, pour

Syndicat des Cadres de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

EFA-CGC - BP 919 - 26009 VALENCE Cedex

Tél : 04 75 43 00 18 Fax : 04 75 55 67 08 Courriel : permanence@efa-cgc.fr

obtenir la reconnaissance d'expert, ou bien par une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE),

- une démarche volontaire pour devenir un spécialiste en ayant accès à des formations supérieures doctorales, ou bien par une démarche de valorisation des acquis de l'expérience (VAE)
- le développement de compétences spécifiques au management des équipes, par l'expérience obtenue lors de prise de postes successifs et en s'appuyant sur une formation continue spécifique.

EFA-CGC considère que la construction du parcours professionnel ne doit pas conduire à des types de carrières totalement cloisonnés (enseignant-formateur, expert, spécialiste, encadrement technique...). En effet, l'évolution constante des demandes vis-à-vis des missions de l'ONF, l'allongement de la durée des carrières professionnelles et les évolutions des attentes des individus ne peuvent que conduire à développer des allers-retours entre les différentes grandes catégories de métiers. Cette situation est loin d'être négative voir handicapante pour l'ONF car elle permet un brassage des cultures en évitant un effet de corporatisme néfaste à la construction d'une réelle communauté de travail.

Pour EFA-CGC le parcours professionnel qualifiant est un guide permettant à l'agent d'évoluer dans quatre grandes catégories de métiers :

- L'enseignant-formateur :

Le face à face est un métier qui doit être reconnu à sa juste valeur et il doit pouvoir bénéficier de la même reconnaissance que les autres métiers, notamment au regard de l'importance de la formation au sein de l'ONF.

- L'encadrement technique et/ou d'équipe

C'est l'une des facettes des parcours professionnels. Il ne doit pas rester la « voie royale » à savoir être le parcours de carrière le mieux valorisé et surtout le plus reconnu par l'administration. Il doit faire l'objet de la même attention en termes non seulement de suivi et de gestion mais également en terme de formation : l'encadrement est un métier que l'on apprend, notamment lors de la première prise de poste, et qui nécessite des mises à niveau régulières.

- Le spécialiste :

Sa formation est de niveau supérieur équivalent à un doctorat Il doit pouvoir bénéficier d'une gestion spécifique au regard de ses compétences identifiées. Son parcours professionnel doit faire l'objet d'un traitement dérogatoire puisque les notions de promotion et de mobilité sont incompatibles avec le statut de spécialiste.

- L'expert :

La reconnaissance des compétences acquises et qui sont de nature à correspondre à la notion d'expertise (sciences dures ou sciences molles) ne sont pas de même nature que celles qui sont liées à l'accroissement de la connaissance et de la compétence acquises par la succession de prises de postes. L'expert doit avoir des connaissances spécifiques, obtenues dans le cadre des différents postes occupés et/ou une formation continue éventuellement validante.

Les domaines pour lesquels l'administration souhaite développer cette culture de l'expertise doivent faire l'objet d'une définition préalable cohérente avec les missions de l'ONF et avoir été présentés aux instances nationales (CTC, CCE) pour une validation partagée. Ces domaines ayant été validés, il est nécessaire de définir, au même titre que pour le contenu d'un enseignement, les éléments ou modules qui doivent être validés pour définir, dans un souci d'équité, le niveau d'expertise obtenu : junior, senior..... Un comité ad-hoc sera constitué pour valider les dossiers qui seront déposés par les impétrants. Ce

Syndicat des Cadres de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

EFA-CGC - BP 919 - 26009 VALENCE Cedex

Tél : 04 75 43 00 18 Fax : 04 75 55 67 08 Courriel : permanence@efa-cgc.fr

comité proposera les listes des experts identifiés à la CAP du corps compétent pour avis et validation définitive par le Directeur général de l'ONF.

Afin de s'assurer du maintien, voire de l'accroissement du niveau de l'expertise acquise par l'agent, il est impératif d'assurer un suivi individuel des experts à la fois pour que ceux-ci puisse conserver le statut lié à leur niveau de compétence, mais également leur proposer les formations adéquates ou bien des postes leur permettant de développer leurs compétences d'expert. Cette fonction d'appui est absolument nécessaire pour assurer non seulement le suivi adapté des agents experts, mais également pour que les qualifications soient cohérentes avec les missions portées par l'ONF et en étroite collaboration avec les ministères au sein desquels des agents de l'ONF pourraient apporter leur savoir-faire dans le cadre de leur parcours professionnel personnel.

Enfin il appartient, à l'ONF, dans le cadre du suivi des experts, de mettre en place un dispositif permettant aux experts qui pourraient être potentiellement intéressés de pouvoir bénéficier de la formation continue par la recherche (FCPR) avec les moyens financiers adaptés. Il y a un intérêt majeur à ce que la FCPR soit proposée à des agents bénéficiant d'une certaine expérience de terrain pour que l'ONF bénéficie de spécialistes identifiés sous le patronyme « recherche développement » plutôt que des spécialistes identifiés sous le patronyme « recherche fondamentale ».

b) La mobilité :

Il existe deux grands axes qui structurent la notion de mobilité :

- celle qui est liée à une volonté de changement de métier ou de cursus dans le cadre d'un projet personnel de carrière ;
- celle qui est liée à une promotion dans un grade supérieur et qui nécessite une mobilité.

Pour ce qui concerne le premier type de mobilité EFA-CGC est très vigilant sur la question de la durée sur un poste. En effet, la coutume veut que la durée généralement retenue soit de 3 années de présence sur un poste pour être autorisé à solliciter un autre poste aussi bien en mobilité structurelle que fonctionnelle. Mais la loi mobilité a modifié les règles en la matière et il serait temps que l'ONF en prenne acte. Il faut donc désormais parler de contrat entre le recruteur et le recruté pour définir la durée minimale de présence sur un poste. Le principe des 3 ans ne peut plus être qu'un cadrage a minima.

Pour ce qui concerne le deuxième type de mobilité il faut tenir compte d'une réalité : l'arrêt des recrutements conduit à un vieillissement des personnels de catégorie A et donc à une augmentation des effectifs susceptibles de solliciter des postes de niveau 2. Or la restructuration des services de l'Etat et la réduction des effectifs (RGPP) conduisent à une réduction non négligeable de ce type de postes. Il y a donc une inadéquation entre l'offre et la demande. Dans ces conditions, il faut mettre en place une nouvelle approche qui doit prendre en compte le périmètre d'action du nouveau poste et non plus la question de la structure fonctionnelle ou territoriale dans laquelle l'agent sera affecté à un poste de niveau 2. En effet, au sein d'une structure, l'agent pourra passer d'une mission de niveau local à une mission de niveau départemental ou supra départemental.

Cette évolution permettra une gestion équitable des personnels entre ceux proches des administrations centrales, ou de la Direction générale de l'ONF, ou encore des grands pôles administratifs régionaux - et qui peuvent aisément changer de structure tout en restant géographiquement au même endroit - et ceux qui œuvrent, par exemple, dans des chefs-lieux de départements.

Il est clair que des situations personnelles et sociales particulières doivent être prises en compte pour que les questions de délais, même si elles ont fait l'objet d'un contrat entre le recruteur et le recruté, puissent bénéficier d'une expertise appropriée.

EFA-CGC constate avec soulagement que le MAAF commence à consentir à un assouplissement de la règle des trois ans, notamment en élargissant les possibilités de dérogation. Il serait sage que l'ONF suive l'exemple donné par l'un de ses ministères de tutelle.

c) Le tableau d'avancement :

L'inscription à un tableau d'avancement doit respecter les éléments contenus dans le statut des agents concernés et ne pas être sujet à un plan-type de carrière qui serait contraire avec la mise en place de cette notion de parcours professionnel.

Il est donc nécessaire que les agents bénéficient d'un suivi personnel pour qu'avec leur référent carrière ils puissent définir un parcours professionnel qui leur permettra de mieux identifier les opportunités qui leur conviennent, mais surtout de faire les choix qui permettront l'inscription au tableau d'avancement dans le respect des textes statutaires en vigueur. Cette démarche, qui doit être effectuée annuellement, n'est pas nécessairement liée aux entretiens professionnels, lesquels sont d'une autre nature.

Il faut également appréhender la question des affectations des personnels issus des concours professionnels ou des listes d'aptitudes. En effet au cours des dernières CAP, le constat partagé a été fait que la réduction des postes dans la cadre de la RGPP et de la MAP conduit à une baisse de l'offre de postes pour ces agents. Il faut mettre en place une démarche innovante pour que nos collègues puissent bénéficier de la promotion qu'ils ont méritée. Sans pour autant oublier, notamment pour la filière administrative une nécessaire mise en cohérence de la future ex-PFR qui conduit, pour certains agents, à une promotion « sanction » puisque la rémunération finale est en baisse après le bénéfice de la promotion.

d) La formation :

EFA-CGC constate que le volet formation est régulièrement le parent pauvre des parcours professionnels. Il est nécessaire que tous les agents puissent bénéficier non seulement d'une offre de formation, mais surtout qu'ils puissent réellement la suivre. Les formations ne doivent pas être réservées exclusivement aux experts et aux spécialistes.

La formation doit être reconnue comme un acte majeur du parcours professionnel, notamment pour les personnels en position d'encadrement qui doivent bénéficier d'une formation en 5 points :

- 1) une semaine de formation avant la prise de poste
- 2) la mise en place d'un tuteur en position d'encadrement dans une autre structure et une région géographique
- 3) la rédaction d'un rapport d'étonnement dans le premier mois
- 4) une semaine de formation après un mois
- 5) une semaine de formation après 6 mois

e) Le suivi :

EFA-CGC demande que la mise en œuvre de ce processus de parcours fasse l'objet d'un suivi organisé pour qu'un bilan soit présenté chaque année aux organisations représentatives des personnels notamment au sein des CAP des corps concernés. Il apparaît nécessaire que dans le cadre du bilan social et du bilan Formation Professionnelle, une présentation soit faite au CTC et au CCE.

5) Mise en place du télétravail :

Situation actuelle :

La mise à disposition de nouveaux outils de communication et notamment informatiques (ordinateur portable, connexion rapide, webcam, transfert de fichiers, travail en réseaux...) a fortement modifié les méthodes de travail. Dans le même temps, vu les coûts prohibitifs pour les logements de proximité et les durées de transport entre le domicile et le lieu de travail, au sein des grandes villes et en particulier en région parisienne, une réflexion concertée a été lancée sur la mise en place du télétravail.

Proposition EFA-CGC :

Le télétravail doit être un outil mis à la disposition des personnels de l'ONF pour permettre une meilleure qualité de vie, économiser l'énergie et réduire les pertes de temps dans les transports urbains des grandes métropoles. Il faut alors considérer le télétravail comme un outil d'aménagement du territoire reposant sur l'initiative personnelle et faisant l'objet de la mise en œuvre d'une charte de déontologie. De plus, il a une faible empreinte écologique. L'ONF, en lien avec les ministères de tutelle, devra mener rapidement une négociation avec les organisations syndicales sur la mise en place du télétravail. Certaines échéances (démolition des locaux du FCBA à Paris) justifient à elles seules la mise en œuvre rapide d'une procédure « pilote » avec la collaboration des personnels volontaires.

6) Compensation retraites :

Problématique :

L'Etat a transféré à l'ONF la charge supplémentaire que représentent les retraites, sans prévoir de compensation financière.

Ce transfert n'était pas prévu pas dans le contrat Etat ONF 2007-2011.

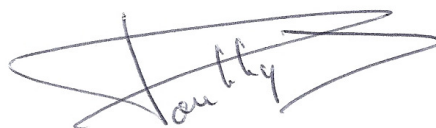
Proposition EFA-CGC :

Pour les compensations retraites, il apparaît indispensable que l'ONF bénéficie, comme les autres établissements publics, d'une subvention d'équilibre pérenne et non d'une procédure complexe et aléatoire d'indemnité annuelle pour rester efficace et assurer ses missions de service public (gestion de la forêt domaniale, mise en place du régime forestier pour les collectivités, missions d'intérêt général) et ne pas devoir ajuster ses objectifs et son organisation en fonction des recettes provenant de ses activités

L'indemnité pour équilibre concurrentiel est préconisée dans le rapport GAYMARD. Elle est d'autant plus justifiée si l'ONF est obligé de payer la taxe professionnelle pour ses activités marchandes sur tout le territoire national maintenant remplacée par la contribution économique territoriale.

Dans l'attente d'échanges productifs sur ces propositions, recevez, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma considération distinguée.

Pour le Secrétaire général d'EFA-CGC,
Le Secrétaire général adjoint,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gilles Van Peteghem', enclosed within a large, stylized, hand-drawn oval shape.

Gilles VAN PETEGHEM