



Comité de Formation Professionnelle 20 novembre 2014 - Velaine

Succédant à Alexis HLUSZKO, Juliette ROCHER, ex-responsable Agence Etudes en Ile de France, a pris ses fonctions en qualité de Chef du Département Prospective et Formation début novembre et a animé cette rencontre. A ses côtés :

- Alain Marin, son adjoint, Chef du pôle formation
- Denis Blanchet en charge du pilotage de la programmation
- Christophe Noël, chargé d'ingénierie formation
- Méline Rochand, RH/Paris, Bureau concours examens

L'ordre du jour était ainsi établi :

- Projet de plan de formation 2015.
- Point d'étape sur la mise en oeuvre du module d'entrée des TSF 2014.
- Questions diverses.

Préalablement au déroulement de l'ordre du jour, un temps important a été consacré aux échanges.

Dans un consensus général, l'ensemble des représentants des organisations syndicales a émis une grande réserve quant au rôle que cette instance entend leur donner, ayant plus souvent le sentiment de constituer une chambre d'enregistrement des décisions arrêtées sans que les remarques, suggestions ne soient prises en compte : "autrement dit sans volonté d'une évolution du fonctionnement, sans garantie d'une réelle possibilité de participation active de leurs parts aux orientations prises, la question se pose de l'intérêt que revêtent ces rencontres et de l'intérêt même de leur organisation, d'autant qu'elles mobilisent en moyenne pour chacune quelques 3 journées."

Le SNPA-FO souligne une fois de plus l'absence totale de formations "métiers" à l'égard des administratifs : "une situation qui perdure depuis des années malgré toutes les alertes lancées et dont, force est de constater que les schémas prévisionnels de formations pour 2015 n'apporteront encore une fois aucune réponse satisfaisante parce que ne prenant pas en compte la mesure des besoins."

1&2 – Projet de plan de formation 2015 et FAE (formation adaptation emploi)

Sur le sujet, un copier-coller des plans de formation 2014 et 2015 suffirait amplement à résumer la politique de l'Etablissement en matière de formation de ses Personnels.

Des chiffres conséquents, certes :

- 5,9 % de la masse salariale de l'Etablissement dévolue à la formation
- 280.000 heures (dont 170.000 au niveau national et 110.000 au niveau territorial)
- dont 84.000 heures pour les ouvriers forestiers
- taux d'accès des Personnels : 75 %
- 18,9 M/€

Mais des contraintes aussi, comme nous allons le souligner, de nature à assombrir fortement le tableau des chiffres précédemment évoqués.

Les Grands Projets (Systèmes informatiques)

Malgré une équipe somme toute dynamique à la tête de ce pôle les contraintes liées notamment au déploiement dit des Grands Projets (systèmes informatiques) impacte très fortement au détriment tout particulier des formations métiers. Sans oublier qu'ils constituent aussi un véritable casse-tête, obligeant à des programmations pluriannuelles pour lesquelles les organisateurs ne sont jamais véritablement assurés qu'elles se tiendront telles que définies : ainsi SIFOB a déjà pris du retard. TECK, par le déploiement d'un outil non abouti, nécessite des évolutions qui deviennent récurrentes d'année en année et mobilisent de fait toujours de nouveaux modules de formations sans compter tous les autres logiciels aussi en cours de déploiement, voire encore en cours d'élaboration !!!

L'occasion là aussi pour le SNPA-FO de rappeler son opposition formelle à ce que les évolutions de version sur TECK mobilisent chaque année des moyens en formation et la nécessité que tout déploiement de nouveaux outils ne se fasse qu'avec la garantie d'outils aboutis.

La FAE (Formation d'adaptation à l'emploi)

Autre volet important de la formation, même si bien moindre, la FAE (formation d'adaptation à l'emploi) pour tous les nouveaux arrivants cadres, TSF, SA.

Pour les Cadres :

Plusieurs modules se répartissant sur accueil et présentation des missions de l'ONF, développement culture Etablissement, connaissance de l'ONF et situation personnelle en son sein, construction d'un parcours individuel de formation, formation au management et des modules optionnels (en fonction du poste occupé).

Pour les TSF (Techniciens Supérieurs Forestiers) :

Un cursus commun de 6 semaines répété 2 à 3 fois selon les promotions centré sur les compétences des processus BOI, SAM et TRA avec une volonté affichée d'entrée de voir ces personnels pouvoir s'inscrire dans un vrai parcours professionnel.

Pour les Gestionnaires administratifs (catégorie C et B) :

Un module d'entrée d'une semaine !

L'occasion pour SNPA-FO de souligner une fois de plus le peu de cas fait du soutien administratif au sein de l'Etablissement et de rappeler : "Les fonctions occupées par les gestionnaires les positionnent de plus en plus sur de vrais métiers et non plus sur des fonctions polyvalentes qui ne représentent plus aucune valeur ajoutée dans nos organisations. L'Etablissement, les responsables, les collègues techniques ont un vrai besoin d'appui administratif basé sur de véritables compétences métiers, contrôle de gestion, comptabilité, achats, appui juridique, RH. Il est donc tout aussi impératif d'offrir à cette catégorie de personnels de vraies formations leur permettant de remplir pleinement les fonctions qui leur sont dévolues au sein de l'ONF et qui leur offre aussi une lisibilité dans l'évolution qu'ils pourront conduire au travers de vrais parcours professionnels tout comme leurs collègues techniques."

Les Formations Territoriales

Si le Département prospective et formation affiche clairement que les formations territoriales ont pour objectifs de répondre aux besoins individuels exprimés par les Personnels et leurs managers, les représentants des organisations syndicales se montrent réservés sur l'application qui en est faite.

SNPA-FO et EFA-CGC posent la nécessité d'une clarification des niveaux de compétences et d'intervention de chacun des échelons. A leurs sens : "Toutes les formations construites sur des fondamentaux doivent être de compétence nationale".

Le SNPA-FO soulignera également : "L'absence de politique claire sur le sujet par la Direction a contribué à ce que chaque Territoire, en s'appropriant ce volet au-delà de ses prérogatives, a déployé des formations de nature à répondre aux organisations propres du travail qu'elles souhaitaient voir mettre en place. Ceci s'est fait au détriment de toute cohérence affichée par la Direction Générale et en contradiction avec l'organisation du travail souhaitée. Or, il n'y a, à notre sens, aucune spécificité de territoire qui justifie de tels procédés et les organisations du travail doivent être communes. Même le volet "déploiement des grands projets", de niveau national mais confié aux territoires, a été prétexte à de tels procédés".

3 – Questions diverses

L'avenir du CAMPUS au coeur des préoccupations

Dans un climat particulièrement tendu pour l'ONF, chacun ayant à l'esprit le rapport de la Cour des Comptes sur le fonctionnement de l'ONF et notamment les recommandations pour le devenir du Campus, chacun s'interroge de l'avancée des réflexions, de la volonté de la Direction et de la politique qui sera conduite sur le sujet.

Dans un consensus général là aussi, les représentants des organisations syndicales expriment leur souhait qu'une solution soit trouvée pour re-donner à cette structure une véritable légitimité et lui permettre de s'inscrire dans un projet d'avenir, conscients néanmoins que celui-ci ne peut se concevoir que dans une ouverture à d'autres partenaires : "Au regard de leurs expériences personnelles et des témoignages recueillis, le Campus et ses acteurs ont toujours oeuvré à la construction d'un Collectif et d'une Communauté de travail. Lui redonner une véritable place contribuerait à panser les blessures et participerait de la re-construction de ce collectif en évitant le délitement des organisations dans les Territoires au profit d'une organisation du travail cohérente pour tous et à tous les niveaux".

Sur le sujet le SNPA-FO a toujours martelé la nécessité non seulement d'ouvrir la structure à d'autres partenaires pour pouvoir envisager la réhabilitation de ses bâtiments d'hébergements, mais aussi de concevoir et conduire des formations communes à plusieurs administrations source d'enrichissements et d'échanges plus larges.

Juliette ROCHER souligne : "aucun choix stratégique n'est arrêté à ce jour, des discussions vont s'ouvrir dans l'année à venir, il faudra argumenter, convaincre, voir les partenariats possibles, Infoma, Agro Paris Tech..."

Loi "Formation professionnelle, emploi, démocratie sociale" du 05.03.14

Chacun le comprendra, cette Loi, promulguée en mars dernier, s'inscrit dans une volonté politique forte et affichée de mener la bataille de l'emploi et le développement des compétences pour tous.

Pour les Personnels de Droit Privé, cette loi est applicable dès janvier 2015.

Pour les Personnels de Droit Public, son application est annoncée pour 2016-2017.

Pour cette dernière catégorie, la première traduction de cette Loi sera la négociation d'un accord de formation pour les Personnels de Droit Public inscrit à l'agenda social. Il s'agira là d'un accord de transition qui fera le lien entre l'actuel accord signé en avril 2008 et la future transposition de la Loi de mars 2014 aux Personnels de Droit Public.

Sur ce sujet, le SNPA-FO ne peut que se réjouir de cette démarche qui, enfin, devrait obliger à l'égard de la Communauté administrative le même intérêt que pour les autres catégories, puisque la non garantie de l'employeur de ses obligations en la matière le contraindrait à des pénalités financières très préjudiciables.

Cette Loi a notamment pour objectifs de :

- sécuriser les parcours professionnels au niveau individuel et collectif
- mieux concevoir la formation professionnelle en adéquation avec les fonctions et missions confiées
- d'accompagner les Personnels tout au long de leur vie active par la mise en place d'un Compte Personnel Formation (CPF)
- de réserver de vrais entretiens dévolus pour chacun

Fonctionnement du Comité National de Formation

Juliette ROCHER, à la lumière des échanges de la journée, a souhaité revenir quelques instants sur le fonctionnement de cette instance : "la richesse des échanges de cette journée, le travail que nous avons à construire ensemble me permettent de répondre aux interrogations que vous formuliez en préambule de cette rencontre. OUI, à mon sens cette instance doit pouvoir fonctionner. Je vous propose le maintien de nos 2 rencontres annuelles mais aussi d'engager un travail plus collaboratif (sur base d'échanges mails et entretiens téléphoniques) avec pour 2015 trois thématiques que nous pourrions retenir: E-Campus, GERHO et le devenir du Campus"

Le SNUPFEN et la CGT souhaiteraient qu'un règlement intérieur soit établi.

Juliette ROCHER indique : "La faisabilité sera étudiée par l'équipe en s'inspirant des autres règlements existants pour d'autres comités, armement notamment et autres...".

Les dates des 2 réunions du Comité pour 2015 seront proposées en janvier, la majorité des représentants des Organisations Syndicales souhaitant attendre au regard des Elections imminentes.

Claire LE GUERROUE.