











Comité de Formation Professionnelle 22 mai 2014 - Paris

Alexis HLUSZKO, Chef du département de la Formation a présidé cette rencontre, secondé par :

-  Alain Marin, son adjoint, Chef du pôle formation
-  Denis Blanchet en charge du pilotage de la programmation
-  Béatrice Puls, responsable du pôle financier
-  et Matthieu Duroi, responsable formation en DT Lorraine

L'ordre du jour était ainsi établi :

-  Bilan formation 2013.
-  Encours réalisation plan de formation 2014.
-  Projet d'orientations pour le plan de formation 2015.
-  Réforme de la formation

1 – Bilan formation 2013

Hors contrats de professionnalisation, 7.899 personnes (tous statuts confondus) auront bénéficié de formations pour un volant d'heures de 253.430, dont la répartition, par type de formation, se décline ainsi :

- 53 % pour les grands projets
- 27 % pour les guides nationaux et territoriaux
- 11 % pour la FAE (formation d'adaptation à l'emploi – nouveaux arrivants)
- 5 % pour les réseaux (Arbre conseil, Naturalistes, Armement, Routes, SIG, Chasse, Loisirs nature et autres...)
- 2 % respectivement pour des formations personnelles et la préparation aux examens et concours

Si l'effort de formation reste constant d'une année à l'autre à l'ONF (près de 6 % de la masse salariale), il n'en reste pas moins que le volet « grands projets » qui est essentiellement constitué du déploiement des nouveaux outils informatiques, impacte très fortement et durablement les moyens alloués, contraignant le Département à des programmations pluriannuelles. Ainsi si le déploiement de Teck-Sequoia devrait se terminer en 2014, SIFOB prend déjà le relais et devrait rentrer dans une phase de déploiement plus intense en 2015.

Sans compter que les améliorations constantes que demande encore Teck et les connections trop ponctuelles à l'outil par les utilisateurs amènent encore chaque année les territoires à programmer des journées de formations complémentaires.

Mesure contre laquelle le SNPA n'a pas manqué de s'insurger : « le fait d'avoir déployé un outil non abouti dans les territoires, obligeant chaque année des améliorations à communiquer aux utilisateurs, ne doit pas impacter les moyens dévolus à la formation. Il convient de trouver d'autres canaux que la formation pour ce faire ».

Formations Campus

Si le nombre de sessions programmé pour 2013 a été quasiment identique à 2012, il est constaté par contre et encore une fois un taux d'annulation de sessions plus fort, essentiellement dû à l'insuffisance des candidatures.

Situation que le SNPA n'a pas manqué de déplorer : « L'ONF a le privilège de bénéficier d'une structure pour la formation qu'il ne se donne pas les moyens de faire vivre. Or cette structure peut se montrer, par la qualité des formations qui y sont organisées et les échanges des personnels issus de DT diverses, la garante aussi d'organisations déclinées de façon cohérentes sur l'ensemble des services. Point auquel le SNPA est particulièrement attaché».

Autre point pour le SNPA : «A quand une réhabilitation des bâtiments pour un meilleur accueil, une ouverture de la structure à d'autres administrations et l'organisation de formations communes pourquoi pas ? De l'ambition sur le sujet permettrait de donner un vrai projet durable au Campus... »

Sur le sujet, Alexis Hluszko et Béatrice Puls (responsable financière) ont assuré avancer : « le gymnase, sous utilisé et nécessitant de gros travaux, devrait être vendu générant ainsi des moyens. Des discussions sont en cours pour rechercher d'autres moyens de financement... »... « L'objectif serait effectivement de réaménager toutes les chambres en y incluant des sanitaires individuels ».

Alexis Hluszko souligne également l'effort et les ajustements qui se sont avérés nécessaires pour aboutir à un service approprié pour les repas : « chacun reconnaît effectivement que la prestation est à présent calée et répond aux attentes ».

2 – Point d'avancement 2014

321.750 heures programmées pour 2014 dont le taux d'avancement est conforme aux prévisions avec - comme nous l'avons déjà souligné plus haut - un volet « grands projets » encore très impacté par les derniers déploiements en Territoires de Teck et par les premiers de SIFOB.

Quelle est la répartition des heures prévisionnelles :

Nombre d'heures	formation
33162	formation adaptation emploi
16227	Guide National
117143	projets nationaux
14691	Réseaux
11823	préparation examens concours
2464	RTM
54795	Guides Territoriaux
71445	projets territoriaux
Et plus précisément pour les Projets nationaux :	
20929	Teck-Sequoia
35761	SIFOB
8505	Canopée
17500	Windows8
686	risques psycho sociaux
1190	CHSCT
4900	Interpellations
1344	certifications phytosanitaires
4095	Bucheronnage
22233	autres

A noter également, comme l'aura précisé Denis Blanchet, que la moitié des heures de formation dévolues aux ouvriers forestiers concernent des habilitations obligatoires mais aussi les recyclages qui s'accompagnent.

Tout cela appelle une nouvelle intervention du SNPA qui souligne une fois de plus l'abandon que subit la Communauté administrative « chaque Comité de Formation est l'occasion de rappeler cet état de fait, sans que des réponses appropriées soient apportées. Une Communauté administrative laissée dans une misère intellectuelle alors que les enjeux d'avenir de l'ONF appellent de plus en plus de compétences métiers dans des domaines divers : comptabilité, contrôle de gestion, achats, appui juridique, ressources humaines, etc. »

Matthieu Duroi souligne, au regard des contraintes rencontrées : « la réponse appropriée pour les administratifs consisterait plutôt à actionner les modules de formation organisés par les services interministériels ».....

3 – Projets d'orientations plan de formation 2015

Hors contrats de professionnalisation et CIF (congs individuels de formation) le volume maximal d'heures devrait être de 285.000 pour un coût de 19 M€ et un coût horaire moyen de 70 €.

Denis Blanchet souligne que SIFOB devrait déjà mobiliser pas moins de 115.000 heures. Une situation qui oblige à des projections anticipées sur plusieurs années (2015 à 2017).

Les thèmes autour de la PEC (préparation examens concours), FAE (formation adaptation emploi), FOAD (formation à distance) devraient être renforcés avec un petit nouveau FAP (formation d'adaptation au poste).

Suite à l'ASO et SDO, l'année 2015 devrait aussi connaître des FOP prévues au plan d'action avec des FOP managers pour l'accompagnement RH et les nouvelles organisations, des FOP soutien et développement de production (patrimonial et concurrentiel) et partenariat avec la FNCOFOR.

Dans le cadre des formations territoriales, le souhait est de mettre l'accent sur les besoins individuels exprimés par les personnels et les managers avec des formats individuels, collectifs, intra ou inter-DT.

Enfin un point aussi très important : 2015 devrait connaître la mise en place de premières mesures issues de la loi relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale du 05.03.2014 et concerner en premier lieu tous les personnels de Droit privé. La transposition de ces mesures pour les Personnels de Droit Public devrait, pour sa part, se faire à compter de 2017.

4 – Réforme de la formation professionnelle

Volet extrêmement important puisque cette réforme va profondément modifier et faire évoluer nos modes de GRH (gestion des ressources humaines) mais aussi GPRH (gestion prévisionnelle).

Dans un contexte de Crise, de problèmes liés à l'emploi, au chômage, à la compétitivité, le Président de la République a annoncé dès le 4 mars 2013 une réforme de la formation.

Cette réforme s'est accompagnée de différents textes et évolutions, notamment concernant le Code du Travail.

Concernant la Loi du 05 mars 2014, portant sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, pas moins de 34 décrets sont attendus d'ici à fin 2014.

Des mesures qui vont donc nécessiter une anticipation, une appropriation et une application progressive des évolutions.

Ainsi, comme a eu l'occasion de le souligner Alexis Hluszko : «dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels, chacun devra à terme s'inscrire obligatoirement dans un processus de formation continue et sera accompagné pour ce faire d'un CPF (Compte Personnel Formation) ».

Des dispositifs seront également renforcés : « entretien professionnel à minima tous les 2 ans différent de l'entretien professionnel annuel, pour envisager les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en terme de qualification et d'emploi et, à l'intérieur de cet entretien, tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel ».

Sujet sur lequel nous ne manquerons pas de revenir plus avant au fur et à mesure des informations qui nous parviendront et des déploiements qui seront mis en place.

Claire Le GUERROUE