



**ACCORD
RELATIF
À LA GESTION DES EMPLOIS
ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS
AU SEIN
DE L'OFFICE NATIONAL DES FORETS**

MS
BP SR

Entre

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé au 2 avenue de Saint Mandé – 75570 Paris Cedex 12, représenté par M. MUNCH, agissant en qualité de Directeur Général

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de Droit privé au sein de l'Office National des Forêts :

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la CFTC-AGRI

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FGA-CFDT

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FNAF-CGT

M. le Délégué syndical central d'entreprise d'EFA-CGC

D'autre part

Table des matières

PREAMBULE	4
TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES	4
Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord	4
Article 2 - État des lieux de la GEPP à l'ONF	5
TITRE 2 – GOUVERNANCE ET ACTEURS MOBILISES	6
Article 3 - La gouvernance	6
Article 4 - Les acteurs	7
TITRE 3 – LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION METIERS ET COMPETENCES	8
Article 5 - La classification des métiers	8
Article 6 - Les métiers « clés » et en développement	9
Article 7 - Les métiers sensibles	11
Article 8 - Les métiers en évolution modérée	11
Article 9 - La sécurisation des compétences pour des activités réalisées par des salariés présents ponctuellement ou par intermittence	11
TITRE 4 – LE RENOUVELLEMENT GENERATIONNEL	12
Article 10 - La gestion des fins de carrière	12
Article 11 - La transmission	12
Article 12 - Le renouvellement des compétences	13
Article 13 - Le recrutement	14
TITRE 5 – LE PARCOURS PROFESSIONNEL A L'ONF	15
Article 14 - Des temps d'échanges formalisés	15
Article 15 - Les plans de succession	17
Article 16 - Les passerelles métier	17
Article 17 - Les parcours spécifiques	18
Article 18 - Les dispositifs d'accompagnement	20
• L'ONF s'engage à accompagner les demandes de VAE via son réseau de conseillers en évolution professionnel.	22
• L'ONF s'engage à financer les demandes de VAE dans le cadre d'un plan individuel de développement professionnel à hauteur maximale de 1600€ par dossier à défaut de financement possible via le compte personnel de formation	22
Les formations diplômantes préparent à la réussite d'un examen sanctionné par un diplôme. Les diplômes sont classés par niveau selon le nombre d'années d'études suivi. Les formations diplômantes relèvent des formations dites initiales.	22
Les formations qualifiantes sont des formations à visée professionnelle qui relèvent de la formation professionnelle continue. Elles permettent une opérationnalité immédiate, participent au développement des compétences utiles au poste occupé (ou futur) et sont sanctionnées par une attestation de stage en fin de formation ou un « certificat d'aptitude » lié au milieu professionnel.	





BP 

Les formations qualifiantes sont souvent de courte durée, elles excèdent rarement un an. Ces formations peuvent être financées par le compte personnel de formation.	22
Article 19 - Les moyens et les acteurs	22
• L'ONF s'engage à organiser des commissions CPF 6 fois par an. Ces commissions sont composées de Responsables Territoriaux Formation et Compétences et de personnels de la Direction des Ressources Humaines	23
• L'ONF s'engage à consacrer chaque année un budget national maximum de 100 000€ dédié au financement des coûts pédagogiques des demandes de CPF dans la limite de 3500€ par dossier.	23
• L'ONF s'engage à favoriser et développer une logique de co-construction et de co-engagement du CPF.	23
TITRE 6 – LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE PENDANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL	24
Article 20 - Le plan de développement des compétences et sa déclinaison	24
Article 21 - De nouveaux outils au service de la formation	25
Article 22 - Le réseau de formateurs internes (RACINES).....	25
• L'ONF s'engage à octroyer à tous les personnels remplissant annuellement les conditions requises (volume horaire, production d'un contenu de formation et de bilan) le montant de prime correspondant, sans autre condition liée au métier exercé.	25
TITRE 7 – LA MOBILITE	26
Article 23 - Les lignes directrices de gestion.....	26
Article 24 - L'accompagnement des personnels à l'expression d'une candidature.....	26
Article 25 - L'accompagnement à la prise de poste.....	26
TITRE 8 – L'INFORMATION DES PERSONNELS	27
TITRE 9 – SUIVI DE L'ACCORD	27
TITRE 10 – DUREE DE L'ACCORD	27
TITRE 11 - ADHESION	27
TITRE 12 – REVISION DE L'ACCORD	28
TITRE 13 - PUBLICITE ET DEPOT	28
ANNEXES	29
Annexe 1 : Cadre juridique	29
Annexe 2 : Les indicateurs	30
Annexe 3 : Lexique	31
Annexe 4 : Documents de référence	33



KS

BP

PREAMBULE

Le présent accord souligne la volonté des parties signataires de poursuivre et développer les actions engagées en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels à l'ONF.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) permet de disposer d'une définition claire de chaque métier et des évolutions ou passerelles existantes. Elle permet à chaque personnel de se situer au sein de son organisation et de pouvoir être acteur de sa carrière. Au-delà de la cartographie de l'ensemble des compétences, la démarche englobe l'ensemble des processus de développement, notamment la formation professionnelle et la mobilité.

L'ONF a inscrit cette volonté au plan stratégique 2021-2025 sous la forme d'un engagement à négocier un accord garantissant des parcours de carrière dynamique et un développement des compétences tout au long de la vie.

Cet accord a vocation à accompagner la mise en œuvre des enjeux du plan stratégique 2021-2025.

Quatre axes principaux ont été identifiés :

- Anticiper et adapter au mieux les recrutements et mobilités internes aux besoins présents et futurs de l'Établissement, en lien avec l'évolution des métiers de l'ONF et le renouvellement générationnel.
- Organiser la transmission des savoirs entre générations.
- Accompagner les personnels dans leur adaptation à l'emploi et permettre le maintien de leur employabilité.
- Accompagner les personnels dans leur parcours professionnel.

Par le présent accord de « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels », l'ONF s'engage à mettre en place un observatoire des métiers qui effectuera des analyses de l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'ONF. Il aura pour finalité d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et compétences, en lien avec la stratégie de l'Établissement mais également avec les mutations de l'environnement économique, technologique, social.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'ONF. Il a pour ambition de permettre à tous les salariés de l'Établissement, quel que soit leur statut, d'accéder à des parcours professionnels au sein de l'Établissement. Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord, une attention particulière sera portée à la spécificité des DOM susceptibles de rencontrer, sur certains métiers, des difficultés en matière de recrutement et/ou de montée en compétences.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur énumérées en annexe 1.

(À l'ONF, la notion d'« emploi » renvoie à celle « métier », terminologie déclinée dans la rédaction de ce présent accord).

TITRE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Office National des Forêts (ONF).

Les parties conviennent que cet accord a pour objet la définition des dispositifs, outils et actions permettant la mise en œuvre d'une gestion des emplois et des parcours professionnels à l'ONF.

Au regard du contexte de l'Établissement, un titre est consacré au renouvellement générationnel.

À partir d'un état des lieux de l'existant, il identifie les dispositifs, outils et actions à mettre en œuvre pour atteindre la finalité de cet accord, à savoir la mise en œuvre de parcours professionnels. Dans cet objectif, il conforte la place et le rôle de dispositifs, outils ou actions déjà déployés.

Pour le rendre opérationnel, il identifie la gouvernance : organes d'information, de consultation, de décision, et les acteurs. Il fixe des objectifs mesurables, déclinés en indicateurs permettant de s'assurer de l'efficacité des dispositifs, outils, actions mis en œuvre.

Article 2 - État des lieux de la GEPP à l'ONF

L'ONF dispose, d'ores et déjà, des outils structurants d'une GEPP.

2.1 Le répertoire des métiers

Le répertoire des métiers regroupe les métiers de l'Établissement en grands domaines :

- Management,
- Production,
- Soutien

Et filières (Famille) :

- Management,
- Gestion forestière,
- Risques naturels,
- Recherche-développement-innovation,
- Commerce du bois et des services,
- Travaux, études,
- Géomatique,
- Ressources humaines,
- Finances-gestion-comptabilité,
- Achats-immobilier-logistique,
- Juridique,
- Systèmes d'information,
- Communication,
- Transverse.

Chaque métier est constitué d'un ensemble d'activités et de compétences. Il comprend une définition synthétique du rôle et liste les activités et compétences mises en œuvre. Il se décline sous forme d'une fiche métier.

Le répertoire des métiers de l'ONF comprend 159 métiers.

2.2 Les référentiels

Le référentiel des activités comprend la liste des activités nécessaires à la mise en œuvre des missions de l'ONF. Une activité peut être déclinée dans le cadre de l'exercice d'un métier ou être présente dans la fiche de poste au titre d'un contexte d'exercice particulier.

Le référentiel des compétences comprend la liste des compétences nécessaires à la mise en œuvre de activités de l'ONF. Pour permettre de positionner le niveau de maîtrise des compétences, elles sont déclinées dans le cadre de l'entretien annuel professionnel et le positionnement du personnel concerné fait l'objet d'un échange avec le manager.

2.3 La fiche de poste

Une fiche de poste est un document décrivant les différentes caractéristiques d'un poste et de son environnement, à savoir :

- L'intitulé du poste,
- Le positionnement dans l'organigramme,
- L'environnement de travail (présentation de la structure ...),
- Le lieu d'exercice du poste
- Le classement,
- Le contexte d'exercice du poste et notamment les conditions particulières d'exercice du métier,
- Les activités et compétences.

Un métier de référence est attaché à chaque fiche de poste répondant en cela à des enjeux de professionnalisation et de maintien de l'employabilité. La fiche de poste porte obligatoirement les activités et compétences du métier de rattachement. A des fins d'adaptation au contexte d'exercice du poste (géographique ou organisationnel), il est possible d'ajouter des activités et compétences issues des référentiels et répondant à ces missions complémentaires. La liste des activités portée à la fiche de poste n'a pas vocation à être exhaustive. La fiche de poste porte par ailleurs des indications sur le niveau de responsabilité du poste, déclinant ainsi le classement des postes en vigueur à l'ONF et permettant d'identifier les groupes/niveaux correspondants.

- **L'ONF s'engage**, au terme de l'accord, à intégrer dans son système d'information RH une fiche de poste pour l'ensemble de ses personnels. Cette fiche de poste permet de contextualiser l'exercice du métier. Elle s'inscrit dans une démarche de valorisation des activités et compétences déployées dans l'exercice des missions attachées à un poste. Elle n'a pas pour objet de positionner un collaborateur ou un poste au sein d'une organisation, c'est la vocation de l'organigramme et plus généralement des notes et instructions d'organisation.

2.4 Les organigrammes

Les relations fonctionnelles, organisationnelles et hiérarchiques sont matérialisées sous la forme d'organigrammes. Chaque direction centrale, régionale, territoriale a la responsabilité d'élaborer son organigramme afin de mettre en évidence sa structure organisationnelle.

- **L'ONF s'engage** à produire des organigrammes de manière harmonisée et à mettre en cohérence les différents niveaux d'organigrammes.

TITRE 2 – GOUVERNANCE ET ACTEURS MOBILISES

Article 3 - La gouvernance

Pour assurer la mise en œuvre du présent accord, des instances d'information, de consultation ou de décision sont mises en place.

3.1 Les échanges métier

Le département développement, parcours et compétences initie des rencontres avec chaque direction métier permettant de présenter une analyse de la photographie des métiers relevant de leur filière ou connexes, de partager sur les besoins d'étude et d'analyse et, enfin, d'identifier les besoins d'accompagnement (recrutement, formation ...), voire de plan d'actions. Les Directions métier sont destinataires, en amont de l'échange, de la photographie des métiers.

Les responsables de pôle au sein du Département développement, parcours et compétences ainsi que les Chefs de département de la Direction concernée et également un responsable, au niveau territorial, de la filière concernée participent à ces échanges. Les responsables de pôle s'approprient la teneur des échanges pour les décliner en axes de travail au sein de leurs pôles respectifs.

3.2 L'observatoire des métiers

Cette instance permet de présenter aux signataires de la convention collective nationale et de l'accord GEPP, une synthèse des évolutions métiers et compétences issue des « échanges métier », le classement des métiers dans la grille de classification et le résultat des études et analyses menées sur la période précédente. Les membres de l'observatoire expriment également leurs propositions de réalisation d'études et analyses pour la période à venir.

La Directrice des ressources humaines, le Chef du département développement, parcours et compétences et son adjoint participent à cet observatoire.

L'observatoire des métiers prend connaissance de données annuelles permettant de réaliser un suivi statistique sur les métiers (effectif par métier, pyramide des âges...). Des fiches descriptives sont élaborées et une synthèse annuelle des évolutions est produite tous les ans.

3.3 Le COPIL métiers

Cette instance prend connaissance de l'ensemble des éléments produits dans le cadre de l'observatoire des métiers, des évolutions métiers et compétences, du résultat des études et analyses menées sur la période précédente et du recueil de l'expression des besoins en études et analyses pour la période à venir.

Le COPIL métiers valide les plans d'actions issus des études et analyses sur la période précédente et les études et analyses à mener pour la période à venir.

Le Directeur général adjoint, la Directrice des ressources humaines, le Directeur territorial référent RH, les Directions métier, un chef de service RH référent participent à ce COPIL.

- L'ONF s'engage à décliner annuellement cette gouvernance.

Article 4 - Les acteurs

Tous les personnels de l'Établissement doivent être impliqués dans l'atteinte des résultats attendus de la GEPP.

Les personnels, acteurs clés. Le principal acteur de son parcours professionnel est le personnel lui-même. Il est en effet au cœur de son projet. Dans le cadre d'un accompagnement formalisé, il lui appartient de solliciter les interlocuteurs et mobiliser les outils et dispositifs identifiés dans le présent accord.

Les managers, relais fondamentaux. La ligne managériale accompagne le développement des compétences des personnels, identifie les facteurs d'évolution, oriente le personnel et facilite la réalisation des projets.

La fonction RH, pilote de la GEPP

Au niveau national, la Direction des ressources humaines veille à l'application des dispositions légales, réglementaires, et conventionnelles. Elle a pour mission de piloter le dispositif d'ensemble et de garantir la bonne application du présent accord. Elle anime, en coordination avec le réseau des CSRH, les réseaux des recruteurs, conseillers en évolution professionnelle (CEP) et responsables territoriaux de formation et compétences (RTFC).

Au niveau territorial, le service des ressources humaines s'approprie l'accord et le déploie en fonction de son contexte territorial.

Les réseaux des recruteurs, CEP et RTFC sont particulièrement mobilisés dans la mise en œuvre de cet accord.

- **L'ONF s'engage** à dimensionner et outiller les réseaux en fonction des enjeux portés par cet accord.

TITRE 3 – LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION MÉTIERS ET COMPÉTENCES

Article 5 - La classification des métiers

Afin d'apporter une réponse adaptée aux enjeux liés à chaque métier, il convient d'établir une classification des métiers. Cette typologie permet d'identifier des métiers pour lesquels il est opportun de déclencher des plans d'actions spécifiques en lien avec des problématiques particulières : fort renouvellement des effectifs, faible attractivité de certaines métiers....

La première année de l'accord, une première classification des métiers est effectuée lors des « échanges métier » et présentée dans le cadre de l'observatoire des métiers, tout comme l'évolution de cette typologie dans le temps.

Les métiers « clés » et en développement

Pour les 3 années à venir, ce sont des métiers pour lesquels l'ONF a des besoins spécifiques et dont la main d'œuvre est réduite sur le marché, pour lesquels la pérennité des savoir-faire et compétences doit être assurée et/ou qui peuvent faire l'objet d'une augmentation du nombre d'emplois dans le métier.

- **L'ONF s'engage** à prévoir des plans d'actions pour préparer des candidats potentiels en interne, améliorer les liens avec les structures éducatives formant à l'exercice de ces métiers ou pour mieux repérer les candidats potentiels à l'extérieur.

Les métiers sensibles

Dans les 3 années à venir, ce sont des métiers pour lesquels les perspectives d'évolution du plan stratégique, technologiques et/ou organisationnelles sont susceptibles d'entraîner une évolution importante des compétences, et/ou une diminution importante des effectifs dans le métier au-delà du mouvement des départs « naturels » et/ou des modifications significatives de métier.

- **L'ONF s'engage** à prévoir des plans d'actions pour mieux préparer les personnels exerçant ces métiers à une évolution de métier : identification des passerelles métier, mise en place de plan individuel développement professionnel ou de viviers, ajustement du plan de développement des compétences.

Les métiers en évolution modérée

Dans les 3 années à venir, ce sont des métiers pour lesquels les perspectives d'évolution n'entraînent pas de changement significatif d'un point de vue quantitatif ou qualitatif.

- **L'ONF s'engage** à identifier les évolutions métier et/ou compétences et à les accompagner au travers du plan de développement des compétences.

NS





DP

Article 6 - Les métiers « clés » et en développement

La filière gestion forestière

« Au sein des unités territoriales, certaines missions prendront plus d'importance dans l'activité des TFT. Il s'agira, suivant les contextes des actions de prescription, de conception, d'expertise, de contrôle, de chefferie de projet, de coordination, de conseil aux propriétaires forestiers ou de concertation auprès des partenaires. Dans la continuité des évolutions déjà engagées, certaines tâches de réalisation relevant des missions de l'UT (et donc hors travaux sylvicoles) seront confiées, pour tout ou partie, à des assistants techniques forestiers, membres à part entière de l'UT. Ce métier, uniquement pourvu par recrutement interne, constituera une possibilité d'évolution pour les ouvriers souhaitant s'engager vers les métiers de la gestion forestière ». (Extrait du plan stratégique 2021-2025 : objectif 17).

Le plan stratégique prévoit notamment, en réponse aux nombreux enjeux de l'adaptation de la forêt publique, de repositionner le rôle du TFT dans sa fonction d'écoute, de prescription, et d'assistance technique en matière de travaux sylvicoles et d'exploitation des bois.

- **L'ONF s'engage** à effectuer un retour d'expérience sur la mise en œuvre de l'instruction INS-16-T-88 en date du 23 septembre 2016 relative à l'évolution des métiers de terrain. Des enseignements en seront tirés en lien avec les personnels concernés.
- **L'ONF s'engage** à rédiger une nouvelle instruction nationale définissant les principes structurants d'organisation des unités territoriales, ainsi que les missions respectives et complémentaires des responsables d'unité territoriale, des adjoints au RUT, des techniciens forestiers territoriaux et des assistants forestiers.
- **L'ONF s'engage** à poursuivre l'ouverture de la filière gestion forestière à la filière travaux au travers de :
 - La mise en œuvre effective de la note de service NDS-21-T-419 du 21 juillet 2021 relative au cadrage du métier d'assistant forestier en unité territoriale (UT),
 - La définition des passerelles métier,
 - La mise en œuvre de parcours professionnels, par l'animation des viviers OF vers AF et OF vers TF et l'élaboration de PIDP (plan individuel de développement professionnel).

« L'ONF développera de nouvelles compétences, pratiques techniques et savoir-être chez tous ses personnels, pour leur donner les moyens d'agir en tenant compte de la complexité des nouveaux enjeux sociétaux, environnementaux et numériques. L'accent sera mis sur :

- *Les nouvelles sylvicultures face au changement climatique,*
- *La santé des forêts,*
- *La relation forêt société et la conception en concertation d'un plan de gestion intégrant une dimension multifonctionnel complète,*
- *L'action territoriale et la relation avec les élus,*
- *Les nouvelles technologies, au premier titre desquelles la télédétection,*
- *La dématérialisation des processus administratifs. »*

(Plan stratégique 2021-2025, objectif 17)

Le changement climatique impacte la gestion forestière et remet en cause le rôle clé d'atténuation des forêts face au réchauffement climatique. Il nécessite de conforter nos expertises pour accompagner ces évolutions notamment en matière de santé des forêts, mesures compensatoires (carbone), etc.

- **L'ONF s'engage** à ce que sur la durée de l'accord, les « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers, portent sur la déclinaison de cet objectif au travers :

- Des activités mises en œuvre et compétences associées,
- Du contenu des fiches métier correspondantes,
- Des actions à prévoir en matière d'accompagnement : formation, recrutement...

La concertation est un facteur clé de la gestion forestière avec pour conséquence d'inscrire l'action de l'ONF dans une politique d'ouverture et de dialogue. Les métiers de forestier et en lien avec la communication doivent s'approprier ces nouvelles pratiques de dialogue forêt-société (projets de territoire, forêt exception...) et de coopération.

- **L'ONF s'engage** à ce que la première année de mise en œuvre de l'accord, les « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers, portent sur la déclinaison de cet objectif au travers :
 - Des activités mises en œuvre et compétences associées,
 - Du contenu des fiches métier correspondantes,
 - Des actions à prévoir en matière d'accompagnement : formation, recrutement...

La transformation numérique et technologique qui touche l'ensemble de la société conduit à repenser en profondeur les pratiques, les outils, les processus-métier en tenant compte des apports de ces technologies au service de la forêt notamment en matière de télédétection.

- **L'ONF s'engage** à ce que sur la durée de l'accord, les « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers, portent sur la déclinaison de cet objectif au travers :
 - Des activités mises en œuvre et compétences associées,
 - Du contenu des fiches métier correspondantes,
 - Des actions à prévoir en matière d'accompagnement : formation, recrutement...

La filière bois

« Dans le cadre du plan de relance, l'ONF affirmera son rôle moteur et structurant au sein de la filière. Sa politique de contractualisation permettra de conforter ses fournisseurs et ses clients dans un contexte de crise économique post-Covid. Au service de la souveraineté économique de la filière et afin d'aider les entreprises à préparer l'avenir, il développera de nouvelles offres qui amélioreront la performance de la chaîne d'approvisionnement. L'ONF conclura un accord-cadre avec la Fédération nationale du bois et la FNCOFOR ». (Extrait du plan stratégique 2021-2025 : axe 2).

L'ONF, en tant que gestionnaire des forêts publiques est sollicité par l'Etat propriétaire pour développer les contrats d'approvisionnement avec les transformateurs pour l'ensemble des bois issus des forêts domaniales à hauteur de 75% en 2025. L'atteinte du taux de 75% nécessite de passer de 2 à 6% de croissance annuelle. La mise en œuvre de cet objectif implique la création de postes sur la durée du plan stratégique.

Elle implique également d'accompagner la montée en compétences sur la professionnalisation des process actuels, la généralisation de nouveaux outils en termes de bilan techniques et économiques.

- **L'ONF s'engage** à ce que la première année de mise en œuvre de l'accord, les « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers, portent sur la déclinaison de cet objectif au travers :
 - Des activités mises en œuvre et compétences associées,
 - Du contenu des fiches métier correspondantes,
 - Des actions à prévoir en matière d'accompagnement : formation, recrutement...
- **L'ONF s'engage** à ce que ces créations de poste représentent des opportunités professionnelles pour les personnels et, si besoin, d'accompagner les personnels répondant aux prérequis.

MS


or
 BP

Article 7 - Les métiers sensibles

La filière Travaux

« Dans le domaine des travaux, avec la mise en œuvre progressive du principe de forêt mosaïque, disposer d'ouvriers forestiers ayant une connaissance approfondie des forêts gérées représente un atout indéniable pour l'Établissement. C'est pourquoi la réalisation des prestations par les équipes d'ouvriers ONF sera progressivement concentrée sur les prestations à forte technicité permettant, de la sélection des graines jusqu'aux travaux en futaie irrégulière ou sur les risques naturels, de mettre en œuvre les guides et itinéraires sylvicoles avec autonomie et réactivité. » (Extrait du plan stratégique 2021-2025 : objectif 17).

L'ensemble de la filière travaux va connaître une évolution des activités et compétences sur son périmètre : responsable d'unité de production, conducteur de travaux, ouvriers forestiers... Les ouvriers forestiers vont développer leur maîtrise de travaux à plus forte technicité. Le développement de la sous-traitance fait émerger la nécessité de maîtriser de nouvelles compétences : définition de cahier des charges, encadrement de prestataires, suivi et contrôle de la prestation.

- **L'ONF s'engage** à ce que la première année de mise en œuvre de l'accord, les « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers, portent sur la déclinaison de cet objectif au travers :
 - De l'identification des évolutions,
 - Des activités mises en œuvre et compétences associées,
 - Du contenu des fiches métier correspondantes,
 - Des actions à prévoir en matière d'accompagnement, notamment en matière de formation...

Article 8 - Les métiers en évolution modérée

« L'ONF recherchera des gains de performance en interne pour toutes ses structures, dans le cadre d'un plan de transformation ciblé qui contribuera à l'amélioration durable du modèle. La stratégie d'achats, la modernisation des processus-métier et du système d'information permettront à chaque agent et salarié de gager en efficacité opérationnelle dans ses missions quotidiennes, grâce à des processus simplifiés et des outils connectés, mobiles et au service de l'utilisateur » (Plan stratégique 2021-2025, axe 6)

- **L'ONF s'engage** à ce que la première année de mise en œuvre de l'accord, les « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers, portent sur :
 - L'identification des chantiers, notamment s'agissant des fonctions de soutien
 - L'impact sur les activités mises en œuvre et compétences associées.

Article 9 - La sécurisation des compétences pour des activités réalisées par des salariés présents ponctuellement ou par intermittence

L'Établissement peut être amené à confier la réalisation de certaines activités à des salariés présents à l'ONF dans le cadre :

- D'un CDI TPA (contrat à durée indéterminée en temps partiel annualisé) ou de CDD y compris saisonnier (contrat à durée déterminée),
- D'une prestation effectuée en intérim,
- D'une prestation effectuée en sous-traitance.

Une attention particulière doit être portée au niveau de compétences requis pour effectuer les missions confiées par l'ONF.

WJ
BP

BP

- **L'ONF s'engage** à ce que, dans le cadre de marchés d'intérim ou de sous-traitance, le cahier des charges intègre une mention relative aux modalités de vérification du niveau de compétences et de l'expérience des salariés mis à disposition.
- **L'ONF s'engage** à ce que l'Établissement mette en œuvre un dispositif d'accueil dédié à ces personnels, et de formation lorsque des besoins spécifiques sont identifiés.

TITRE 4 – LE RENOUVELLEMENT GENERATIONNEL

« Le fort renouvellement de générations en interne, sous l'effet des départs en retraite de près d'une personne sur six dans les 5 prochaines années, va rendre centrale la question de la transmission des compétences.

Cette évolution très forte de la pyramide des âges interroge l'Établissement sur le recrutement de nouveaux talents, la transmission des savoirs et le maintien de son haut niveau d'expertise technique, alors même qu'il devra adapter ses compétences pour prendre en compte les nouveaux enjeux climatiques et sociaux ».

(Plan stratégique 2021-2025. Contexte, enjeux et ambitions)

Article 10 - La gestion des fins de carrière

Afin de prendre en compte la pénibilité inhérente au métier d'ouvrier forestier (OF), la direction générale et les organisations syndicales représentatives des personnels de droit privé au sein de l'établissement ont conclu un accord instaurant un dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025. Cet accord vise à réduire l'impact de la pénibilité sur la fin de carrière des ouvriers forestiers en réduisant l'activité tout en assurant un quasi-maintien du pouvoir d'achat de ces personnels.

A l'ONF, 23 % de l'ensemble des personnels ont 55 ans et plus à l'ONF. Ils sont susceptibles d'être concernés par la fracture numérique, notamment dans l'usage des nouvelles technologies.

- **L'ONF s'engage** à ce qu'une attention particulière soit portée sur la situation des personnels de 55 ans et plus face à l'émergence de nouvelles technologies. Une priorité d'accès aux formations de mise à niveau sur les nouvelles technologies sera donnée à ces personnels, relevant notamment des filières « sensibles » ou « en développement », pour lesquels des actions spécifiques de mise à niveau sont nécessaires pour répondre à des évolutions technologiques.
- Pour permettre aux personnels concernés d'envisager sereinement leur départ à la retraite, **L'ONF s'engage** à conforter sur la période de l'accord, la formation « préparer sa retraite : projet de vie et santé » figurant au catalogue de formation.
- **L'ONF s'engage** à systématiser l'organisation d'un entretien de « fin de fonction » avec le manager afin de valoriser et sécuriser la transmission des connaissances.

Article 11 - La transmission

La transmission des savoirs est un enjeu fort pour l'ONF. Les départs imprévus de personnels et les départs à la retraite mais aussi les souhaits de mobilité ou de changement de poste peuvent entraîner des pertes de compétences stratégiques. Tutorat des jeunes en alternance, monitorat des nouveaux embauchés, nouvelles technologies..., le transfert des savoirs doit être au cœur des préoccupations et la transmission de compétences est cruciale pour la réalisation de nos missions au niveau attendu.

A l'ONF, la transmission des savoirs fait appel à des dispositifs dédiés :

- Le monitorat mis en place à l'intégration pour l'accompagnement et le suivi de la prise de poste, (nouveaux arrivants ou évolution de poste)
- Le tutorat mis en œuvre pour l'encadrement des jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (maîtres d'apprentissage, tuteur de personnel en contrat de professionnalisation).

Un moniteur est désigné sur la base :

- D'une expérience reconnue. Il doit être en mesure de transmettre les savoirs, savoir-faire et savoir-être qu'il a lui-même acquis,
- De qualités humaines et relationnelles,
- D'un intérêt, manifesté au cours de son entretien annuel professionnel pour la mission.

Il est nommé sur décision du service ressources humaines, après avis du N+1, et dispose d'une lettre de mission dans laquelle la durée du monitorat est spécifiée. Le suivi de son activité est assuré par le service RH. Il peut bénéficier d'une formation spécifique à la pédagogie et à la transmission des savoir-faire.

Un tuteur doit :

- Exercer une fonction ou un métier équivalent ou directement supérieur au diplôme préparé par l'alternant,
- Présenter au moins deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé par l'alternant.

Il est désigné par l'ONF, accompagne l'alternant dans sa formation et l'encadre dans ses activités quotidiennes. Le tuteur assure la formation pratique de l'alternant et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme. Il est en liaison avec l'école ou l'organisme en charge de la formation. Il doit s'informer sur le parcours de formation dispensé pour adapter son action tutorale et suivre les résultats de l'alternant tout au long de son contrat.

Ces différents dispositifs sont décrits par note de service. Lors des « échanges métiers », ce sujet de la transmission est systématiquement abordé par le biais notamment de l'analyse des pyramides des âges des personnels exerçant au sein de la filière métier.

- **L'ONF s'engage** à conforter pour les moniteurs, tuteurs d'alternants, maîtres d'apprentissage, sur la période de l'accord, les dispositifs de rémunération en vigueur destinés à reconnaître leur engagement.
- **L'ONF s'engage** à encourager, pour les maîtres d'apprentissage et tuteurs qui le souhaitent, la présentation à l'examen de certification relatif aux maîtres d'apprentissage/tuteurs.
- **L'ONF s'engage, pour les maîtres d'apprentissage, à valoriser cet engagement dans le cadre du compte engagement citoyen (CEC), mobilisable à travers le compte personnel de formation (CPF)**

Article 12 - Le renouvellement des compétences

Le renouvellement générationnel impose de développer des politiques RH permettant d'assurer la continuité des missions et le renouvellement des compétences. Une analyse préalable des besoins sur les niveaux d'expertise doit être effectuée dans le cadre des « échanges métiers ».

L'ONF souhaite mettre en place des plans de succession destinés à anticiper le pourvoi de postes identifiés comme sensibles en raison d'une faible attractivité, appelant une compétence rare sur le marché de l'emploi... Ces plans de succession sont identifiés au cours des revues managériales ou revues de talent (cf. article 15).

12.1 Développement des relations avec les établissements d'enseignement

« L'ONF renforcera ses partenariats avec les établissements de formation forestière afin de renforcer l'attractivité de l'Établissement et attirer de jeunes talents sur ses métiers forestiers » (plan stratégique 2021-2025. Axe 5)

- L'ONF s'engage à renforcer les relations avec les principaux établissements cibles sur les métiers concernés par le renouvellement des compétences : écoles formant à la conduite de chantiers forestiers, aux BTS, licences, masters ; écoles d'ingénieurs. Cela se traduira par des partenariats ayant pour but de partager nos besoins en termes de connaissance à transmettre dans les cursus de formation et de recrutement, de proposer l'accueil d'étudiants dans le cadre de stages ou d'alternance et d'organiser des rencontres étudiants-ONF afin de présenter nos métiers.
- L'ONF s'engage à proposer aux établissements d'enseignement des profils de personnels susceptibles d'intervenir ponctuellement ou durablement au sein de leurs structures.
- L'ONF s'engage à rencontrer les étudiants des filières forestières en fin de parcours d'étude afin d'initier des process de recrutement.

12.2 Politique en matière d'alternance, de stage

La formation en alternance permet de former des étudiants pour adapter leurs compétences à nos métiers. Outil de recrutement, l'alternance facilite l'intégration d'un salarié dans l'entreprise et lui permet d'acquérir des savoir-faire spécifiques. Elle favorise une embauche en confiance à l'issue de sa formation.

En matière d'alternance, l'enjeu repose sur le recrutement mais aussi sur la capitalisation de l'effort de formation au niveau national.

Le recrutement est piloté au niveau territorial à partir d'une analyse des besoins en renouvellement et des capacités d'accueil des services.

- L'ONF s'engage, lors de procédures de recrutement externe, à donner la priorité aux alternants ayant développé les compétences requises. Pour ce faire et avant le terme de la période d'alternance, l'alternant est systématiquement reçu par le manager ou le Chef de service RH qui étudiera les possibilités de recrutement ou d'intégration dans l'Établissement.
- Dans cette approche de renouvellement générationnel, l'ONF s'engage à conforter l'accueil de stagiaires dans le cadre notamment, des partenariats avec les établissements indiqués ci-dessus.
- L'ONF s'engage à mettre en place un vivier national des alternants, CDD et stagiaires afin de capitaliser l'investissement réalisé en termes de formation et de le mutualiser au bénéfice de l'ensemble des territoires.

Article 13 - Le recrutement

Les départs à la retraite de près d'une personne sur six dans les 5 prochaines années font du recrutement un enjeu fort pour la période à venir.

- L'ONF s'engage à développer une démarche proactive en matière de recrutement en renforçant notamment le sourçage. Cette technique consiste à rechercher, sur différents sites d'emploi, des candidats avec un profil qui correspond aux besoins en interne. Ces talents déjà en poste ou non, peuvent être en recherche active ou en veille sur le marché de l'emploi. Tout l'enjeu du sourçage est d'atteindre ces cibles et de repérer les talents.

Afin de sécuriser la prise de décision au moment de la sélection du(des) candidat(s), l'ONF s'est doté de tests (techniques, personnalité) afin d'évaluer les compétences, et les motivations du candidat susceptible d'être retenu.

- **L'ONF s'engage** à assurer la confidentialité des résultats de ces tests dont le résultat est connu du chargé de recrutement, du manager et du candidat.

L'ONF souhaite sensibiliser les managers sur le sujet de la discrimination et développer le recrutement de personnes rencontrant des problématiques de santé ou en situation de handicap. A ce titre, les managers bénéficient des formations « Se professionnaliser en recrutement pour le manager », « Conseils, trucs et astuces pour conduire vos entretiens », « Recruter sans discriminer ».

- **L'ONF s'engage** à conforter ces formations au catalogue de formation sur la durée de l'accord.
- **L'ONF s'engage** à diffuser des offres d'emploi sur le site de l'AGEFIPH.

Dans le même temps, l'ONF poursuit les actions de communication autour de la marque employeur en développant notamment une plus grande présence sur les réseaux sociaux, par le biais d'ambassadeurs, pour faire connaître nos métiers.

Réussir l'accueil et l'intégration de nos nouveaux personnels est également un enjeu fort qu'il s'agit de relever. Un dispositif d'accueil et d'intégration efficace permet d'augmenter le taux de rétention de 40 %.

- **L'ONF s'engage** à développer un parcours d'accueil et d'intégration homogène permettant d'embarquer le nouveau personnel dès lors que les parties se sont accordées et de l'accompagner tout au long de la période d'intégration.
- **L'ONF s'engage** à organiser un séminaire d'intégration, une à deux fois par an, pour développer le sentiment d'appartenance. Il s'appuiera sur le rapport d'étonnement transmis préalablement aux nouveaux arrivants.

TITRE 5 – LE PARCOURS PROFESSIONNEL A L'ONF

Un parcours professionnel se définit comme un ensemble de séquences, d'étapes qu'une personne est amenée à connaître tout au long de sa vie professionnelle. Le renouvellement générationnel doit représenter une opportunité d'évolution pour les personnels de l'ONF, une ouverture en termes de parcours professionnels.

L'accord a vocation à permettre aux personnels d'identifier :

- Les possibilités d'évolution au sein de l'Établissement
- Les possibilités d'accès à différents dispositifs d'accompagnement (formation...)

Article 14 - Des temps d'échanges formalisés

14.1 L'entretien annuel professionnel

L'entretien annuel professionnel est un moment d'échange privilégié entre le manager et le personnel sur l'activité, les compétences, les conditions de travail et le développement (projet professionnel notamment).

La conduite de ces entretiens s'effectue selon une trame définie par la Direction des ressources humaines. Pour renforcer la dimension qualitative de cet entretien, un guide de l'entretien professionnel formulant des

bonnes pratiques et des recommandations pour son déroulement, est mis à disposition des personnels et des managers. Les entretiens doivent obligatoirement être saisis dans l'outil informatique dédié pour permettre une exploitation par la Direction des ressources humaines.

Au cours de l'entretien, le manager encourage le personnel dans la construction de son projet professionnel. Au besoin, il l'oriente vers le conseiller en évolution professionnelle.

- Afin de permettre que cet échange se déroule dans les meilleures conditions, **l'ONF s'engage**, dans le cadre de l'accord :
 - À former systématiquement tous les primo-managers (mobilité interne ou recrutement externe) à la conduite de l'entretien annuel professionnel.
 - À prévoir des actions de sensibilisation régulières à la conduite de l'entretien annuel professionnel pour tous les managers en faisant des focus sur les nouveautés ou des points saillants issus d'une analyse de la campagne précédente. Ces actions ayant vocation à inciter les managers à prendre pleinement leur rôle en matière de développement des compétences de leurs personnels.
 - À former et/ou sensibiliser l'ensemble des personnels au déroulement de l'entretien annuel professionnel ou à ses nouveautés

14.2 Les revues managériale et de talent

Les revues managériales ou de talent sont un outil de gestion prévisionnelle des carrières. Elles complètent l'entretien annuel professionnel par une vision collective, celle d'un CODIR, sur une population. Ces revues, organisées tous les ans, permettent :

- De détecter les talents, d'identifier les opportunités de progresser et de dynamiser les carrières (y compris la dimension expertise) en prévoyant, si nécessaire, un accompagnement personnalisé et l'entrée dans un vivier lorsqu'il existe.
 - De valoriser et reconnaître les compétences des personnels sur leur poste actuel et au travers de missions transverses (formateur interne, coach...)
 - D'anticiper et préparer les successions sur les postes clés de l'organisation.
 - D'évoquer les souhaits de mobilité des personnels.
- **L'ONF s'engage** à déployer deux types de revues :
 - Les revues managériales à destination des cadres A1 et plus. La situation professionnelle de chaque personnel est examinée tous les trois ans (revue annuelle par tiers).
 - Les revues de talent à destination de tous les autres personnels. La situation professionnelle de chaque personnel est examinée tous les six ans (revue par sixième).

Au niveau national, les membres du Codir plénier partagent sur les membres des Codir territoriaux pour échanger sur les compétences, les performances et les résultats des personnels concernés. Ils produisent un diagnostic commun des potentialités et des hypothèses d'évolution.

Au niveau territorial, les membres du Codir territorial partagent sur les membres des Codir agence et tous les personnels relevant de postes classés A1 et plus. Les membres des Codir agence/service partagent sur les parcours des personnels relevant des postes C, B2 et B3-B4.

Un représentant de la filière RH est systématiquement présent lors de ces différentes séquences afin d'apporter une vision homogène dans l'analyse des parcours et le nécessaire partage d'informations sur les possibilités d'évolution inter-agences ou services. Il apporte également son expertise sur les actions d'accompagnement à prévoir : formation, immersion, journée d'échanges, participation à des réseaux, mission ponctuelle, etc.

Ces revues sont également l'occasion d'identifier les personnels en difficulté sur leur poste actuel et de déterminer les actions d'accompagnement spécifiques.

C'est au cours de ces revues que les plans de succession sont identifiés au regard des besoins identifiés.

- **L'ONF s'engage** à ce qu'un retour soit effectué auprès des personnels concernés. Ainsi, ces revues managériales et de talent se dérouleront au cours du dernier trimestre de l'année afin de pouvoir en faire un retour aux personnels concernés dans le cadre de la campagne d'entretien annuel professionnel suivante.
- **L'ONF s'engage** à mettre en œuvre les actions d'accompagnement identifiées lors de ces échanges.

Article 15 - Les plans de succession

Un plan de succession est un outil permettant de garantir la continuité de l'organisation en identifiant les postes clés, en mesurant leur risque de libération et en mettant en œuvre les actions nécessaires pour en assurer la succession. L'identification des postes concernés est limitée aux postes dits « sensibles » au regard du contexte local, de leur faible attractivité, d'une compétence rare sur le marché de l'emploi, de la criticité des missions ou d'enjeux stratégiques...

Mettre en œuvre un plan de succession signifie qu'un successeur est identifié en interne, lors des revues managériales ou de talent. Sur la base d'un accord préalable, le successeur est préparé pour répondre à la vacance du poste.

Un personnel identifié dans le cadre d'un plan de succession peut faire l'objet d'un plan individuel de développement professionnel (PIDP).

Du fait de la sensibilité de ces postes, au regard d'une nécessaire continuité de service, un tuilage sur le poste peut être envisagé.

- **L'ONF s'engage** à ce que les plans de succession soient pilotés au niveau national et qu'un bilan annuel en soit effectué.

Article 16 - Les passerelles métier

La passerelle correspond à un changement professionnel nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences (évolution vers une autre filière métier) ou d'un complément de compétences (évolution au sein de la filière, métier).

Pour les métiers relevant des filières ressources humaines, finances-gestion-comptabilité, achats-immobilier-logistique, juridique, systèmes d'information, communication, les passerelles métiers sont possibles au sein de la filière métier ou vers une autre filière uniquement pour les personnels relevant d'un cadre statutaire le prévoyant ou dans le cadre de situations particulières. La mise en œuvre d'un projet de reconversion relève du compte personnel formation (CPF) pour lequel les modalités d'octroi sont précisées à l'article 19.1.

Pour les métiers relevant des filières gestion forestière, risques naturels, recherche-développement-innovation, commerce du bois et des services, travaux, études, géomatique, les passerelles métier sont possibles au sein de la filière métier et entre filières métier.

- **L'ONF s'engage** à identifier les possibilités et prérequis dans le cadre des « échanges métier » et de leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers.

A chaque passerelle métier identifiée, est associé un parcours d'accompagnement type, mais qui sera ajusté en fonction du profil du personnel concerné. Ces parcours d'accompagnement associés aux passerelles métiers s'appuient sur l'offre existante en matière de formation, mais d'autres dispositifs internes ou externes pourront être proposés par les Conseillers en évolution professionnelle pour construire ces parcours. Lorsque l'entrée du personnel dans le parcours d'accompagnement est validée, ce parcours fait

l'objet d'une formalisation écrite sous la forme d'un plan individuel de développement professionnel (PIDP) pour concrétiser l'engagement des parties.

- **L'ONF s'engage** à mettre en œuvre les passerelles métier dans le respect des critères de gestion figurant aux lignes directrices de gestion (LDG).
- **L'ONF s'engage** à déployer le dispositif de passerelles métiers prioritairement à destination des personnels dont l'emploi relève de la classification « métiers sensibles ».
- **L'ONF s'engage** à informer l'ensemble des personnels des passerelles métiers mises en place.

Article 17 - Les parcours spécifiques

17.1 Les parcours d'experts

L'ONF doit exercer certaines de ses missions à un niveau d'expertise reconnu à la fois en interne et en externe. Un expert est un personnel identifié comme référent national sur une thématique essentielle à l'ONF.

- **L'ONF s'engage** à ce que les filières métier ou métiers appelant un niveau d'expertise soient identifiées dans le cadre des « échanges métier » avec les Directions métier concernées et ce en lien avec le dispositif de reconnaissance et d'évaluation de l'expertise (COSE) du Ministère de l'agriculture et alimentation.
- **L'ONF s'engage** à expertiser la possibilité pour les salariés d'intégrer le dispositif ci-dessus.

Pour reconnaître et valoriser une expertise, il importe que l'(les) activités concernées soient identifiée(s) dans le référentiel des activités et la(les) compétence(s) associée(s) à ces niveaux d'expertise soient formulées dans le référentiel des compétences. La fiche de poste des personnels concernées doit porter les activités et compétences créées ; le libellé du poste doit afficher la mention « expert ... ».

Si la mise en œuvre de cette expertise doit se décliner au travers d'objectifs spécifiques, elle fait l'objet d'une lettre de mission bipartite, co-signée par la Direction Centrale et la Direction Territoriale, Régionale concernée. Cette lettre de mission indique le temps alloué à l'activité d'expertise dans le cadre du poste. L'exercice de ces missions d'expertise est évoqué dans le cadre des entretiens annuels professionnels, des revues managériales ou de talent pour être valorisées dans le cadre des parcours professionnels.

- **L'ONF s'engage** à ce que le sujet du maintien et du développement des compétences des experts soit abordé tous les ans, dans le cadre des « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers.
- **L'ONF s'engage** à ce que la notion d'expertise soit intégrée aux revues managériales ou de talent.

17.2 Les parcours de représentants du personnel

L'expérience acquise par des personnels qui s'engagent dans un mandat de membre d'une instance représentative du personnel ou dans un mandat syndical participe à leur développement professionnel.

- **L'ONF s'engage** à mettre en œuvre des entretiens de fin de mandat à la demande des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation représentant au moins 50 % de leur temps de travail ou d'un mandat à temps plein. Ces entretiens sont menés par le Chef de service ressources humaines ou auprès de la DRH centrale en cas de mandat national. L'objectif de cet entretien est de recenser les compétences acquises au cours du mandat.

Les compétences spécifiques mobilisées par ces personnels dans le cadre de leur mandat peuvent être reconnues dans le cadre d'un parcours de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE), en mobilisant le Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour les représentants du personnel ayant exercé leur mandat à temps plein, il est par ailleurs systématiquement proposé un bilan de compétences.

17.3 Les parcours de personnels exerçant des missions de formateur interne

L'animation des formations nécessaires à la mise en œuvre des activités de l'ONF est confiée à des prestataires externes ou prise en charge par le réseau de formateurs internes, RACINES. En effet, la spécificité de nombreuses missions de l'ONF, notamment celles qui ont trait à la gestion forestière, limite les possibilités de recours à des compétences et à des intervenants extérieurs.

L'activité de formation des formateurs internes est inscrite soit dans leur fiche de poste, soit dans leur fiche métier, soit dans une lettre de mission spécifique.

- **L'ONF s'engage** à ce que les domaines d'activité nécessitant de faire appel à des formateurs internes pour décliner des connaissances spécifiques soient identifiées dans le cadre des « échanges métier » avec les Directions métier concernées. Les personnels susceptibles de dispenser ces connaissances seront également identifiés au cours de ces échanges ou par le biais d'appels à candidature.

Si la mise en œuvre de cette mission doit se décliner au travers d'objectifs spécifiques, elle fait l'objet d'une lettre de mission bipartite, co-signée par la Direction Centrale et la Direction Territoriale, Régionale concernée. Cette lettre de mission indique le temps alloué à l'activité de formation dans le cadre du poste. L'exercice de la mission de formateur interne est évoqué dans le cadre des entretiens annuels professionnels, des revues managériales ou de talent pour être valorisée dans le cadre des parcours professionnels.

- **L'ONF s'engage** à ce que le sujet du maintien et du développement des compétences des formateurs internes soit abordé tous les ans, dans le cadre des « échanges métier ».
- **L'ONF s'engage** à ce que cette mission soit évoquée lors de la revue managériale ou de talent à partir de l'identification de l'activité FP 01 : Animer et concevoir une formation

17.4 Les parcours externes

L'ONF se donne comme objectif d'accompagner les personnels de droit public qui le souhaitent à construire des étapes de leur carrière dans d'autres structures, notamment vers les ministères de tutelle et ses établissements.

Une convention existe entre le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et l'Etablissement relative au suivi personnalisé des ingénieurs et attachés d'administrations en poste à l'ONF. Les IGAPS (Inspecteurs généraux d'appui aux personnes et structures) en charge de cette mission participent à la dynamisation des carrières de cette population et la promotion de parcours-croisés entre l'Office et le Ministère ou ses autres Etablissements publics.

- **L'ONF s'engage** à diffuser régulièrement des informations relatives à l'Etablissement.
- **L'ONF s'engage** à évoquer le parcours de ses personnels, en poste hors ONF, lors des revues managériales ou de talent et, à l'issue, de proposer des échanges avec les personnes concernées, notamment si des perspectives ont été identifiées pour la période à venir.

17.5 Les parcours ONF-filiales

L'ONF se donne pour objectif de permettre l'enrichissement de parcours professionnel par la mise à disposition auprès de ses filiales de compétences présentes au sein de la maison-mère et l'accueil à l'ONF de compétences présentes au sein des filiales.

- **L'ONF s'engage** à ce que les candidatures de personnels ONF vers les filiales et de personnels des filiales vers l'ONF soient traités au titre de la mobilité interne.

Article 18 - Les dispositifs d'accompagnement

La définition d'un projet professionnel repose sur deux axes majeurs : un état des lieux des compétences et la bonne représentation du métier.

Il peut être proposé au personnel concerné de réaliser un bilan de compétences. Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, le besoin de formation.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum. Il est réalisé hors ONF, auprès d'un organisme agréé. Ses conclusions sont destinées au seul personnel qui peut, s'il le souhaite, communiquer tout ou partie du contenu à l'ONF pour argumenter un projet professionnel.

La bonne représentation du métier suppose de disposer d'un minimum d'informations.

- **L'ONF s'engage** à ce que les fiches métier, produites dans le cadre de l'observatoire des métiers, permettent de répondre aux premières interrogations des personnels sur le positionnement du métier, sa volumétrie, la pyramide des âges, les perspectives de poste. Les pré-requis nécessaires pour évoluer vers ce métier seront également identifiés. Le personnel pouvant alors identifier, par lui-même, la faisabilité de son projet.

Pour affiner sa vision du métier, le personnel concerné peut découvrir la réalité du métier au travers d'un « vis ma vie ». Un collègue exerçant le métier envisagé accueille le personnel pour un temps de découverte de 3 jours ou plus en fonction du métier. Il appartient au conseiller en évolution professionnelle d'organiser ce temps de découverte.

- **L'ONF s'engage** à mettre en place systématiquement un « vis ma vie » dans le cadre d'un projet d'évolution vers une nouvelle filière métier.

18.1 Les dispositifs d'accompagnement ONF

Le projet individuel de développement professionnel (PIDP)

Le dispositif d'accompagnement mis en place dans le cadre d'un accompagnement individuel est présenté sous la forme d'un projet individuel de développement professionnel (PIDP) inscrivant les actions sur 1 à 3 ans. Il permet d'intégrer des temps de formation mais aussi d'immersion ou toute forme d'action liée au développement des compétences, complémentaire au champ de la formation (tutorat, validation des acquis de l'expérience, congé de formation, coaching...)

La formalisation du plan individuel de développement professionnel fait l'objet d'une validation tripartite par le manager, le Directeur de structure et le chef de service RH.

- **L'ONF s'engage** à faire bénéficier d'un plan individuel de développement professionnel prioritairement les personnels relevant des emplois « sensibles ».

- **L'ONF s'engage** à ce que, tenant compte des compétences développées et en fonction du contexte du poste, le fait d'avoir abouti une démarche de plan individuel de développement professionnel donne une priorité au candidat dans le cadre d'une mobilité interne.

Le vivier

Le concept de vivier est intrinsèquement lié à la gestion des emplois et des parcours professionnels. C'est un dispositif d'accompagnement d'un ensemble de personnes représentant une certaine volumétrie et souhaitant évoluer vers un métier cible défini, dont l'entrée dans le vivier est validée par l'Établissement.

La constitution d'un vivier suppose, dans un premier temps, la détection des personnes à potentiel susceptibles de l'intégrer ou en exprimant le souhait. Le manager, notamment via l'entretien professionnel, joue un rôle clé dans la détection mais aussi la vision collective au travers des revues managériales, de talent. Dans un second temps, le dispositif d'évaluation et de validation de l'entrée dans le vivier s'appuie sur :

- La validation de la motivation et de l'intérêt porté au métier cible par la personne elle-même
- L'évaluation des compétences au regard d'un référentiel de compétence pour un métier donné réalisé par le conseiller en évolution professionnelle.
- Son engagement à effectuer une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Le personnel faisant partie d'un vivier bénéficie d'un accompagnement sous la forme d'un parcours adapté (immersion, tutorat, formation, mise en situation, etc.) avec l'objectif de développer et consolider ses compétences, détenues ou pressenties, ainsi que sa motivation, au regard des spécificités du métier cible.

Plusieurs viviers sont d'ores et déjà activés :

- Directeur d'agence,
- Responsable d'unité territoriale,

Des viviers sont en cours de déploiement :

- Ouvrier forestier vers assistant forestier,
- Ouvrier forestier vers technicien forestier,

L'entrée d'un personnel dans un vivier fait l'objet d'une validation tripartite par le manager, le Directeur de structure et le chef de service RH. La mise en œuvre des actions d'accompagnement se traduit par un plan individuel de développement professionnel (PIDP).

- **L'ONF s'engage** à ce que, tenant compte des compétences et en fonction du contexte du poste, le fait d'avoir abouti une démarche de vivier donne une priorité au candidat dans le cadre d'une mobilité interne.

Les viviers sont animés en Direction Territoriales, Régionales par les Conseillers en évolution professionnelle, avec un appui de la DRH nationale (Département Développement, parcours et compétences). Le vivier des Directeurs d'Agence est animé par la DRH nationale.

18. 2 Les dispositifs d'accompagnement hors ONF

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout personne justifiant d'une expérience professionnelle d'un an peut demander à bénéficier d'un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation.

La VAE permet d'obtenir une certification grâce à l'expérience acquise. L'expérience doit être en rapport avec la certification visée.

Cette certification doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et peut être :

- Un diplôme à finalité professionnelle,
- Un certificat de qualification professionnelle
- Un titre professionnel

La présentation d'un dossier de VAE à un jury permet de lui faire valider tout ou partie d'une certification visée. La démarche est à l'initiative unique du personnel, qui peut bénéficier d'un congé pour VAE de 24 heures sur son temps de travail (consécutives ou non) avec accord de l'Établissement.

La VAE ne constitue pas une montée en compétences en tant que telle, mais une reconnaissance de l'expérience acquise. La certification ainsi obtenue lui permettant ensuite d'évoluer professionnellement.

L'accompagnement à la VAE peut être financé par le compte personnel de formation

- **L'ONF s'engage** à accompagner les demandes de VAE via son réseau de conseillers en évolution professionnel.
- **L'ONF s'engage** à financer les demandes de VAE dans le cadre d'un plan individuel de développement professionnel à hauteur maximale de 1600€ par dossier à défaut de financement possible via le compte personnel de formation

Les formations qualifiantes, certifiantes...

Les formations diplômantes préparent à la réussite d'un examen sanctionné par un diplôme. Les diplômes sont classés par niveau selon le nombre d'années d'études suivi. Les formations diplômantes relèvent des formations dites initiales.

Les formations qualifiantes sont des formations à visée professionnelle qui relèvent de la formation professionnelle continue. Elles permettent une opérationnalité immédiate, participent au développement des compétences utiles au poste occupé (ou futur) et sont sanctionnées par une attestation de stage en fin de formation ou un « certificat d'aptitude » lié au milieu professionnel. Les formations qualifiantes sont souvent de courte durée, elles excèdent rarement un an. Ces formations peuvent être financées par le compte personnel de formation.

Article 19 - Les moyens et les acteurs

19.1 Le compte personnel de formation (CPF)

Chaque personnel de l'ONF est encouragé à ouvrir un Compte Personnel de Formation sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr>. Ce compte permet de cumuler des heures utilisables pour les personnels de droit public, et des crédits en euros pour les personnels de droit privé, pour des projets de formation d'initiative personnelle, non prévus au plan de développement des compétences de l'ONF.

Pour qu'une formation soit éligible au Compte personnel de formation (CPF) des salariés, elle doit être sanctionnée soit :

- Par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- Par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Les actions soutenues financièrement par l'ONF sur la durée de l'accord sont les suivantes :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions (cf. article 5 du décret n°2017-928 du 6 mai 2017) ;
 - Un projet de reconversion professionnelle au sein de l'ONF en lien avec un métier sensible ainsi que dans la filière soutien.
 - Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens ;
 - La mise en place d'un bilan de compétence ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE)
 - Suivre une action de formation à la création et/ou reprise d'entreprise ;
 - Suivre une action de formation qui relève du « Socle de connaissances et de compétences professionnelles »
- **L'ONF s'engage** à organiser des commissions CPF 6 fois par an. Ces commissions sont composées de Responsables Territoriaux Formation et Compétences et de personnels de la Direction des Ressources Humaines
 - **L'ONF s'engage** à consacrer chaque année un budget national maximum de 100 000€ dédié au financement des coûts pédagogiques des demandes de CPF dans la limite de 3500€ par dossier.
 - **L'ONF s'engage** à favoriser et développer une logique de co-construction et de co-engagement du CPF.

19. 2 Les conseillers en évolution professionnelle

Au sein des services Ressources Humaines, les conseillers en évolution professionnelle accompagnent la formalisation des projets individuels par l'évaluation des compétences et à la mesure des écarts, le diagnostic global des compétences, l'orientation sur des parcours professionnels possibles et l'élaboration de plans individuels de développement professionnel.

Le conseiller en évolution professionnelle :

- Contribue, en appui des managers de sa structure, à articuler et mettre en cohérence les projets professionnels et les souhaits d'évolution des personnels avec les besoins de l'Établissement
- Alimente les outils de la gestion prévisionnelle qui permettent d'anticiper les besoins en compétences et d'accompagner les changements auxquels l'Établissement est confronté.

De ce fait, il a une bonne connaissance des parcours professionnels en interne ou en externe et des métiers en lien avec ceux de l'ONF. Le conseiller en évolution professionnelle :

- Anime les viviers (hors Directeur d'agence),
- Elabore les plans individuels de développement professionnel (PIDP),
- Contribue à l'obligation de maintenir l'employabilité de l'ensemble des personnes.

Le conseiller en évolution professionnelle intervient sur saisine de la personne elle-même ou de son manager. Toute demande d'intervention est validée par le Chef du Service RH du territoire qui prend l'attache du manager. La démarche d'accompagnement individuel consiste, dans un premier temps, à faire un diagnostic général des problématiques et/ou projets exprimés par la personne bénéficiaire. Dans un deuxième temps, le CEP détermine des objectifs précis d'accompagnement en lien avec le projet professionnel ou les

compétences à développer. Ces objectifs sont validés avec la hiérarchie de l'intéressé et avec le chef du service RH, puis engagés progressivement avec les outils les mieux adaptés. Cette démarche s'inscrit dans le temps afin de permettre au projet professionnel de mûrir et/ou de voir émerger des perspectives ou pistes d'évolution.

Les conseillers en évolution professionnelle ont un rôle central dans l'accompagnement des parcours professionnels.

Ce réseau bénéficie d'une animation nationale par le pôle parcours professionnel, afin de stimuler les échanges et la coordination entre les Directions Territoriales, Régionales et la Direction Générale

- **L'ONF s'engage** à augmenter le nombre de professionnels dédiés à cette fonction, afin d'atteindre un équivalent temps plein ou plus par Direction Territoriale. Leur activité représentant au moins 0,5 équivalent temps plein (ETP).
- **L'ONF s'engage** à ce que les Conseillers en évolution professionnelle assurent, au moins une fois par an, des permanences sur les différents sites administratifs (DT, agences, unités production) afin de mieux faire connaître leur mission et proposer des temps d'échange en proximité.
- **L'ONF s'engage** à former les Conseillers en évolution professionnelle à l'exercice de leur mission

TITRE 6 – LES DISPOSITIFS DE FORMATION ET DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITE PENDANT LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Article 20 - Le plan de développement des compétences et sa déclinaison

Le plan de développement des compétences national accompagne l'évolution de l'activité de l'Établissement, et soutient sa stratégie. Il est élaboré chaque année par la DRH sur la base des « échanges métier ». Il reflète, dans ses orientations, l'effort de l'Établissement pour le maintien et l'amélioration de la technicité des personnels, en lien avec les évolutions organisationnelles et stratégiques.

Les Directions Territoriales, Régionales et la Direction Générale contribuent également au plan de développement des compétences et élaborent une déclinaison territoriale, régionale qui a pour vocation de répondre aux projets stratégiques territoriaux et aux spécificités locales.

Par conséquent, l'offre de formation est conséquente : En moyenne 400 sessions de formation au niveau national, 1600 sessions de formation au niveau territorial et représente 3 % de la masse salariale.

- **L'ONF s'engage**, en lien avec la mise en œuvre du plan stratégique, à donner une dimension pluriannuelle à son plan de développement des compétences. Cette organisation permettra aux services formation :
 - De planifier l'activité récurrente de formation sur un calendrier étendu, et notamment sur les premiers mois de l'année.
 - De mieux synchroniser la programmation des formations avec les attendus du plan stratégique.
 - D'approfondir avec les instances représentatives du personnel les nouvelles thématiques de formation à travers les commissions formation nationales.

S'agissant des formations à destination du management ou des fonctions support et dans un souci de maintien de l'employabilité, il est fait appel à des prestataires externes afin que le contenu des formations permette au personnel d'adapter ses connaissances et savoir-faire aux attendus du marché. Cette orientation profite également à l'Établissement qui peut s'enrichir d'un niveau de compétences conforme à la pratique métier actuelle.

ns
BP

- **L'ONF s'engage** à communiquer, lors de la diffusion du catalogue de formation, sur les nouvelles formations et à déployer des actions de communication spécifiques lors de la programmation de toute nouvelle formation.

Article 21 - De nouveaux outils au service de la formation

La formation à distance connaît une progression importante et s'avère particulièrement adaptées aux organisations éclatées géographiquement comme l'ONF. Si ces modalités ne peuvent remplacer systématiquement les modalités classiques présentielle, elles représentent cependant une opportunité pour attirer de nouveaux publics vers la formation et résorber les écarts de taux d'accès, en limitant les contraintes de déplacements.

- **L'ONF s'engage** à effectuer une analyse des actions de formation susceptibles de rentrer dans le champ de la formation à distance au regard du public-cible, de leur contenu, de leur délai de mise en œuvre, de la volatilité des contenus, du niveau d'équipement des personnels-cibles, de la disponibilité des acteurs pour les concevoir,

Article 22 - Le réseau de formateurs internes (RACINES)

Les formateurs récurrents sont identifiés et professionnalisés dans le cadre d'un réseau dédié, animé par le Centre National de Formation. Ce réseau est baptisé « Racines », Réseau d'Accompagnement des Compétences Internes.

Ce réseau concerne les professionnels :

- Identifiés de façon tripartite par les Directions centrales, les Directions territoriales ou régionales et la Direction des ressources humaines (Département développement, parcours et compétences),
- Qui exercent une activité de formation plus de 15 jours par an,
- Sur les sujets répertoriés comme prioritaires pour l'Office, notamment du fait du caractère de risque qu'ils comportent (tir, bûcheronnage...). La liste des sujets considérés comme prioritaires est établie chaque année.

Ces professionnels disposent de formations spécifiques à la pédagogie dispensées par le Centre National de Formation, ils sont équipés d'outils spécifiques pour délivrer leurs contenus.

- **L'ONF s'engage** à ce que l'identification des compétences nécessaires à la transmission de connaissances, savoirs, savoir-faire soit abordée au cours des « échanges métier » et leur présentation dans le cadre de l'observatoire des métiers.
- **L'ONF s'engage** à examiner les thématiques prioritaires faisant l'objet d'une valorisation de l'activité de formateur interne dans le cadre des échanges métiers, soumises à validation dans le cadre du COPIL métiers.
- **L'ONF s'engage** à octroyer à tous les personnels remplissant annuellement les conditions requises (volume horaire, production d'un contenu de formation et de bilan) le montant de prime correspondant, sans autre condition liée au métier exercé.

TITRE 7 – LA MOBILITE

Article 23 - Les lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion fixent le cadre de la mobilité au sein de l'ONF. Elles s'inscrivent dans le cadre de la politique pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'Établissement qui a notamment pour objectif d'offrir aux personnels, des parcours professionnels attractifs, dynamiques mais aussi, d'accompagner les transitions professionnelles notamment dans les métiers en tension.

Bien préparée, la mobilité offre au personnel une possibilité d'enrichissement du parcours professionnel et pour le service, une opportunité de développement des compétences au profit du collectif de travail. La mobilité est donc un dispositif favorable aux intérêts à la fois de l'employeur et du personnel

Les lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des personnels de l'ONF (fonctionnaires, contractuels de droit public et salariés) affectés sur un poste pérenne (ou permanent). Les salariés en contrat à durée déterminée et les agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée ainsi que les apprentis et les contrats aidés peuvent postuler. Il ne s'agit pas de mobilité interne mais d'un recrutement. À cet effet, sous réserve de l'adéquation du profil, les personnels de l'Établissement affectés sur un emploi pérenne (permanent) sont prioritaires sur les candidatures des CDD, des apprentis et des contrats aidés qui sont examinées dans un second temps.

- **L'ONF s'engage** à ce qu'une priorité d'affectation, au titre des lignes directrices de gestion en matière de mobilité, puisse bénéficier aux personnels issus d'un vivier, d'un PIDP.

Article 24 - L'accompagnement des personnels à l'expression d'une candidature

Dans le cadre d'une mobilité ou d'un projet de mobilité, tout personnel peut solliciter un conseiller en évolution professionnelle pour l'accompagner dans l'expression d'une candidature : CV, lettre de motivation.

Le personnel peut également s'inscrire à la formation « se préparer à un entretien dans le cadre d'une mobilité interne » figurant au catalogue de formation. Des sessions sont prévues en nombre suffisant, et sur rythme régulier, afin de répondre à l'expression des besoins.

- **L'ONF s'engage** à conforter ce dispositif sur la durée de l'accord.

Article 25 - L'accompagnement à la prise de poste

La prise de poste est un moment clé dans un parcours professionnel. Afin de la sécuriser, il est prévu qu'elle puisse être accompagnée par un moniteur (cf. article 11).

L'accompagnement à la prise de poste peut s'effectuer dans le cadre de parcours d'accompagnement formalisés, à l'instar des managers ou spécifique. Le besoin en formation(s) d'adaptation à l'emploi est identifié par le manager en lien avec le conseiller en évolution professionnelle.

- **L'ONF s'engage** à ce que la mise en place du monitorat soit automatique dès lors qu'il y a évolution vers une nouvelle filière métier. Lorsque la mobilité s'effectue au sein de la filière métier, la mise en place du monitorat est fonction de l'évaluation du manager lors de la validation de la candidature.
- **L'ONF s'engage** à proposer, à tout primo-manager, un coaching de prise de poste.

TITRE 8 – L'INFORMATION DES PERSONNELS

La mise en place d'un dispositif de GEPP ne se conçoit que si l'ensemble des personnels, la ligne managériale et les partenaires sociaux disposent des éléments nécessaires à une bonne compréhension de l'évolution des emplois, ses impacts et les perspectives offertes. La ligne managériale et l'ensemble des acteurs de la filière RH sont les premiers ambassadeurs de l'accord GEPP auprès des personnels. Ils doivent être tenus informés des résultats obtenus au travers de sa mise en œuvre.

- **L'ONF s'engage**, au moment du déploiement de l'accord, à initier une campagne de communication spécifique afin de le faire connaître et lui donner du sens.
- **L'ONF s'engage**, au terme de chaque cycle annuel de gouvernance, à mener une communication sur les actions mises en œuvre sur la période précédente et les actions prévues pour la période à venir.
- **L'ONF s'engage** à initier des actions de communication dédiées lors du déploiement de toute nouvelle action, tout nouveau dispositif ou pour accompagner le lancement de campagnes annuelles (entretien annuel professionnel...).

TITRE 9 – SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi annuel de l'accord est mise en place. Elle est composée des organisations syndicales signataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisation syndicale.

La commission a pour mission :

- Le suivi du calendrier de mise en place des actions définies par l'accord ;
- L'étude de l'effet des actions ;
- Le suivi des objectifs et indicateurs ;
- La proposition d'éventuelles améliorations ou adaptations.

La commission peut être saisie, à l'initiative de la majorité des organisations syndicales signataires ou de la direction générale, en fonction de situations particulières qui pourraient se présenter.

La commission se réunit dans les 30 jours ouvrés suivant sa saisine.

Les membres de la présente commission sont convoqués par l'employeur.

Dans une démarche d'amélioration continue et suivant les résultats présentés chaque année en commission de suivi, la Direction s'engage à proposer des évolutions éventuelles du présent accord par voie d'avenants.

TITRE 10 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant le dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme.

TITRE 11 - ADHESION

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

TITRE 12 – REVISION DE L'ACCORD

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé.

Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de l'Établissement.

À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de l'Établissement.

Chacune des parties susvisées peut solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes : une demande de révision doit être adressée, par lettre recommandée, motivée, aux autres parties. Cette lettre indique les points concernés par la demande de révision.

Elle mentionne expressément les propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Toute modification du présent accord fait l'objet d'un avenant dans les conditions et délais des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

TITRE 13 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent accord donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique transmise à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Île de France et au Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Maisons Alfort, le 21/07/2022

Pour l'Office National des Forêts Le Directeur Général par Intérim  Olivier Rousset Pour la FNAF-CGT	Pour la CFTC – AGRI 	Pour la FGA – CFDT M. PAYEN 
	Pour EFA-CGC M. SCHUTZ 	

En 6 exemplaires originaux, un étant remis à chaque partie.

ANNEXES

Annexe 1 : Cadre juridique

LE CADRE JURIDIQUE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Ordonnance 2017-1385 du 22 septembre. 2017, art. 7

Ordonnance 2017-1718 du 20 décembre. 2017, art. 1erLoi n°2018-771 du 5 septembre 2018

Loi n°2021-1104 du 22 août 2021, art. 40

Article L.2242-20 du Code du travail

Annexe 2 : Les indicateurs

Afin de piloter la mise en œuvre de cet accord, des indicateurs d'activité sont mis en place pour rendre compte des actions réalisées et des indicateurs d'efficacité pour permettre de mesurer le degré d'atteinte des objectifs. Ils sont produits annuellement, sur la période de référence précédente.

Les indicateurs annuels d'activité :

- Tenue de l'observatoire de l'emploi
- Tenue de la commission GEPP
- Taux de réalisation du plan d'actions annuel (issu de l'observatoire de l'emploi)
- Taux de réalisation du plan de développement des compétences
- Taux de réalisation des entretiens annuels professionnels
- Nombre de personnels concernés par les revues managériales ou de talent
- Nombre de personnels ayant bénéficié d'une passerelle métier
- Nombre d'actions de formation par personnel
- Nombre de recruteurs, formateurs internes, CEP (en etp)
- Nombre de tuteurs, moniteurs bénéficiant d'une rémunération liée à leur mission
- Nombre de partenariats école
- Nombre de CPF financés

Les indicateurs d'efficacité :

- **En matière de recrutement :**
Nombre départs de personnels avant une première année d'ancienneté ONF/nombre total de personnels recrutés
- **En matière de transmission :**
Nombre alternants, stagiaires..., recrutés en CDI/nombre total d'alternants, stagiaires... « vivier »
- **En matière de parcours professionnel :**
 - Nombre de personnels ayant mis en œuvre un PIDP bénéficiant d'une évolution professionnelle/nombre de personnels ayant mis en œuvre un PIDP
 - Nombre de personnels positionnés sur un métier « sensible » ayant bénéficié d'un PIDP/nombre de personnels ayant bénéficié d'un PIDP
- **En matière de prospective métiers :**
Nombre d'évolutions au sein du référentiel activités (suppression, création, modification/nombre total des activités figurant au référentiel

Annexe 3 : Lexique

Bilan de compétences : il permet de faire le point sur son parcours, sa personnalité, ses atouts et ses intérêts, dans l'objectif de faire émerger un projet professionnel motivant et réaliste, qui concilie ce que l'on est, ce que l'on aime, ce que l'on peut, et les exigences du marché du travail.

CEC (Compte engagement citoyen) : le CEC recense les activités de bénévolat, de volontaire ou de maître d'apprentissage. Il permet d'acquérir des droits à formation inscrits sur [votre compte personnel de formation \(CPF\)](#). Pour consulter les droits acquis sur le CEC, il convient d'ouvrir un [compte personnel d'activité \(CPA\)](#). Le CEC reste ouvert tout au long de la vie.

CEP (Conseillers en évolution professionnelle) : au sein des services Ressources Humaines, les CEP accompagnent la formalisation des projets individuels par l'évaluation des compétences et à la mesure des écarts, le diagnostic global des compétences, l'orientation sur des parcours professionnels possibles et l'élaboration de plans individuels de développement professionnel.

CPF (Compte personnel formation) : le CPF permet de cumuler des heures utilisables pour les personnels de droit public, et des crédits en euros pour les personnels de droit privé, pour des projets de formation d'initiative personnelle, non prévus au plan de développement des compétences de l'ONF. Il est utilisable tout au long de la vie active. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

CPA (Cessation progressive d'activité) : la CPA vise à réduire l'impact de la pénibilité sur la fin de carrière des ouvriers forestiers en réduisant l'activité tout en assurant un quasi-maintien du pouvoir d'achat de ces personnels.

Fiche métier : c'est un document synthétique qui alimente la fiche de poste, dans laquelle des compléments peuvent être apportés en fonction des spécificités du poste.

Fiche poste : il s'agit du document qui définit les missions principales et complémentaires exercées par l'occupant du poste. La fiche de poste doit être actualisée périodiquement, pour correspondre au travail réel et apporter des précisions aux éléments issus de la fiche métier. Cette actualisation est le fruit d'un échange entre le personnel et le manager, notamment à l'occasion de l'entretien annuel professionnel.

Filière métier : chaque métier appartient à une filière. 15 filières métiers sont répertoriées (commerce bois et services, communication, études, finances, gestion forestière, logistique, système d'information, travaux...).

GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) : la GEPP permet de disposer d'une définition claire de chaque métier et des évolutions ou passerelles existantes. Elle permet à chaque personnel de se situer au sein de son organisation et de pouvoir être acteur de sa carrière. Au-delà de la cartographie de l'ensemble des compétences, la démarche englobe l'ensemble des processus de développement, notamment la formation professionnelle et la mobilité.

LDG (lignes directrices de gestion) : Les lignes directrices de gestion fixent le cadre de la mobilité au sein de l'ONF. Elles s'inscrivent dans le cadre de la politique pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'Établissement qui a notamment pour objectif d'offrir aux personnels, des parcours professionnels attractifs, dynamiques mais aussi, d'accompagner les transitions professionnelles notamment dans les métiers en tension.

Parcours professionnels : un parcours professionnel est un ensemble de séquences, d'étapes qu'une personne est amenée à connaître tout au long de sa vie professionnelle.

Passerelle métiers : la passerelle correspond à un changement professionnel nécessitant l'acquisition d'un complément de compétences (évolution au sein de la filière métier).

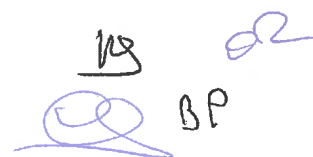
PDC (Plan de développement des compétences) : il recense l'ensemble des actions contribuant au développement des compétences des personnels. Il intègre des actions de formation et d'autres actions qui peuvent contribuer fortement au développement professionnel (ex : séminaires, immersion, journées techniques...). Les catalogues de formation national et territoriaux de formation constituent la traduction matérielle du PDC.

PIDP (Plan individuel de développement professionnel) : Le dispositif d'accompagnement mis en place dans le cadre d'un accompagnement individuel est présenté sous la forme d'un projet individuel de développement professionnel (PIDP) inscrivant les actions sur 1 à 3 ans. Il permet d'intégrer des temps de formation mais aussi d'immersion ou toute forme d'action liée au développement des compétences, complémentaire au champ de la formation (tutorat, validation des acquis de l'expérience, congé de formation, coaching...).

RACINES (Réseau d'Accompagnement des Compétences Internes) : ce réseau est composé des formateurs internes. Les formateurs récurrents sont identifiés, animés et professionnalisés dans le cadre d'un réseau dédié, animé par le Centre National de Formation.

RTFC (Responsables territoriaux de formation et compétences) : les RTFC sont les interlocuteurs formation dans chaque territoire. Ils identifient les besoins en formation de leur territoire et contribuent à la construction du plan de développement des compétences. Ils peuvent appuyer les managers dans la construction du projet de développement des compétences des personnels.

VAE (Valorisation des Acquis de l'Expérience) : la VAE permet de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience professionnelle, non professionnelle et/ou bénévole et/ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle.

Handwritten initials and a signature in blue ink. The initials appear to be 'BP' and there is a signature above them.

Annexe 4 : Documents de référence

Liste des documents valides à la date de signature de l'accord, elle est susceptible d'évoluer sur la période de l'accord.

NDS Campagne d'entretiens annuels professionnels

[http://bdds.onf.fr/Bases_VDP/V3/GED_ONF_v3.nsf/all/2C5E3017C261EE93C125878F003C8D7E/\\$File/NDS-21-G-2132.pdf](http://bdds.onf.fr/Bases_VDP/V3/GED_ONF_v3.nsf/all/2C5E3017C261EE93C125878F003C8D7E/$File/NDS-21-G-2132.pdf)

NDS Lignes directrices de gestion NDS-22-G-2138

[http://bdds.onf.fr/C1256F6B00597933.nsf/0/49C022159D480644C12587C1002952C8/\\$FILE/NDS-22-G-2138.pdf](http://bdds.onf.fr/C1256F6B00597933.nsf/0/49C022159D480644C12587C1002952C8/$FILE/NDS-22-G-2138.pdf)

NDS Sélection intégration NDS 20G2095


[http://bdds.onf.fr/C1256F6B00597933.nsf/0/4DD0958E46850D89C125862600597EA3/\\$FILE/NDS-20-G-2095.pdf](http://bdds.onf.fr/C1256F6B00597933.nsf/0/4DD0958E46850D89C125862600597EA3/$FILE/NDS-20-G-2095.pdf)

NDS Transmission des savoirs NDS-20-G-2081 - Version B

[http://bdds.onf.fr/C1256F6B00597933.nsf/0/70FA029914785E7CC125862A0032A002/\\$FILE/NDS-20-G-2081_vB.pdf](http://bdds.onf.fr/C1256F6B00597933.nsf/0/70FA029914785E7CC125862A0032A002/$FILE/NDS-20-G-2081_vB.pdf)

Répertoire des métiers

https://intraforet.onf.fr/dg/drh/sommaire/repertoire_des_metie/repertoire_des_metie/IF0000040482


BF