



NOTE DE SERVICE

N° NDS-17-G-2023

le 23 mai 2017

Diffusion interne : G
Diffusion externe : 0
Service rédacteur : DDRHE
Plan de classement : 3

Direction Générale
2, av. de Saint-Mandé
75570 Paris Cedex 12

Objet : Mise en œuvre de l'évolution des métiers de terrain

Mots clés : métier, technicien-forestier-territorial, spécialisé, ouvrier

Processus responsable : gérer les ressources humaines (GRH)

Processus concernés : Tous

Date d'application : Dès parution

Référence juridique : Instruction INS-16-T-88 du 23 septembre 2016

Documents diffusés en annexe 1, 2, 3, 4, 5 :

[9200-17-ENR-GRH-007](#) Cadrage Métier – spécialisation poste TFT

Domaine : **Aménagement synthétique et RTG**

[9200-17-ENR-GRH-008](#) Cadrage Métier – spécialisation poste TFT

Domaine : **Bois Façonnés**

[9200-17-ENR-GRH-009](#) Cadrage Métier – spécialisation poste TFT

Domaine : **Commercial services**

[9200-17-ENR-GRH-010](#) Cadrage Métier – spécialisation poste TFT

Domaine : **Développement local**

[9200-17-ENR-GRH-011](#) Fiche métier Technicien forestier territorial

Résumé : la présente note précise les modalités de déploiement de l'évolution des métiers de terrain, notamment la mise en place de poste de techniciens forestier territoriaux spécialisés. Elle précise les étapes de conduite du projet et déploie en annexe les cadrages métiers définie pour certains domaines de spécialisation.

Le déploiement opérationnel de l'instruction INS-16-T-88 du 23 septembre 2016 sur l'évolution des métiers de terrain est programmé en 2017. La présente note a pour objectif de préciser les étapes de mise en œuvre de ce projet et les cadrages métiers définis pour les domaines de spécialisation des postes de techniciens forestiers territoriaux.

Ce déploiement concerne l'ensemble des domaines de spécialisation tels que définis dans l'additif de l'instruction INS-16-T-88. Chaque domaine de spécialisation fait l'objet d'un cadrage métier national plus précis qui sera affiné progressivement. Chaque direction centrale en charge de sa filière métier définit le cadrage métier national qui définit pour le domaine spécialisé :

- Le libellé du poste de technicien forestier territorial qui précise le domaine de spécialisation
- les activités et compétences attendues pour ce qui concerne les activités liées à la spécialisation
- les critères qui permettent d'évaluer le besoin en postes spécialisés dans chaque agence territoriale dans le domaine de spécialisation.

Postes de TFT spécialisés	
Domaine de spécialisation	Cadrage métier national
Aménagement synthétique et RTG	Voir annexe 1
Bois façonnés	Voir annexe 2
Commercial services	Voir annexe 3
Développement local	Voir annexe 4
Responsable d'opération	A venir
Police*	A venir
Foncier	A venir
Chasse	A venir
Environnement	A venir
Autres ...	

Les domaines de spécialisation « aménagement synthétique et RTG », « bois façonnés », « commercial services » et « développement local » présentés en annexe 1, 2, 3 et 4 de cette note de service sont stratégiques pour la mise en œuvre du projet d'établissement :

* Le déploiement, dans le domaine de la police judiciaire, est conditionné par l'entrée en vigueur du cadrage métier élargi par instructions spécifiques.

1 - Un projet à conduire par chaque agence territoriale en lien avec l'agence travaux :

Ce projet concerne l'ensemble des métiers de terrain et doit permettre à chacun de contribuer avec une plus grande valeur ajoutée aux activités de l'ONF.



L'analyse est pilotée par le directeur d'agence (DA) et son codir en y associant le responsable de l'unité de production de l'agence travaux référent pour l'agence territoriale.

Rappel du cadrage donné par l'instruction :

Le plus souvent, les postes de TFT spécialisés le sont pour un temps minimum (30 à 50%), à adapter toutefois à la réalité des missions concernées par la spécialisation (le temps de spécialisation ne dépassera pas 50% pour garantir le maintien du personnel concerné au sein du collectif de travail de l'UT). Le corollaire en est une nécessaire adaptation de la taille des triages des agents concernés et/ou une décharge de certaines missions opérationnelles (notamment celles nécessitant une réactivité immédiate, telles que responsable de coupe, intérim d'un autre poste, etc..).

A l'échelle de l'UT, les activités portées par les triages sont réalisées avec le concours des ouvriers forestiers. La capacité de l'agence travaux à intervenir en appui des UT, notamment sur les missions relevant du régime forestier, implique d'ajuster la stratégie de l'agence travaux au profit des travaux à plus forte valeur ajoutée ; elle est également renforcée par des recrutements supplémentaires tel que définis dans le contrat d'objectif de chaque direction territoriale.

Niveau de spécialisation sur l'ensemble des postes de TFT :

La question du nombre global de postes spécialisés ne fait pas à ce stade l'objet d'un cadrage national, elle relève avant tout d'une analyse territoriale qui implique l'ensemble des UT et qui prend en compte le niveau de spécialisation déjà existant et les enjeux de production dans chacun des domaines métiers. Il est rappelé aussi l'objectif fixé dans l'instruction qu'à l'horizon 2020, les appuis des OF aux UT atteignent en moyenne au moins l'équivalent d'un mi-temps d'ouvrier forestier par UT.

2 – Un pilotage codir DT et filière métier, principales étapes

Le projet est porté par chaque codir DT et son pilotage est assuré par le service RH.

Le projet doit répondre à la stratégie de la direction territoriale et aux stratégies portées par les filières métiers.

A ce titre, les pilotes métiers (l'adjoint au DT pour l'aménagement synthétique et le développement local ou le RCBS pour le bois façonnés et le commercial services) ont le double regard territorial et filière métier au sein de leur DT. Les réseaux nationaux pilotés par les directions centrales font régulièrement un point d'étape dans leur domaine pour garantir la contribution de ce projet à la stratégie de la filière métier, ils valident les projets territoriaux dans leur domaine de compétence. Le projet territorial sera présenté par agence territoriale et fera référence aux axes stratégiques de la DT auxquelles il répond.

2.1 L'état des lieux des postes de techniciens forestiers territoriaux est produit par chaque agence. Un pilotage DT, notamment par le service RH s'assure de la cohérence des approches inter agence et de la production d'une synthèse DT : il s'agit de référencer l'ensemble des postes de techniciens forestiers territoriaux qui sont spécifiques (poste de TFT référent ou poste de TFT spécialisé).

Agence territoriale : XXX						
UT	Code poste	Libellé poste actuel	Fonction ou activité spécifique au poste	Hommes-jours consacrés à la fonction spécifique (sur 205j de travail)	Périmètre d'intervention concernant la fonction spécifique UT / ATE Plusieurs ATE / DT	Type le poste : - Référent Ou - Spécialisé

Un poste est dit « référent » ou « spécialisé » selon que les activités spécifiques du poste sont liées au métier de TFT ou sont liées à un autre métier plus spécialisé (métier de TCB par exemple) :

Poste de TFT référent :

Référent au sein de l'UT sur une activité donnée. La(les) activité(s) exercée(s) en tant que référent (échelle supra triage ou intensité supérieure par rapport aux autres TFT de l'UT) est(sont) une(des) activité(s) du métier de TFT (ou une extension proche). Ils sont référents le plus souvent à l'échelle UT. Pour ces postes de référent, il n'y a généralement pas de décharge sur les autres activités métiers du TFT.

Poste de TFT spécialisé :

Les postes sont dits spécialisés lorsqu'ils comportent, en plus des activités socles du métier de TFT, des activités spécifiques faisant le plus souvent référence à d'autres métiers de l'ONF (ou des activités spécifiques définies dans le cadrage métier national pour le domaine de spécialisation). L'exercice de ces postes nécessite des compétences particulières et un niveau d'activité (entre 30 et 50%) justifiant une décharge sur les activités métiers de TFT (décharge de certaines activités ou redimensionnement du triage,). Ils sont spécialisés le plus souvent à une échelle supra UT.

2.2 L'identification du nombre de postes de TFT devant être spécialisés par agence territoriale et l'appui de l'agence travaux à l'agence territoriale

L'analyse est pilotée par le DA et son codir en y associant le responsable de l'UP travaux.

Cette analyse prend en compte :

- la feuille de route de l'agence territoriale : objectifs de production + objectifs liés au renouvellement des effectifs (implication dans la politique alternance, le monitorat, la formation interne) ;

- les cadres nationaux qui comprennent les critères fournis par domaine (voir annexes 1, 2, 3 et 4) et les points de cadrage définis en codir DT et portés par chaque pilote de domaine ;
- la stratégie de l'agence travaux (production interne/externe, enjeu de valeur ajoutée, enjeu RH notamment en termes de prévention de la pénibilité) ;
- les ressources disponibles dans les services de l'agence territoriale ou déjà spécialisées dans les UT, au regard des enjeux de production actuels et à venir ;

Cette analyse conduit à l'identification d'un nombre de postes spécialisés, précisant les domaines de spécialisation et, si nécessaire, le secteur de l'agence le plus pertinent géographiquement pour déployer l'activité spécialisée en UT. Cette analyse conduit également à évaluer le niveau indicatif de commande globale de l'agence territoriale à l'agence travaux pour apporter un appui aux UT en nombre de jours /homme sur l'année, en ciblant les missions d'appui dont l'agence a plus spécifiquement besoin pour les activités des UT.

2.3 Identification des postes devant être spécialisés intégrant les compétences des agents en poste

Le DA avec son codir réalise l'évaluation des compétences des techniciens forestiers territoriaux : choix faits au regard des compétences attendues (voir les annexes 1, 2, 3 et 4 dans le domaine concerné). L'analyse des écarts de compétence est semblable à celle réalisée lors d'un entretien professionnel mais elle est portée par le codir en collectif. Les techniciens forestiers territoriaux pressentis sont ensuite reçus par le directeur d'agence et le responsable de l'unité territoriale pour préciser et valider le projet de spécialisation partielle du poste.

Le pilote métier au sein de la DT (l'adjoint au DT ou le RCBS) échange avec chaque directeur d'agence avant le choix du candidat final qui est porté par le directeur d'agence.

Les conseillers en évolution professionnelle peuvent être en appui du directeur d'agence pour l'évaluation des compétences des techniciens forestiers territoriaux et des besoins en formation.

2.4 Etape de discussion/validation

Le projet fait l'objet de points réguliers en réunion de réseau fonctionnel (national) et en codir DT. Le projet de chaque agence est validé :

- par la direction territoriale, incluant l'avis de(s) pilote(s) réseau(x) DT dans les domaines concernés.
- au travers des échanges au sein des réseaux nationaux, le pilote métier national valide pour son domaine les projets de chaque DT dont il s'assure qu'ils répondent à la stratégie de la filière métier.

3 – Synthèse des grandes étapes et point d'information-consultation des instances territoriales

	Quoi	Qui
Mai-juin	Appropriation du projet ; lancement du projet en codir DT avec l'appui du service RH. Orientations données par le codir DT au regard du projet stratégique territorial (notamment les domaines stratégiques d'activité) Etat des lieux réalisé par agence territoriale des postes déjà spécifiques (tous les domaines identifiés dans l'instruction) en distinguant les postes référents et les postes relevant davantage de la spécialisation telle que définie par la présente note de service et l'instruction INS-16-T-88 du 23 septembre 2016	DA, codir ATE Codir DT,
Septembre-octobre	Analyse des besoins cibles par agence , identification des postes spécialisés par domaine, présentation du projet au regard des enjeux de l'agence dans chaque domaine	DA, RUT
Octobre-novembre	Validation par le codir DT et les filières métiers	DT + Pilotes Métier

4 – Disposition de développement RH associées à ce projet

4.1 – La formation

La mise en œuvre de ce projet doit permettre à notre établissement de créer une plus forte valeur ajoutée et à chacun de développer ses compétences. Le dispositif d'accompagnement et de formation doit permettre de garantir le niveau attendu tant sur les postes spécialisés que pour l'accompagnement de chacun dans son parcours professionnel.

Voir les annexes 1, 2, 3 et 4 pour rappel du dispositif de formation par domaine de spécialisation.

4.2 - Principe de gestion RH des postes spécialisés

Les postes de technicien forestier territorial qui sont partiellement spécialisés restent liés au métier dominant de technicien forestier territorial. Voir la fiche métier de référence du métier de TFT en annexe 5.

Ces postes gardent leur classement B2 (sauf exception pour les postes relevant d'une mission clairement identifiée d'adjoint au RUT, en cohérence avec les règles actuelles sur les classements de poste). Ils seront éligibles pour le passage aux grades supérieurs de TSF de leur titulaire.

La fiche d'un poste de TFT spécialisé prévoira, en plus des activités socles du métier de technicien forestier territorial, la référence aux activités spécialisées du domaine de spécialisation et le temps à y consacrer (homme-jours ou %).

Les postes spécialisés dans un domaine donné respectent le cadre national du libellé complémentaire du poste qui indique la spécialisation.

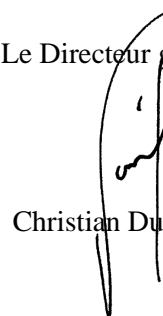
Lorsqu'un poste spécialisé est libéré (ou s'apprête à l'être), le directeur d'agence, le pilote métier en DT pour ce domaine et le service RH font l'analyse du besoin de conserver le domaine de spécialisation sur ce poste. Cette analyse porte notamment sur l'opportunité de confier cette spécialisation à un autre poste de TFT ou de changer le domaine de spécialisation selon l'évolution des besoins de l'agence.

Dans le cas d'un poste de TFT spécialisé (vacant ou susceptible de l'être) mis en appel de candidature avec maintien de la spécialisation, l'adéquation des candidats au poste est analysée au regard des compétences attendues pour le métier socle de TFT et pour son domaine de spécialisation.

Les postes spécialisés ne sont pas attribuables aux lauréats du concours de TSF.

Vous voudrez bien tenir informée la DRH/département Développement RH des éventuelles difficultés rencontrées dans le déploiement de cette note de service.

Le Directeur général

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Christian Dubreuil', written over a vertical line that serves as a signature separator.

Christian Dubreuil