

OFFICE NATIONAL DES FORETS

**Analyse de la politique sociale,
des conditions de travail et de l'emploi 2015**

Février 2017



SOCIETE D'EXPERTISE COMPTABLE

70 rue d'Hautpoul – 75019 PARIS

Tél : 01 53 38 92 10 Fax : 01 53 38 92 24

www.progexa.fr

des experts au service exclusif des élus du personnel

OFFICE NATIONAL DES FORETS

Examen de la Politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi de l'entreprise

Mesdames, Messieurs,

Ce rapport rend compte de la mission que vous nous avez confiée pour vous assister en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi au sein de l'ONF, conformément aux dispositions de l'article L. 2325-35 du Code du travail.

La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'ONF est analysée à partir des informations relatives à ces problématiques disponibles dans les documents que nous avons demandés à votre direction, et notamment la base de données économiques et sociales (BDES), ainsi que dans les documents complémentaires disponibles publiquement ou remis au Comité central d'entreprise et au CHSCT.

Pour effectuer notre mission, nous avons particulièrement été en contact, avec :

- Monsieur Patrick SOULE, Directeur Général Adjoint,
- Monsieur Dominique BOUTHIER, Directeur des Ressources Humaines de l'ONF,
- Monsieur Adrien MIANOWSKI, Conseiller auprès du Directeur Général,
- Madame Sophie PIERSON, Gestionnaire des Ressources Humaines, Secteur Privé.

Le rapport sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de votre entreprise se présente ainsi :

- La première partie propose une synthèse de nos analyses sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- La deuxième partie est constituée d'un rappel des articles de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi concernant la consultation du Comité d'Entreprise sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- La troisième partie traite de la politique sociale concernant l'emploi, l'évolution et la formation professionnelle, les rémunérations et l'égalité professionnelle.
- La quatrième partie est constituée de l'analyse des données concernant les conditions de travail.

Notre mission a été effectuée entre octobre 2016 et janvier 2017.

En vous remerciant de votre confiance, nous restons à votre disposition pour vous fournir toutes explications complémentaires et approfondissements pour votre appréciation de la situation de votre entreprise.

Paris, le 3 février 2017

Pascale PRUNET
Catherine HEURTEUX
Alan PIRROTTINA
Patrick MAFFENINY
Jérôme SZLIFKE

Sommaire

1. SYNTHÈSE	5
2. RAPPEL DU CADRE LÉGAL DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI.....	35
2.1. LA CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI	37
2.1.1. <i>La loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 et la création d'une consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.....</i>	37
2.1.2. <i>Modalités de la consultation.....</i>	38
2.2. LA MISE EN ŒUVRE DE L'INFORMATION-CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI.....	40
2.3. LA BASE DE DONNÉES ECONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)	41
2.3.1. <i>Une obligation légale depuis 2014, renforcée depuis le 1er janvier 2016</i>	41
3. ANALYSE DE LA POLITIQUE SOCIALE	43
3.1. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI.....	45
3.1.1. <i>L'évolution des effectifs internes par type de contrat.....</i>	45
3.1.2. <i>Evolution des effectifs par statut au sein de l'ONF</i>	46
3.1.3. <i>Répartition des effectifs par type de contrat</i>	55
3.1.4. <i>Analyse des effectifs selon l'âge et l'ancienneté.....</i>	58
3.1.5. <i>Les mouvements de personnel.....</i>	66
3.1.6. <i>La Cessation Anticipée d'Activité</i>	68
3.1.7. <i>La Cessation Progressive d'Activité.....</i>	71
3.1.8. <i>L'emploi de personnes en situation de handicap</i>	73
3.2. L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION	75
3.2.1. <i>La politique de mobilité</i>	75
3.2.2. <i>La gestion prévisionnelle des emplois et compétences.....</i>	77
3.2.3. <i>La formation professionnelle</i>	79
3.2.4. <i>Les Entretiens Professionnels.....</i>	86
3.3. L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS.....	87
3.3.1. <i>Les rémunérations par catégories socioprofessionnelle</i>	87
3.4. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES.....	93
3.4.1. <i>Les obligations légales dans les entreprises de plus de 300 salariés</i>	93
4. ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	95
4.1. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, LES MALADIES PROFESSIONNELLES ET LA GESTION DES RESTRICTIONS	97
4.1.1. <i>Les accidents du travail : indicateurs</i>	97
4.1.2. <i>Rappel : les maladies professionnelles et les maladies à caractère professionnel.....</i>	97
4.1.3. <i>La politique de prévention</i>	98
4.1.4. <i>Analyse de l'absentéisme.....</i>	98
4.1.5. <i>Analyse de l'accidentologie des OF.....</i>	100
4.1.6. <i>Les rythmes de travail.....</i>	104
4.2. LA POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	105
4.2.1. <i>La responsabilité de l'employeur</i>	105
4.2.2. <i>Rappel des documents prévus par le Code du travail</i>	107
4.3. LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ.....	108
4.3.1. <i>Rappel du Code du travail sur la pénibilité et des lois du 20 janvier 2014 et du 17 août 2015 :....</i>	108
4.3.2. <i>La pénibilité dans l'entreprise</i>	108

5. ANNEXES	113
5.1. FORMATION PROFESSIONNELLE : LOI DU 5 MARS 2014.....	115
5.1.1. <i>Instauration du Compte Personnel Formation (CPF)</i>	115
5.1.2. <i>Généralisation de l'entretien professionnel</i>	115
5.1.3. <i>Financement de la formation professionnelle</i>	116
5.1.4. <i>Informations à remettre aux membres du Comité d'entreprise</i>	117
5.2. BDES : INDICATEURS SUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME	118
5.3. LES SEUILS DES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ.....	120
5.3.1. <i>Situations de pénibilité liées aux rythmes de travail</i>	120
5.3.2. <i>Situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif</i>	121
5.3.3. <i>Situations de pénibilité liées à des contraintes physiques</i>	121
5.4. LES RUBRIQUES ET LES INDICATEURS DU BILAN SOCIAL	122

1. SYNTHÈSE

Éléments d'appréciation (1/3)

1/ De nouvelles dispositions législatives inhérentes aux procédures d'information-consultation dans lesquelles l'Office National des Forêts entre progressivement

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la loi dite « Rebsamen » impose aux entreprises de plus de 50 salariés, un nouveau calendrier social en instituant le regroupement des procédures d'information-consultation (I/C) du CCE et en conséquence des CTE et CRE pour l'ONF. Ainsi, désormais, ces différentes procédures sont regroupées en trois temps : les orientations stratégiques, la situation économique et financière et enfin, la politique sociale. Alors même que le Code du travail ne définit pas de temporalité précise, ces procédures restent très liées les unes entre les autres et, particularité de l'ONF, elles sont par ailleurs directement liées, en termes de contenu, au COP 2016-2020 ainsi que le projet d'établissement qui en décline les modalités.

Ces différentes procédures doivent par ailleurs s'appuyer sur la mise en place d'une Base de données économiques et sociales. Cette dernière, que nous avons pu consulter, indique certes le respect du Code du travail en termes de libellés et de chapitres devant figurer au sein de la BDES mais pour autant plusieurs d'entre eux ne sont pas à ce jour renseignés. Dans le même temps, il est à regretter que cette dernière, au niveau central, ne reprend pas ou ne permet pas l'accès aux données des DT : en effet, si on considère qu'il s'agit du nouveau support pour les procédures I/C, l'accès aux données des DT en ferait un véritable outil de synthèse des données sociales et permettrait ainsi d'appréhender ou à défaut de fournir des éléments de comparaison entre les DT. Selon la Direction, la BDES demeure encore peu consultée par voie informatique, mais qu'en est-il des modalités (facilités données pour y accéder compte tenu des spécificités métiers liées aux ouvriers forestiers de l'ONF) ?

Eléments d'appréciation (2/3)

2/ En lien avec les engagements pris dans le COP 2016-2020, l'exercice 2017 devrait être marqué, au niveau social, par un calendrier dense en termes de négociations et de changements potentiels à venir.

Alors que 2016 marque le début de la mise en œuvre du nouveau COP, l'Office National des Forêts s'inscrit dans un processus de négociation devant structurer les nouvelles organisations : ainsi, au cours de l'année 2016, des accords portant sur les possibilités de départ en CAA et CPA ont été signés, avec en parallèle le COP qui annonce une reprise des embauches, alors même que la dernière décennie avait conduit à la suppression de très nombreux postes : ainsi, le nouveau COP et le projet d'établissement envisagent la stabilisation des effectifs à 8 762 ETPT sur la période (avec une hausse des effectifs de droit privé +3,4% conjuguée à une baisse des effectifs fonctionnaires et assimilés à hauteur de -8,4% entre 2016 et 2020). Dans le même temps, on peut souligner également le fort recours aux emplois aidés tels que les contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation. Ces derniers devraient progresser sur la durée du COP de 5,7%, soit 551 ETPT à échéance 2020.

L'année 2017 devrait également être marquée par la finalisation de plusieurs négociations, notamment celle portant sur le projet d'une convention collective unique. Cette dernière s'inscrirait par ailleurs dans une volonté d'harmonisation mais aussi de couvrir des personnels actuellement non régis par une convention collective et pour finir, pour faciliter les recrutements pour l'ANET. Dans la même période, d'autres accords devraient être négociés, notamment portant sur la qualité de vie au travail ou encore l'égalité professionnelle. Pour cette dernière, nous regrettons l'absence de données H/F ou par DT dans le bilan social communiqué.

Le document remis dans le cadre de la procédure I/C sur les orientations stratégiques évoque la mise en œuvre du processus de la cartographie des métiers ainsi que la GEPP : notons que des groupes de travail sont en place pour par ailleurs mettre en œuvre des fiches métiers communes pour des postes similaires occupés par un personnel de droit public ou droit privé.

Pour finir, un SIRH est en cours d'implantation au sein de l'ONF ; les premières fiches de paie, au périmètre Droit privé dans un premier temps, devraient voir le jour dès janvier 2017 dont il conviendra de s'assurer que l'ensemble des personnels concernés n'a pas connu de désagréments.

Eléments d'appréciation (3/3)

3/ Année charnière ou de transition, l'exercice 2017 marque également la mise en œuvre de la réforme des DT ainsi que l'ANET et la poursuite de réorganisations internes

Dans la continuité des points évoqués précédemment, l'ONF connaît de profonds changements, pour lesquels les membres élus du CCE ainsi que les organisations syndicales devraient être impliqués, notamment par la nécessité de mettre en place des procédures d'information (voire consultation selon les thématiques). En effet, on ne peut que déplorer que la réforme des DT mise en œuvre dès le 1^{er} janvier 2017 a été entérinée lors de la réunion du Conseil d'Administration du 12 octobre 2016, alors même que les procédures d'I/C n'apparaissent pas en totalité finalisées (comme la non-remise de l'avis du CCE ou encore au périmètre de l'IC-CHSCT).

S'agissant de la mise en place effective, des questions restent en suspens, notamment pour les DT qui disparaissent avec maintien des CTE, ou encore les problématiques liées à des déplacements additionnels ou plus longs. Même si la Direction y oppose des possibilités de télétravail ou visio-conférence, il ressort des entretiens en commission économique que des situations de tension pourraient être générées dans certaines DT, plus précisément au sein des Agences Travaux et UP. Par ailleurs, s'agissant des économies et coûts générés par cette réorganisation, la Direction, considérant qu'il s'agit d'une décision stratégique visant à « maintenir une cohérence avec la politique régionale forestière et la réorganisation des partenaires de l'Office et garantir la visibilité et l'efficacité de l'Etablissement vis-à-vis de l'Etat et des régions », il n'y a pas de suivi précis des coûts générés et économies attendues ; la masse salariale en année pleine devrait baisser entre 700 et 900 k€.

Dans le même temps, l'ANET voit le jour et est rattachée à la direction DCBS ; elle sera pleinement dédiée aux activités avec les grands gestionnaires d'infrastructures. Selon le flash infos n°182, la maîtrise de la végétation représente un marché de près de 235 M€ en budget cumulé pour les grands opérateurs tels que EDF, GRT-Gaz, VNF, Enerdis ou encore RTE. Le Budget retenu pour l'ANET à terme représente environ 10% de ce marché. Des questions toutefois, plus particulièrement opérationnelles demeurent.

Autres réorganisations effectives à la rédaction de ce rapport, la DSI et la DEF fusionnent, sans, a priori, de changement de localisation des équipes (Montreuil et Paris) ni de changement des départements. La fusion de l'Inspection Générale et du département Qualité est également en place dans un objectif de simplification.

Dernière réorganisation impliquant ici 75 postes, la R&D et les pépinières expérimentales vont se rapprocher des DT en lien avec un double objectif : réduire les effectifs rattachés à la Direction Générale pour les transférer au plus près des DT (56 postes) et 19 postes demeurant rattachés à la DG. Toutefois, les contours précis ainsi que les implications pour les OF ne nous ont pas été précisés.

Un nouveau cadre légal depuis le 1^{er} janvier 2016 prévu par loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au « dialogue social et l'emploi » ...

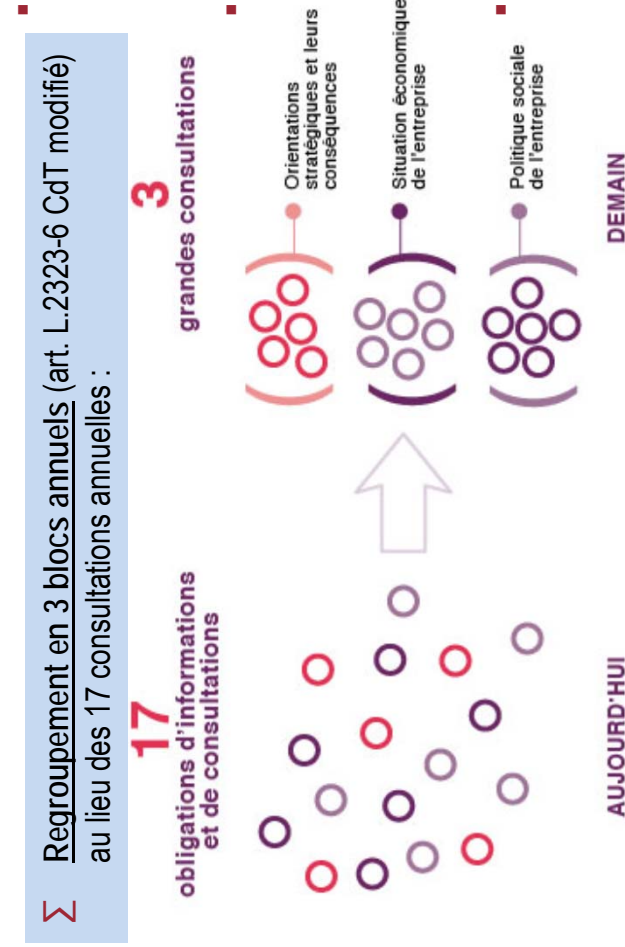


Schéma issu du dossier du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social relatif au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi - 22 avril 2015.

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, ainsi que sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle.
 - Un accord de groupe peut prévoir une consultation au niveau du Comité de Groupe (Art. L. 2323-11).
- La situation économique et financière de l'entreprise,
 - porte également sur la politique de recherche et développement technologique de l'entreprise, l'utilisation du CIR (Crédit d'Impôt Recherche), ainsi que l'utilisation du CICE (Crédit Compétitivité Emploi).
 - L'avis du Comité d'Entreprise est transmis à l'organe chargé de l'administration / la surveillance de l'entreprise (art. L. 2323-12).

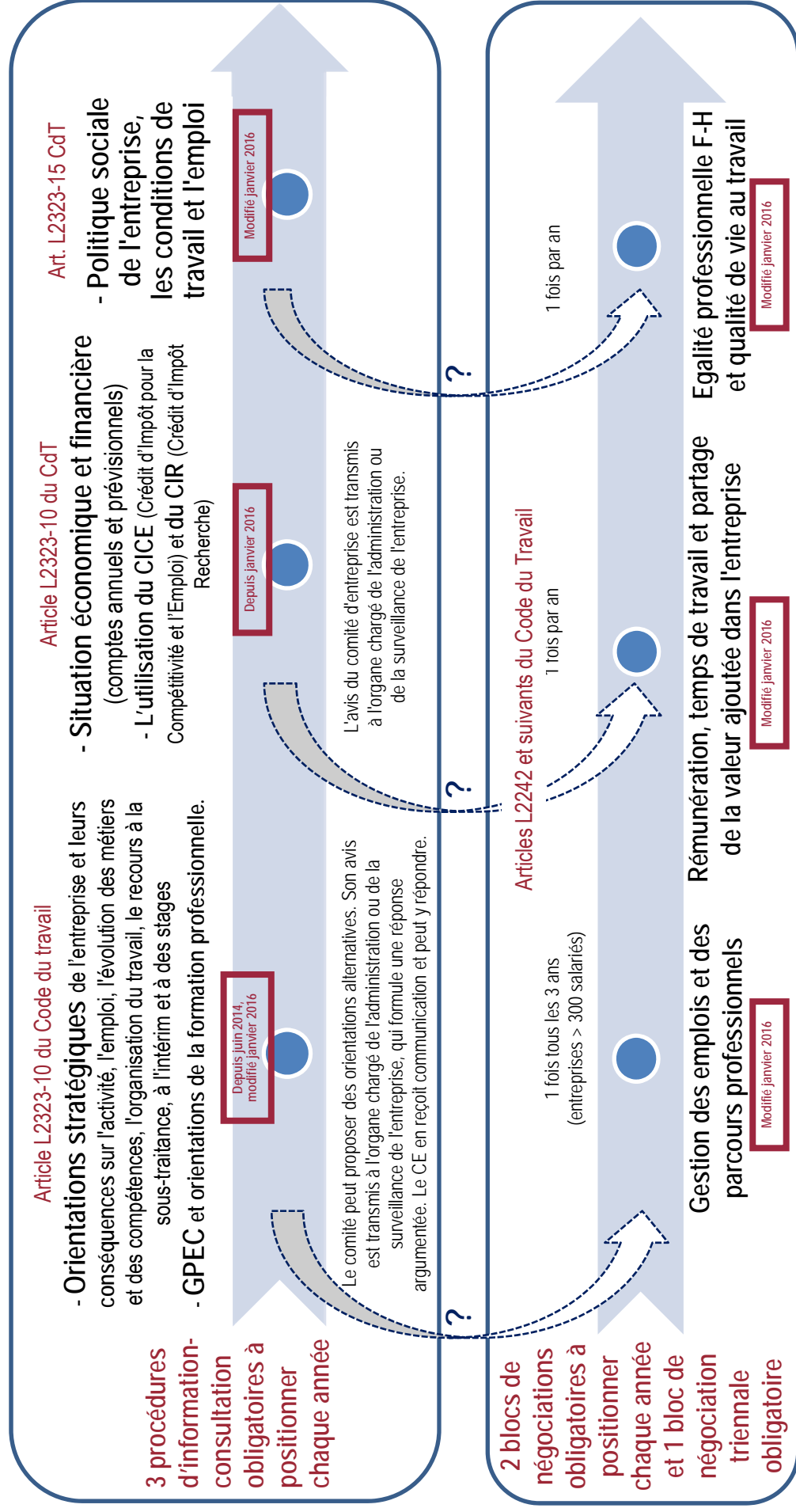
La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi,

- Au regard notamment de l'analyse de l'évolution de l'emploi, des éléments fixes / variables de rémunération des salariés, de la situation comparée des femmes et des hommes, de la politique de formation, des indicateurs d'absentéisme, des actions de prévention des risques professionnels mises en œuvre.

■ **Renforcement du rôle de la base de données économiques et sociales - BDES** (art. L.2323-8 depuis le 1^{er}/01/2016) :

- L'employeur doit mettre à disposition des représentants du personnel toutes les informations transmises de façon récurrente au CHSCT en plus des éléments d'information contenus dans les rapports / informations transmis de manière récurrente au CE (art. R. 2323-1-2).
- Ainsi, la BDES ne se limite plus au rôle de support à la consultation du CE sur les orientations stratégiques, mais ambitionne d'être l'outil privilégié pour l'ensemble des consultations récurrentes des instances représentatives du personnel.

Un nouveau calendrier social annuel en vue de se conformer aux évolutions législatives



Il est essentiel que cet agenda soit défini en coordination avec les différentes instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DS).

Quel calendrier prévisionnel pour l'ONF en 2017 ?



...et un regroupement des négociations obligatoires

Risque qu'un accord majoritaire modifie la périodicité de chacune des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

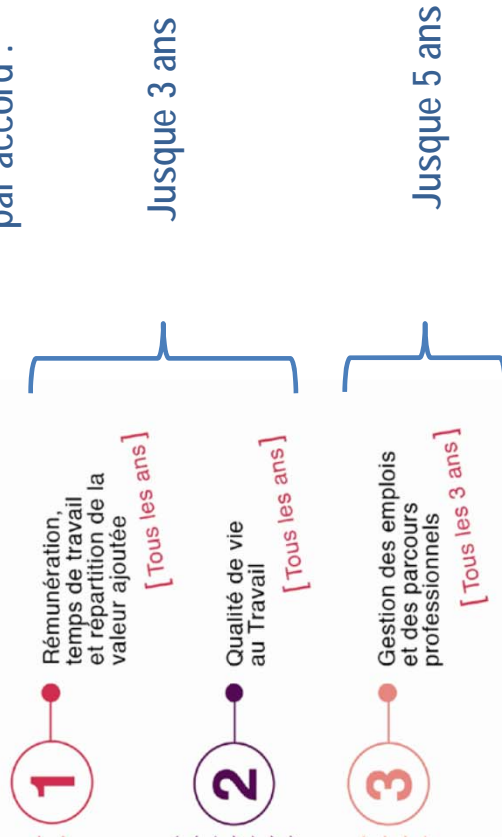


➤ Un accord peut décider de négocier sur les salaires tous les 3 ans.

12 obligations de négocier

1. Salaires effectifs / durée effective du temps de travail
2. Intéressement, participation et épargne salariale
3. Protection sociale complémentaire des salariés
4. Égalité femme/homme
5. Handicap, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
6. Pénibilité
7. Droit d'expression
8. Qualité de vie au travail
9. Conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle
10. Contrat de génération
11. GPEC
12. Déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales

3 blocs de négociations



De nouvelles dispositions avec un spectre très large, qui a nécessité des choix déterminés par la Commission Economique

- Pour mémoire, le législateur a défini, dans le cadre de l'article L2323-15 du Code du travail le champ et le périmètre de la procédure d'information-consultation. Rappelons en effet les termes de l'article cité ci-dessus : *« La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu. »*
- Cette procédure implique une procédure I/C avec la remise des informations préalablement (ou au travers de la BDES), la tenue d'une R1 et la remise d'un avis avec des délais à apprécier.
- Dans le cadre de ces nouvelles dispositions, les élus du CCE, et plus particulièrement la commission économique, ont défini, lors des réunions du 15 novembre 2016 et du 19 janvier 2017, les contours de cette nouvelle mission.

Un exercice 2017 qui marque la mise en place de la nouvelle organisation en 6 DT

Mise en place au 1/1/2017 de la nouvelle organisation de l'ONF en 6 régions : une autonomie confortée pour les 6 DT qui « pilotent et soutiennent » les AT

La directive INS-14-PF 19 du 23/4/2014 a été annulée et remplacée par la directive INS-16-P-6 du 23 décembre 2016 définissant la nouvelle organisation générale de l'ONF. Les changements intervenus entre les deux directives sont en rouge ci-contre.

Processus de Pilotage et soutien

- DG
- **6 DT** au lieu de 9 (+ 5 DR qui ont des missions de pilotage en raison de l'éloignement géographique des DT).

- Modèle d'organisation de la DT
- **Directeur territorial** (et non plus « délégués territoriaux »)
 - Comité de direction territoriale
 - Service RH
 - Service financier
 - Agence comptable secondaire
 - Pôle SI
 - Mission commerciale bois et services (MCBS)
 - Pôle communication (RTC)
 - RATD (réseau technique d'appui et de développement)
 - **Pôle R&D Innovation (RDI)**

Processus de Gestion et production

- 51 agences territoriales (AT) dont 50 en métropole et 1 à Mayotte
- 5 DT : Corse, Guadeloupe, Guyane, la réunion, Martinique)
- **11 agences spécialisées (« études », travaux », « études et travaux »)**
- 4 agences spécialisées Missions d'intérêt général (MIG)
- 320 unités territoriales (UT)

+ 1 ANET Agence nationale travaux et études

« Réponse au changement de paradigme des communes forestières »
Effectif permanent ~40
Effectif détaché des AT : variable, modulable en fonction des contrats

S'il n'y a pas pour autant de « régionalisation » de l'ONF, les règles de coordination entre DT ne sont pas connues

- En dépit de la grande autonomie des 6 DT (dont une seule – Ile de France et Nord ouest - conserve un périmètre échangé), votre direction insiste sur le maintien de la cohérence nationale de l'ONF, de la vision « colbertiste » (c'est-à-dire centralisée) qui correspond à l'histoire et à la culture institutionnelle.
- Toutefois, les modalités de réunion et de fonctionnement du comité des DT et de la DG ne sont pas précisées dans la directive du 23/12/2016 :
 - La coordination des actions entre DT et les modalités de reporting des informations des DT vers la DG ont-elles évolué ? En ce qui concerne les bilans sociaux des DT, leur remontée à la DG n'est pas effective à ce jour.
 - Le rôle de la DG dans une configuration de l'ONF à 6 DT a-t-il évolué par rapport à 9 DT ? Quel arbitrage en cas de conflits d'intérêt entre DT ?
- L'ONF n'aurait pas choisi cette nouvelle organisation pour réduire les coûts, mais :
 - pour saisir des opportunités politiques :
 - avoir des DT qui soient de vrais interlocuteurs vis-à-vis des régions de l'Etat et des fonds structurels européens (FEDER, etc.),
 - faire évoluer le travail des différents « niveaux » de l'ONF autour de partenariats multiples, appelés eux-mêmes à évoluer, avec les communes, régions, grands gestionnaires d'infrastructures ...
 - ... et sans doute pour mener une « conduite du changement » en interne.

Les incidences de la réorganisation sur la structure des qualifications, la masse salariale et les frais généraux

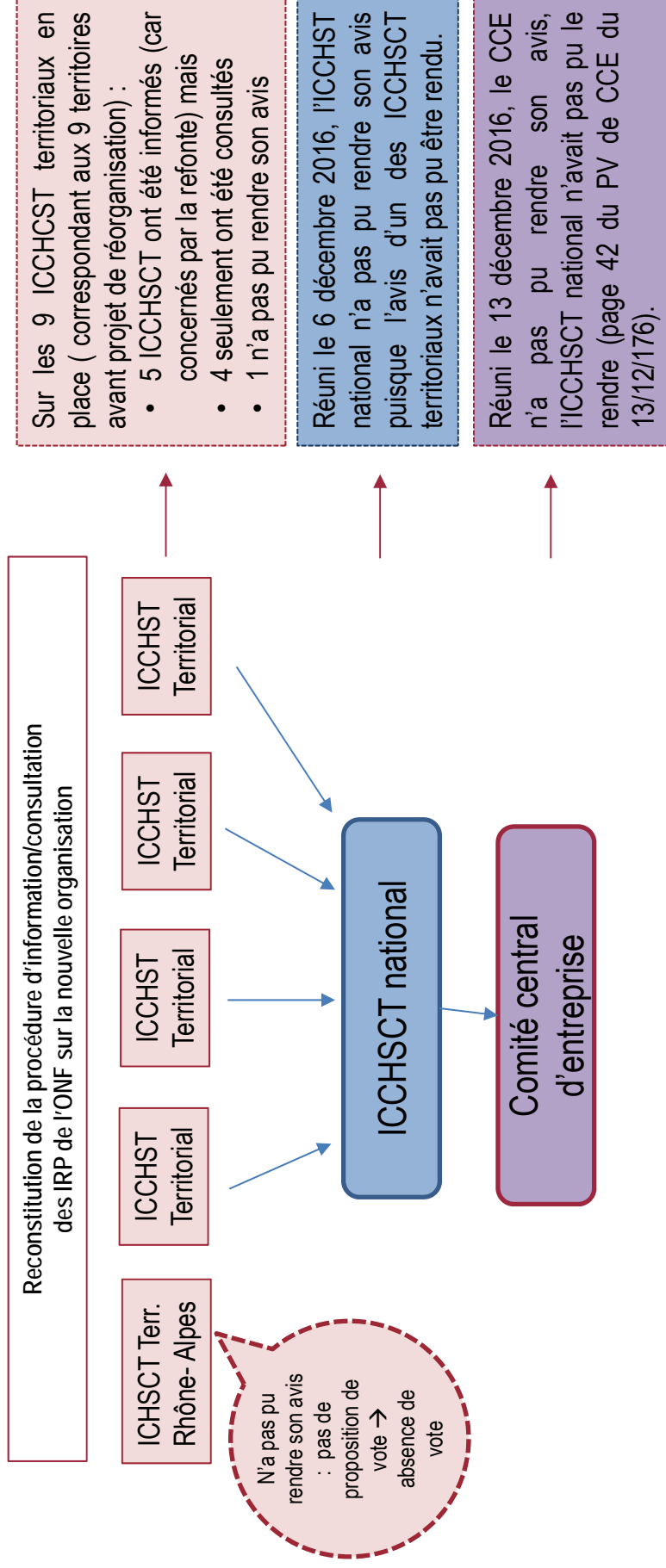
- Une baisse du nombre de dirigeants
 - Suppression d'une dizaine de postes de niveau A5/A6 (dont passage de 9 DT à 6, deux d'entre eux devant faire valoir prochainement leurs droits à la retraite)
 - Passage de postes de niveau A4 à A3
- Une diminution de la masse salariale
 - Gain de 700 à 900 k€ en année pleine sur les seuls niveaux A5 et A6 supprimés (sur frais de personnel totaux de 470 M€, soit une diminution de 0,1 à 0,2%...)

- Augmentation ou stabilité des frais généraux ?
 - L'augmentation des frais de déplacement est possible en raison de la taille de certaines nouvelles DT (Centre Ouest Aquitaine, Midi-Méditerranée).
 - Mais cette hypothèse est contestée par votre direction en raison de la mise en place :
 - de visio-conférences (1 fois sur 2 pour les réunions mensuelles de DT)
 - de l'accord de télétravail qui est à la signature des OS : 1 jour à 2 jours maximum par semaine ; ces dispositions pourraient concerner, en fonction des critères établis pour définir les « métiers télétravaillables », 1500 personnes de statut public ou privé (hors techniciens forestiers et OF)
- Il y aurait une baisse des coûts récurrents du système d'information (SAP) en raison de la diminution du nombre de licences.

MAIS, au final, votre direction admet l'impossibilité de faire la balance des gains et des coûts de cette nouvelle organisation territoriale.

- Elle préfère raisonner en coûts d'opportunité : quels auraient été les coûts et inconvénients pour l'ONF si cette nouvelle organisation n'avait pas été décidée ?

Cette nouvelle organisation mise en place au 1/1/2017 n'a pourtant pas fait l'objet d'un avis de l'ICCHSCT ni du CCE



- Pourtant, selon votre direction, le 12 octobre 2016, le Conseil d'administration de l'ONF avait d'ores et déjà été invité à voter sur le projet de réorganisation de 9 à 6 DT : celui-ci a été alors entériné par 22 voix pour et 7 contre. Ce vote n'aurait dû intervenir qu'après la consultation des IRP.
- La mise en place effective de la réorganisation territoriale de l'ONF au 1/1/2017 pourrait constituer une entrave au fonctionnement des IRP puisque l'ICCHSCT national et le CCE n'ont pas été consultés au préalable sur le projet. La Direction aurait-elle passé outre à cette obligation légale (art. L2323-19 et L.4612-18 du Code du travail) ?

Les contraintes géographiques créées par le passage de 9 DT à 6 DT

- Pour les OF, vu l'éloignement des chantiers sur les DT dont le territoire est très vaste, le nombre de déplacements avec découchés risque d'augmenter fortement et de poser des problèmes d'organisation de la vie personnelle. La planification hebdomadaire de ces grands déplacements n'est pas toujours optimale et ne respecte pas toujours les délais de prévenance.
- En conséquence, des OF préfèrent revenir à leur domicile après un chantier éloigné et y repartir le lendemain, avec, dans ce cas, des amplitudes très longues (douze heures) et répétitives de la journée de travail.
- Par ailleurs, le management évolue, du moins dans certaines DT : en raison de l'éloignement géographique des UP, il y a une perte de proximité entre la hiérarchie et les équipes, le management « à distance » devient une réalité ; or, l'éloignement des équipes complique le suivi, le contrôle et l'appréciation du travail. Les outils numériques, en réduisant les échanges à l'essentiel, ne facilitent pas les collaborations.
- Ces nouvelles pratiques nécessiteront, selon votre direction, un accompagnement et une formation spécifique des managers.
- Les conditions de travail des OF, déjà difficiles, pourraient donc être dégradées par la nouvelle organisation. Ceci a été acté dans certaines DT où des cellules d'écoute ont été mises en place via le CHSCT. Mais il ne faudrait pas limiter la prévention des risques psychosociaux à ces cellules d'écoute.

MANAGER A DISTANCE



La réorganisation en 6 DT : le fonctionnement des IRP toujours aligné sur les 9 anciennes DT

- La réorganisation en 6 DT ajoute une complexité dans le fonctionnement des IRP :
 - En effet, comme la mise en place de cette réorganisation a été faite avant le renouvellement des instances (qui ne devrait intervenir qu'au 2^{ème} trimestre 2019), les 9 CTE et les 9 CHSCT seront maintenus pendant au moins deux ans (en métropole).
 - Le passage à 6 n'interviendra qu'après les élections professionnelles, qui auront été précédées de la signature de nouveaux protocoles électoraux.
- Mais comme il n'y a plus que 6 directeurs territoriaux pour présider les 9 instances encore en place, il a été convenu, dans les DT qui ont été regroupées, que les deux directeurs concernés assureraient à tour de rôle la présidence des instances lors de leurs réunions mensuelles. Par ailleurs, la direction envisage de pouvoir réunir en même temps les instances de plusieurs DT.
- D'autre part, le versement de la dotation aux budgets de fonctionnement et aux œuvres sociales des 9 CTE ne sera pas chose aisée, d'un point de vue comptable, puisqu'il faudra prendre en compte les effectifs et la masse salariale de DT qui ont été fusionnés ou scindés au 1/1/2017. La centralisation des informations sociales nécessaire pour verser les dotations dues aux CE pourrait poser problème.
- Ce système hybride et complexe d'IRP à 9 instances et d'organisation régionale en 6 DT ne devrait faciliter ni le dialogue social, ni le fonctionnement des IRP.

L'ANET, mise en place au 1/1/2017, recrutera en interne des OF qui devront être particulièrement mobiles

- L'ANET ne fait pas partie de la refonte territoriale mais elle s'inscrit dans la réorganisation de l'ONF, prévue par le COP 2016-2020, et dans une stratégie de développement du chiffre d'affaires avec les grands gestionnaires d'infrastructures (GGI) avec un objectif de 20 à 22 M€ annuels.
- 40 personnes devraient constituer le personnel permanent de l'ANET et y assurer les fonctions support (direction, relations commerciales, tarification, réponse aux appels d'offres, suivi des contrats, etc.).
- Pour la réalisation des travaux, pour le moment, aucune équipe permanente dédiée à l'ANET n'est envisagée. Il a en effet été décidé que les OF affectés aux chantiers de l'ONET ne seraient pas détachés à l'ANET, mais resteraient affectés à leur DT d'origine. Ceci pour ne pas les priver de la protection et des avantages de leur convention collective actuelle.
- En revanche, si la convention collective nationale est signée, le rattachement à l'ANET d'OF pourrait être effectif.

- C'est le principe « d'additionnalité » qui présidera au fonctionnement des équipes : si les équipes locales concernées par un chantier de l'ANET sur un territoire ne sont pas en mesure de faire le travail (pour des raisons de disponibilité, de matériel...), alors l'ANET fera appel ponctuellement à des OF de différentes UP (sylviculteurs et/ou conducteurs d'engins).
- 200 ETP par an pourraient être ainsi sollicités pour les contrats issus de l'ANET.
- Les OF qui travailleraient régulièrement sur des chantiers issus de l'ANET, en acceptant des conditions de mobilité, pourraient être progressivement spécialisés. Il n'est pas prévu d'incitations financières particulières, en dehors des primes de mobilité existantes, pour les OF mis au service de l'ANET.
- Toutefois, selon votre Direction, le parcours professionnel des OF affectés régulièrement à l'ANET, après une dizaine d'années, devra être étudié, pour permettre leur réintégration ou reconversion dans des métiers moins pénibles.

L'évolution des effectifs et des frais de personnel sur la durée du COP est complexe à « piloter »

- Sur la durée du COP, la masse salariale devrait baisser de 0,62%, soit -0,13% en moyenne annuelle.
- Cette baisse, qui est un objectif fixé par le COP, n'est pas aisée à « piloter », car elle doit être réalisée dans un contexte complexe, comme le montre la synthèse des prévisions des effectifs (source DRH) :
 - Stabilisation des effectifs totaux de l'ONF à 8 762 personnes sur 2016-2020.
 - Baisse des effectifs de fonctionnaires et agents non titulaires de 5 525 à 5 061 (-8,4%).
 - Hausse des effectifs salariés assimilés à la fonction publique.
 - Hausse des effectifs des ouvriers forestiers et TAM de 2 935 à 3 035 (soit +3,4%).

Evolution prévisionnelle de la masse salariale sur la durée du COP 2016-2020 (en k€)

469 946 471 848 473 257 473 201 471 868 470 149

Evolution 2020/2015 : -0,62 %

2015 2016 2017 2018 2019 2020

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	etpt	%/total	etpt	%/total	etpt	%/total	etpt	%/total	etpt	%/total	etpt	%/total
Fonctionnaires	5 331	60,4%	5 255	60,4%	5 188	59,7%	5 085	58,3%	4 982	56,6%	4 879	55,7%
Agents non titulaires	316	3,6%	270	3,1%	221	2,5%	208	2,4%	194	2,2%	182	2,1%
Salariés	247	2,8%	302	3,5%	393	4,5%	484	5,5%	575	6,6%	667	7,6%
Ss-total fonction. et assim.	5 894	66,8%	5 827	66,8%	5 802	66,8%	5 777	66,4%	5 752	66,4%	5 727	65,4%
Ouvriers forestiers et TAM RA	2 932	33,2%	2 935	33,6%	2 960	34,2%	2 985	34,6%	3 010	35,0%	3 035	34,6%
Total effectifs sous plafond	8 826	100,0%	8 762	100,0%	8 762	100,0%	8 762	100,0%	8 762	100,0%	8 762	100,0%
Emplois aidés et subv./ERP	243		351		401		451		501		551	
Total effectifs	9 069		9 113		9 163		9 213		9 263		9 313	

* La hausse des emplois aidés, traitée en dehors du plafond fixé par le COP, est de 5,7% (passage de 351 en 2016 à 551 en 2020).

Les effectifs des OF vont augmenter, mais la masse salariale correspondante va diminuer, en raison de « l'effet GVT négatif »

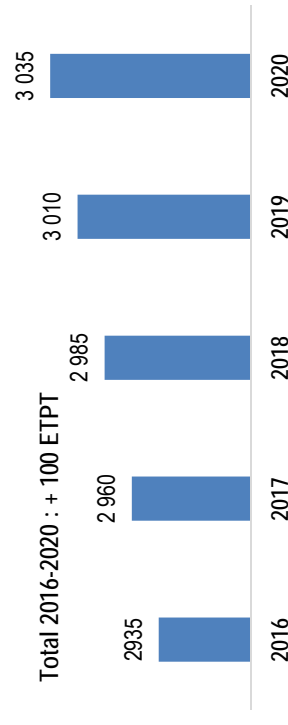
- L'effet « noria », c'est-à-dire le rajeunissement de la pyramide des âges en raison des nombreux départs en retraite ou en CAA et le remplacement des salariés plus âgés par des jeunes, moins bien rémunérés, contribue à la baisse de la masse salariale. Cet effet est dénommé effet GVT (« glissement vieillesse technique ») négatif dans la fonction publique et à l'ONF.

- Si on fait un zoom sur les effectifs OF sur la période du COP, on observe qu'ils vont augmenter de 2 935 à 3 035 ETPT (soit 25 par an, 100 au total et +3,4%).

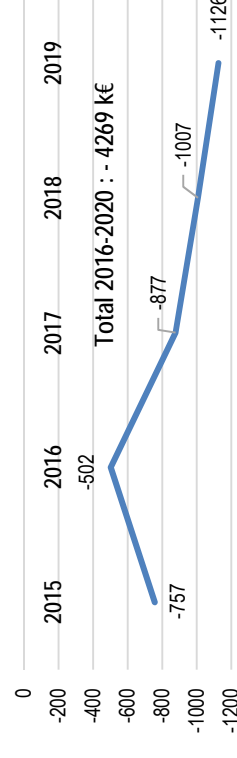
- Or, la masse salariale correspondante, à cause de l'effet GVT négatif, va diminuer chaque année et en cumul, sur la période 2016-2020 de 4 269 k€.

- C'est en partie à cause de cet effet GVT négatif, qui est encore plus accentué sur la masse salariale des fonctionnaires et assimilés, que la masse salariale totale de l'ONF pourra baisser de 0,62% sur la période du COP.

Evolution des effectifs des ouvriers forestiers et TAM sur la période du COP 2016-2020 (en ETPT)



Baisse de la masse salariale 2016-2020 (effetif ouvriers forestiers et TAM) en k€



Variation de la masse salariale en k€

	2016	2017	2018	2019	2020
OF et TAM	Effet var. effectif 91	Effet var. effectif 805	Effet var. effectif 818	Effet var. effectif 823	Effet var. effectif 827
	effet GVT -848	effet GVT -1307	effet GVT -1694	effet GVT -1830	effet GVT -1953
Total	-757	-502	-877	-1007	-1126

GEPP : la méthodologie et les plans d'action sont formalisés dans le projet d'accord, et pour partie déjà mis en œuvre

- La GEPP (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), dénommée GEPC (Gestion des emplois et des compétences) avant la loi Rebsamen, prévoit une négociation avec les Organisations syndicales. Celle-ci a été ouverte il y a plusieurs années déjà et le texte du projet d'accord en est à sa version 13. La direction fait l'hypothèse qu'il ne sera pas signé avant l'éventuelle signature de la Convention collective nationale.
- Il s'agit d'un projet d'accord, portant à la fois sur la méthodologie et sur des mesures concrètes, qui définit :
 - les outils méthodologiques de la GEPP (référentiel métier, cartographie des compétences, filières métiers, observatoire des métiers ...)
 - la mise en œuvre des parcours professionnels, au travers des entretiens professionnels, du plan de formation, et de divers outils individuels : compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE).
 - le suivi des parcours professionnels des représentants du personnel
 - l'accompagnement des salariés concernés par un emploi en vigilance ou en tension (c'est-à-dire comportant une forte montée en compétences nécessaires et/ou de forts enjeux de renouvellement)
 - le développement professionnel des salariés de 45 ans et plus (entretien de 2de partie de carrière, maintien dans l'emploi, accès à la formation, tutorat, préparation du départ en retraite, etc. ...)
- Il est à noter que ce projet d'accord n'intègre pas un dispositif de mobilité, comme c'est souvent le cas dans les accords GEPP
- En fait un certain nombre de mesures prévues dans ce projet d'accord sont déjà mises en œuvre : le référentiel métier est bien avancé puisque sur les 149 fiches métiers prévues, 100 ont déjà été élaborées dont l'intégralité des 18 concernant les métiers des ouvriers forestiers. Une commission se réunit en effet une fois par mois pour élaborer ces fiches.
- L'observatoire des métiers est en place, avec des réunions de concertation regroupant des représentants des deux statuts (privé et public).
- Enfin, des passerelles entre les filières métiers devraient être intégrées dans le projet de convention collective nationale qui est en cours de négociation.

**Alors que l'exercice 2016 est en cours de finalisation en termes de clôture,
le budget 2017 dans la continuité des deux exercices précédents**

2017 : un résultat brut d'exploitation attendu en hausse (+66,7%) à 70 M€

Compte de résultat résumé

En M€	2015	BI 2016	R 2016	BI 2017	R 16/15	BI 17/R 16
Bois	262,4	278,8	260,0	268,0	-0,9%	3,1%
Chasse & concessions	68,4	63,8	66,9	66,8	-2,2%	-0,1%
Garderie	170,7	170,5	169,4	170,9	-0,8%	0,9%
Travaux & Services	148,8	155,3	150,1	155,3	0,9%	3,5%
Contributions publiques	69,9	55,0	37,4	51,4	-46,5%	37,4%
Production immobilisée	41,6	42,4	42,4	42,4	1,9%	0,0%
Autres	98,2	114,9	141,9	110,6	44,5%	-22,1%
Total des produits (a)	860,0	880,7	868,1	865,4	0,9%	-0,3%
Achats & Sous-traitance	178,2	195,4	186	190,4	4,4%	2,4%
Impôts et taxes	50,1	56,5	44,8	41,6	-10,6%	-7,1%
Masses salariales	469,9	473,1	473,1	474	0,7%	0,2%
Amortissements	53,8	59,6	57	58,5	5,9%	2,6%
Autres	100,3	96,1	95,4	100,9	-4,9%	5,8%
Total des charges (b)	852,3	880,7	856,3	865,4	0,5%	1,1%
= Résultat net (a+b)	7,7	0	11,8	0	53,2%	-100,0%

Solides intermédiaires de gestion en %

En %	2015	BI 2016	R 2016	BI 2017	R 16/15	BI 17/R 16
Chiffre d'affaires	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	-
Valeur ajoutée	80,7%	79,8%	79,9%	79,8%	-0,9 pts	-0,1 pts
Excédent brut d'exploitation	12,3%	9,7%	6,4%	10,4%	-1,9 pts	4,0 pts
Résultat d'exploitation	1,5%	0,4%	2,1%	0,3%	-1,2 pts	-1,8 pts
Résultat financier	-0,5%	-0,5%	-0,5%	-0,4%	0,0 pts	0,0 pts
Résultat net	1,2%	0,0%	1,8%	0,0%	-1,2 pts	-1,8 pts

Σ Le budget initial 2017 prévoit une hausse du CA (669 M€) de 2,3% par rapport au révisé 2016. En lien avec cette augmentation, la valeur ajoutée dégagée par l'ONF en 2017 devrait atteindre 534 M€. Celle-ci demeurerait stable en taux (79,8%).

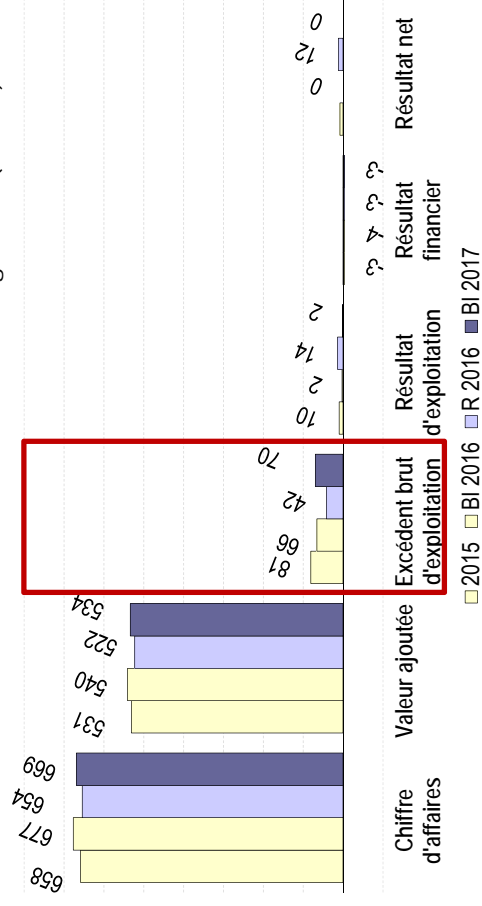
Σ L'excédent brut d'exploitation devrait atteindre 70 M€ en progression de 66,7% par rapport au révisé 2016. Cette amélioration résulterait principalement de la hausse des contributions publiques perçues par l'ONF.

Σ Cependant, du fait de la baisse des autres produits de gestions (-31,6%), le résultat d'exploitation se fixerait à 2 M€.

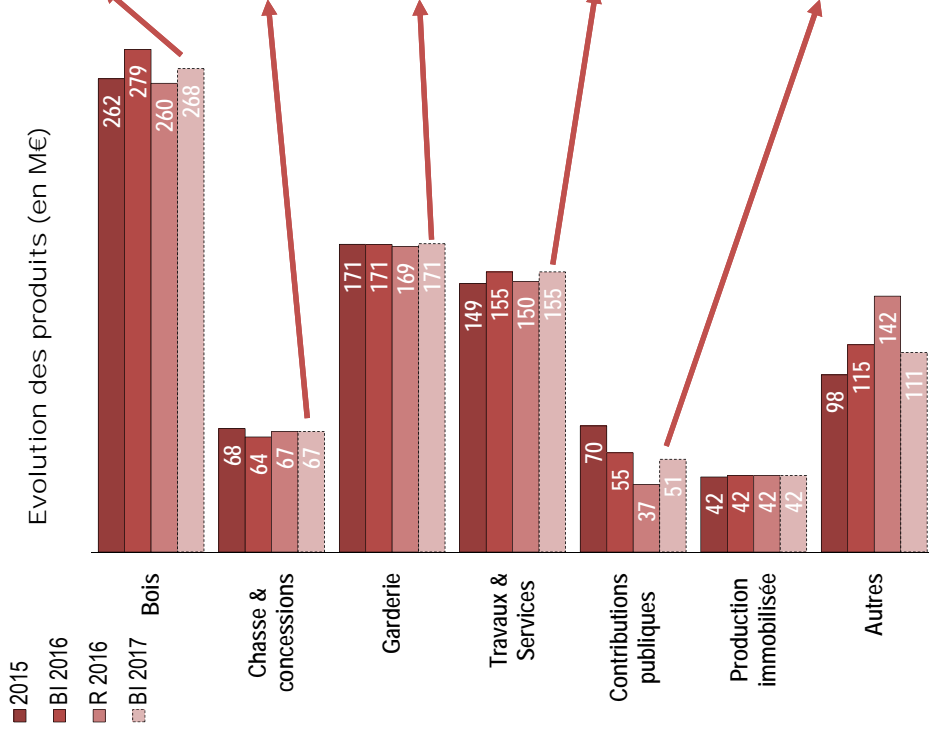
Σ Dans la continuité des années précédentes, le résultat financier enregistrerait une perte de 3 M€.

Σ Enfin, le résultat net pour l'exercice 2017 serait à l'équilibre.

Evolution des soldes intermédiaires de gestion (en M€)



BI 2017, des recettes en hausse à l'exception des autres produits



En 2017, les recettes issues du bois devraient progresser de 3,0% par rapport au budget révisé 2016. Cette hausse aurait pu être plus importante sans l'impact des invendus de l'année 2016. Le prix unitaire moyen brut devrait demeurer stable en 2017, pour un volume vendu total qui devrait approcher les 6,1 Mm3.

Les produits de la chasse et de la pêche devraient enregistrer une baisse du fait d'une érosion des recettes (-5%).

A l'inverse suite à une revalorisation, les produits issus des concessions progresseraient de 5%.

Les produits de garderies devraient atteindre 171 M€ en 2017. Ceux-ci seraient composés à hauteur de 140,4 M€ par les versements compensateurs et à hauteur de 30,5 M€ par les frais de garderie et autres contributions.

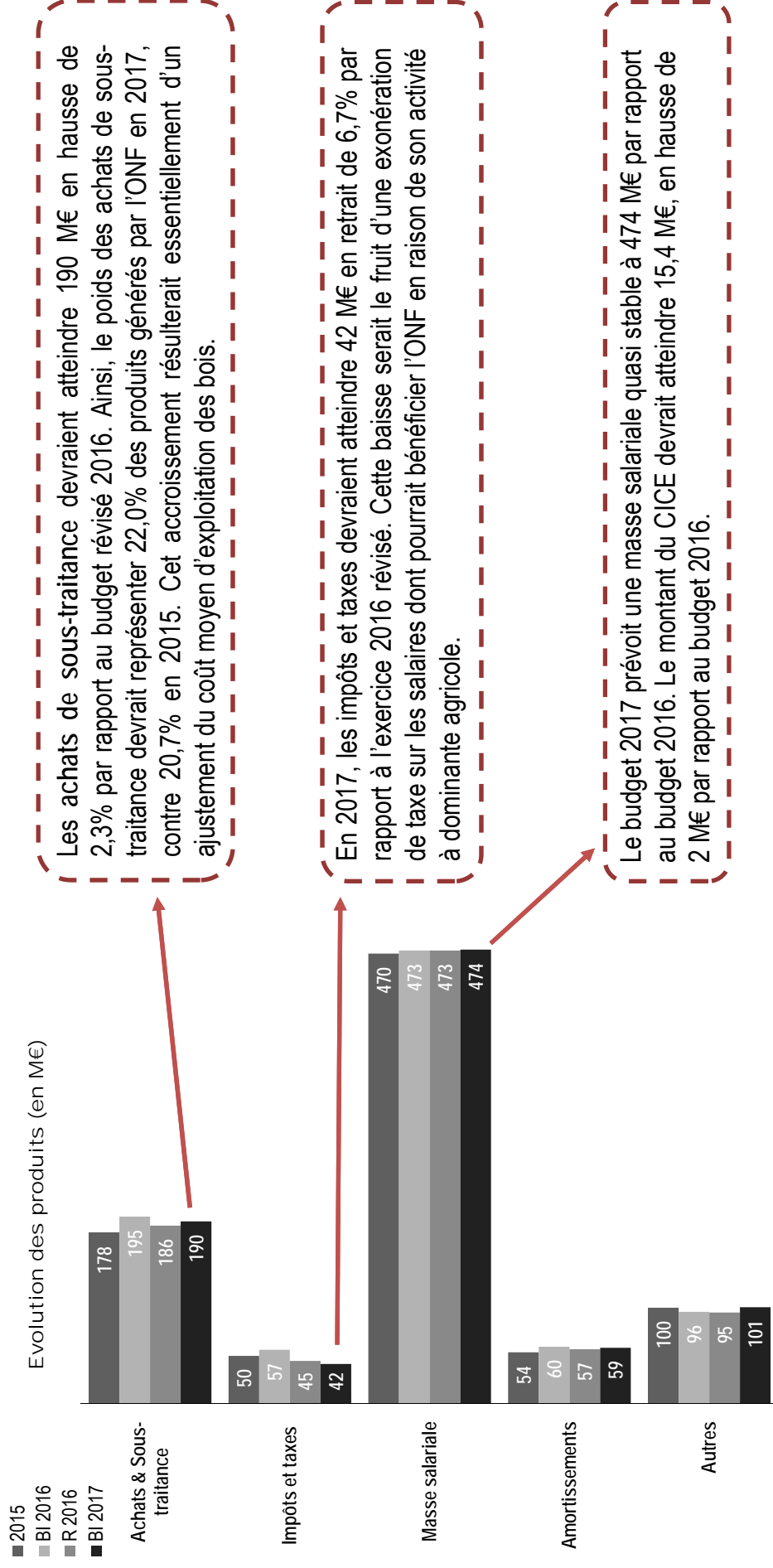
Les activités de travaux et services devraient progresser de 3,3% en 2017 pour atteindre 155 M€.

Ces produits seraient composés de :

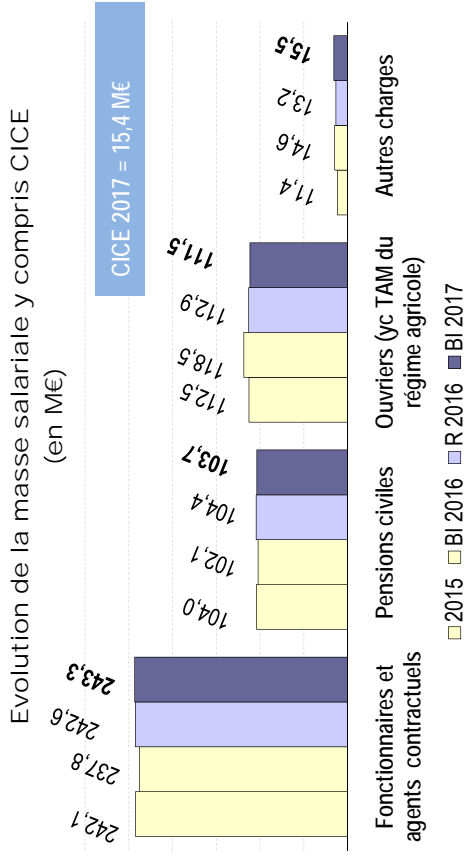
- 34,3 M€ de MIG, dont 29,4 M€ commandées par l'Etat et 4,9 M€ d'actions d'intérêt général ;
- 11,3 M€ d'activités de travaux et de services ;
- 8,3 M€ d'exploitation groupée.

Les contributions publiques devraient atteindre 51,4 M€ pour l'exercice 2017, en hausse de 37,8% par rapport au révisé 2016. Ce montant devrait toutefois être nettement inférieur aux contributions perçues en 2015 (-27,1 M€).

Le budget 2017 prévoit des charges en augmentation (+1,1%) pour un montant de 865,4 M€



En 2017, la masse salariale devrait se stabiliser à 474 M€

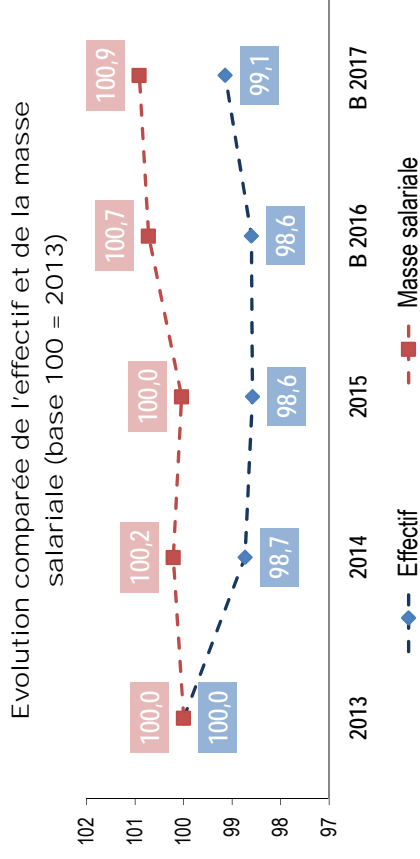


Σ En 2017, hors emplois aidés le nombre de salariés ETP (8 762 salariés) devrait demeurer stable. On constate cependant, une baisse des effectifs du secteur public (-2,1%) qui serait contrebalancée par une hausse des effectifs du secteur privé (+3,6%). Les emplois aidés et assimilés devraient quant à eux, progresser de +14,2% en 2017 pour atteindre 401 salariés ETP.

Σ La masse salariale de l'ONF devrait se stabiliser à 474 M€ en 2017, contre 473 M€ en 2016. En base 100 (date de référence 2013), la masse salariale progresserait de 0,9 point par rapport à l'année 2015, alors que les effectifs ETP augmenteraient de 0,5 point.

Effectifs en ETP (associé à la masse salariale)

ETP	2015	B 2016	B 2017	17/16
Titulaires	5 353	5 255	5 188	-1,3%
Non titulaires	312	270	221	-18,1%
Secteur public	5 665	5 525	5 409	-2,1%
Ouvriers forestiers	2 741	2 707	2 732	0,9%
Autres salariés	464	530	621	17,2%
Secteur privé	3 205	3 237	3 353	3,6%
Total hors emplois aidés	8 870	8 762	8 762	0,0%
Emplois aidés et assimilés	241	351	401	14,2%
Total	9 111	9 113	9 163	0,5%



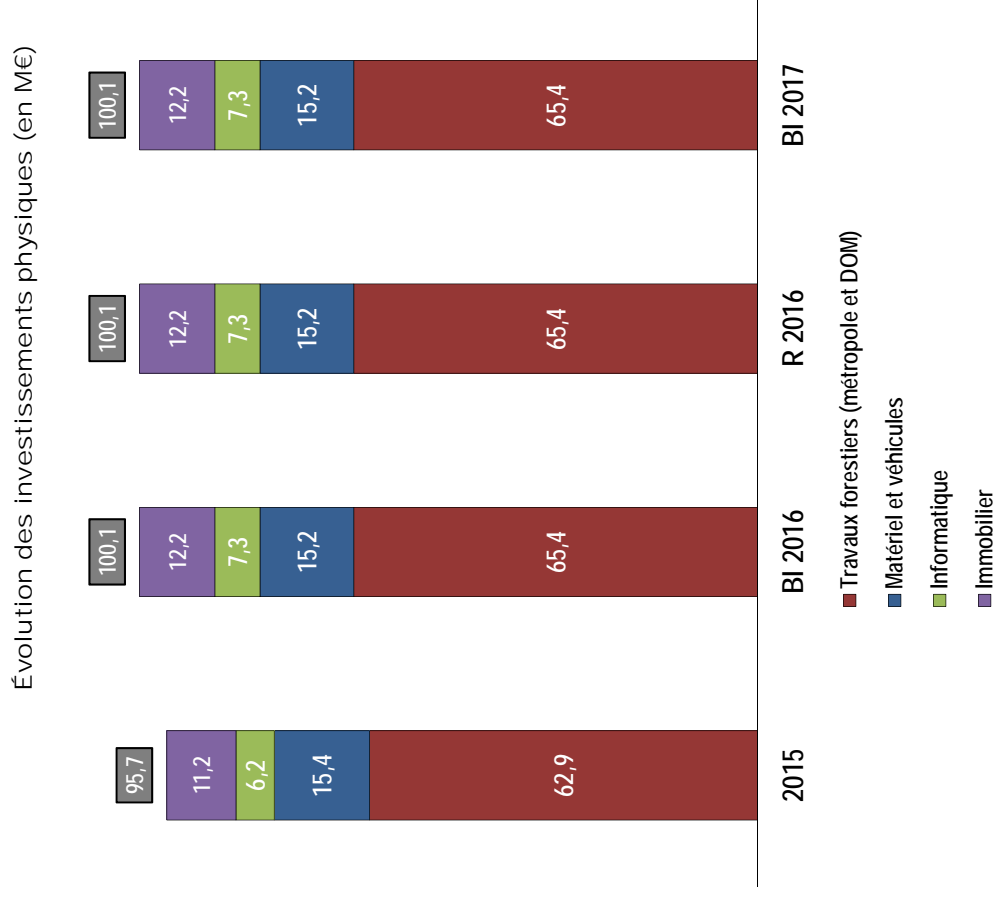
En 2017, l'investissement demeurerait inchangé à 100,1 M€

Tableau de financement

En M€	2015	BI 2016	R 2016	BI 2017
Capacité d'autofinancement	76,0	75,2	70,8	58,0
Cessions d'actifs	2,8	2,4	4,6	5,9
Subventions d'investissement	14,1	12,0	12,0	14,5
Remboursement de prêts	1,3	3,3	1,4	1,4
Variation du fonds de roulement	53,6	11,5	13,3	22,3
Ressources	147,9	104,4	102,1	102,1
Investissements propres	32,8	34,7	34,7	34,7
Travaux d'invest. en forêt domaniale	60,5	65,4	65,4	65,4
Remboursements d'emprunts	50,0	0,0	0,0	0,0
Prêts accordés	2,1	4,4	2,1	2,1
Investissement financiers	2,4	0,0	0,0	0,0
Emplois	147,9	104,4	102,1	102,1

Σ En 2017, la capacité d'autofinancement qui serait générée par l'ONF atteindrait 58,0 M€, contre 70,8 M€ pour le révisé 2016, en lien avec le résultat prévisionnel 2017 attendu (0,0 M€).

Σ Pour autant, les investissements physiques ne devraient pas diminuer. Ainsi, l'ONF prévoit d'investir 100,1 M€ en 2017, soit le même montant qu'en 2016.



ANNEXES

- Informations trimestrielles du CE (décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5)
- Le contenu de la BDES : 8 thèmes à l'origine (décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013) + 1 thème supplémentaire (décret n°2016-868 du 29 juin 2016)

Informations trimestrielles du CE dans les entreprises de 300 salariés et plus

(décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5)

- Σ Article R.2323-10 CdT :
 - Les informations trimestrielles du CE prévues à l'article L. 2323-60 retracent mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :
 1. Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
 2. Le nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
 3. Le nombre de salariés à temps partiel ;
 4. Le nombre de salariés temporaires ;
 5. Le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;
 6. Le nombre des contrats de professionnalisation.
 - **L'employeur présente au comité les motifs** l'ayant conduit à recourir aux catégories de salariés mentionnées aux 2° à 5° .
 - Il communique au comité d'entreprise **le nombre des journées de travail accomplies**, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un CDD et les salariés temporaires.

Le contenu de la BDES (1/2) : 8 thèmes à l'origine (décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013)

En bleu : ne concerne pas les entreprises de moins de 300 salariés

A - Investissements	
1) <u>Investissement social</u> :	
a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté	
b) Evolution des emplois par catégorie socioprofessionnelle (CSP)	
c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mesures prises en ce sens	
d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer	
e) Evolution du nombre de stagiaires	
f) <u>Formation professionnelle</u> : investissements en formation, publics concernés	
g) <u>Conditions de travail</u> : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail; <u>exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité</u>	
2) <u>Investissement matériel et immatériel</u> :	
a) Evolution des <u>actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles</u> (immobilisations)	
b) Le cas échéant, <u>dépenses de recherche et développement</u>	
3) Pour les entreprises soumises aux dispositions du 5ème alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce (sociétés cotées), <u>informations environnementales</u> présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2 de l'article R 225-105-1 de ce code	
a) Politique générale en matière environnementale (actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement, ...)	
b) Pollution et gestion des déchets ; c) Utilisation durable des ressources	
d) Changement climatique (rejets gaz à effet de serre) ; e) Protection de la biodiversité	
B - Fonds propres, endettements et impôts :	
1) <u>Capitaux propres</u> de l'entreprise	
2) <u>Emprunts et dettes financières</u> dont échéances et charges financières	
3) <u>Impôts et taxes</u>	
H - Transferts : pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :	
1) <u>Transferts de capitaux</u> , tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; 2) <u>Cessions, fusions et acquisitions</u> réalisées	
C - Rémunération des salariés et dirigeants	
1) <u>Evolution des rémunérations salariales</u>	
a) <u>Frais de personnel</u> y compris cotisations sociales, <u>évolutions salariales</u> par catégorie et par sexe, <u>salaires</u> de base minimum, <u>salaires moyen ou médian</u> , par sexe et par catégorie professionnelle	
b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations versées aux dix personnes les mieux rémunérées	
2) <u>Epargne salariale</u> : <u>intéressement</u> , <u>participation</u>	
3) <u>Rémunérations accessoires</u> : <u>primes par sexe et par catégorie professionnelle</u> , <u>avantage en nature</u> , régimes de prévoyance et de retraite complémentaire	
4) <u>Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux</u> (telles que présentées dans le rapport de gestion en application des 3 premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L.225-102 du même code (sociétés cotées))	
D - Activités sociales et culturelles :	
Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CE, mécénat (dépenses directement supportées par l'entreprise)	
E - Rémunérations des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B	
1) <u>Rémunération des actionnaires</u> (revenus distribués)	
2) <u>Rémunération de l'actionnariat salarié</u> (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus)	
F - Flux financiers à destination de l'entreprise :	
1) Aides publiques ; 2) Réduction d'impôts ; 3) Exonérations et réduction de cotisations sociales	
4) Crédits d'impôts ; 5) Mécénat	
G - Sous-traitance	
1) Sous-traitance utilisée par l'entreprise ; 2) Sous-traitance réalisée par l'entreprise	
H - Transferts : pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :	
1) <u>Transferts de capitaux</u> , tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; 2) <u>Cessions, fusions et acquisitions</u> réalisées	

Le contenu de la BDES (2/2) : 1 thème supplémentaire (précisé par le décret n°2016-868 du 29 juin 2016)

A bis) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

1) Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants :

- a) Embauche
- b) Formation
- c) Promotion professionnelle
- d) Qualification
- e) Classification
- f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés
- f) Conditions de travail
- g) Sécurité et santé au travail
- h) Rémunération effective
- i) Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

2° Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté

3° Evolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

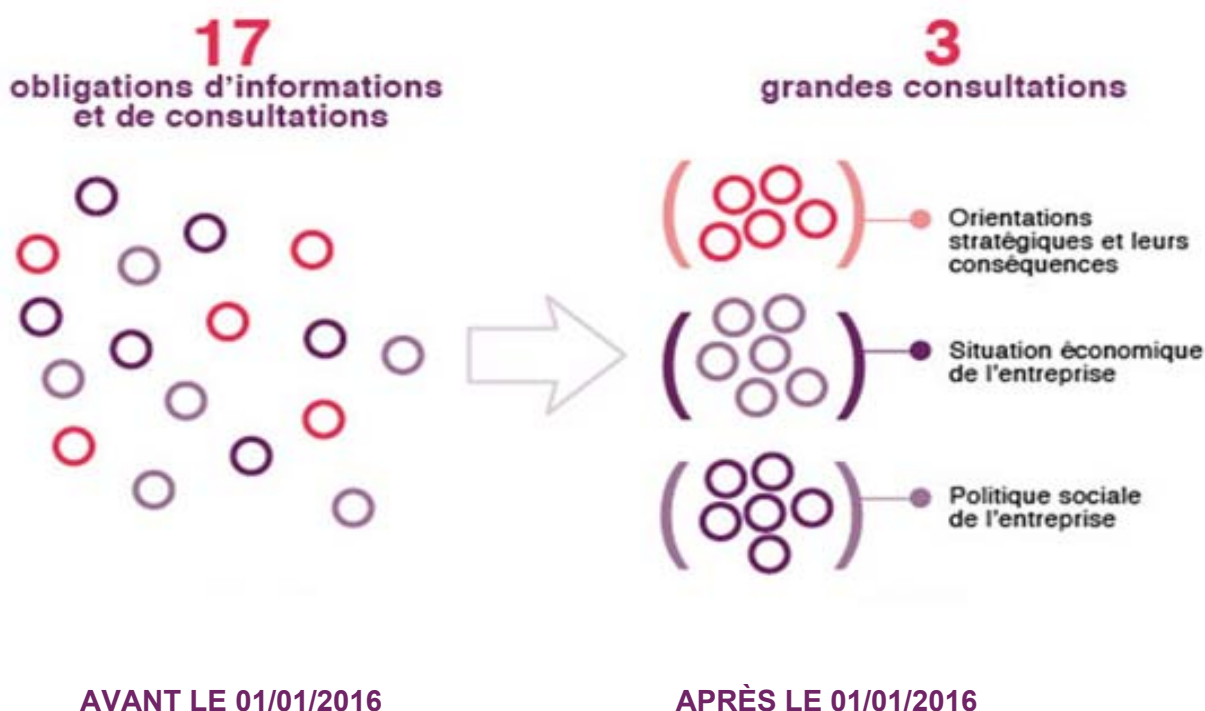
2. RAPPEL DU CADRE LÉGAL DE LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

2.1. La consultation du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

2.1.1. La loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 et la création d'une consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite loi Rebsamen a réduit de façon substantielle les obligations des employeurs en matière d'information-consultation annuelle du comité d'entreprise, étant précisé que les consultations ponctuelles sont maintenues. Ainsi, la loi Rebsamen substitue à l'ensemble des obligations récurrentes d'information-consultation du comité d'entreprise les 3 consultations annuelles suivantes (Code du travail, art. L. 2323-6) :

- orientations stratégiques de l'entreprise ;
- situation économique et financière de l'entreprise ;
- politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et emploi.



La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2323-12) porte sur :

- l'évolution de l'emploi,
- les qualifications,
- le programme pluriannuel de formation,
- les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur,
- l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage,
- les conditions de travail,
- les congés et l'aménagement du temps de travail,
- la durée du travail,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu.

Cette consultation permet aux représentants du personnel d'apprécier la politique sociale de l'entreprise, au regard notamment de l'analyse de l'évolution de l'emploi, des éléments fixes et variables de rémunération des salariés, de la situation comparée des femmes et des hommes, de la politique de formation, des indicateurs d'absentéisme et des actions de prévention des risques professionnels mises en œuvre.

2.1.2. Modalités de la consultation

Le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel précise le contenu des informations trimestrielles ainsi que celles que l'employeur doit mettre à disposition du comité d'entreprise notamment en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (Cf Annexes de ce rapport).

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise (C.Trav., Art. L. 2323-17):

1. Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ;
2. Les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, ainsi que l'accord ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
3. Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ;

4. Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
5. Les informations sur la durée du travail, portant sur :
 - a. Les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ;
 - b. A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement dans les conditions prévues à l'art. L. 3121-11;
 - c. Le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ;
 - d. Le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1;
 - e. La durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés prévue à l'art. L. 3141-13, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'art. L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés ;
6. Les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, prévus à l'art. L. 4612-16 ;
7. Les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
8. Les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter ;
9. Les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés prévues à l'art. L. 2281-11.

À l'instar de l'examen annuel des comptes de l'entreprise, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable entièrement rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-35).

2.2. La mise en œuvre de l'information-consultation du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les procédures d'information-consultation du CE sont encadrées par des délais.

Mais aux termes de la loi Rebsamen, le comité, par principe, n'est plus compétent pour fixer ces délais. En effet, les délais impartis pour remettre les avis du CE sont désormais fixés (C. trav., art. L 2323-3) :

- prioritairement, par un accord collectif d'entreprise conclu selon les règles de droit commun (voir ci-après) ;
- à défaut d'accord, les délais applicables sont fixés à l'article R. 2323-1-1 du Code du travail qui reste inchangé (de 1 à 4 mois).

Autrement dit, les organisations syndicales représentatives sont désormais seules compétentes pour fixer des délais différents de ceux de l'article R. 2323-1-1 du Code du travail dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise.

En l'absence d'accord, les délais applicables de la procédure d'info-consultation sont :

- **1 mois** de délai entre l'information et la consultation (rendu de l'avis)
- **2 mois**, si le CE a désigné un expert. Dans ce cas, l'expert envoie sa lettre de mission en **J+3** après sa nomination par le CE. La Direction envoie l'ensemble des infos en **J+5** après la demande de l'expert. L'expert transmet son rapport **15 jours** avant la réunion de rendu d'avis.
- **3 mois** en cas de saisine par l'employeur ou le comité d'entreprise d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- **4 mois** si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.

L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, de l'instance de coordination est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, les délais prévus ci-dessus s'appliquent au comité central d'entreprise. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, au plus tard sept jours avant la date à laquelle le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif.

2.3. La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)

2.3.1. Une obligation légale depuis 2014, renforcée depuis le 1er janvier 2016

La loi « *relative à la sécurisation de l'emploi* » du 14 juin 2013 a introduit plusieurs transformations dans les prérogatives économiques du CE dont la base de données économiques et sociales et la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Ainsi, **la base de données économiques et sociales (BDES) est obligatoire** :

- depuis le 14 juin 2015 dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- depuis le 14 juin 2014 dans celles de 300 salariés et plus.

Ont accès à la BDES :

- les membres du comité d'entreprise, et le cas échéant du comité central d'entreprise et des comités d'établissement ;
- les membres du CHSCT ;
- les délégués syndicaux.

La Base de Données Economiques et Sociales voit son rôle renforcé par la **loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dite Rebsamen** et devient même la pierre angulaire des consultations. En effet, un premier temps, la BDES servait uniquement de support pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. **Le Code du travail prévoit désormais qu'elle contient les informations nécessaires aux trois grandes consultations annuelles** :

- sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- sur la situation économique et financière ;
- sur la politique sociale de l'entreprise.

Pour cela, elle doit être **accessible en permanence** aux membres du CE ou à défaut aux DP, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux, par **support informatique ou papier** (art. R. 2323-1-7)¹. Quelle que soit la forme choisie, dans tous les cas, 2 obligations sont à la charge de l'employeur :

- **informer les représentants du personnel concernés de l'actualisation** de la base de données
- **fixer les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation** de cette base.

¹ Les représentants du personnel ayant accès à cette base seront tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (art. R. 2323-1-8 du Code du travail).

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2016, la Base de données **devra également mettre à disposition des représentants du personnel** toutes les informations transmises de façon récurrente **au CHSCT en plus** des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis **de manière récurrente au comité d'entreprise** (art. R.2323-1-2 du Code du travail).

Initialement, les informations de **la base de données portaient sur 8 thèmes**, sur les **2 années précédentes, l'année en cours** et intègrent les perspectives des **3 années suivantes** (article L.2323-8). A partir du 1^{er} janvier 2016, une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle est ajoutée aux 8 rubriques existantes de la BDES (Voir ci-après). Le contenu de ce nouveau thème reprenant donc celui du rapport de situation comparée.

La liste des informations à fournir a été précisée par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel et est fixée dans les articles :

- Art. L. 2323-13 (sans conditions d'effectif), R. 2323-8 (moins de 300 salariés), et R.2323-11 (au moins 300 salariés) du Code du travail concernant la consultation sur la situation économique et financière
- Art. L.2323-17, D.2323-5 (sans conditions d'effectif), R.2323-9 (moins de 300 salariés), R.2323-12 et R.2323-17 (au moins 300 salariés) du Code du travail concernant la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi

3. ANALYSE DE LA POLITIQUE SOCIALE

3.1. L'évolution de l'emploi

NB : nous avons remis dans ce chapitre ce qui constituera la base future de notre analyse sur les données sociales pour l'ONF

3.1.1. L'évolution des effectifs internes par type de contrat

Note :

Effectif total au 31.12 = Effectifs présents au 31.12 quels que soient leur contrat de travail (CDI, CDD, autres contractuels) et leur durée de travail (temps plein, temps partiel).

Effectif permanent = Effectifs CDI présents sur toute l'année, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre, quelle que soit leur durée de travail.

Effectif moyen = Somme des effectifs totaux de chaque fin de mois / 12.

Effectif réel en ETP = Comptabilisation des effectifs en équivalent temps plein (ETP). Par exemple, un salarié à temps partiel 50% est comptabilisé pour 0,5 ETP.

ETPT = Equivalent Temps Plein Travaillé

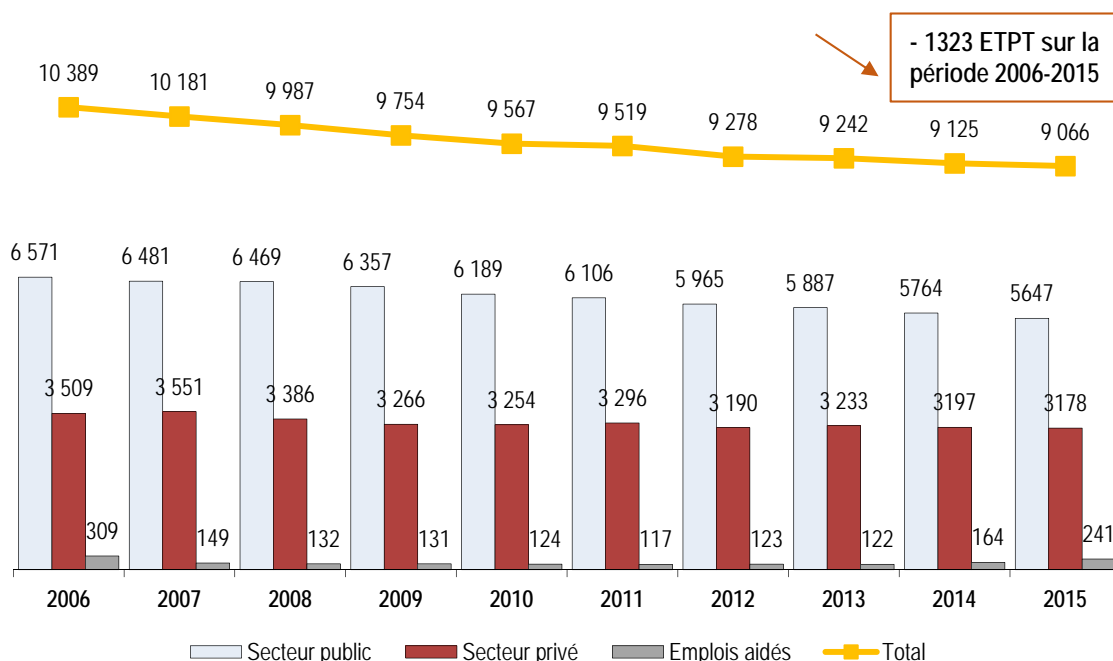
OF = Ouvriers Forestiers

ACDP = Autres Contractuels de Droit Privé²

² Autres contractuels de droit privé = personnels d'entretien et contrats aidés

3.1.2. Evolution des effectifs par statut au sein de l'ONF³

Evolution des effectifs par statut entre 2006 et 2015 (en ETPT)



Les effectifs de l'ONF sont structurellement en baisse depuis 2006 (-1 323 ETPT), correspondant à un recul de 12,7%. Tous les secteurs sont concernés et plus particulièrement le secteur public (-924 ETPT).

Effectif par catégorie de personnel en ETPT entre 2008 et 2015

Effectif en ETP	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Var 15/14
<i>Secteur public</i>	6 470	6 357	6 188	6 106	5 965	5 887	5 764	5 647	-2,0%
dont titulaires	6 130	6 022	5 833	5 693	5 579	5 503	5 403	5 331	-1,3%
dont non-titulaires	340	335	355	413	386	384	361	316	-12,5%
<i>Secteur privé</i>	3 385	3 266	3 255	3 296	3 190	3 233	3 197	3 178	-0,6%
dont ouvriers et emplois tuilés	3 246	3 121	3 105	3 117	2 992	3 011	2 962	2 931	-1,0%
dont contractuels	139	145	150	179	198	222	235	247	5,1%
<i>Total hors emplois aidés</i>	9 855	9 623	9 443	9 402	9 155	9 120	8 961	8 825	-1,5%
<i>Emplois aidés</i>	132	131	124	117	123	122	164	241	47,0%
Total général	9 987	9 754	9 567	9 519	9 278	9 242	9 125	9 066	-0,6%
<i>En structure</i>									
<i>Secteur public</i>	64,8%	65,2%	64,7%	64,1%	64,3%	63,7%	63,2%	62,3%	
<i>Secteur privé</i>	33,9%	33,5%	34,0%	34,6%	34,4%	35,0%	35,0%	35,1%	
<i>Emplois aidés</i>	1,3%	1,3%	1,3%	1,2%	1,3%	1,3%	1,8%	2,7%	

En 2015, les effectifs de l'ONF sont une nouvelle fois en baisse de 0,6% à 9 066 employés (-59 salariés), dont -117 (-2%) dans le secteur public, -19 (-0,6%) dans le secteur privé, alors que le nombre d'emplois aidés augmente très significativement (+77 emplois ; +47,0%). A noter que c'est la plus forte hausse de ce type d'emplois depuis 2008.

³ Source : Conseil d'Administration

Dans le secteur public, les effectifs titulaires poursuivent leur décroissance (-72 personnes soit -1,3%), tout comme les non-titulaires (-12,5% soit -45 personnes). Les effectifs du secteur public (titulaires comme non titulaires) sont à leur niveau le plus bas depuis 2008.

Dans le secteur privé, le nombre d'ouvriers forestiers chute de 31 personnes (-1%) alors que le nombre de contractuels progresse de nouveau de 5,1% (+12 personnes).

Depuis 2008, les catégories les plus concernées par la hausse d'effectif sont celles des emplois aidés (+77 salariés) et les contractuels (+108 salariés).

En 2015, la baisse des effectifs a de nouveau progressé (-1,3%). Au total, les effectifs ont diminué de 9,22% (-921 salariés) sur la période 2008-2015. La catégorie la plus concernée par la baisse d'effectif est celle des titulaires du secteur public : -799 personnes (-13%).

Par ailleurs, si l'emploi précaire, hors emplois aidés, était en augmentation au sein de l'ONF entre 2008 et 2014, il observe une baisse entre 2014 et 2015. En effet, le nombre de « non titulaires » au sein du secteur public a diminué de 7,1% (-24 personnes). Les contractuels de droit privé quant à eux poursuivent leur progression depuis 2008 (+77,7% ; +108 personnes).

Effectif par catégorie de personnel en ETPT entre 2008 et 2015

Effectif en Equivalent temps plein	2008	2014	2015	15-14	15/14	15-08	15/08	TCAM
Secteur public, dont :	6 470	5 764	5 647	-117	-2,0%	-823	-12,7%	-1,9%
Titulaires	6 130	5 403	5 331	-72	-1,3%	-799	-13,0%	-2,0%
Non-titulaires	340	361	316	-45	-12,5%	-24	-7,1%	-1,0%
Secteur privé, dont :	3 385	3 197	3 178	-19	-0,6%	-207	-6,1%	-0,9%
Ouvriers et emplois tuilés	3 246	2 962	2 931	-31	-1,0%	-315	-9,7%	-1,4%
Contractuels	139	235	247	12	5,1%	108	77,7%	8,6%
Total hors emplois aidés	9 855	8 961	8 825	-136	-1,5%	-1 030	-10,5%	-1,6%
Emplois aidés	132	164	241	77	47,0%	109	82,6%	9,0%
Total général	9 987	9 125	9 066	-59	-1,3%	-921	-9,2%	-1,4%
<i>En structure</i>								
Secteur public	64,8%	63,2%	62,3%		-1 point		-2,5 points	
Secteur privé	33,9%	35,0%	35,1%		0,1 point		+1,2 point	
Emplois aidés	1,3%	1,8%	2,7%		+0,9 point		+1,4 point	

* TCAM : Taux de croissance annuel moyen.

Comme pour l'année 2014, les effectifs réels de 2015 ont été moins importants que ceux prévus dans le budget (-47 ETPT).

Un contraste existe au sein des effectifs du secteur public : les effectifs titulaires ont diminué plus rapidement que les chiffres indiqués dans le budget (-18 ETPT, dont -22 titulaires) alors que les effectifs non-titulaires sont supérieurs au budget (+4).

Concernant le secteur privé, si les chiffres du budget indiquaient une hausse des effectifs pour l'année 2015 (+8 ETPT), ces derniers ont en réalité enregistré une baisse de 19 personnes entre 2014 et 2015. Une tendance qui s'explique par la forte baisse des ouvriers et emplois tuilés avec -31 ETPT sur la période. Les contractuels observent quant à eux une augmentation de 12 ETPT.

Pour 2016, il est prévu une baisse des effectifs avec une évolution à la baisse dans le secteur public (-122 ETPT) et une évolution à la hausse dans le secteur privé (+59 ETPT). Les emplois, conformément aux engagements du COP devraient significativement progresser.

Effectif prévisionnel 2016

Effectif en Equivalent temps plein (ETPT)	2014	B15-14	2015	15-14	B 2016	B16-15
Secteur public, dont :	5 764	-99	5 647	-117	5 525	-122
Titulaires	5 403	-50	5 331	-72	5 255	-76
Non-titulaires	361	-49	316	-45	270	-46
Secteur privé, dont :	3 197	8	3 178	-19	3 237	59
Ouvriers et emplois tuilés	2 962	-1	2 931	-31	2 935	4
Contractuels	235	9	247	12	302	55
Total hors emplois aidés	8 961	-91	8 825	-136	8 762	-63
Emplois aidés	164	79	241	77	351	110
Total général	9 125	-12	9 066	-59	9 113	47

Evolution des effectifs des ouvriers forestiers et ACDP

Fin 2015, l'**effectif total OF + ACDP** s'élève à 3 410 salariés, soit +209 personnes par rapport à fin 2014 (+6,5%). Ainsi, l'année 2015 met fin à plusieurs années consécutives de baisse de l'effectif total. Les effectifs OF et ACDP enregistrent tous deux une hausse, avec +170 personnes (5,9%) et +39 personnes (13,1%).

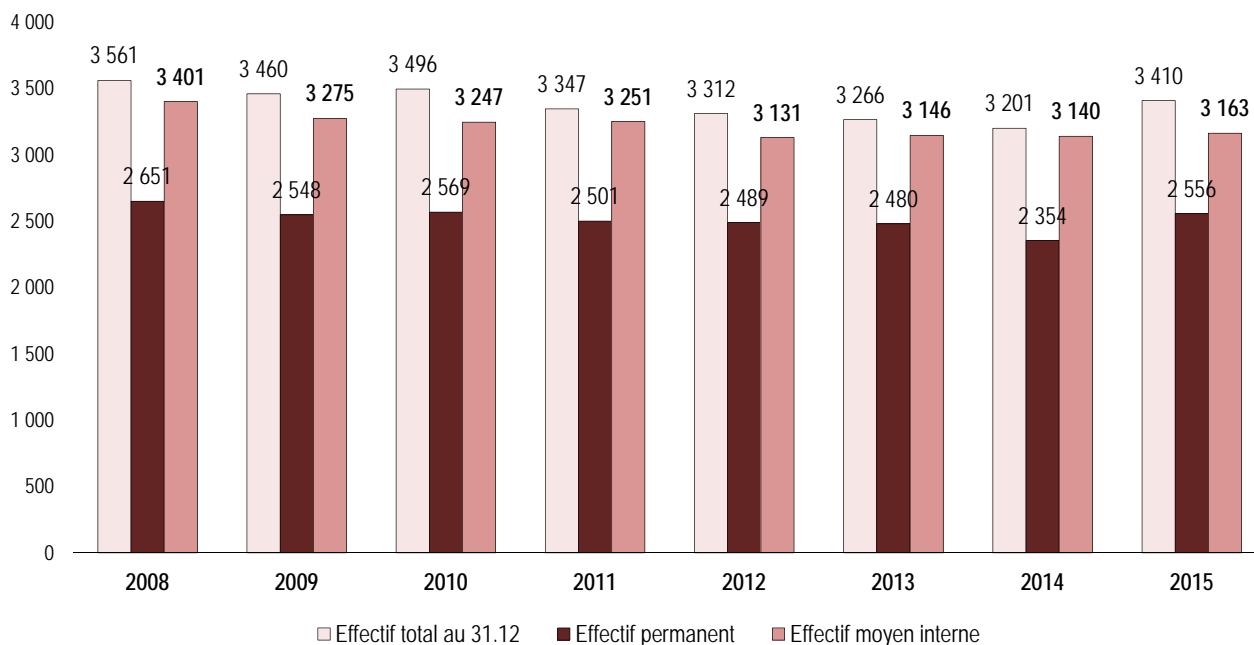
L'**effectif moyen OF + ACDP** s'élève à 3 163 salariés (+23 salariés par rapport à 2014).

L'**effectif moyen exprimé en ETPT des OF + ACDP** s'élève à 3 178 salariés, en baisse de 19 personnes par rapport à 2014 (-0,6%). A noter qu'on atteint là son plus bas niveau depuis 2008.

Evolution des effectifs ouvriers forestiers et autres contractuels de droit privé

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Effectif total au 31.12	3 561	3 460	3 496	3 347	3 319	3 266	3 201	3 410	209	6,5%
Effectif permanent	2 651	2 548	2 569	2 501	2 489	2 480	2 354	2 556	202	8,6%
Effectif moyen interne	3 401	3 275	3 247	3 251	3 131	3 146	3 140	3 163	23	0,7%
Effectif en ETPT	3 386	3 266	3 254	3 296	3 190	3 225	3 197	3 178	-19	-0,6%

Evolution des effectifs Ouvriers Forestiers et
Autres Contractuels de Droit Privé

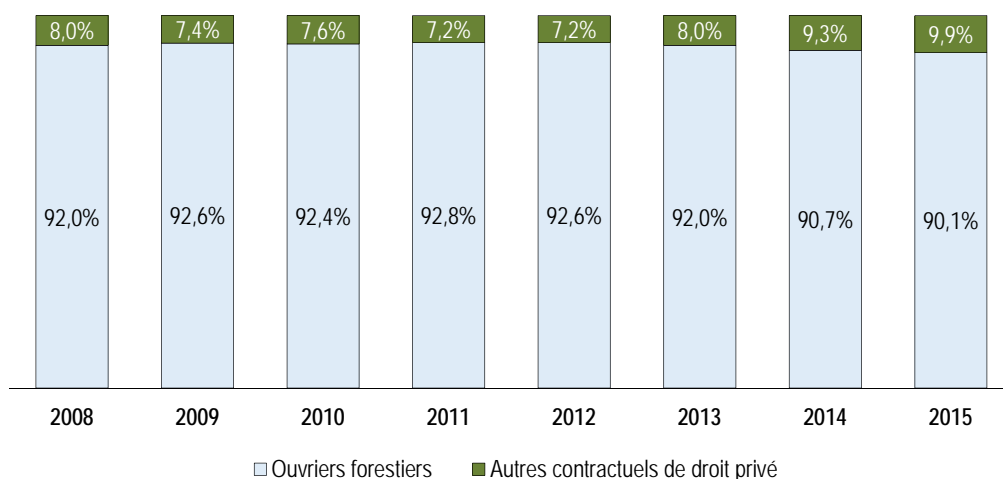


Comme nous avons pu le constater pour l'année 2014, la proportion des OF au sein de l'effectif total au 31.12 est en diminution en 2015 (-0,6 point à 90,1%) malgré la hausse des effectifs (+170 personnes ; 5,9%). En outre, la proportion des ACDP continue sa progression en 2015 (+0,6 point à 9,9%).

Répartition de l'effectif total OF + ACDP au 31.12

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Ouvriers forestiers	3 275	3 203	3 232	3 106	3 074	3 006	2 904	3 074	170	5,9%
Autres contractuels de droit privé	286	257	264	241	245	260	297	336	39	13,1%
Total	3 561	3 460	3 496	3 347	3 319	3 266	3 201	3 410	209	6,5%
<i>En structure</i>										
Ouvriers forestiers	92,0%	92,6%	92,4%	92,8%	92,6%	92,0%	90,7%	90,1%		
Autres contractuels de droit privé	8,0%	7,4%	7,6%	7,2%	7,4%	8,0%	9,3%	9,9%		

Répartition de l'effectif total OF + ACDP au 31.12



Répartition de l'effectif permanent OF + ACDP

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Ouvriers forestiers	2 638	2 547	2 543	2 482	2 489	2 473	2 354	2 554	200	8,5%
Contractuels de droit privé	13	1	26	19	-	7		2	2	-
Total	2 651	2 548	2 569	2 501	2 489	2 480	2 354	2 556	202	8,6%
<i>En structure</i>										
Ouvriers forestiers	99,5%	100,0%	99,0%	99,2%	100,0%	99,7%	100,0%	99,9%		
Contractuels de droit privé	0,5%	0,0%	1,0%	0,8%	-	0,3%	0,0%	0,1%		

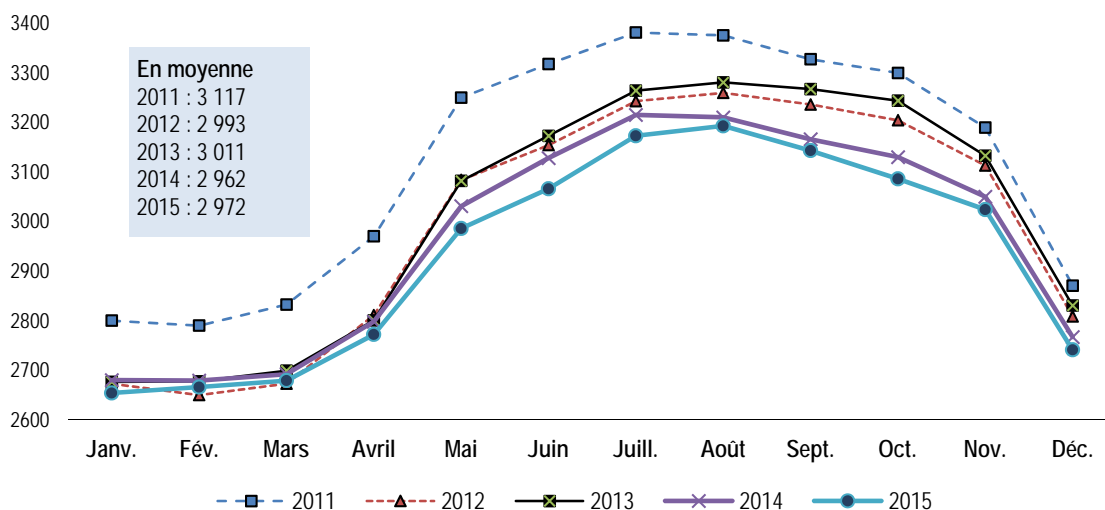
L'augmentation de l'effectif moyen (+23 salariés ; +0,7%) s'explique par la forte hausse des ACDP (+53 salariés) qui vient compenser la baisse observée pour les ACDP (-30 salariés ; -1%).

Répartition de l'effectif moyen OF + ACDP

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Ouvriers forestiers	3 246	3 121	3 105	3 117	2 993	3 011	2 962	2 932	-30	-1,0%
Autres contractuels de droit privé	155	154	143	134	138	136	178	231	53	29,9%
Total	3 401	3 275	3 247	3 251	3 131	3 146	3 140	3 163	23	0,7%
<i>En structure</i>										
Ouvriers forestiers	95,4%	95,3%	95,6%	95,9%	95,6%	95,7%	94,3%	92,7%		
Contractuels de droit privé	4,6%	4,7%	4,4%	4,1%	4,4%	4,3%	5,7%	7,3%		

Si le cycle du recours à l'emploi des OF ne s'est pas modifié entre 2011 et 2015 (avec un pic d'activité de mai à novembre), le niveau a quant à lui substantiellement diminué. Une diminution qui poursuit son évolution chaque année.

Evolution des effectifs mensuels (en ETPT) des ouvriers forestiers (y.c. emplois tuilés)



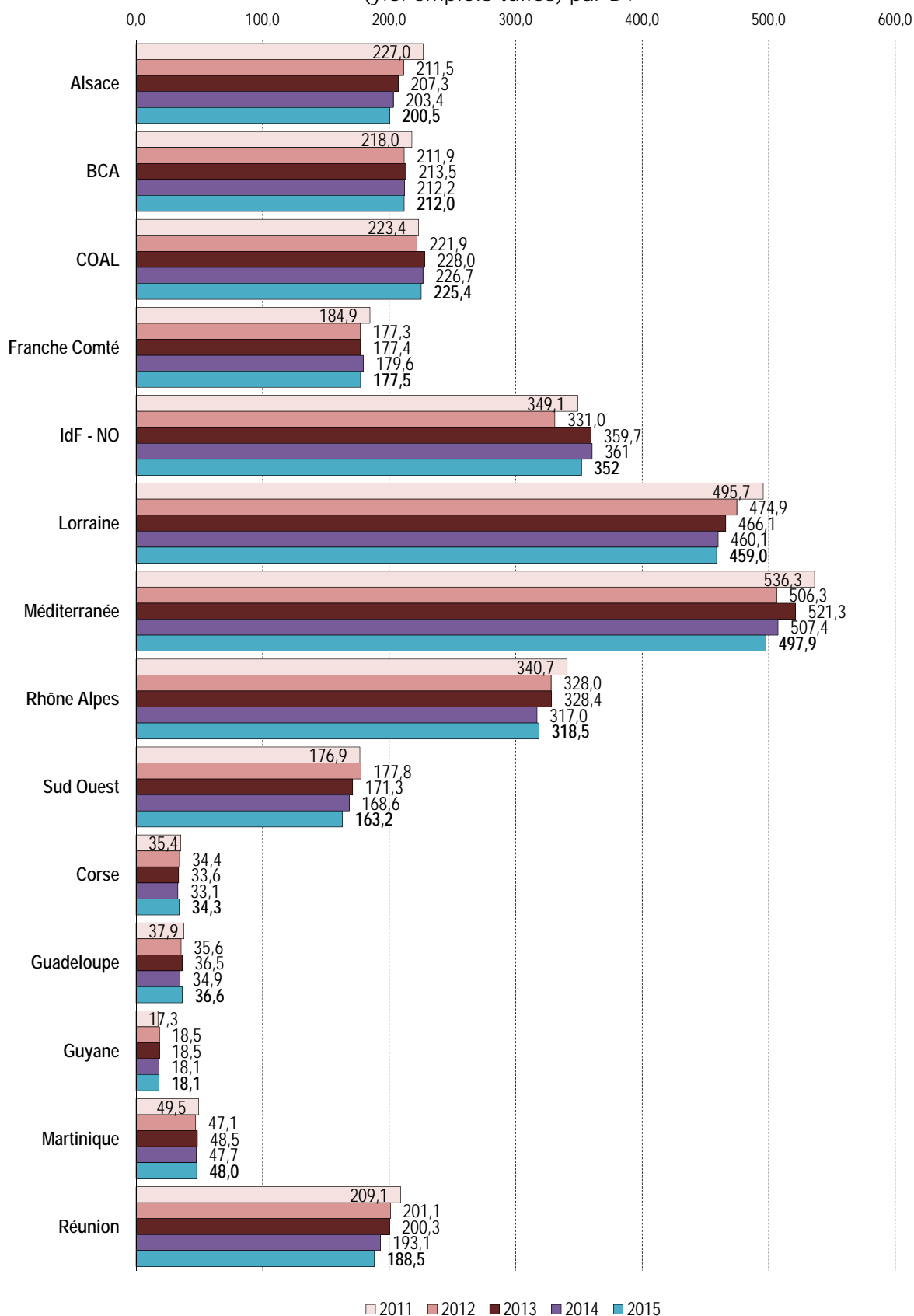
Effectif moyen annuel par DT

	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15-14
Alsace	227	212	207	203	200	-3	-1,4%
BCA	218	212	213	212	212	=	-0,1%
COAL	223	222	228	227	225	-1	-0,6%
Franche-Comté	185	177	177	180	178	-2	-1,2%
IDF Nord-Ouest	349	331	360	361	352	-8	-2,3%
Domaine présidentiel	16	15	-	-	-	-	-
Lorraine	496	475	466	460	459	-1	-0,2%
Méditerranée	536	506	521	507	498	-9	-1,9%
Rhône-Alpes	341	328	328	317	318	2	0,5%
Sud-Ouest	177	178	171	169	163	-5	-3,2%
Corse	35	34	34	33	34	1	3,5%
Guadeloupe	38	36	37	35	37	2	4,8%
Guyane	17	19	19	18	18	=	0,0%
Martinique	50	47	48	48	48	=	0,7%
La Réunion	209	201	200	193	188	-5	-2,4%
Total	3 117	2 993	3 011	2 962	2 931	-31	-1,0%

Tous les territoires ont vu leur effectif diminuer, à l'exception de la DT Rhône-Alpes et la Guadeloupe dont les effectifs augmentent de 2 personnes chacun, et la Corse dont l'effectif demeure stable (+1 salarié).

Les régions Méditerranée et Ile-de-France Nord-Ouest ont vu leur effectif diminuer plus fortement que les autres territoires (respectivement -9 et -8), mais on notera que ce sont les régions qui emploient le plus de salariés.

Evolution des effectifs en ETPT des Ouvriers Forestiers
(y.c. emplois tuilés) par DT



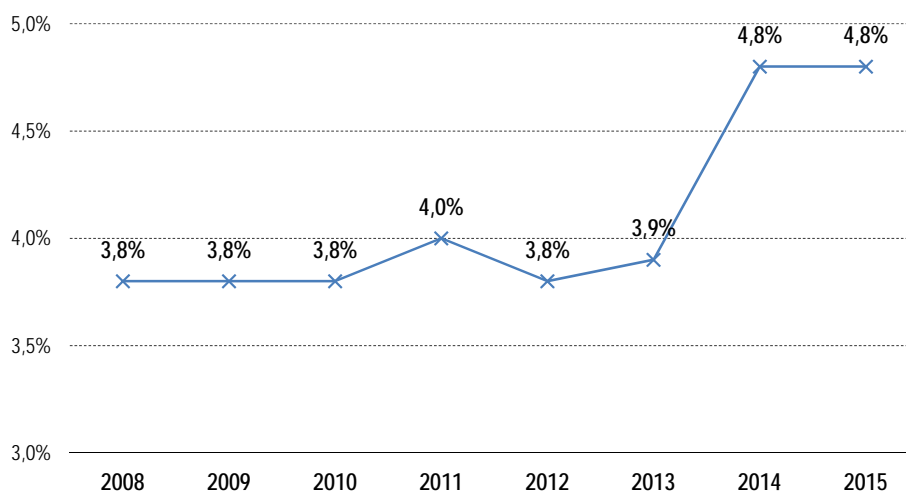
Les femmes sont très minoritaires dans l'effectif total OF + ACDP de l'ONF. A fin décembre 2015, elles représentent 4,8% de l'effectif total, soit 165 salariées. La part des femmes dans l'effectif est la même que celle enregistrée pour 2014.

Après deux années de baisse en 2012 et 2013, l'effectif féminin poursuit sa progression depuis 2014 avec 12 personnes recrutées en 2015 (+7,8%).

Répartition de l'effectif total OF + ACDP au 31.12 par sexe

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Hommes	3 425	3 329	3 363	3 213	3 192	3 140	3 048	3 245	197	6,5%
Femmes	136	131	133	134	127	126	153	165	12	7,8%
Total	3 561	3 460	3 496	3 347	3 319	3 266	3 201	3 410	209	6,5%
<i>% de femmes</i>	3,8%	3,8%	3,8%	4,0%	3,8%	3,9%	4,8%	4,8%		

Part des femmes dans l'effectif total au 31.12 (en %)



Répartition de l'effectif total OF + ACDP au 31.12 par nationalité

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Français	3 499	3 406	3 443	3 308	3 276	3 234	3 162	3 371	209	6,6%
Etrangers	62	54	53	39	43	32	39	39	0	0,0%
Total	3 561	3 460	3 496	3 347	3 319	3 266	3 201	3 410	209	6,5%
<i>En structure</i>										
<i>Français</i>	98,3%	98,4%	98,5%	98,8%	98,7%	99,0%	98,8%	98,9%		
<i>Etrangers</i>	1,7%	1,6%	1,5%	1,2%	1,3%	1,0%	1,2%	1,1%		

3.1.3. Répartition des effectifs par type de contrat

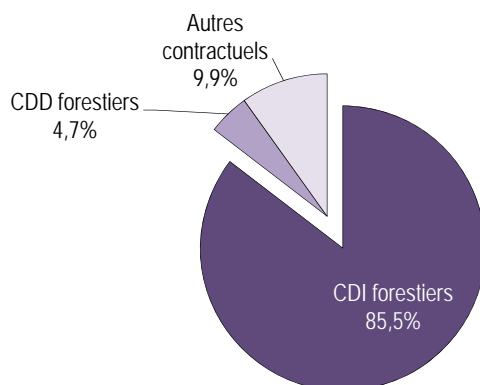
Fin 2015, les OF en CDI repartent à la hausse de 136 personnes (+4,9%). Après avoir fortement diminué en 2014, les salariés OF en CDD observent la même tendance (+34 ; +27%). Au final, depuis 2008, le nombre d'OF en CDI et en CDD ont tous deux baissé, pour l'un de 155, soit -5,1%, pour l'autre de 46, soit -22,3%.

Les ACDP sont au nombre de 336 au 31.12.2015, soit 39 personnes de plus qu'à fin 2014 (+13,1%), poursuivant leur augmentation depuis 2011 (+95).

Répartition de l'effectif total OF + ACDP au 31.12 par type de contrat pour les OF

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
CDI	3 069	3 056	3 005	2 980	2 934	2 785	2 778	2 914	136	4,9%
CDD	206	147	227	126	140	221	126	160	34	27,0%
<u>Ouvriers forestiers</u>	<u>3 275</u>	<u>3 203</u>	<u>3 232</u>	<u>3 106</u>	<u>3 074</u>	<u>3 006</u>	<u>2 904</u>	<u>3 074</u>	<u>170</u>	<u>5,9%</u>
Autres contractuels	286	257	264	241	245	260	297	336	39	13,1%
Total	3 561	3 460	3 496	3 347	3 319	3 266	3 201	3 410	209	6,5%
<i>En structure</i>										
CDI	86,2%	88,3%	86,0%	89,0%	88,4%	85,3%	86,8%	85,5%		
CDD	5,8%	4,2%	6,5%	3,8%	4,2%	6,8%	3,9%	4,7%		
<u>Ouvriers forestiers</u>	<u>92,0%</u>	<u>92,6%</u>	<u>92,4%</u>	<u>92,8%</u>	<u>92,6%</u>	<u>92,0%</u>	<u>90,7%</u>	<u>90,1%</u>		
Autres contractuels	8,0%	7,4%	7,6%	7,2%	7,4%	8,0%	9,3%	9,9%		

Répartition de l'effectif total au 31.12.2015 par type de contrat

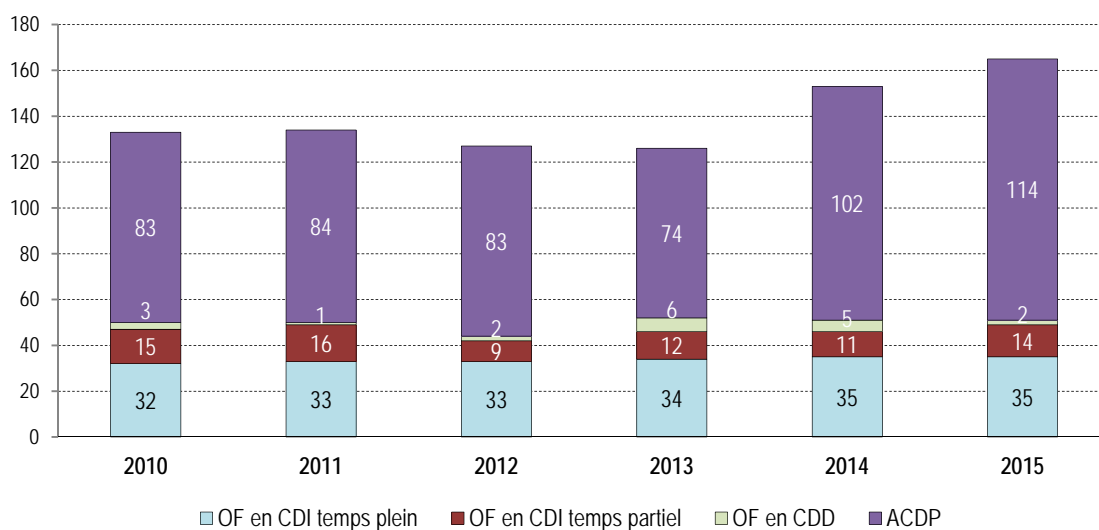


Répartition de l'effectif total OF + ACDP au 31.12 selon le sexe

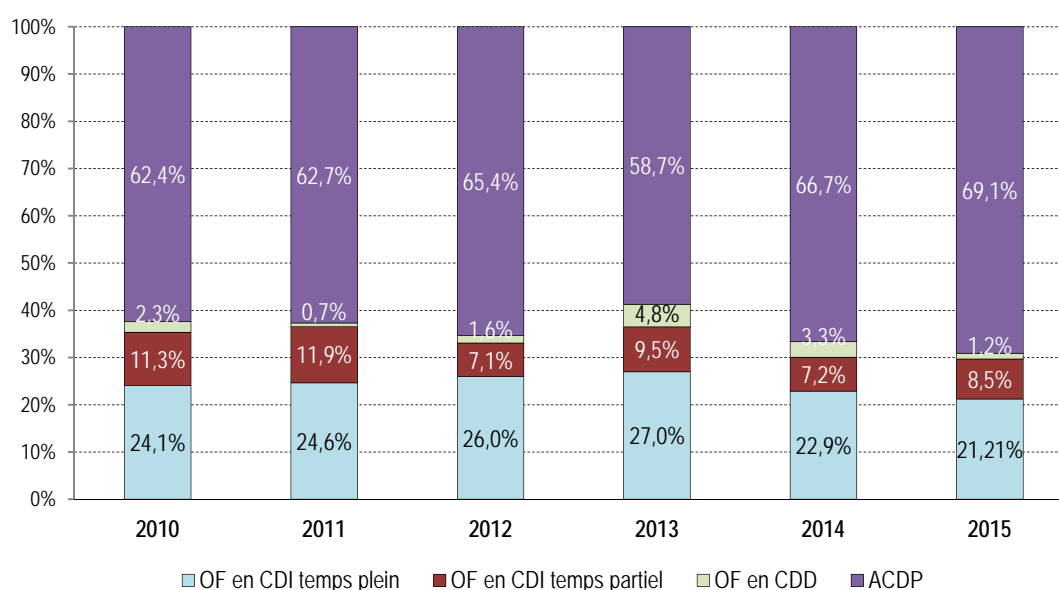
114 des 165 femmes salariées de l'ONF sont des ACDP, soit 69,1% des effectifs féminins.

La progression observée des effectifs féminins en 2015 a surtout concerné les ACDP : 114 personnes contre 102 en 2014, soit +12 (+11,8%). Le nombre de femmes est également un peu plus important chez les OF en CDI temps partiels en 2015 : 14 personnes contre 11 personnes en 2014, soit +3 (+27,3%).

Effectifs féminins selon le type de contrat
(du 31.12.2010 au 31.12.2015)



Part des effectifs féminins selon le type de contrat
(du 31.12.2010 au 31.12.2015)



L'effectif moyen est toujours en recul en 2015 (-30 salariés entre 2014 et 2015) malgré la hausse des CDD :

- -35 OF en CDI à temps plein (-1,4%) ;
- -10 OF en CDI à temps partiel (-4,7%) ;
- +14 OF en CDD (+6,1%).

Répartition de l'effectif mensuel moyen des ouvriers forestiers (OF) par type de contrat

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
CDI temps plein	2 627	2 624	2 584	2 586	2 526	2 525	2 526	2 491	-35	-1,4%
CDI temps partiel	283	264	246	240	222	207	206	196	-10	-4,7%
CDD	337	232	274	291	245	279	231	245	14	6,1%
Total	3 247	3 121	3 105	3 117	2 993	3 011	2 962	2 932	-30	-1,0%
<i>En structure</i>										
CDI temps plein	80,9%	84,1%	83,2%	83,0%	84,4%	83,9%	85,3%	85,0%		
CDI temps partiel	8,7%	8,5%	7,9%	7,7%	7,4%	6,9%	6,9%	6,7%		
CDD	10,4%	7,4%	8,8%	9,3%	8,2%	9,3%	7,8%	8,4%		

On notera la forte hausse des ACDP (+54 CDD). C'est par ailleurs la plus importante depuis 2008. L'effectif moyen ACDP atteint là son plus haut niveau sur cette même période.

Répartition de l'effectif mensuel moyen des ACDP par type de contrat

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
CDI	25	23	20	17	16	14	14	13	-1	-8,6%
CDD	130	131	122	117	123	122	164	218	54	33,2%
Total	155	154	143	134	138	136	178	231	53	29,9%
<i>En structure</i>										
CDI	16,1%	15,2%	14,2%	12,5%	11,2%	10,4%	7,9%	5,5%		
CDD	83,9%	84,8%	85,8%	87,5%	88,8%	89,6%	92,1%	94,5%		

3.1.4. Analyse des effectifs selon l'âge et l'ancienneté

3.1.4.1. Répartition selon l'âge de l'effectif total CDI OF + ACDP (hors contrats aidés)

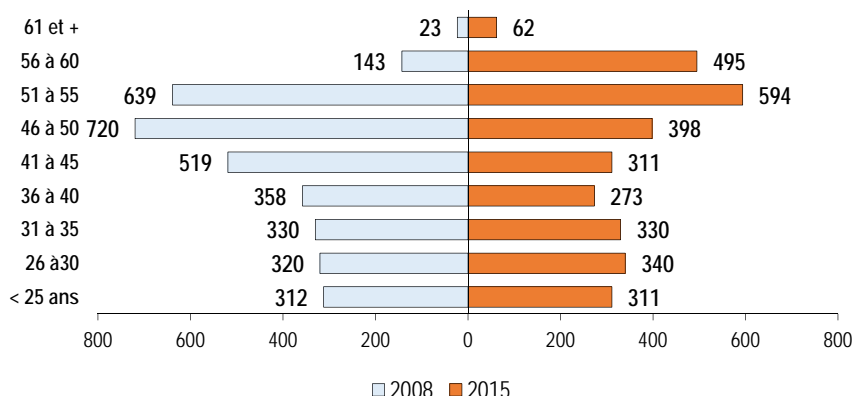
Les tableaux et graphiques ci-dessous nous permettent d'observer un phénomène de vieillissement de l'effectif total OF + ACDP (hors contrats aidés) de l'ONF.

Au 31 décembre 2015 37% de cet effectif est âgé de plus de 50 ans, soit +83 personnes comparé à 2014. Le nombre de salariés âgés de plus de 56 à 60 ans augmente quant à lui plus significativement (+126 personnes, soit +34,1%). En 2015, la part des seniors est plus importante que la part des - de 35 ans (31,5%). Les salariés âgés entre 36 et 50 ans représentent 31,6% de cet effectif, soit en légère baisse par rapport à 2014 (33,1%).

Répartition de l'effectif total OF + ACDP (hors contrats aidés) au 31.12 par âge

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
< 25 ans	312	290	337	280	290	412	277	311	34	12,3%
26 à 30 ans	320	347	342	355	321	358	314	340	26	8,3%
31 à 35 ans	330	294	302	293	332	310	315	330	15	4,8%
36 à 40 ans	358	352	333	343	322	303	279	273	-6	-2,2%
41 à 45 ans	519	488	439	402	368	328	304	311	7	2,3%
46 à 50 ans	720	708	662	573	526	459	396	398	2	0,5%
51 à 55 ans	639	635	688	727	752	651	638	594	-44	-6,9%
56 à 60 ans	143	148	174	174	208	273	369	495	126	34,1%
61 ans et +	23	27	37	42	36	42	61	62	1	1,6%
Total	3 364	3 289	3 314	3 189	3 155	3 136	2 953	3 114	161	5,5%
<i>En structure</i>										
< 25 ans	9,3%	8,8%	10,2%	8,8%	9,2%	13,1%	9,4%	10,0%		
26 à 30 ans	9,5%	10,6%	10,3%	11,1%	10,2%	11,4%	10,6%	10,9%		
31 à 35 ans	9,8%	8,9%	9,1%	9,2%	10,5%	9,9%	10,7%	10,6%		
36 à 40 ans	10,6%	10,7%	10,0%	10,8%	10,2%	9,7%	9,4%	8,8%		
41 à 45 ans	15,4%	14,8%	13,2%	12,6%	11,7%	10,5%	10,3%	10,0%		
46 à 50 ans	21,4%	21,5%	20,0%	18,0%	16,7%	14,6%	13,4%	12,8%		
51 à 55 ans	19,0%	19,3%	20,8%	22,8%	23,8%	20,8%	21,6%	19,1%		
56 à 60 ans	4,3%	4,5%	5,3%	5,5%	6,6%	8,7%	12,5%	15,9%		
61 ans et +	0,7%	0,8%	1,1%	1,3%	1,1%	1,3%	2,1%	2,0%		

Pyramide des âges de l'effectif total OF + ACDP
(hors contrats aidés) au 31.12



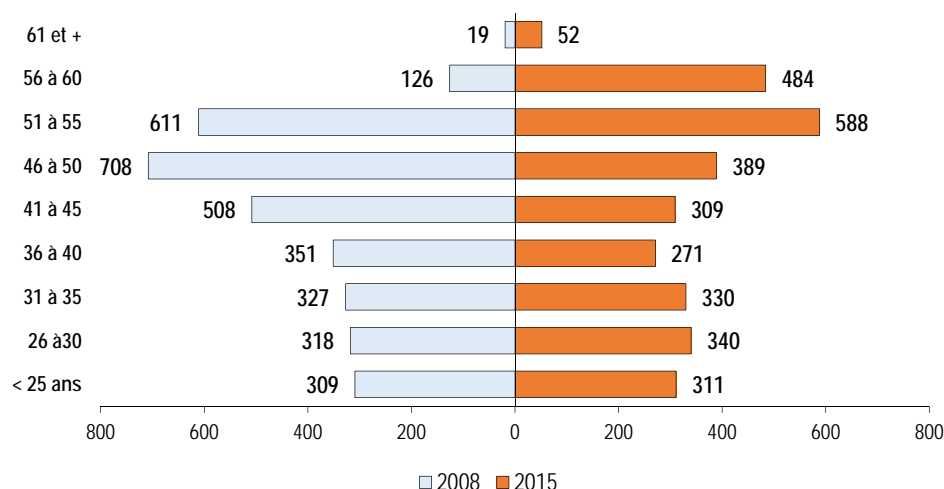
S'agissant des ouvriers forestiers, le vieillissement de la population s'observe également. En effet, en 2015 les plus de 50 ans représentent 36,5% de l'effectif, contre 23% en 2008, soit une hausse de 13,5 points. Alors que les effectifs OF croissent de 203 salariés au 31.12.15 par rapport à 2008, le nombre de seniors a augmenté de 368 (1 124 au 31.12.2015 contre 756 au 31.12.2008) et le nombre de salariés de moins de 35 ans n'est en hausse que de 27 personnes par rapport à 2008.

La proportion de salariés âgés entre 36 et 50 ans est en forte diminution (-598 personnes ; 31,6% en 2015 contre 35,4% en 2013 et 47,8% au 31.12.2008).

Répartition de l'effectif total OF (CDI+CDD) au 31.12 par âge

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
< 25 ans	309	288	330	279	287	366	277	311	34	12,3%
26 à 30 ans	318	341	338	351	313	347	314	340	26	8,3%
31 à 35 ans	327	291	297	284	324	300	314	330	16	5,1%
36 à 40 ans	351	347	329	336	315	301	276	271	-5	-1,8%
41 à 45 ans	508	472	426	389	363	321	299	309	10	3,3%
46 à 50 ans	708	700	655	559	512	441	385	389	4	1,0%
51 à 55 ans	611	614	670	711	740	640	632	588	-44	-7,0%
56 à 60 ans	126	129	153	158	189	254	357	484	127	35,6%
61 ans et +	19	21	34	39	31	36	50	52	2	4,0%
Total	3 277	3 203	3 232	3 106	3 074	3 006	2 904	3 074	170	5,9%
<i>En structure</i>										
< 25 ans	9,4%	9,0%	10,2%	9,0%	9,3%	12,2%	9,5%	10,1%		
26 à 30 ans	9,7%	10,6%	10,5%	11,3%	10,2%	11,5%	10,8%	11,1%		
31 à 35 ans	10,0%	9,1%	9,2%	9,1%	10,5%	10,0%	10,8%	10,7%		
36 à 40 ans	10,7%	10,8%	10,2%	10,8%	10,2%	10,0%	9,5%	8,8%		
41 à 45 ans	15,5%	14,7%	13,2%	12,5%	11,8%	10,7%	10,3%	10,1%		
46 à 50 ans	21,6%	21,9%	20,3%	18,0%	16,7%	14,7%	13,3%	12,7%		
51 à 55 ans	18,6%	19,2%	20,7%	22,9%	24,1%	21,3%	21,8%	19,1%		
56 à 60 ans	3,8%	4,0%	4,7%	5,1%	6,1%	8,4%	12,3%	15,7%		
61 ans et +	0,6%	0,7%	1,1%	1,3%	1,0%	1,2%	1,7%	1,7%		

Pyramide des âges de l'effectif total OF au 31.12



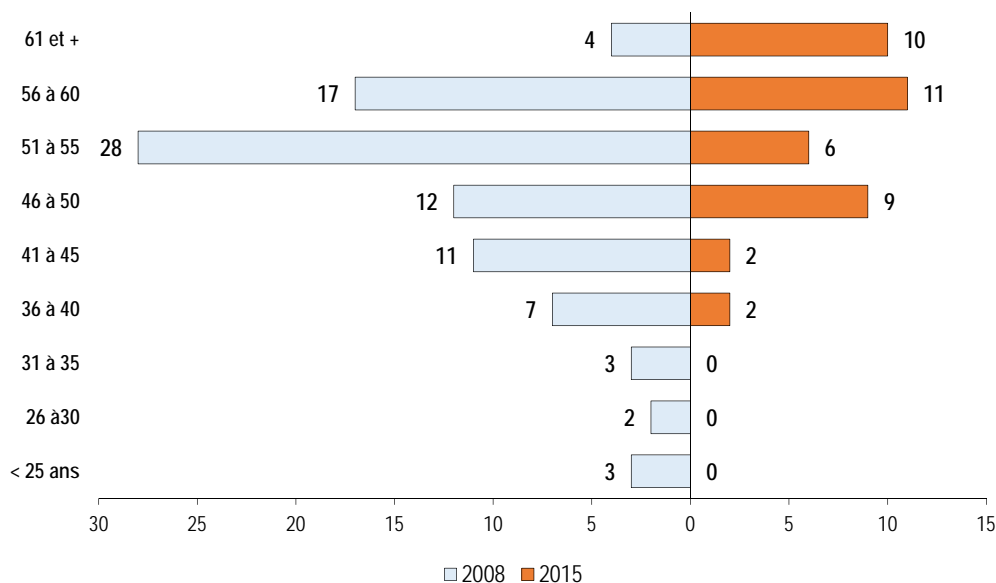
La proportion des séniors ACDP ne cesse de progresser en 2015 également. Elle représente 67,5% de l'effectif total contre 27,7% en 2013 et 59,2% en 2014.

Il n'y a plus aucun salarié ACDP de - de 35 ans en 2015 alors qu'ils représentaient 51,5% de l'effectif total au 31.12.2013, du fait de la diminution des effectifs. Les effectifs âgés de 36 à 50 ans représentent 32,5% en 2015 contre 20,7 en 2013 et 34,4 en 2008. Les salariés de 56 ans et plus représentent plus de la moitié de l'effectif ACDP au 31.12.2015 soit 52,5%.

Répartition de l'effectif total ACDP (hors contrats aidés) au 31.12 par âge

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
< 25 ans	3	2	7	1	3	46	0	0	0	-
26 à 30 ans	2	6	4	4	8	11	0	0	0	-
31 à 35 ans	3	3	5	9	8	10	1	0	-1	-100,0%
36 à 40 ans	7	5	4	7	7	2	3	2	-1	-33,3%
41 à 45 ans	11	16	13	13	5	7	5	2	-3	-60,0%
46 à 50 ans	12	8	7	14	14	18	11	9	-2	-18,2%
51 à 55 ans	28	21	18	16	12	11	6	6	0	0,0%
56 à 60 ans	17	19	21	16	19	19	12	11	-1	-8,3%
61 ans et +	4	6	3	3	5	6	11	10	-1	-9,1%
Total	87	86	82	83	81	130	49	40	-9	-18,4%
<i>En structure</i>										
< 25 ans	3,4%	2,3%	8,5%	1,2%	3,7%	35,4%	0,0%	0,0%		
26 à 30 ans	2,3%	7,0%	4,9%	4,8%	9,9%	8,5%	0,0%	0,0%		
31 à 35 ans	3,4%	3,5%	6,1%	10,8%	9,9%	7,7%	2,0%	0,0%		
36 à 40 ans	8,0%	5,8%	4,9%	8,4%	8,6%	1,5%	6,1%	5,0%		
41 à 45 ans	12,6%	18,6%	15,9%	15,7%	6,2%	5,4%	10,2%	5,0%		
46 à 50 ans	13,8%	9,3%	8,5%	16,9%	17,3%	13,8%	22,4%	22,5%		
51 à 55 ans	32,2%	24,4%	22,0%	19,3%	14,8%	8,5%	12,2%	15,0%		
56 à 60 ans	19,5%	22,1%	25,6%	19,3%	23,5%	14,6%	24,5%	27,5%		
61 ans et +	4,6%	7,0%	3,7%	3,6%	6,2%	4,6%	22,4%	25,0%		

Pyramide des âges de l'effectif total ACDP
(hors contrats aidés) au 31.12



Au 31.12.2015, l'âge moyen de l'effectif total OF + ACDP (hors contrats aidés) est en légère augmentation par rapport à l'an passé, et s'établit à 43,2 ans. A noter qu'il est en progression par rapport à 2008 démontrant une nouvelle fois le phénomène de vieillissement de la population OF + ACDP (hors contrats aidés) sur cette période.

Age moyen de l'effectif total OF + ACDP (hors contrats aidés) au 31.12

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Age moyen de l'effectif total	41,1	41,1	41,1	42,3	42,5	41,7	43,1	43,2	0,1	0,2%

Par conséquent, l'ensemble de ces données concernant l'âge des effectifs nous laisse entrevoir que d'ici quelques années les départs en retraite risquent d'être massifs ce qui implique un risque important de pertes de compétences et de savoir-faire pour l'entreprise.

La question de l'âge doit être un élément central dans la question de l'amélioration des conditions de travail. La problématique du maintien dans l'emploi des salariés sur ce type d'emploi doit être pensée pour les seniors de l'entreprise mais pas seulement car cette dernière n'est pas pour autant une population plus à risque que les salariés plus jeunes. Si le vieillissement est synonyme de transformations de l'organisme diminuant les capacités de résistance et d'adaptabilité de ce dernier aux contraintes de l'environnement, nous tenons à souligner que les impacts physiologiques du vieillissement ne se font que faiblement sentir sur la durée de la vie active, à moins d'être exposé à des situations accélérant prématurément ce vieillissement. Cette réflexion doit amener l'entreprise à analyser davantage la question des conditions d'exposition des salariés aux facteurs de risques de dégradation de leurs capacités physiques, autrement dit, la prise en compte des conditions de travail.

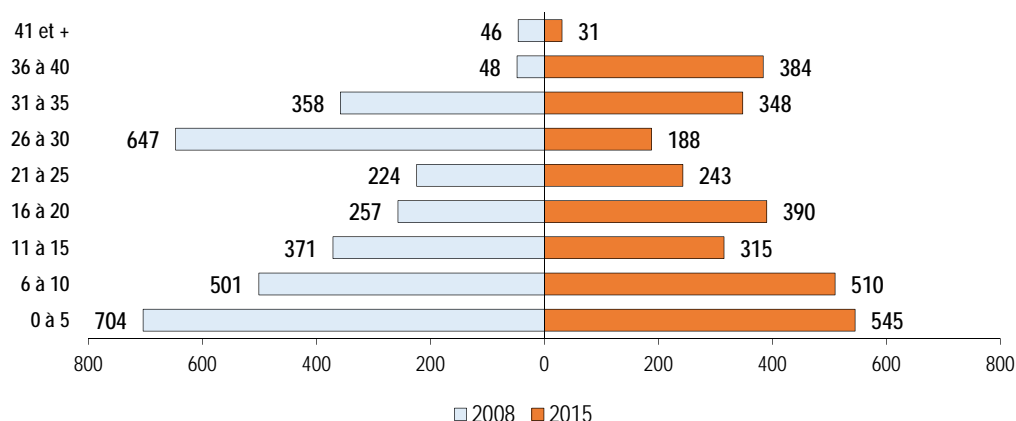
3.1.4.2. Répartition selon l'ancienneté de l'effectif total CDI OF + ACDP (hors contrats aidés)

Au 31.12.2014, 545 salariés, soit 18,4% de l'effectif total CDI des OF et ACDP (hors contrats aidés) ont moins de 5 ans d'ancienneté au sein de l'ONF. Cette proportion est en baisse de 6 points par rapport à fin 2012 (-190 salariés). Sur la période 2008-2014, cette population aura diminué de 159 personnes (-22,6%). D'autre part, la proportion des salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté augmente sur la période : 25,8% fin 2015 contre 23,3% fin 2014 et 14,3% fin 2008.

Répartition de l'effectif total CDI OF + ACDP (hors contrats aidés) au 31.12 par ancienneté

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
0 à 5 ans	704	658	664	679	735	600	575	545	-30	-5,2%
6 à 10 ans	501	492	435	357	372	434	490	510	20	4,1%
11 à 15 ans	371	405	445	477	461	430	388	315	-73	-18,8%
16 à 20 ans	257	298	298	319	324	287	288	390	102	35,4%
21 à 25 ans	224	225	227	216	218	208	195	243	48	24,6%
26 à 30 ans	647	590	499	311	228	259	235	188	-47	-20,0%
31 à 35 ans	358	400	455	531	509	451	387	348	-39	-10,1%
36 à 40 ans	48	53	51	155	152	155	242	384	142	58,7%
41 ans et +	46	10	9	17	13	18	27	31	4	14,8%
Total	3 156	3 131	3 083	3 062	3 012	2 842	2 827	2 954	127	4,5%
<i>En structure</i>										
0 à 5 ans	22,3%	21,0%	21,5%	22,2%	24,4%	21,1%	20,3%	18,4%		
6 à 10 ans	15,9%	15,7%	14,1%	11,7%	12,4%	15,3%	17,3%	17,3%		
11 à 15 ans	11,8%	12,9%	14,4%	15,6%	15,3%	15,1%	13,7%	10,7%		
16 à 20 ans	8,1%	9,5%	9,7%	10,4%	10,8%	10,1%	10,2%	13,2%		
21 à 25 ans	7,1%	7,2%	7,4%	7,1%	7,2%	7,3%	6,9%	8,2%		
26 à 30 ans	20,5%	18,8%	16,2%	10,2%	7,6%	9,1%	8,3%	6,4%		
31 à 35 ans	11,3%	12,8%	14,8%	17,3%	16,9%	15,9%	13,7%	11,8%		
36 à 40 ans	1,5%	1,7%	1,7%	5,1%	5,0%	5,5%	8,6%	13,0%		
41 ans et +	1,5%	0,3%	0,3%	0,6%	0,4%	0,6%	1,0%	1,0%		

Pyramide des anciennetés de l'effectif total CDI OF + ACDP
(hors contrats aidés) au 31.12

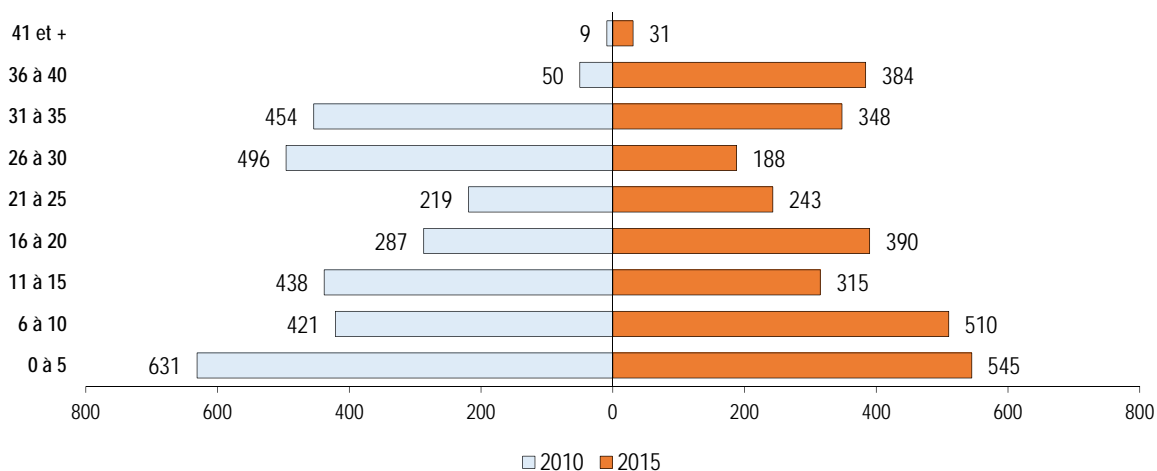


Répartition de l'effectif total CDI OF au 31.12 par ancienneté

Au 31.12	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
0 à 5 ans	631	644	699	588	562	545	-17	-3,0%
6 à 10 ans	421	343	357	421	480	510	30	6,3%
11 à 15 ans	438	469	456	423	379	315	-64	-16,9%
16 à 20 ans	287	307	317	278	284	390	106	37,3%
21 à 25 ans	219	212	212	199	187	243	56	29,9%
26 à 30 ans	496	304	223	256	232	188	-44	-19,0%
31 à 35 ans	454	530	506	448	387	348	-39	-10,1%
36 à 40 ans	50	154	151	155	241	384	143	59,3%
41 ans et +	9	17	13	17	26	31	5	19,2%
Total	3 005	2 980	2 934	2 785	2 778	2 954	176	6,3%
<i>En structure</i>								
0 à 5 ans	21,0%	21,6%	23,8%	21,1%	20,2%	18,4%		
6 à 10 ans	14,0%	11,5%	12,2%	15,1%	17,3%	17,3%		
11 à 15 ans	14,6%	15,7%	15,5%	15,2%	13,6%	10,7%		
16 à 20 ans	9,6%	10,3%	10,8%	10,0%	10,2%	13,2%		
21 à 25 ans	7,3%	7,1%	7,2%	7,1%	6,7%	8,2%		
26 à 30 ans	16,5%	10,2%	7,6%	9,2%	8,4%	6,4%		
31 à 35 ans	15,1%	17,8%	17,2%	16,1%	13,9%	11,8%		
36 à 40 ans	1,7%	5,2%	5,1%	5,6%	8,7%	13,0%		
41 ans et +	0,3%	0,6%	0,4%	0,6%	0,9%	1,0%		

Au vu du poids des OF dans l'effectif global, la structure de la pyramide d'ancienneté des OF est sensiblement la même que celle observée précédemment.

Pyramide des anciennetés de l'effectif OF en CDI
au 31.12



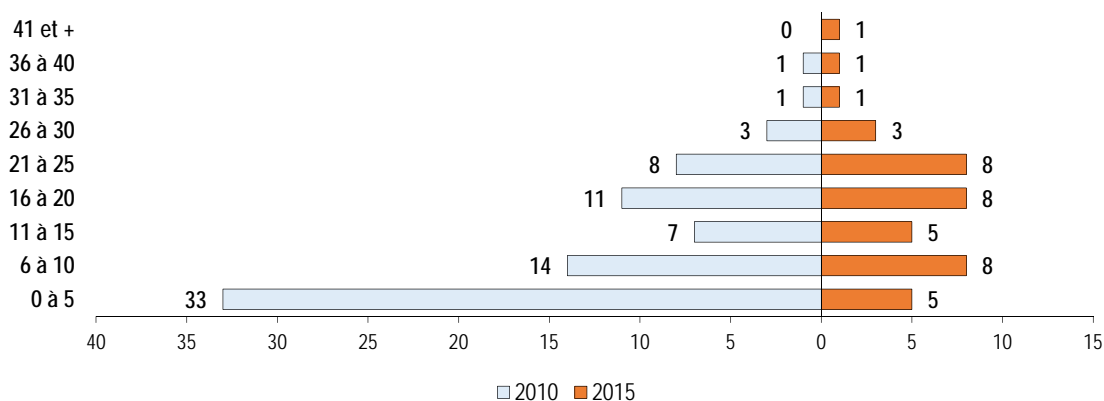
La structure de la pyramide des anciennetés des autres contractuels de droit privé (hors contrats aidés) diffère en revanche de celle de l'effectif total. En effet, 5% des ACDP ont une ancienneté supérieure à 30 ans (contre 25,8% de l'effectif CDI).

Si la proportion des ACDP ayant une ancienneté inférieure à 5 ans était supérieure à celle des CDI en 2014 (27,7% contre 20,4% pour les CDI) cette tendance s'est inversée en 2015 (12,5% contre 18,4% pour les CDI). La baisse des effectifs est à prendre en considération dans l'analyse de ces données.

Répartition de l'effectif total CDI ACDP (hors contrats aidés) au 31.12 par ancienneté

Au 31.12	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
0 à 5 ans	33	35	36	12	13	5	-8	-61,5%
6 à 10 ans	14	14	15	13	10	8	-2	-20,0%
11 à 15 ans	7	8	5	7	9	5	-4	-44,4%
16 à 20 ans	11	12	7	9	4	8	4	100,0%
21 à 25 ans	8	4	6	9	6	8	2	33,3%
26 à 30 ans	3	7	5	3	3	3	=	=
31 à 35 ans	1	1	3	3	0	1	1	-
36 à 40 ans	1	1	1	0	1	1	0	-
41 ans et +	-	-	-	1	1	1	=	=
Total	78	82	78	57	47	40	-7	-14,9%
<i>En structure</i>								
0 à 5 ans	42,3%	42,7%	46,2%	21,1%	27,7%	12,5%		
6 à 10 ans	17,9%	17,1%	19,2%	22,8%	21,3%	20,0%		
11 à 15 ans	9,0%	9,8%	6,4%	12,3%	19,1%	12,5%		
16 à 20 ans	14,1%	14,6%	9,0%	15,8%	8,5%	20,0%		
21 à 25 ans	10,3%	4,9%	7,7%	15,8%	12,8%	20,0%		
26 à 30 ans	3,8%	8,5%	6,4%	5,3%	6,4%	7,5%		
31 à 35 ans	1,3%	1,2%	3,8%	5,3%	-	-		
36 à 40 ans	1,3%	1,2%	1,3%	-	2,1%	2,5%		
41 ans et +	-	-	-	1,8%	2,1%	2,5%		

Pyramide des anciennetés de l'effectif ACDP
(hors contrats aidés)



L'ancienneté moyenne de l'effectif total CDI OF + ACDP (hors contrats aidés) s'élève à 18,8 ans en 2015, la plus haute depuis 2008. Comme observé en 2014, la hausse a été plus importante chez les OF à temps partiel.

Ainsi, de même que l'augmentation du nombre de séniors a eu une influence sur l'évolution de l'âge moyen, le renforcement de la proportion de salariés ayant une ancienneté supérieure à 30 ans entraîne une élévation de l'ancienneté moyenne.

Toutefois, la détermination d'un âge médian et d'une ancienneté moyenne permettrait d'apprécier avec plus de précision les dynamiques en cours.

Ancienneté moyenne de l'effectif total CDI OF + ACDP (hors contrats aidés) au 31.12

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Ensemble	17,5	17,3	17,5	18,0	17,3	17,6	17,1	18,8	1,7	9,9%
CDI temps plein			17,6	18,0	17,4	17,4	16,4	17,4	1,0	6,1%
CDI temps partiel			16,1	18,3	17,2	19,3	23,7	29,2	5,5	23,2%

3.1.5. Les mouvements de personnel

En 2015, 834 recrutements ont été totalisés (soit 185 embauches de plus qu'en 2014).

Le détail par catégorie indique que 662 personnes ont été embauchées en tant qu'ouvriers forestiers, dont 92 salariés en CDI (-41) et 570 en CDD (+85), ainsi que 172 personnes en ACDP (+141).

Dans le même sens, l'évolution des embauches se situe exclusivement au niveau des CDD pour les autres contractuels de droit privé (hors contrats aidés) : 172 CDD ont été recrutés en 2015 (+144 par rapport à 2014). A noter qu'aucune embauche CDI n'a été réalisée. On atteint là le plus haut niveau jamais atteint depuis 2008.

Entrées OF + ACDP (hors contrats aidés) par type de contrat

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14
<u>Ouvriers forestiers</u>	<u>264</u>	<u>229</u>	<u>478</u>	<u>515</u>	<u>499</u>	<u>702</u>	<u>618</u>	<u>662</u>	<u>44</u>
CDI	112	76	163	134	109	108	133	92	-41
CDD	152	153	315	381	390	594	485	570	85
<u>Autres contractuels de droit privé</u>	<u>24</u>	<u>12</u>	<u>13</u>	<u>4</u>	<u>8</u>	<u>7</u>	<u>31</u>	<u>172</u>	<u>141</u>
CDI	5	0	10	4	2	4	3	0	-3
CDD	19	12	3	0	6	3	28	172	144
Entrées	288	241	491	519	507	709	649	834	185
CDI	117	76	173	138	111	112	136	92	-44
CDD	171	165	318	381	396	597	513	742	229

Au cours de l'année 2015, 92 personnes ont été embauchées en CDI, tous statuts confondus. Parallèlement, 110 salariés ont quitté l'ONF (-26 par rapport à 2014), dont 24 démissions, 30 licenciements, 25 départs à la retraite et 11 pour autre motif.

Ainsi, le solde des entrées et sorties CDI est négatif en 2015.

Depuis 2008, ce sont 955 personnes qui ont été embauchées en CDI pour 1 476 départs, soit une destruction nette de 521 emplois. On notera qu'en 2015, les licenciements représentent la part de sortie la plus importante (30).

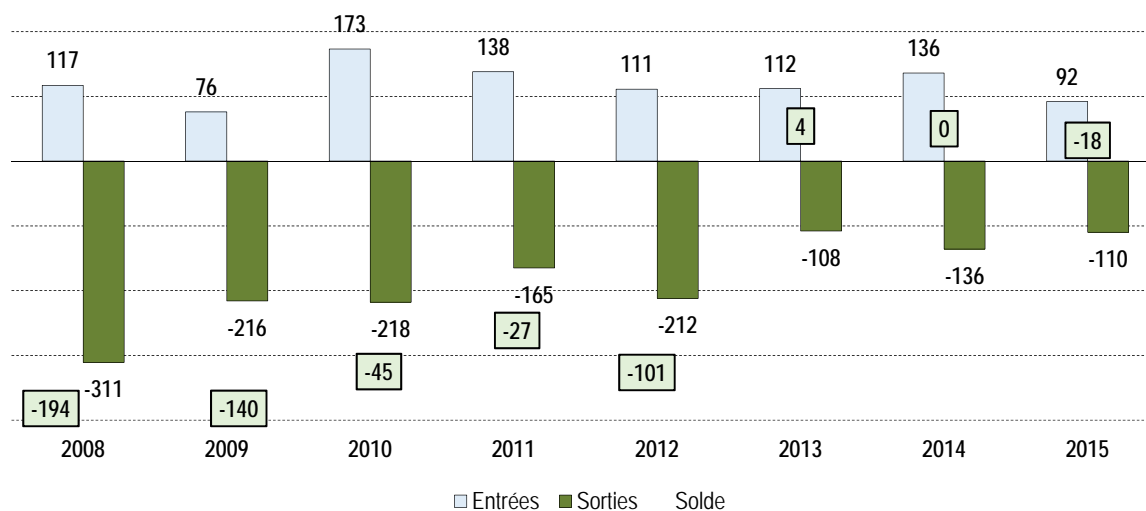
A noter la création de la catégorie « rupture conventionnelle », comme nous l'avions suggéré l'an dernier. On en dénombre 11 pour l'année 2015.

Mouvements de l'emploi CDI

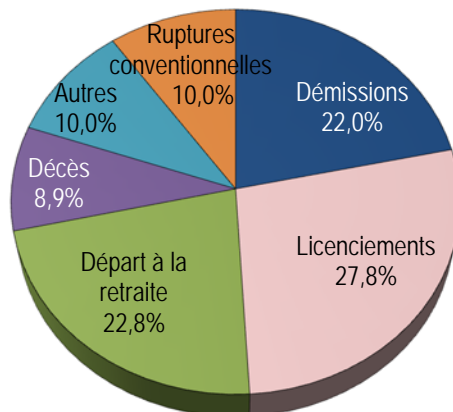
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14
Entrées CDI	117	76	173	138	111	112	136	92	-44
Démissions			36	42	25	19	27	24	-3
Licenciements			21	20	25	27	40	30	-10
CAA			82	48	94	-	-	-	-
Retraite			18	21	14	16	13	25	12
Décès			14	7	9	8	11	9	-2
Autres			47	27	45	38	45	11	-34
Rupture conventionnelle*								11	
Sorties CDI	311	216	218	165	212	108	136	110	-26
Solde	-194	-140	-45	-27	-101	+4	=	-18	

*les ruptures étaient comptabilisées dans "autres" avant 2015

Mouvements de l'emploi CDI chez les OF et les ACDP (hors contrats aidés)



Départs par motif en 2015 (en % des sorties CDI)



Le taux de rotation du personnel CDI est de 7,5%, en augmentation de 2,7 points. Son plus haut niveau depuis 2009.

Taux de rotation du personnel

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Moyenne
Taux de rotation*	7,1%	7,2%	5,5%	7,2%	3,8%	4,8%	7,5%	6,0%

* Départs CDI année n/((Effectif CDI 31.12 n-1 + 31.12.n)/2).

En 2014, le nombre de stagiaires a augmenté de 9,8% par rapport à 2014. Sa hausse est toutefois moins importante que celle observée en 2014.

Stagiaires accueillis au cours de l'année

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Nb de stagiaires	1 310	1 077	1 048	674	510	573	731	803	72	9,8%

3.1.6. La Cessation Anticipée d'Activité

3.1.6.1. L'accord sur la cessation anticipée d'activité (CAA) du 7 février 2007

Un premier accord collectif sur la cessation anticipée d'activité (CAA), signé le 15 décembre 2003, avait organisé le départ de 141 salariés de l'ONF entre 2004 et 2005. Conformément aux engagements stipulés dans le contrat Etat-ONF signé le 24 juin 2006, qui prévoyait notamment la mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité totale au profit des ouvriers forestiers en vertu de la « *pénibilité et de la dangerosité des métiers forestiers* », l'accord du 7 février 2007 a reconduit ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2011, sur la base du volontariat et sous certaines conditions :

- Faire partie de l'ONF depuis le 1/01/2007 et être en CDI.
- Etre âgé de 55 ans au moment de la demande d'entrée dans le dispositif.
- Cesser volontairement toute activité professionnelle rémunérée.
- Bénéficiaire du dispositif pendant 5 années maximum (prolongé à 7 ans dans l'avenant du 16 septembre 2011).
- Ne pas avoir fait liquider par anticipation une pension de retraite de quelque nature que ce soit.

Les demandes d'entrées devaient être formulées au plus tard au 31 décembre 2011, pour une entrée au plus tard dans le dispositif au 1^{er} juillet 2012. Compte tenu du délai d'instruction du dossier, les premières entrées dans le dispositif étaient prévues pour le 1^{er} juin 2007. De même, de nombreux dossiers restaient en instance de traitement en 2012, le dernier bénéficiaire est entré dans le dispositif au mois de septembre.

Dans le cadre de la CAA, les salariés perçoivent :

- une indemnité de rupture (« indemnité de fin de carrière »), en fonction de l'ancienneté (1 mois de salaire après 10 ans, 2 mois après 15 ans, 3 mois après 20 ans et 4 mois après 30 ans). En outre, le salarié bénéficie de l'intégralité de la prime annuelle ainsi qu'un « solde de tout compte » comprenant éventuellement l'indemnité compensatrice de congés payés.
- un versement d'une allocation de CAA, équivalente au montant de la pension (régime général ou MSA, et régime complémentaire) que le salarié percevra lorsqu'il liquidera ses droits à la retraite à la sortie du dispositif.
- le maintien d'une protection sociale pour les bénéficiaires de la rente de CAA.

Depuis l'avenant du 16 septembre 2011 (qui fait suite à la réforme du régime général de retraite intervenue par la loi du 9 novembre 2010), la sortie du dispositif peut être anticipée, sur demande du salarié, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier soit des mesures longues carrières soit des dispositions relatives à la pénibilité (retraite à 60 ans à taux plein). Par ailleurs, du fait de cette même réforme des retraites, l'ONF a été contraint de verser un supplément de capital auprès des personnes déjà entrées dans le dispositif, afin de compenser l'allongement de la durée de cotisation.

Alors que ce dispositif a pris fin en 2013, il devrait être reconduit dans le cadre du nouveau COP en 2016.

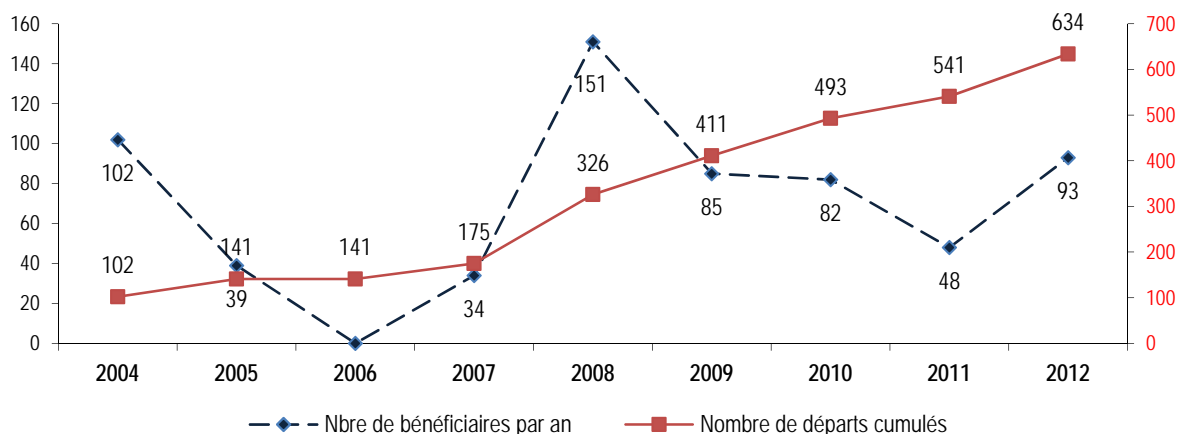
3.1.6.2. Etat des lieux des départs en CAA

Situation sur l'état d'avancement de la CAA au 29 mai 2013

DT/DR	Départs 2007	Départs 2008	Départs 2009	Départs 2010	Départs 2011	Départs 2012	Total
Alsace	11	11	6	4	7	7	46
Centre ouest Auvergne Limousin	0	14	10	6	3	8	41
BCA	0	17	8	8	3	8	44
Corse	0	3	0	0	0	0	3
Franche-Comté	0	19	5	10	4	7	45
IDF Nord-ouest	2	16	14	8	5	10	55
Lorraine	4	21	18	11	4	14	72
Méditerranée	14	18	9	12	12	14	79
Rhône-Alpes	0	18	6	8	0	15	47
Sud-Ouest	2	12	7	2	1	4	28
Guadeloupe	0	0	0	0	0	1	1
Réunion	0	0	1	10	5	4	20
Martinique	1	2	1	3	4	1	12
Guyane	0	0	0	0	0	0	0
Total	34	151	85	82	48	93	493

Sur la période de référence, le dispositif de CAA a concerné 493 salariés, auxquels il faut rajouter les 141 départs qui ont eu lieu en 2004-2005. Au total, les dispositifs auront concerné 634 salariés.

Bénéficiaires du dispositif de CAA depuis 2004



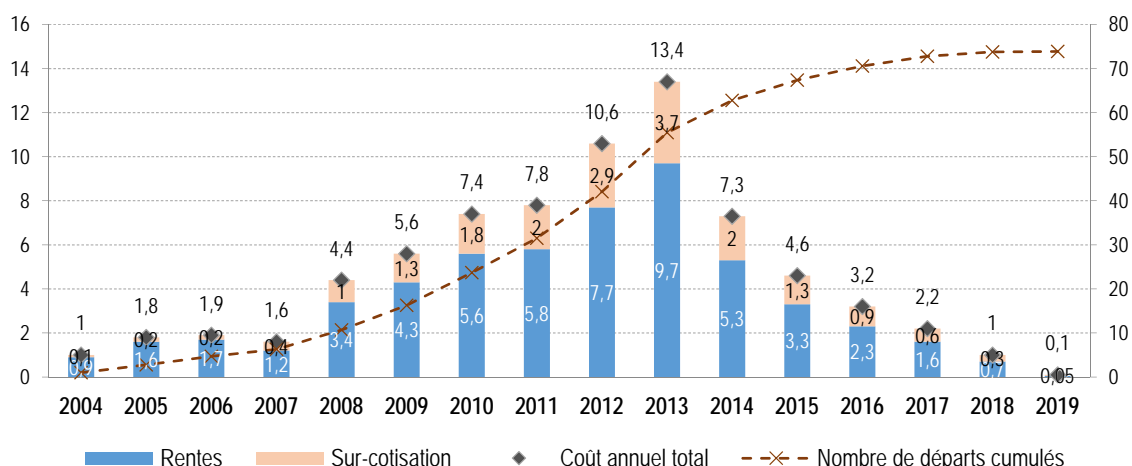
56 salariés ont néanmoins déclaré ne pas être intéressés par le dispositif, 2 seraient décédés depuis, et 22 salariés auraient refusé le dossier après proposition du montant de la rente (équivalente à la pension de référence).

Cependant, il aurait été utile d'avoir le bilan à date des salariés n'ayant pas donné suite (172 au 14.09.2011), des salariés partis en retraite sans passer dans le dispositif de CAA (70 au 14.09.2011) et des salariés ayant refusé le dossier après proposition du montant de la rente (29 au 14.09.2011, soit 7 de moins qu'au 29.05.2013...).

Dans l'attente de l'entrée à la retraite à taux plein du bénéficiaire, l'ONF verse une rente (l'intermédiation est assurée par CNP Assurances) ainsi qu'une « sur-cotisation » auprès de la MSA (dont dépendent les ouvriers forestiers) permettant de lui assurer une compensation de la cotisation. En raison des réformes sur les retraites, le taux de cette sur-cotisation a augmenté à partir de 2007. Ainsi, alors qu'entre 2004 et 2006, les « sur-cotisations » représentaient 11% du total du coût annuel du dispositif, le taux s'établit à 25% dès 2007, pour osciller entre 24 et 28% les années suivantes.

Au total, le dispositif aura coûté 73,9 M€.

Coût prévisionnel du dispositif de CAA (en M€) de 2004 à 2019
source : CA du 27 mars 2013



3.1.7. La Cessation Progressive d'Activité

3.1.7.1. *L'accord sur la cessation progressive d'activité (CPA) du 1er octobre 2013*

De 2004 à 2011, un dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA), mis en place par accord collectif du 15 décembre 2003 et reconduit le 7 février 2007, permettait aux ouvriers forestiers de cesser leur activité de manière anticipée à compter de 55 ans en raison de la pénibilité inhérente à leur métier : travail dangereux et physique, particulièrement soumis aux intempéries, dans des environnements souvent hostiles et avec des outils de travail lourds et bruyants.

Ce dispositif de CAA n'ayant pas été reconduit dans le Contrat d'Objectifs et de Performance Etat-ONF-FNCOFOR 2012-2016, l'article VIII du Contrat prévoit la mise en place d'un dispositif de Cessation Progressive d'Activité (CPA) à partir de 57 ans (âge fixé pour tenir compte de l'allongement de l'âge minimum de départ à la retraite). Répondant moins bien à la problématique de la pénibilité, ce dispositif a néanmoins pour objet de continuer à prendre en compte les nombreuses usures physiques prématurées, les réserves d'aptitude, arrêts et accidents de travail graves que connaît le personnel ouvrier forestier.

Ce dispositif s'applique aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Etre titulaire d'un CDI en tant qu'ouvrier forestier sur un emploi repère figurant dans une convention ou un accord collectif territorial ou régional de l'Office National des Forêts (ONF) au moment de sa demande d'adhésion ;
 - Avoir une ancienneté minimale à l'ONF de 10 années sur un ou des emplois repères d'ouvrier forestier figurant dans une ou plusieurs conventions ou accords collectifs de l'Office ;
 - Etre au moins âgé de 57 ans au moment de l'entrée dans le présent dispositif ;
 - Ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein.
- Cet accord de CPA est prévu pour une durée déterminée, du 1^{er} octobre 2013 au 31 décembre 2016.

3.1.7.2. Etat des lieux des départs en CPA⁴

Départs dans le cadre de la CPA (du 01.10.2013 au 31.01.2015)

	Dt départs			Rappel ETPT 2014	Rapport	Nb total OF entrés en CPA par qté de tps de trav.			OF ayant candidaté
	Total	normaux	anticipés			Tps trav. à 70%	Tps trav. à 60%	Tps trav. à 50%	
Alsace	18	7	11	203	8,9%	16	2	-	22
BCA	8	4	4	212	3,8%	11	1	-	9
COAL	9	3	6	227	4,0%	8	-	1	12
Franche-Comté	8	4	4	180	4,5%	7	1	-	15
IDF Nord-Ouest	24	20	4	361	6,7%	20	4	-	20
Lorraine	36	11	25	460	7,8%	29	3	1	57
Méditerranée	10	6	4	507	2,0%	7	3	-	26
Rhône-Alpes	24	17	7	317	7,6%	21	3	-	26
Sud-Ouest	10	3	7	169	5,9%	7	3	-	14
Corse	3	3	-	33	9,1%	2	1	1	3
Guadeloupe	-	-	-	35	-	-	-	-	1
Guyane	1	1	-	18	5,5%	-	-	1	1
Martinique	-	-	-	48	-	-	-	-	-
La Réunion	4	4	-	193	2,1%	2	2	-	11
Total	155	83	72	2 962	5,2%	130	23	4	217

Départ dans le cadre de la CPA (du 01.10.2013 au 30.06.2014)

	Dt départs			Rappel ETPT 2014	Rapport	Nb total OF entrés en CPA par qté de tps de trav.			OF ayant candidaté
	Total	normaux	anticipés			Tps trav. à 70%	Tps trav. à 60%	Tps trav. à 50%	
Alsace	9	2	7	207	4,3%	7	2	-	16
BCA	3	-	3	213	1,4%	2	1	-	9
COAL	5	1	4	228	2,2%	4	-	1	10
Franche-Comté	6	2	4	177	3,4%	6	-	-	9
IDF Nord-Ouest	4	-	4	360	1,1%	2	2	-	17
Lorraine	26	7	19	466	5,6%	23	3	1	46
Méditerranée	7	4	3	521	1,3%	6	1	-	12
Rhône-Alpes	10	3	7	328	3,0%	9	1	-	26
Sud-Ouest	5	-	5	171	2,9%	3	2	-	6
Corse	1	1	-	34	2,9%	-	1	-	3
Guadeloupe	1	-	1	37	2,7%	-	-	-	1
Guyane	1	1	-	19	5,3%	-	-	1	1
Martinique	-	-	-	48	-	-	-	-	1
La Réunion	2	2	-	200	1,0%	1	1	-	7
Total	80	23	57	3 011	2,7%	63	14	3	164

Entre octobre 2013 et janvier 2015, 155 salariés ont bénéficié de l'accord de Cessation Progressive d'Activité (CPA) parmi un total de 217 ouvriers forestiers ayant candidaté. Ainsi, un peu plus de 70% des dossiers ont été acceptés.

Néanmoins, 126 salariés ont déclaré ne pas être intéressés par cet accord, 4 dossiers ont été refusés par l'ONF et 1 départ à la retraite a été constaté.

Remarque : Le document « bilan des entrées en CPA » de l'ONF ne permet pas de dissocier les dossiers CPA acceptés de ceux en cours de validation.

⁴ Source : bilan des entrées en CPA de fin janvier 2015

3.1.8. L'emploi de personnes en situation de handicap

3.1.8.1. *Rappel de la loi*

Depuis 1987, la loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés l'obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés.

Les employeurs sont considérés comme **remplissant totalement leur obligation d'emploi** s'ils font application d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement :

- un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- un plan de maintien en emploi,
- et, au moins une des actions suivantes :
 - un plan d'insertion et de formation,
 - un plan d'adaptation aux mutations technologiques.

Ils remplissent **partiellement leur obligation d'emploi** s'ils ont engagé l'une des actions suivantes :

- accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un **stage** ou d'une mise en situation en milieu professionnel (ou stage d'observation), dans la limite de 2% de l'effectif de l'entreprise, et pour une durée égale ou supérieure à 35 heures par personne,
- **sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté** (représentant seulement 50% de l'obligation légale d'emploi) avec des contrats de fourniture de biens ou de prestations de services avec :
 - des entreprises adaptées (EA)
 - des centres de distribution de travail à domicile (CDTD)
 - des établissements et services d'aides par le travail (ESAT, les ex-CAT)
 - ou des travailleurs indépendants handicapés

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie par l'employeur, il est **redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph** (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), **calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise.**

Calcul de la contribution Agefiph due pour chaque bénéficiaire manquant (au 1er janvier 2016)

Nombre de salariés de l'établissement	Calcul sur le taux du Smic horaire	Montant Brut
de 20 à 199	400 fois	3 868 €
de 200 à 749	500 fois	4 835 €
à partir de 750	600 fois	5 802 €

A noter que depuis 2010, **une pénalité de 14 505 € (correspondant à 1 500 fois le Smic horaire), multipliée par le nombre de bénéficiaires manquants**, est appliquée aux établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans, n'ont :

- occupé aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- passé aucun contrat de sous-traitance, de fournitures, de prestations de services avec des entreprises adaptées ou des entreprises du secteur du travail protégé,
- ou, appliqué aucun accord collectif relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.

En outre, le décret n° 2012-943 du 1^{er} août 2012 a fixé **le montant minimum des contrats** (HT nets du coût des matières premières, produits matériaux de construction et frais de vente) **devant être passés avec les EA, les ESAT et les CDTD, sur quatre ans**, en fonction du nombre de salariés de l'établissement : 400 fois le SMIC horaire de 20 à 199 salariés, 500 fois le SMIC horaire de 200 à 749 salariés, et, 600 fois le SMIC horaire pour une entité de 750 salariés et plus. **La pénalité de 1500 fois le SMIC est désormais applicable pour les établissements qui n'ont pas réalisé le montant minimum exigé sur la période 2012-2015 pour ces contrats.**

3.2. L'évolution professionnelle et la formation

Comme le précise l'article L.6321-1 du Code du travail : « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». Cette obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur⁵.

3.2.1. La politique de mobilité

L'évolution professionnelle comprend à la fois la mobilité « verticale », mais aussi la mobilité « horizontale ».

- On parle de mobilité verticale lorsqu'un salarié change de poste, afin de bénéficier d'un accroissement de responsabilités, d'une reconnaissance hiérarchique et d'une augmentation salariale, ou pour le dire plus communément, d'une « promotion ».
- On parle de mobilité horizontale (ou mobilité transversale ou mobilité fonctionnelle) lorsqu'un salarié change de poste de travail, de métier à un niveau hiérarchique identique.

Les données transmises par l'ONF ne permettent pas de faire la part entre ces deux types de mobilités. Elles ne concernent que les mobilités verticales.

3.2.1.1. Les différentes formes d'évaluation du personnel

Selon le Code du travail :

L'information des institutions représentatives du personnel, comme le CHSCT et le CE⁶, ou à défaut, les délégués du personnel, doivent obligatoirement avoir lieu avant la mise en place des entretiens.

L'obligation d'information et de consultation du CHSCT a été confirmée par la jurisprudence, notamment par un arrêt de la Cour de cassation⁷. Le CHSCT doit être consulté sur l'ensemble des éléments nécessaires au processus d'évaluation, y compris sur les référentiels métiers utilisés au risque pour l'employeur de s'exposer à une suspension du dispositif jusqu'à l'issue de la consultation, voire à une interdiction de mise en œuvre de la procédure d'évaluation. Même si les entretiens individuels d'évaluation sont déjà mis en place, le CHSCT peut toujours agir. L'instance peut intervenir en cas d'incidents ou d'accidents révélant un risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés. Il s'agit aussi de déployer une vigilance particulière lors des

⁵ Cass. Soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916.

⁶ En particulier, au titre de l'article L. 2323-32 : « Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés ».

⁷ Cass. soc., arrêt n° 06-21.964, 28 novembre 2007. L'arrêt précise que les entretiens « pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail »

modifications du dispositif d'évaluation, parfois non présentées au CHSCT ou annoncées comme mineures, alors qu'elles peuvent changer les relations de travail.

Quelle que soit la méthode d'entretien, les représentants du personnel doivent informer les salariés de leurs droits et des règles de l'EIE. Ils peuvent également déterminer des points de vigilance :

- s'assurer du respect de certains droits : grille d'évaluation communiquée au préalable, information, droit de rectification, recours... ;
- veiller à une séparation nette entre l'EIE et d'autres entretiens obligatoires ;
- contrôler la validité des critères d'évaluation, qui ne doivent pas être comportementaux ou servir à remplir des quotas ;
- demander une consultation en cas de changement des méthodes, moyens, supports ou objectifs des EIE ;
- exiger que la durée des entretiens soit fixée et connue à l'avance, afin d'éviter tout stress, ou qu'ils ne se déroulent pas pendant des périodes de forte activité, en mode dégradé, pour qu'ils ne renforcent pas les risques psychosociaux inhérents aux évaluations.

Les instances représentatives doivent veiller à ce que les entretiens individuels d'évaluation, leur mise en œuvre, les critères ou encore les méthodes employées ne portent pas atteinte à la santé des salariés de l'entreprise car ces derniers peuvent avoir une incidence sur les conditions de travail.

Concernant les critères comportementaux, le Code du travail ne les interdit pas expressément mais indique clairement que « *les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* » (art. L. 1222-3). Dans ce cadre, les critères ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier les aptitudes professionnelles et doivent présenter un lien direct et nécessaire avec cet objectif (art. L. 1222-2). En 2008, le tribunal de grande instance (TGI) de Nanterre a débouté une société d'édition qui utilisait, pour évaluer ses employés, des critères « *flous basés sur des valeurs* » comme l'intégrité, la responsabilité.

Pour l'ONF, une difficulté d'appréciation en lien avec les spécificités de l'EPIC : double statut.

3.2.2. La gestion prévisionnelle des emplois et compétences

3.2.2.1. *Rappel de la loi et de l'obligation d'ouvrir une négociation sur la GPEC*

Selon le Code du travail et l'article L2242-15 de la loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social », dite loi Rebsamen, la négociation de la GPEC est donc intégrée dans le troisième bloc de négociations obligatoires appelé « GPEC et mixité des métiers ». Ce bloc comporte six thèmes :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés en formation ;
- **les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- **les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour favoriser les CDI ;
- les conditions dans lesquelles **les entreprises sous-traitantes** sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers ;
- **le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions ;
- **le contrat de génération.**

En cas de conclusion d'un accord à l'issue de cette négociation, un bilan devra être réalisé par l'employeur à l'échéance de l'accord. La GPEC fait donc l'objet d'une **obligation de négociation triennale**, mais la loi **n'oblige pas à la conclusion d'un accord**.

Pour l'ONF, la Direction n'avait pas engagé de processus lié à la GPEC et s'inscrit dans le nouveau processus lié à la GEPP.

3.2.2.2. La cartographie des métiers et des compétences

Selon le Code du travail

Rappelons que tous les six ans, au titre de la loi du 5 mars 2014, l'employeur est tenu de faire un **état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié**.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié de ses entretiens professionnels et d'apprécier s'il a obtenu au moins deux des trois mesures suivantes : le suivi d'une action de formation, l'acquisition d'éléments de certification (notamment par la VAE), une progression salariale ou professionnelle.

Pour faire cet état de lieux, l'entreprise peut élaborer **une cartographie des métiers et des compétences**, qui apporte une **vision globale et évolutive** des métiers et des besoins en emplois actuels et futurs.

Elle permet également d'engager une réflexion sur les possibilités de mobilité interne, les passerelles envisageables entre les métiers, la répartition des effectifs dans les équipes, les niveaux hiérarchiques, les parcours de formation qualifiants, les classifications et rémunérations, les niveaux d'expertise et de polyvalence, les âges, etc.

Elle est donc un outil de la GPEC (et maintenant de la GEPP) et doit **être présentée aux organisations syndicales** au moment de la **négociation triennale de la GPEC**.

La cartographie des métiers et des compétences s'appuie généralement sur la **fiche de poste** qui décrit les missions et activités qui incombent à un salarié dans une structure donnée. Elle précise sa situation au sein de cette structure : situation fonctionnelle, positionnement hiérarchique, responsabilités exercées (avec le cas échéant, le nombre de personnes encadrées), spécificités liées au poste (horaires, déplacements, etc.).

En complément, le **référentiel des métiers et de compétences** répertorie les connaissances théoriques (savoirs), les compétences techniques (savoir-faire), les aptitudes pédagogiques (tutorat, formation interne...) et les compétences en management (responsabilité d'une équipe) dont l'entreprise dispose et celle dont elle aura besoin à terme.

A l'ONF

Selon la direction, la cartographie des métiers est en cours ; avec une méthodologie présentée en CCE lors de la procédure I/C sur les orientations stratégiques.

Dans le même temps, des fiches métiers, qui ont pour vocation également de rapprocher les définitions de poste issues de la fonction publique et celles issues des classifications issues du statut de droit privé.

3.2.3. La formation professionnelle

3.2.3.1. Rappel des dispositions législatives sur la formation professionnelle

Selon le Code du travail

Une obligation de former à la charge de l'employeur, sous peine de sanctions :

Mise en place dans les années 70, la formation professionnelle continue a été largement réformée depuis. Dans sa forme actuelle, il s'agit d'un droit inscrit dans la loi du 4 mai 2004, renforcé par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, puis par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

L'obligation faite à l'employeur de former ses salariés est stipulée dans l'article L.6321-1 du Code du travail : « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ».

La formation professionnelle permet de répondre aux obligations suivantes :

- **Obligation d'adaptation au poste de travail** : il s'agit de former les salariés en fonction de leurs besoins au regard de leur activité professionnelle ;
- **Obligation de maintien de l'employabilité** : elle est distincte de l'obligation d'adaptation au poste de travail. Il s'agit, dans ce cas, de former les salariés, même lorsque le poste de travail ne l'exige pas.
- **Obligation de diagnostics individuels**, avec l'entretien professionnel qui permet d'établir un bilan des formations suivies et de définir les besoins en la matière.
- **Obligation de sécurité et de résultat** : elle peut nécessiter des actions de formations en lien avec le fait que tout employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.
- **Obligation de reclassement**, suite à une d'inaptitude professionnelle consécutive à un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ainsi que dans le cadre d'un licenciement économique, le cas échéant.

Dans des arrêts récents de la Cour de Cassation (n° de pourvoi : 13-28784 et 13-28460), les juges rappellent qu'il revient à l'employeur de prendre l'initiative de faire suivre des formations à ses salariés, peu importe que les postes de travail occupés connaissent ou pas des évolutions particulières nécessitant une formation d'adaptation.

3.2.3.2. Un nouveau cadre réglementaire depuis la loi du 5 mars 2014

La loi du 5 mars 2014⁸ a remodelé les droits des salariés dans ce domaine, avec la **création du Compte Personnel de Formation** et la **généralisation de l'entretien professionnel**.

Elle a également fait évoluer les obligations de l'employeur en mettant en place une contribution unique (1% pour les entreprises de plus de 10 salariés) et en supprimant « l'obligation de dépenser » au titre du plan de formation (auparavant fixée à 0,9% de la masse salariale). Cette contribution est versée aux OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé).

L'assiette de la contribution unique est constituée du montant total des rémunérations imposables et des avantages en nature versés pendant l'année au personnel : salaires, cotisations salariales, primes, gratifications, indemnités, etc.

Le taux de la contribution est abaissé à 0,8% dans le cas où l'employeur finance le compte personnel de formation à hauteur de 0,2% du montant des rémunérations (à condition de conclure un accord collectif, encadrant ce dispositif, d'une durée de 3 ans).

3.2.3.3. La formation professionnelle à l'ONF

Dépenses de formation

En κ€	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Ouvriers forestiers	3 242	3 651	4 576	4 285	4 897	3 521	3 858	2 901	-24,8%
Fonctionnaires	16 174	13 731	14 367	14 925	13 688	14 455	13 477	14 240	5,7%
Dépenses de formation	19 415	17 382	18 943	19 210	18 585	17 976	17 335	17 141	-1,1%

Les dépenses de formation concernant les OF sont en diminution en 2015 (-24,8%), alors que chez les fonctionnaires, elles sont en progression de 5,7%. Une tendance inversée par rapport à l'année précédente.

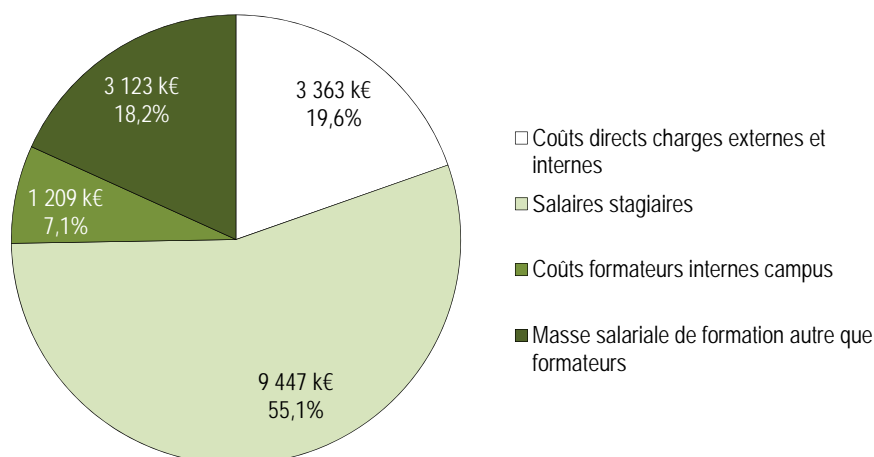
On note toutefois qu'avec 35,1% des effectifs ETPT de l'ONF, les ouvriers forestiers ne perçoivent que 17% des dépenses de formation. En 2014, cette proportion était de 22,3%.

Dépenses de formation par typologie

En κ€	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Coûts directs charges externes et internes	3 405	3 649	3 652	4 037	3 653	3 395	3 363	-0,9%
Salaires stagiaires	8 536	9 646	10 440	10 416	9 682	9 464	9 447	-0,2%
Coûts formateurs internes campus	737	756	609	571	1 805	1 625	1 209	-25,6%
Coûts formateurs internes autres	1 117	1 304	1 118	518				
Masse salariale de formation autre que formateurs	3 587	3 587	3 391	3 041	2 836	2 850	3 123	9,6%
Dépenses de formation	17 382	18 943	19 210	18 585	17 976	17 335	17 141	-1,1%

⁸ Voir annexe 5.1

Répartition des dépenses de formation en 2015
(en k€ et en % du montant total)



L'absence de ciblage entre les dépenses imputées aux ouvriers forestiers et celles aux fonctionnaires limite l'analyse du fait de la forte distinction entre les différents métiers.

En 2015, la part de la masse salariale totale consacrée à la formation est égale à celle de 2014. Toutefois, son évolution est légèrement à la hausse pour les fonctionnaires (+0,4 point) alors qu'elle est à la baisse pour les OF (-1,2 point).

En 2015, la baisse des dépenses de formation (en part de la masse salariale) s'est traduite par une légère augmentation globale du nombre d'heures de formation. Néanmoins, le nombre d'heures de formation des fonctionnaires est en hausse (+18 278 heures ; +10,2%) alors que les heures des OF sont en nette baisse (+16 540 heures ; -25,6%).

Les exercices précédents indiquent combien ces relations sont loin d'être évidentes : la hausse des dépenses observées en 2010 a été concomitante d'une baisse du nombre d'heures de formation, tandis qu'en 2012, la baisse des dépenses n'avait pas permis de diminuer le nombre d'heures de formation.

Part de la masse salariale consacrée à la formation

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% de la MS ouvriers forestiers	4,3%	4,8%	5,9%	5,3%	6,3%	4,5%	4,8%	3,6%
% de la MS fonctionnaires	7,3%	6,2%	6,4%	6,7%	6,3%	6,6%	6,1%	6,5%
% total de la masse salariale	6,5%	5,8%	6,3%	6,4%	6,3%	5,8%	5,6%	5,6%

Nombre d'heures de formation

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Ouvriers forestiers									
Nb d'heures de formation	94 556	75 694	66 132	81 133	83 937	61 067	64 587	48 047	-25,6%
Nb d'heures moyen de formation par personne	nc	34	31	31	33	26	27	23	-14,5%
Taux d'accès moyen à la formation	71%	66%	69%	60%	60%	61%	75%	64%	
Fonctionnaires									
Nb d'heures de formation	242 256	207 626	176 436	207 626	196 260	192 363	178 957	197 235	10,2%
Nb d'heures moyen de formation par personne	nc	34	36	37	38	35	34	34	0,9%
Taux d'accès moyen à la formation	85%	80%	86%	73%	78%	84%	77%	85%	
Dont autre droit privé									
Nb d'heures de formation						7 818	9 131	18 209	99,4%
Nb d'heures moyen de formation par personne						25	38	35	-8,9%
Taux d'accès moyen à la formation						79%	36%	70%	
Total	336 812	283 320	242 568	288 759	280 197	253 430	243 544	245 282	0,7%

Nombre d'heures moyen par statut

En heures	2013	2014	2015
Ouvriers forestiers	25,70	26,90	23,10
Personnel de droit public	35,40	33,90	34,40
Personnel autre droit privé	25,30	38,00	34,60
Moyenne	32,10	31,80	31,40

Nombre d'heures moyen par CSP

	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015
Ouvriers qualifiés	23,10	-	-	-	23,10
Employés	-	23,90	29,50	25,20	25,20
Agents de maîtrise	-	36,00	35,70	36,00	36,00
Cadres	-	31,20	35,30	31,60	31,60
Total	23,10	34,40	34,60	34,50	31,40

Nombre d'heures de formation par CSP

2015	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015	Taux d'accès
Ouvriers qualifiés	48 047	-	-	-	48 047	64,0%
Employés	-	6 686	2 625	9 311	9 311	56,0%
Agents de maîtrise	-	137 264	12 023	149 287	149 287	90,0%
Cadres	-	35 076	3 561	38 637	38 637	82,0%
Total	48 047	179 026	18 209	197 235	245 282	78,0%

Nombre d'heures de formation par région

	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015
Alsace	3 541	12 332	1 208	13 540	17 081
BCA	2 490	24 752	1 419	26 171	28 661
COAL	4 096	14 759	1 475	16 234	20 330
Franche-Comté	2 514	9 149	625	9 774	12 288
IDF Nord-Ouest	6 064	19 656	2 709	22 365	28 429
Lorraine	7 078	24 118	2 321	26 439	33 517
Méditerranée	7 549	19 757	1 904	21 661	29 210
Rhône-Alpes	7 935	20 870	2 227	23 097	31 032
Sud-Ouest	2 962	14 348	1 254	15 602	18 564
Direction générale	-	7 921	1 461	9 382	9 382
Guadeloupe	463	1 515	227	1 742	2 205
Corse	551	2 973	393	3 366	3 917
La Réunion	1 185	2 450	245	2 695	3 880
Mayotte	-	154	-	154	154
Guyane	1 312	2 360	348	2 708	4 020
Martinique	307	1 912	393	2 305	2 612
Total	48 047	179 026	18 209	197 235	245 282

Alors qu'elles n'occupent qu'à peine 5% des postes, les femmes représentent généralement plus de 17% des stagiaires.

Répartition des stagiaires par sexe

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hommes	85%	84%	87%	85%	85%	84%	83%
Femmes	15%	16%	13%	15%	15%	16%	17%

Nombre de stagiaires par statut

	2013	2014	2015	15/14
Ouvriers forestiers	4 992	5 066	3 949	-22,0%
Fonctionnaires, dont :	17 884	17 096	19 180	12,2%
Personnel de droit public	17 276	16 439	17 709	7,7%
Personnel autre droit privé	608	657	1 471	123,9%
Total	22 876	22 162	23 129	4,4%

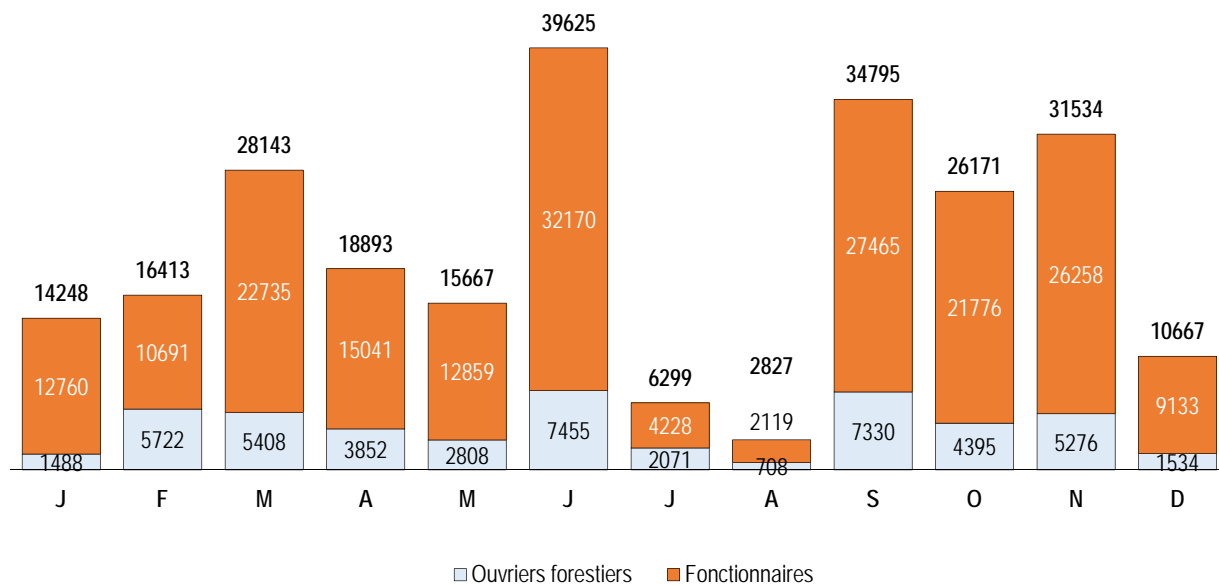
Nombre de stagiaires par CSP

	2015	Taux d'accès
Ouvriers qualifiés	3 949	64,0%
Employés	794	56,0%
Agents de maîtrise	14 616	90,0%
Cadres	3 770	8,0%
Total	23 129	78,0%

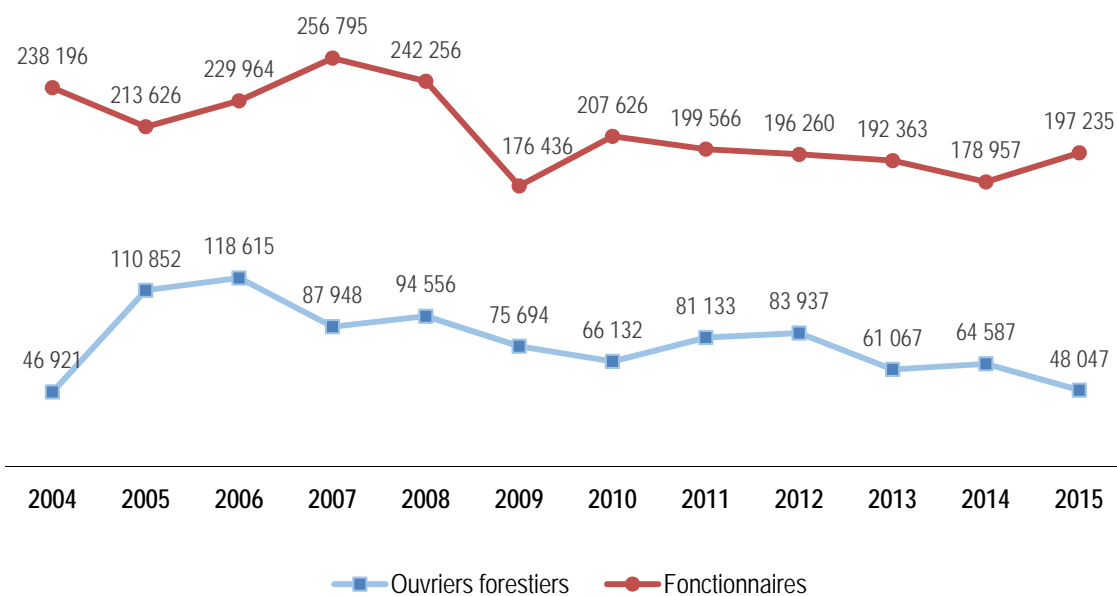
Nombre de stagiaires par région

	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015
Alsace	295	1 388	112	1 500	1 795
BCA	277	2 173	111	2 284	2 561
COAL	311	1 352	109	1 461	1 772
Franche-Comté	274	808	65	873	1 147
IDF Nord-Ouest	416	1 886	203	2 089	2 505
Lorraine	756	2 721	261	2 982	3 738
Méditerranée	551	1 970	128	2 098	2 649
Rhône-Alpes	596	2 300	131	2 431	3 027
Sud-Ouest	201	1 508	83	1 591	1 792
Direction générale	-	587	135	722	722
Guadeloupe	31	135	16	151	182
Corse	40	243	26	269	309
La Réunion	112	184	14	198	310
Mayotte	-	9	0	9	9
Guyane	62	235	38	273	335
Martinique	27	210	39	249	276
Total	3 949	17 709	1 471	19 180	23 129

Ventilation des heures mensuelles en 2015



Historique des heures



3.2.4. Les Entretiens Professionnels

La loi du 5 mars 2014 rend **l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans**, pour toutes les entreprises, et pour chaque salarié, quel que soit son contrat de travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. En ce sens, il doit être distinct de l'entretien d'évaluation.

Il remplace l'ensemble des entretiens existants prévus dans le Code du travail (entretien de seconde partie de carrière ; bilan d'étape professionnel ; entretien de retour suite aux congés maternité...). Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé (maternité, parental d'éducation, soutien familial, adoption, arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical).

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel doit être effectué. Sur cette période le salarié devra avoir bénéficié de la réalisation des entretiens et d'au moins 2 des 3 éléments suivants :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- Progression salariale ou professionnelle

A défaut, l'employeur sera sanctionné. Particulièrement, dans les entreprises de 50 salariés et plus, il sera tenu d'abonder à titre correctif le CPF de 100 heures (130 pour salarié à temps partiel) faisant l'objet d'un versement forfaitaire à l'OPCA (« abondement correctif »).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 7 mars 2014, et les premiers entretiens doivent avoir été réalisés au plus tard le 7 mars 2016.

Sur ce thème, la BDES doit faire état :

- 1) Du nombre de salariés **bénéficiaires de l'abondement** dû au titre du non- respect par l'employeur de ses obligations en matière d'entretien professionnel.
- 2) Du nombre des salariés **bénéficiaires de l'entretien professionnel**. L'employeur précise par ailleurs, en ce qui concerne les bénéficiaires des périodes et contrats de professionnalisation :
 - Les conditions dans lesquelles se sont déroulées les actions ou les périodes de professionnalisation, notamment :
 - a) Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des bénéficiaires ;
 - b) Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur action ou de leur période de professionnalisation ;
 - c) Les conditions d'organisation des actions de formation et de suivi ;
 - Les résultats obtenus en fin d'action ou de période de professionnalisation ainsi que les conditions d'appréciation et de validation
 - Les effectifs intéressés par âge, sexe et niveau initial de formation.

3.3. L'évolution des rémunérations

3.3.1. Les rémunérations par catégories socioprofessionnelle

Les différents tableaux qui suivent synthétisent les données disponibles dans le bilan social concernant les rémunérations moyennes par catégorie et leurs évolutions.

Pour autant, il demeure des conventions collectives territoriales avec un objectif pour 2017 d'une convention collective unique. Il demeure la question des NAO locales : dans quelles conditions ces dernières s'exerceront-elles ou seront-elles définies ?

Concernant les analyses d'évolution **de rémunérations moyennes**, il est nécessaire de rappeler que :

- Il s'agit de moyenne, cela ne reflète pas les évolutions personnelles de rémunérations qu'ont pu connaître les salariés. Certains ont pu avoir des évolutions plus importantes et d'autres moindres. La moyenne ne permet pas d'isoler l'évolution d'une éventuelle part variable du salaire.
- Les rémunérations moyennes tiennent compte, en effet, des évolutions d'effectifs ou des effets de noria*, effet report, effet de structure...

**Effet de Noria = variation de la masse salariale causée par la variation de l'ancienneté des salariés résultant à la fois de leur vieillissement et du remplacement des plus âgés par le recrutement de salariés plus jeunes.*

L'intérêt de ces données est malgré tout de pouvoir apprécier les tendances qui s'exercent sur le long terme

Dépenses de formation

En κ€	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Ouvriers forestiers	3 242	3 651	4 576	4 285	4 897	3 521	3 858	2 901	-24,8%
Fonctionnaires	16 174	13 731	14 367	14 925	13 688	14 455	13 477	14 240	5,7%
Dépenses de formation	19 415	17 382	18 943	19 210	18 585	17 976	17 335	17 141	-1,1%

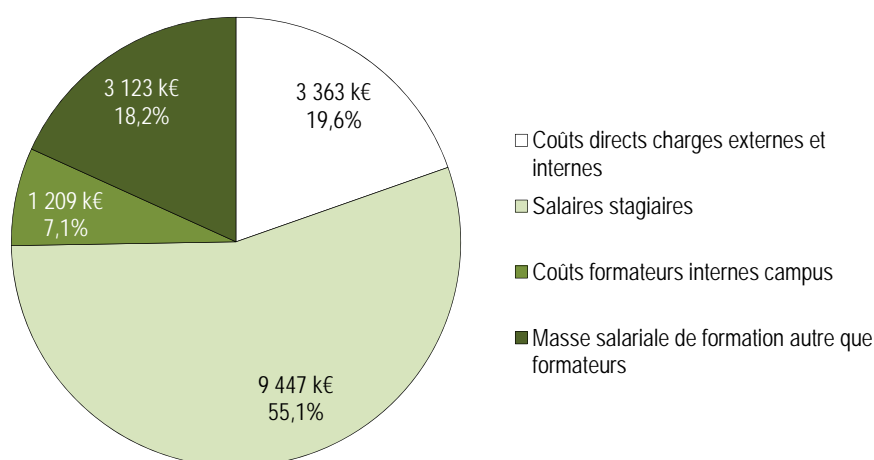
Les dépenses de formation concernant les OF sont en diminution en 2015 (-24,8%), alors que chez les fonctionnaires, elles sont en progression de 5,7%. Une tendance inversée par rapport à l'année précédente.

On note toutefois qu'avec 35,1% des effectifs ETPT de l'ONF, les ouvriers forestiers ne perçoivent que 17% des dépenses de formation. En 2014, cette proportion était de 22,3%.

Dépenses de formation par typologie

En k€	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Coûts directs charges externes et internes	3 405	3 649	3 652	4 037	3 653	3 395	3 363	-0,9%
Salaires stagiaires	8 536	9 646	10 440	10 416	9 682	9 464	9 447	-0,2%
Coûts formateurs internes campus	737	756	609	571	1 805	1 625	1 209	-25,6%
Coûts formateurs internes autres	1 117	1 304	1 118	518				
Masse salariale de formation autre que formateurs	3 587	3 587	3 391	3 041	2 836	2 850	3 123	9,6%
Dépenses de formation	17 382	18 943	19 210	18 585	17 976	17 335	17 141	-1,1%

Répartition des dépenses de formation en 2015
(en k€ et en % du montant total)



L'absence de ciblage entre les dépenses imputées aux ouvriers forestiers et celles aux fonctionnaires limite l'analyse du fait de la forte distinction entre les différents métiers.

En 2015, la part de la masse salariale totale consacrée à la formation est égale à celle de 2014. Toutefois, son évolution est légèrement à la hausse pour les fonctionnaires (+0,4 point) alors qu'elle est à la baisse pour les OF (-1,2 point).

En 2015, la baisse des dépenses de formation (en part de la masse salariale) s'est traduite par une légère augmentation globale du nombre d'heures de formation. Néanmoins, le nombre d'heures de formation des fonctionnaires est en hausse (+18 278 heures ; +10,2%) alors que les heures des OF sont en nette baisse (+16 540 heures ; -25,6%).

Les exercices précédents indiquent combien ces relations sont loin d'être évidentes : la hausse des dépenses observées en 2010 a été concomitante d'une baisse du nombre d'heures de formation, tandis qu'en 2012, la baisse des dépenses n'avait pas permis de diminuer le nombre d'heures de formation.

Part de la masse salariale consacrée à la formation

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
% de la MS ouvriers forestiers	4,3%	4,8%	5,9%	5,3%	6,3%	4,5%	4,8%	3,6%
% de la MS fonctionnaires	7,3%	6,2%	6,4%	6,7%	6,3%	6,6%	6,1%	6,5%
% total de la masse salariale	6,5%	5,8%	6,3%	6,4%	6,3%	5,8%	5,6%	5,6%

Nombre d'heures de formation

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Ouvriers forestiers									
Nb d'heures de formation	94 556	75 694	66 132	81 133	83 937	61 067	64 587	48 047	-25,6%
Nb d'heures moyen de formation par personne	nc	34	31	31	33	26	27	23	-14,5%
<i>Taux d'accès moyen à la formation</i>	71%	66%	69%	60%	60%	61%	75%	64%	
Fonctionnaires									
Nb d'heures de formation	242 256	207 626	176 436	207 626	196 260	192 363	178 957	197 235	10,2%
Nb d'heures moyen de formation par personne	nc	34	36	37	38	35	34	34	0,9%
<i>Taux d'accès moyen à la formation</i>	85%	80%	86%	73%	78%	84%	77%	85%	
Dont autre droit privé									
Nb d'heures de formation						7 818	9 131	18 209	99,4%
Nb d'heures moyen de formation par personne						25	38	35	-8,9%
<i>Taux d'accès moyen à la formation</i>						79%	36%	70%	
Total	336 812	283 320	242 568	288 759	280 197	253 430	243 544	245 282	0,7%

Nombre d'heures moyen par statut

En heures	2013	2014	2015
Ouvriers forestiers	25,70	26,90	23,10
Personnel de droit public	35,40	33,90	34,40
Personnel autre droit privé	25,30	38,00	34,60
Moyenne	32,10	31,80	31,40

Nombre d'heures moyen par CSP

	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015
Ouvriers qualifiés	23,10	-	-	-	23,10
Employés	-	23,90	29,50	25,20	25,20
Agents de maîtrise	-	36,00	35,70	36,00	36,00
Cadres	-	31,20	35,30	31,60	31,60
Total	23,10	34,40	34,60	34,50	31,40

Nombre d'heures de formation par CSP

2015	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015	Taux d'accès
Ouvriers qualifiés	48 047	-	-	-	48 047	64,0%
Employés	-	6 686	2 625	9 311	9 311	56,0%
Agents de maîtrise	-	137 264	12 023	149 287	149 287	90,0%
Cadres	-	35 076	3 561	38 637	38 637	82,0%
Total	48 047	179 026	18 209	197 235	245 282	78,0%

Nombre d'heures de formation par région

	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015
Alsace	3 541	12 332	1 208	13 540	17 081
BCA	2 490	24 752	1 419	26 171	28 661
COAL	4 096	14 759	1 475	16 234	20 330
Franche-Comté	2 514	9 149	625	9 774	12 288
IDF Nord-Ouest	6 064	19 656	2 709	22 365	28 429
Lorraine	7 078	24 118	2 321	26 439	33 517
Méditerranée	7 549	19 757	1 904	21 661	29 210
Rhône-Alpes	7 935	20 870	2 227	23 097	31 032
Sud-Ouest	2 962	14 348	1 254	15 602	18 564
Direction générale	-	7 921	1 461	9 382	9 382
Guadeloupe	463	1 515	227	1 742	2 205
Corse	551	2 973	393	3 366	3 917
La Réunion	1 185	2 450	245	2 695	3 880
Mayotte	-	154	-	154	154
Guyane	1 312	2 360	348	2 708	4 020
Martinique	307	1 912	393	2 305	2 612
Total	48 047	179 026	18 209	197 235	245 282

Alors qu'elles n'occupent qu'à peine 5% des postes, les femmes représentent généralement plus de 17% des stagiaires.

Répartition des stagiaires par sexe

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hommes	85%	84%	87%	85%	85%	84%	83%
Femmes	15%	16%	13%	15%	15%	16%	17%

Nombre de stagiaires par statut

	2013	2014	2015	15/14
Ouvriers forestiers	4 992	5 066	3 949	-22,0%
Fonctionnaires, dont :	17 884	17 096	19 180	12,2%
Personnel de droit public	17 276	16 439	17 709	7,7%
Personnel autre droit privé	608	657	1 471	123,9%
Total	22 876	22 162	23 129	4,4%

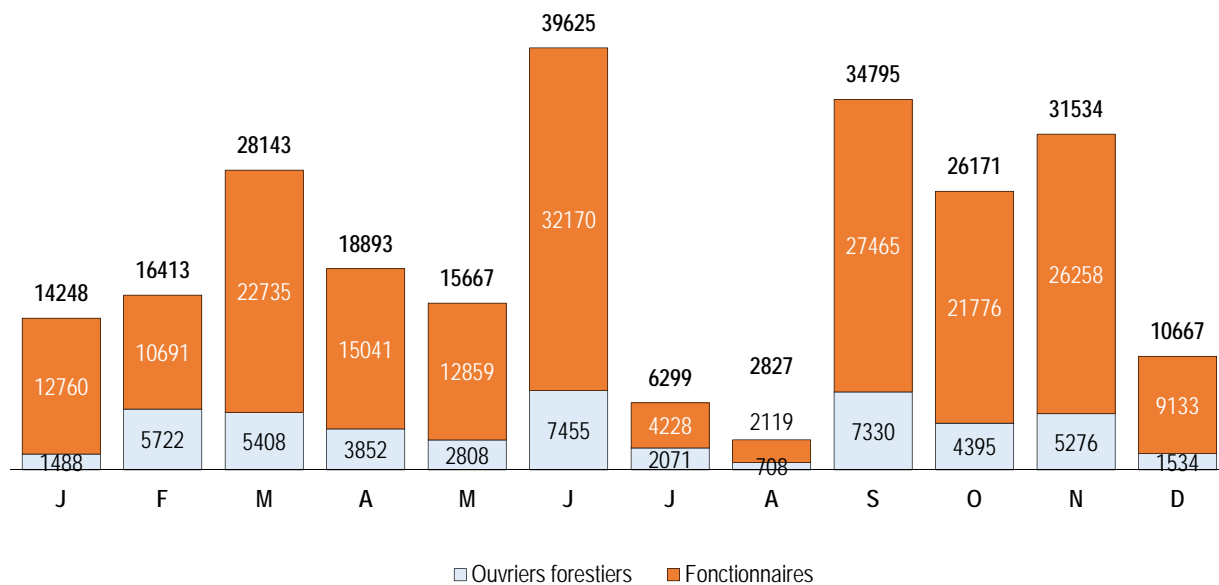
Nombre de stagiaires par CSP

	2015	Taux d'accès
Ouvriers qualifiés	3 949	64,0%
Employés	794	56,0%
Agents de maîtrise	14 616	90,0%
Cadres	3 770	8,0%
Total	23 129	78,0%

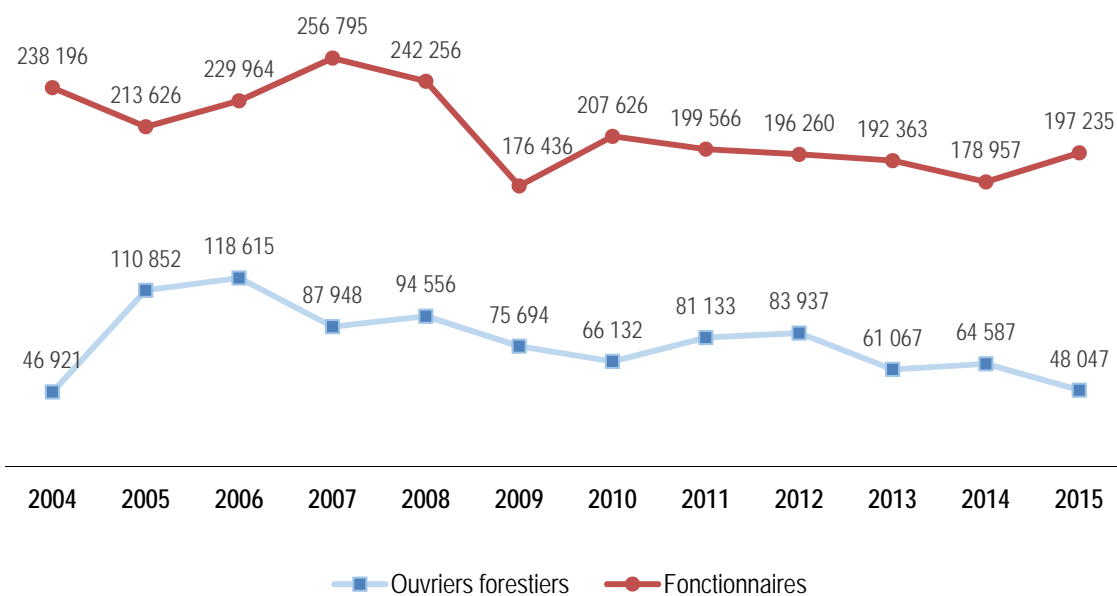
Nombre de stagiaires par région

	OF	Droit public	Droit privé	Fonct.	Total 2015
Alsace	295	1 388	112	1 500	1 795
BCA	277	2 173	111	2 284	2 561
COAL	311	1 352	109	1 461	1 772
Franche-Comté	274	808	65	873	1 147
IDF Nord-Ouest	416	1 886	203	2 089	2 505
Lorraine	756	2 721	261	2 982	3 738
Méditerranée	551	1 970	128	2 098	2 649
Rhône-Alpes	596	2 300	131	2 431	3 027
Sud-Ouest	201	1 508	83	1 591	1 792
Direction générale	-	587	135	722	722
Guadeloupe	31	135	16	151	182
Corse	40	243	26	269	309
La Réunion	112	184	14	198	310
Mayotte	-	9	0	9	9
Guyane	62	235	38	273	335
Martinique	27	210	39	249	276
Total	3 949	17 709	1 471	19 180	23 129

Ventilation des heures mensuelles en 2015



Historique des heures



3.4. L'égalité professionnelle femmes/hommes

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité homme-femme.

3.4.1. Les obligations légales dans les entreprises de plus de 300 salariés

Depuis la loi du 4 août 2014, l'égalité professionnelle, qui était déjà un élément de la négociation annuelle obligatoire, est désormais entrée dans le droit commun de la négociation salariale.

Avec cette loi :

- la négociation est enrichie de deux nouveaux thèmes : **le déroulement de carrière et la mixité des emplois**. Elle a pour but de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- les entreprises doivent, pour les contrats conclus à compter du 1er décembre 2014, respecter les exigences d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics.

Avec la loi Rebsamen, l'égalité professionnelle femmes/hommes fait partie du second bloc de négociation annuelle portant sur « **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** » ; ce bloc intègre, outre ces deux thèmes : le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ; la pénibilité ; le droit d'expression des salariés ; la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle (art. L. 2242-8 et L. 2242-12 modifié).

Ces articles de la loi Rebsamen ne modifient pas substantiellement les obligations des employeurs en matière d'obligation de négocier et d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les questions d'égalité professionnelle.

Mais ils précisent que :

- la **négociation sur l'égalité professionnelle** se déroulera désormais dans le cadre plus large du deuxième bloc de négociations
- **elle restera annuelle**, même lorsqu'une entreprise est couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle dont la renégociation est triennale ;
- mais il sera désormais possible aux entreprises dotées d'un accord en matière d'égalité professionnelle, ou, à défaut, d'un plan d'action unilatéral, de **modifier la périodicité et le regroupement des thèmes de l'ensemble de leurs obligations de négociation**, si un accord majoritaire est conclu.

Ces dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2016 ; pour les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle, elles seront applicables à l'expiration de cet accord et au plus tard au 31 décembre 2018.

Enfin l'article L2325-38 du Code du travail stipule que « **dans les entreprises d'au moins trois cents salariés**, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-29 et L. 2323-30 et **en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle**. Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. Cet expert dispose des éléments d'information prévus à ces mêmes articles. En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence ».

4. ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1. Les accidents du travail, les maladies professionnelles et la gestion des restrictions

4.1.1. Les accidents du travail : indicateurs

Les accidents du travail s'apprécient autour de 2 indicateurs centraux :

- le **taux de fréquence** est mesuré par le ratio : nombre d'accidents par million d'heures travaillées. Formule = (AT ou MP dont reliquat avec arrêt x 1 000 000)/heures travaillées.
- le **taux de gravité** est mesuré par le ratio nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées. Formule = (AT ou MP dont reliquat avec arrêt x 1 000)/heures travaillées.

4.1.2. Rappel : les maladies professionnelles et les maladies à caractère professionnel

Conformément à la loi du 25 octobre 1919, une maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale. Ces tableaux sont créés et modifiés par décret au fur et à mesure de l'évolution des techniques et des progrès des connaissances médicales. Il existe 114 tableaux du régime général et 59 tableaux du régime agricole. Ces tableaux peuvent être consultés sur le site www.inrs.fr.

Si une maladie n'appartient pas à un tableau de maladie professionnelle, on parle de **maladie à caractère professionnel**. Deux conditions cumulatives doivent être satisfaites pour reconnaître une maladie à caractère professionnel :

- d'une part la victime doit prouver le lien direct et essentiel entre l'activité professionnelle exercée et la pathologie ;
- d'autre part la victime doit avoir une incapacité permanente partielle reconnue supérieure à 25% ou doit être décédée des conséquences de cette maladie.

L'article L.461-6 du code de la sécurité sociale fait obligation à tout docteur en médecine qui peut en avoir connaissance de **déclarer toute maladie susceptible d'avoir une origine professionnelle**. C'est ainsi que la multiplication de signalements de syndromes du canal carpien a abouti à la création du Tableau 57 (troubles musculo-squelettiques) qui représente actuellement l'essentiel des déclarations.

Il n'existe pas de tableaux de maladies professionnelles pour les **atteintes à la santé liées aux risques psychosociaux**. Cependant l'anxiété généralisée, la dépression sévère, et certains cas de syndromes post traumatiques peuvent par exemple faire l'objet d'un examen par le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle.

4.1.3. La politique de prévention

Depuis 2007, une instance de coordination réunissant les secrétaires de CHSCT est constituée au sein de l'ONF. Cette dernière se réunit trois fois par an. Chaque réunion est organisée sur un thème de travail spécifique (ex : maladie de Lyme, équipement des véhicules de transports des OF, etc.).

La politique de prévention et l'analyse des indicateurs qui s'y rattache, tels que l'absentéisme et l'accidentologie notamment, sont surtout réalisées au niveau local.

Les dépenses de sécurité sont en croissance de 19,5% en 2015.

Dépenses effectuées en matière de sécurité et d'amélioration des conditions de travail

En κ€	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Dépenses de sécurité	2 385	2 007	2 391	2 110	1 854	1 902	1 719	2 055	19,5%

4.1.4. Analyse de l'absentéisme

Note : Nous avons retenu la définition que propose l'ANACT : « *L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnels et privés, etc.* ».

Ainsi, les absences qui ne sont pas prévisibles sont donc exclues dans le calcul du taux d'absentéisme. Ainsi, les absences au titre des congés payés ou de la maternité sont prévisibles et ne sont pas considérées comme de l'absentéisme.

Sont en revanche prises en compte au titre de l'absentéisme, les absences consécutives à :

- la maladie ordinaire ;
- un accident du travail ;
- une maladie professionnelle ;
- un accident de trajet.

Cette définition met en lumière deux éléments :

- la corrélation entre l'absentéisme et les conditions de travail,
- la nécessité de prévenir sa survenue.

Calcul du taux d'absentéisme =

(nbr d'heures d'absence « période n » / nbr d'heures travaillées « période n ») x 100
 Les journées d'absence sont en diminution de 0,6% en 2015. Comme cela s'observe depuis 2010, la principale cause d'absence concerne la maladie. Ce type d'absence enregistre cependant un recul de 4,1% et qui diminue en structure de 2,1 points à 57,2% (contre 59,3% en 2013). Les absences pour cause d'accident de travail ou de trajet sont, quant à elles, en hausse de 1,9% soit de 335 jours d'absence, mais également en structure de 0,8 point à 31,4% (contre 30,6% en 2014). Les absences pour congés autorisés sont en augmentation de 85,4% entre 2014 et 2015 (+1 994 jours d'absence).

Absences des OF

En nb de journées d'absence	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Maladie			32 018	31 945	36 963	37 829	33 997	32 594	-1 403	-4,1%
Accidents de travail et de trajet			16 461	21 062	20 039	19 663	17 540	17 875	335	1,9%
Maternité			737	854	1 047	1 093	855	842	-13	-1,5%
Congés autorisés			3 505	3 650	2 547	5 062	2 336	4 330	1 994	85,4%
Autres			4 208	3 977	3 218	2 361	2 585	1 345	-1 240	-48,0%
Total	66 169	52 659	56 929	61 488	63 814	66 008	57 313	56 986	-327	-0,6%
<u>En structure</u>										
Maladie			56,2%	52,0%	57,9%	57,3%	59,3%	57,2%		
Accidents de travail et de trajet			28,9%	34,3%	31,4%	29,8%	30,6%	31,4%		
Maternité			1,3%	1,4%	1,6%	1,7%	1,5%	1,5%		
Congés autorisés			6,2%	5,9%	4,0%	7,7%	4,1%	7,6%		
Autres			7,4%	6,5%	5,0%	3,6%	4,5%	2,4%		

Les journées comptabilisées sont exprimées en jours ouvrés.

Congés autorisés : Evénements familiaux, congé parental d'éducation, congés conventionnels (enfants malades, déménagements, ancienneté...).

Ne sont pas comptés parmi les absences : les congés payés, les jours de grève, le service national, les journées de "pont" et les jours fériés.

Absences des ACDP

En nb de journées d'absences	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Maladie			445	331	207	375	383	327	-56	-14,6%
Accidents de travail et de trajet			13	25	16	151	-	78	-	-
Maternité			-	-	47	9	18	9	-9	x2,1
Congés autorisés			7	7	-	18	15	97	82	546,7%
Autres			5	10	14	28	27	36	9	33,3%
Total	1 044	659	470	373	284	581	443	547	104	23,5%
<u>En structure</u>										
Maladie			94,7%	88,7%	72,9%	64,5%	86,5%	59,8%		
Accidents de travail et de trajet			2,8%	6,7%	5,6%	26,0%	-	14,3%		
Maternité			-	-	16,5%	1,5%	4,1%	1,6%		
Congés autorisés			1,5%	1,9%	-	-	-	17,7%		
Autres			1,1%	2,7%	4,9%	4,8%	6,1%	6,6%		

Au vu des chiffres concernant les absences des OF et des ACDP, une analyse par équipe, par tranche d'âge, par métier, par catégorie professionnelle serait intéressante. De plus, pour aller plus loin dans la compréhension de cet indicateur il nous semblerait intéressant de procéder à l'analyse de la durée moyenne des absences par salarié, par équipe, par tranche d'âge par catégorie professionnelle selon qu'elles soient :

- de très courte durée : moins de 5 jours ;
- de courte durée : entre 5 et 10 jours ;
- de moyenne durée : de 10 à 30 jours ;
- de longue durée : 30 jours et plus.

Cette démarche permettrait de mieux comprendre ce phénomène dans l'entreprise dans l'objectif d'une meilleure efficacité de la politique de prévention en la matière.

Par ailleurs, le travail et ses conditions d'organisation sont les éléments les plus déterminants pour comprendre et agir sur la problématique de l'absentéisme.

4.1.5. Analyse de l'accidentologie des OF

Le nombre d'accidents de travail et de service s'établit à 773 en 2015, en augmentation de 3,3% par rapport à 2014, notamment en raison de la progression des accidents entraînant un arrêt (+4,5%).

Le nombre d'accidents de trajet reste stable. Cependant, on constate une augmentation des accidents de trajet entraînant un arrêt (+20%).

Nombre d'accidents de travail (AT) pour les OF

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Nb d'accidents de travail et de serv. avec arrêt	630	635	603	639	582	545	559	584	4,5%
Nb d'accidents de travail et de serv. sans arrêt	215	228	184	211	212	215	189	189	=
Mortel	-	-	-	1	-	1	-	-	-
Total OF	845	863	787	851	794	761	748	773	3,3%

Nombre d'accidents de trajet OF

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Nb d'accidents de trajet avec arrêt	8	7	13	14	3	4	3	6	20,0%
Nb d'accidents de trajet sans arrêt	6	2	7	5	10	11	5	2	-33,3%
Total OF	14	9	20	19	13	15	8	8	=

Nombre de journées perdues OF

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Accidents de travail	15 261	15 571	15 299	14 062	12 688	14 492	14 727	14 788	0,4%
Accidents de trajet	63	137	374	153	42	314	122	204	-67,2%
Total OF	15 324	15 708	15 673	14 215	12 730	14 806	14 849	14 992	1,0%

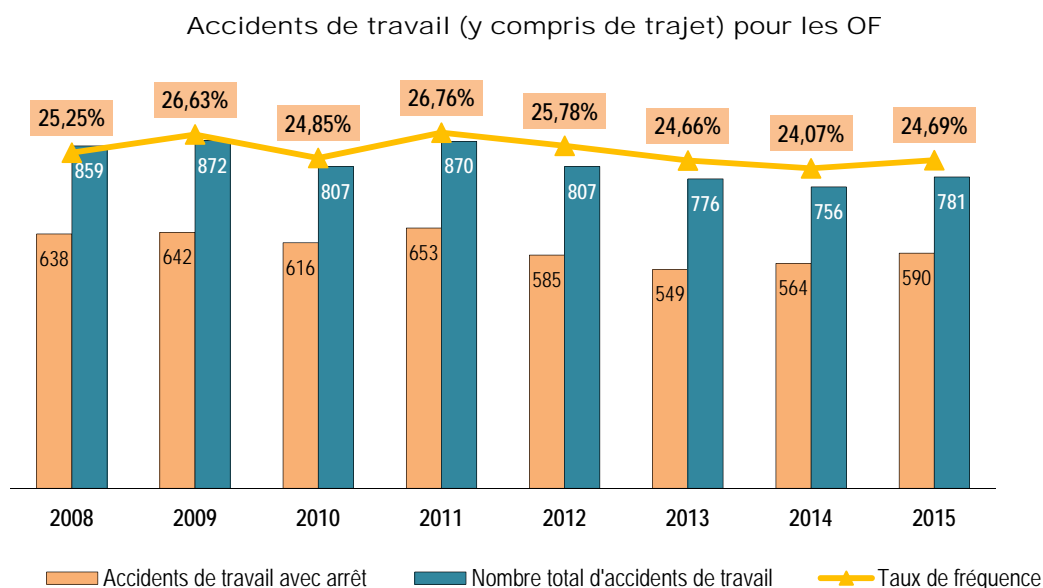
Au final, en 2015 on dénombrait 781 accidents de travail (y compris de trajet) chez les ouvriers forestiers (CDI et CDD), dont 590 accidents entraînant un arrêt de travail (pour un total de 14 992 jours d'arrêt).

Rapporté à l'effectif moyen interne, le nombre d'accidents du travail correspond à un taux de fréquence de 24,7% (calculé par nos soins).

Même si le bilan social ne nous informe pas du nombre de journées théoriques travaillées, en recoupant le nombre de journées perdues avec la somme des heures payées, nous pouvons identifier une tendance à la baisse du taux de gravité, amorcée à partir de 2009.

Concernant l'indicateur des accidents de travail, il serait intéressant d'analyser :

- si une relation existe entre les accidents de trajet et la distance domicile-travail,
- les circonstances de l'accident de travail (chute, activité physique),
- la nature et le siège de la lésion occasionnée (chute, coupure, etc. ; cou, bras, dos, etc.).



Nombre d'accidents de travail personnel OF

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
<u>Temps plein</u>	<u>669</u>	<u>712</u>	<u>639</u>	<u>703</u>	<u>659</u>	<u>620</u>	<u>604</u>	<u>624</u>	<u>3,3%</u>
Nb d'accidents de travail avec arrêt	495	524	476	527	485	449	447	482	7,8%
Nb d'accidents de travail sans arrêt	174	188	163	176	174	170	157	142	-9,6%
Mortel						1	-	-	-
<u>Temps partiel</u>	<u>74</u>	<u>67</u>	<u>88</u>	<u>57</u>	<u>71</u>	<u>53</u>	<u>65</u>	<u>79</u>	<u>21,5%</u>
Nb d'accidents de travail avec arrêt	51	45	74	44	53	32	52	62	19,2%
Nb d'accidents de travail sans arrêt	23	22	14	13	18	21	13	17	30,8%
Total CDI	743	779	727	760	730	673	669	703	5,1%
Nb d'accidents de travail avec arrêt	84	66	53	68	44	64	60	40	-33,3%
Nb d'accidents de travail sans arrêt	18	18	7	22	20	24	19	19	0,0%
Mortel	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Total CDD	102	84	60	91	64	88	79	59	-25,3%
Total	845	863	787	851	794	761	748	762	1,9%

Nombre d'accidents de trajet personnel OF

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
<u>Temps plein</u>	<u>9</u>	<u>6</u>	<u>19</u>	<u>14</u>	<u>9</u>	<u>13</u>	<u>8</u>	<u>7</u>	<u>-12,5%</u>
Nb d'accidents de trajet avec arrêt	8	5	12	10	1	9	5	5	0,0%
Nb d'accidents de trajet sans arrêt	1	1	7	4	8	4	3	2	-33,3%
<u>Temps partiel</u>	<u>2</u>	-	-	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	-	1	-
Nb d'accidents de trajet avec arrêt	-	-	-	1	1	1	-	1	-
Nb d'accidents de trajet sans arrêt	2	-	-	-	-	-	-	0	-
= Total CDI	11	6	19	15	10	14	8	8	0,0%
Nb d'accidents de trajet avec arrêt	-	2	1	3	1	1	-	-	-
Nb d'accidents de trajet sans arrêt	3	1	-	1	2	-	-	-	-
= Total CDD	3	3	1	4	3	1	-	-	-
Total	14	9	20	19	13	15	8	8	0,0%

Nombre de journées perdues personnel OF

Nb de journées perdues	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
<u>Temps plein</u>	<u>13 058</u>	<u>13 526</u>	<u>13 043</u>	<u>12 402</u>	<u>11 446</u>	<u>12 734</u>	<u>11 953</u>	<u>12 018</u>	<u>0,5%</u>
Accidents de travail	12 995	13 393	12 697	12 267	11 439	12 579	11 831	11 848	0,1%
Accidents de trajet	63	133	346	135	7	155	122	170	39,3%
<u>Temps partiel</u>	<u>1 160</u>	<u>997</u>	<u>1 627</u>	<u>964</u>	<u>680</u>	<u>730</u>	<u>1 818</u>	<u>2 588</u>	<u>42,4%</u>
Accidents de travail	1 160	997	1 627	959	676	621	1 818	2 554	40,5%
Accidents de trajet	-	-	-	5	4	109	-	34	
Total CDI	14 218	14 523	14 670	13 366	12 126	13 464	13 771	14 606	6,1%
Accidents de travail	1 106	1 181	975	836	573	1 292	1 078	386	-64,2%
Accidents de trajet	-	4	28	13	31	50	-	0	
Total CDD	1 106	1 185	1 003	849	604	1 342	1 078	386	-64,2%
Total	15 324	15 708	15 673	14 215	12 730	14 806	14 849	14 992	1,0%

Récapitulatif des maladies professionnelles déclarées au cours de l'année considérée pour les OF

Affections	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
Spirochètoses (maladie de Lyme)	9	7	3	-	2	4	5	1	-4
Tularémies	1	1	0	0	0	0	1	0	-1
Affections professionnelles provoquées par le bois	1	0	0	0	0	0	1	3	2
Douleur, enraidissement, tendinite	25	20	21	9	17	8	6	18	12
Epicondylite, épitrochléite	4	3	1	2	6	10	6	1	-5
Ténosynovite, syndrome du canal carpien	2	3	2	6	3	2	5	3	-2
Affections cutanées et muqueuses professionnelles de mécanisme allergique	1	0	1	2	0	0	0	0	0
Affections respiratoires professionnelles de mécanisme allergique	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Affections professionnelles provoquées par le bruit	0	0	3	1	0	0	0	1	1
Affections engendrés par des solvants organiques liquides	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Lésions chroniques du ménisque	2	0	1	0	0	0	0	0	0
Affections professionnelles à Hantavirus	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations et par la manutention de charges lourdes	6	1	2	4	4	3	1	2	1
Divers = classement hors tableaux régime agricole + dénomination non connue	0	10	21	0	1	1	0	1	1
Total	52	45	55	25	35	28	25	30	5

4.1.6. Les rythmes de travail

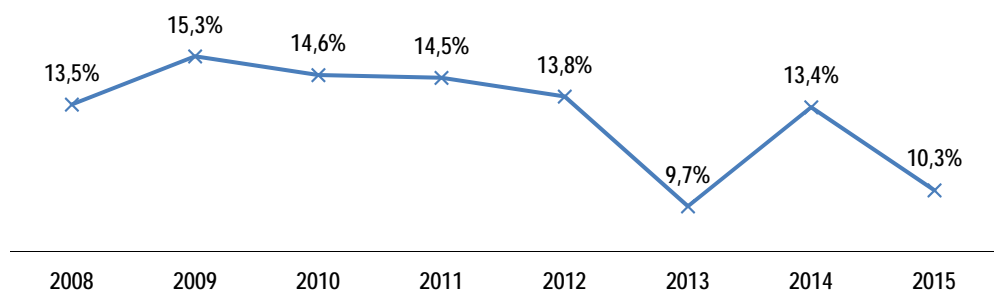
4.1.6.1. Le temps partiel

En 2015, 10,3% des OF & ACDP en CDI sont à temps partiel (en diminution en valeur absolue et en valeur relative par rapport à 2014).

Répartition de l'effectif CDI OF au 31.12 selon la durée de travail

CDI au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
Temps plein	2 654	2 589	2 565	2 549	2 528	2 515	2 407	2 615	208	8,6%
Temps partiel	415	467	440	431	406	270	371	299	-72	-19,4%
Total	3 069	3 056	3 005	2 980	2 934	2 785	2 778	2 914	136	4,9%
<i>En structure</i>										
Temps plein	86,5%	84,7%	85,4%	85,5%	86,2%	90,3%	86,6%	89,7%		
Temps partiel	13,5%	15,3%	14,6%	14,5%	13,8%	9,7%	13,4%	10,3%		

Part du temps partiel parmi les OF en CDI
au 31.12 (en %)



Répartition de l'effectif mensuel moyen des Ouvriers Forestiers (OF) par type de contrat

Au 31.12	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15-14	15/14
CDI temps plein	2 627	2 624	2 584	2 586	2 526	2 525	2 526	2 491	-35	-1,4%
CDI temps partiel	283	264	246	240	222	207	206	196	-10	-4,7%
CDD	337	232	274	291	245	279	231	245	14	6,1%
Total	3 247	3 121	3 105	3 117	2 993	3 011	2 962	2 932	-30	-1,0%
<i>En structure</i>										
CDI temps plein	80,9%	84,1%	83,2%	83,0%	84,4%	83,9%	85,3%	85,0%		
CDI temps partiel	8,7%	8,5%	7,9%	7,7%	7,4%	6,9%	6,9%	6,7%		
CDD	10,4%	7,4%	8,8%	9,3%	8,2%	9,3%	7,8%	8,4%		

4.2. La politique de prévention des risques professionnels

4.2.1. La responsabilité de l'employeur

L'article L.4121-1 du Code du travail prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il indique également que l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Par ailleurs, en France la jurisprudence considère qu'il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat et pas uniquement de moyens. Cela concerne aussi les risques psychosociaux. Jusqu'à récemment, la responsabilité de l'entreprise pouvait être engagée, essentiellement sur le plan civil : une responsabilité pour faute de l'entreprise. A présent, la possibilité d'une mise en cause de la responsabilité pénale de l'entreprise ou de ses représentants peut être envisagée pour tous les risques psychosociaux.

Dans l'arrêt du 28 février 2002, la Cour de cassation explicite que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité* ». Pour respecter cette obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit par conséquent mettre en place de véritables mesures visant à éradiquer la survenance des risques psychosociaux.

S'engager dans une démarche de prévention de la santé en entreprise consiste avant tout à se préoccuper du travail, à le rendre central dans cette démarche. Procéder à l'évaluation des risques professionnels et par conséquent des RPS, quelle qu'en soit la nature, nécessite :

- de savoir les repérer ;
- d'en connaître les sources et les conséquences délétères,
- d'être en capacité de proposer des mesures de prévention adaptées.

Il est donc indispensable que les acteurs de la prévention soient un minimum sensibilisés sur cette question des RPS, leurs facteurs, ainsi qu'aux effets sur la santé des salariés et le fonctionnement de l'entreprise pour les évaluer.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), le Bureau International du Travail (BIT) et l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) définissent la prévention à partir de trois niveaux :

- **La prévention primaire (« prévenir »)** : vise à éviter l'apparition des facteurs de risque, en travaillant en amont à la réduction des facteurs de risque. Il s'agit de prévention au sens premier du terme puisqu'il s'agit d'intervenir à l'origine du risque avant même que la situation ne soit dégradée pour prévenir cette dégradation, comme le préconise l'article L4121-2 du Code du travail : « Combattre le risque à sa source ». En matière de RPS, la prévention primaire touche à l'organisation du travail, aux styles managériaux, aux modes de fonctionnement de l'entreprise et aux conditions de travail.
- **La prévention secondaire (« réduire ou corriger »)** : vise à les outiller individuellement ou collectivement contre les différents risques. Les actions secondaires se concentrent sur la réduction des atteintes sur la santé des salariés en leur apprenant à mieux gérer les situations problématiques et leurs propres difficultés. De la sorte, on part du principe qu'on ne peut empêcher le facteur de stress d'apparaître. Ainsi, on apprend aux salariés à gérer eux-mêmes les exigences du travail et de l'organisation auxquelles ils doivent faire face plus efficacement en améliorant leurs stratégies d'adaptation (ex : stages de gestion du stress, coaching, relaxation...).
- **La prévention tertiaire (« réparer »)** : consiste à intervenir lorsque le risque a déjà été source de dommages chez le salarié. Il s'agit donc d'une action curative et non préventive. Des mesures sont mises en place pour venir en aide aux salariés fortement affectés par une situation ou un événement et dont la santé physique et psychique est menacée (ex : cellule de soutien psychologique, cellule d'écoute, prise en charge médicale, numéro vert, etc.).

Pour être efficace, une politique de prévention doit combiner l'ensemble de ces actions. Cependant, les interventions de niveaux secondaire et tertiaire produiraient des effets généralement limités et de durée plutôt courte du fait qu'elles ne visent pas l'éradication du facteur de risque, allant à l'encontre de l'obligation de l'employeur (L.4121-2 du Code du travail). En somme, la prévention secondaire et tertiaire ne permet pas d'affronter les problématiques d'organisation du travail, pourtant au fondement des déstabilisations. Il faut donc donner priorité à la prévention primaire.

Les accords interprofessionnels sur le stress du 2 juillet 2008 et sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 reconnaissent le caractère plurifactoriel des RPS, et la nécessité de prendre en compte l'organisation du travail dans leur prévention. L'identification des facteurs de RPS ne peut se restreindre à une analyse statique de l'organisation et des conditions de travail. L'histoire de l'entreprise, de l'organisation du travail et des salariés représente un élément déterminant pour comprendre les mécanismes qui se jouent au sein de l'organisation. Pour mesurer les effets potentiels engendrés de certains facteurs de risque psychosocial, l'analyse doit notamment se baser sur la culture et les transformations de l'entreprise, l'organisation du travail réel et prescrit mais également sur le parcours professionnel des salariés.

4.2.2. Rappel des documents prévus par le Code du travail

Quelle que soit la taille de son entreprise, l'employeur a l'obligation d'identifier et d'évaluer l'ensemble des risques auxquels ses salariés sont exposés au sein de son entreprise dans une démarche globale de prévention. Ce qui inclut les risques psychosociaux car il doit préserver leur santé physique et mentale (article L. 4121-1 du Code du travail). Contrairement aux risques physiques, les risques psychosociaux sont potentiellement présents dans toutes les situations de travail du fait de l'existence de l'interface entre un salarié, son travail et l'environnement organisationnel et humain dans lequel il l'exerce.

Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 porte sur la création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

« *L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs à laquelle il doit procéder* ». (Article R. 4121-1 et suivant du Code du travail). Cette évaluation se compose d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La loi prévoit que ce document soit remis à jour chaque année au minimum ; lorsque des projets importants modifiant les conditions de travail des salariés sont mis en œuvre ; lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Art. R. 4741-1 du Code du travail. – Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues à l'article R. 4121-1 et suivant, est puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe.

C'est l'employeur qui est responsable de la transcription et de la mise à jour des résultats de l'évaluation des risques. Toutefois, il peut faire appel à toute compétence qu'il estime utile : CHSCT, médecine du travail, organisme extérieur, etc. Par ailleurs, l'INRS conseille de mettre en œuvre une démarche participative afin de garantir la qualité de l'évaluation et développer une culture de prévention dans l'entreprise. Par conséquent, il est nécessaire que les salariés soient associés à l'ensemble de la démarche et en particulier pour l'évaluation puisque ce sont eux qui possèdent les connaissances et l'expérience de leur situation de travail et de ce fait des risques qu'elle peut engendrer.

4.3. La prise en compte de la pénibilité

4.3.1. Rappel du Code du travail sur la pénibilité et des lois du 20 janvier 2014 et du 17 août 2015 :

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 a institué le compte personnel de prévention de la pénibilité. Mais, depuis la loi du 20 janvier 2014, celui-ci a fait l'objet de nombreuses controverses de la part des organisations patronales, qui contestaient sa complexité.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » (dite loi Rebsamen) a ainsi simplifié les conditions de mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité. La loi Rebsamen a notamment allégé la charge déclarative de l'employeur. Elle supprime ainsi la fiche d'exposition qui était prévue précédemment et rend obligatoire la déclaration des facteurs d'exposition dans les supports déclaratifs existants (voir ci-dessous).

4.3.2. La pénibilité dans l'entreprise

4.3.2.1. Le compte personnel de prévention pénibilité (C3P)

Le compte personnel de prévention pénibilité (C3P) est entré en vigueur en janvier 2015.

Il est obligatoire pour toute entreprise, quelle que soit sa taille. Lorsqu'un salarié est exposé à un des dix facteurs de pénibilité définis par la loi (voir ci-dessous), l'employeur doit établir une déclaration. Celle-ci doit être transmise aux caisses de retraite (CARSAT), de manière dématérialisée, dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS). A partir de 2017, la transmission sera faite dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Le salarié s'il est exposé à un ou plusieurs des dix facteurs de pénibilité, au-delà d'un certain seuil fixé par décret (voir ces seuils en annexe), bénéficie alors d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) sur lequel il peut accumuler des points.

Depuis janvier 2015, quatre facteurs de pénibilité **liés aux rythmes de travail** sont pris en compte dans le cadre du C3P⁹ :

1. le travail de nuit ;
2. le travail en équipes successives alternantes ;
3. le travail répétitif (c'est-à-dire la répétition d'un même geste à une cadence contrainte, comme dans le travail à la chaîne) ;
4. le travail en milieu hyperbare (hautes pressions).

⁹ Le C3P n'est pas rétroactif, les expositions antérieures au 1er janvier 2015 pour ces 4 critères ne sont donc pas prises en compte

A partir du 1er juillet 2016, les 6 autres critères¹⁰ initialement définis par la loi sont également pris en compte dans le C3P :

5. la manutention de charges lourdes ;
6. les postures pénibles, forçant les articulations ;
7. les vibrations mécaniques ;
8. les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées ;
9. les températures extrêmes ;
10. le bruit

Ces nouveaux critères englobent désormais **les contraintes physiques** (critères 5 à 7) et **l'exposition à des environnements agressifs** (critères 8 à 10).

Le salarié affilié au régime général de la sécurité sociale ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) bénéficie d'un compte de prévention pénibilité :

- s'il a un contrat de travail (CDI, CDD, intérim, apprentissage...) d'au moins un mois,
- et s'il est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié n'a pas de démarche à faire. Son compte prévention pénibilité sera automatiquement créé à partir de janvier 2017 à la suite de la déclaration de son employeur, si son exposition aux facteurs de risques dépasse les seuils prévus. Il sera prévenu, par mail ou courrier, par la caisse de retraite gestionnaire de son compte.

Le salarié peut s'informer sur le site dédié de la Cnav ou en appelant le 3682.

4.3.2.2. L'utilisation du C3P par le salarié :

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des 3 utilisations suivantes :

- partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité
- bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire,
- partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Le salarié exposé à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité peut acquérir des points dès 2016. Ces points seront reportés sur son compte en 2017.

Le nombre de points dépend des facteurs de risques et de l'âge du salarié ; le tableau ci-dessous présente les modalités l'acquisition de points chaque année :

¹⁰ Le constat de leur existence n'est pas rétroactif et prend effet au 1er juillet 2016. Les expositions antérieures au 1er juillet 2016 pour ces 6 critères ne sont donc pas prises en compte.

Acquisition de points chaque année

Salarié exposé à :	Cas général	Salarié né avant juillet 1956
1 facteur de risque	4 points par an	8 points par an
Plusieurs facteurs de risque	8 points par an	16 points par an

Pour le salarié qui débute ou achève son contrat en cours d'année les points sont comptés par trimestre. Les points acquis sur l'année par le salarié sont reportés sur son compte une fois par an, à la suite de la déclaration de son employeur.

Le nombre total de points pouvant être inscrits sur le compte est plafonné à 100 sur toute la carrière du salarié. Les points accumulés sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à ce qu'il les utilise en totalité ou son départ à la retraite.

4.3.2.3. Le financement du C3P :

Le C3P est **financé par un fonds** alimenté par les **cotisations versées par l'employeur**¹¹. Ces cotisations sont au nombre de deux :

- une cotisation de base due par toutes les entreprises ;
- une cotisation additionnelle, due par les entreprises dont au moins un salarié est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

La **cotisation de base** est due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du C3P. L'employeur doit s'acquitter de la cotisation de base que ses salariés soient exposés ou non à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. L'assiette de la cotisation est constituée par l'ensemble des rémunérations ou gains qui sont versés par l'employeur, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Son taux est fixé à l'article D. 4162-54 du Code du travail. Il est nul pour 2015 et 2016. Dès lors, aucune cotisation de base n'est due au titre des années 2015 et 2016.

A compter de 2017, la cotisation sera due au taux de 0,01%. A partir de cette date, l'employeur devra déclarer et verser cette cotisation en même temps que les cotisations et contributions de Sécurité Sociale. Cette déclaration s'effectue par le biais de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou déclaration sociale nominative (DSN).

La **cotisation additionnelle** est due par l'employeur lorsque les salariés sont effectivement exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Cette cotisation n'est cependant pas due pour les contrats de travail dont la durée est inférieure à 1 mois.

Un décret du 11 juillet 2016 a rétabli les taux prévus par la loi Rebsamen (qui avaient été annulés par un décret du Conseil d'Etat en mars 2016). Ainsi, le taux de cotisation additionnelle applicable est de :

¹¹ Source : Juritravail.com – 19/7/2016

- 0,1% pour 2015 et 2016, s'élevant à 0,2% à compter de l'année 2017, si les salariés sont exposés à *un seul facteur* de pénibilité au-delà des seuils autorisés ;
- 0,2% pour 2015 et 2016, s'élevant à 0,4% à partir de 2017, si les salariés sont exposés à *plusieurs facteurs* de pénibilité au-delà des seuils autorisés.

Le paiement de la cotisation additionnelle est effectué en même temps que la déclaration des facteurs d'expositions.

4.3.2.4. La négociation annuelle de la pénibilité :

La pénibilité fait partie du second bloc de négociation annuelle de la loi du 17 août 2015 « relative au dialogue social » portant sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail »

5. ANNEXES

5.1. Formation professionnelle : Loi du 5 mars 2014

5.1.1. Instauration du Compte Personnel Formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2015, un CPF est ouvert à toutes les personnes en emploi ou demandeurs d'emploi, de leur entrée sur le marché du travail jusqu'au moment où elles font valoir leurs droits à la retraite.

Les heures s'acquiescent sur la base de **24 heures par an jusqu'à un 1er plafond de 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures au total**, qui constituent le plafond du CPF (hors abondements). Pour les salariés à temps partiel, c'est au prorata du temps de travail effectif. Ce sont les entreprises qui déclarent à la Caisse des Dépôts et consignation les heures acquises par leurs salariés au titre du CPF.

Le CPF ne peut pas être utilisé sans l'accord du salarié... le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le CPF peut être abondé, c'est-à-dire qu'il peut bénéficier de financements complémentaires valorisables en heures de formation. Ces financements complémentaires peuvent être apportés par l'employeur, le titulaire du compte lui-même, l'OPCA sollicité ou le FONGECIF, l'Etat ou les régions.

Le CPF est destiné à financer **des formations qualifiantes**, permettant d'obtenir **un diplôme ou une certification reconnue**. C'est un point qui le distingue du DIF. **Le CPF est encadré par des listes de certifications éligibles**. Ces listes sont établies par les organisations syndicales et patronales aux niveaux national (COPANEF, CPNE) et régional (COPAREF) parmi les certifications ou habilitations préalablement enregistrées et validées par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

5.1.2. Généralisation de l'entretien professionnel

La loi du 5 mars 2014 rend l'entretien professionnel obligatoire au moins une fois tous les 2 ans, pour toutes les entreprises, et pour chaque salarié, quel que soit son contrat de travail.

Cet entretien est consacré à **ses perspectives d'évolution professionnelle**, notamment **en termes de qualifications et d'emploi**. Il ne doit pas porter pas sur l'évaluation du travail du salarié. En ce sens, il doit être distinct de l'entretien d'évaluation. **Il remplace l'ensemble des entretiens existants prévus dans le Code du travail** (entretien de seconde partie de carrière ; bilan d'étape professionnel ; entretien de retour suite aux congés maternité...)

Cet entretien professionnel donne lieu à la **rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié**. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé (maternité, parental d'éducation, soutien familial, adoption, arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical).

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel doit être effectué. Sur cette période le salarié devra avoir bénéficié de la réalisation des entretiens et d'au moins 2 des 3 éléments suivants : formation, évolution salariale/professionnelle, acquisition d'éléments de certification. A défaut, l'employeur sera sanctionné. Particulièrement, dans les entreprises de 50 salariés et plus, il sera tenu d'abonder à titre correctif le CPF de 100 heures (130 pour salarié à temps partiel) faisant l'objet d'un versement forfaitaire à l'OPCA (« abondement correctif »).

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 7 mars 2014, et les premiers entretiens doivent avoir été réalisés au plus tard le 7 mars 2016.

5.1.3. Financement de la formation professionnelle

L'obligation fiscale se transforme en obligation sociale.

A compter du 1er janvier 2015 (masse salariale 2015, à verser avant le 1er mars 2016), une Contribution unique au financement de la formation versée à l'OPCA de branche est instaurée : 1% pour toutes les entreprises de 10 salariés et plus.

Modalités de répartition de la contribution unique de 1%

(C. trav, art. L. 6332-3-3; art. R. 6332-22-4 & art. R. 6332-22-5)	Entrep. de 10 à moins de 50 salariés	Entrep. de 50 salariés à moins de 300 salariés	Entrep. de 300 salariés et plus
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)	0,15%	0,20%	0,20%
Congé individuel de formation (CIF)	0,15%	0,20%	0,20%
Actions de professionnalisation	0,30%	0,30%	0,40%
Plan de formation	0,20%	0,10%	/
Compte personnel de formation	0,20%	0,20%	0,20%

5.1.4. Informations à remettre aux membres du Comité d'entreprise

En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-22, les informations suivantes :

1° Les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise telles qu'elles résultent de la consultation prévue à l'article L. 2323-10 ;
2° Le résultat éventuel des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ;
3° Les informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle des salariés transmises par l'employeur à l'autorité administrative en application de l'article L. 6331-32 ainsi que, le cas échéant, les informations sur la formation figurant au bilan social mentionné à l'article L. 2323-20 ;
4° Les conclusions éventuelles des services de contrôle faisant suite aux vérifications effectuées en application de l'article L. 6361-4 ;
5° Le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, complétée par les informations relatives :
a) Aux organismes de formation et aux organismes chargés de réaliser des bilans de compétences ou des validations des acquis de l'expérience ;
b) A la nature et aux conditions d'organisation de ces actions, au regard notamment des dispositions des articles L. 6321-2 à L. 6321-12 . Ces informations précisent la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 en distinguant, d'une part, les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et, d'autre part, les actions de développement des compétences des salariés ;
c) Aux conditions financières de leur exécution ;
d) Aux effectifs concernés répartis par catégorie socioprofessionnelle et par sexe ;
6° Les informations, pour l'année antérieure et l'année en cours, relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux congés pour enseignement accordés, notamment leur objet, leur durée et leur coût, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
7° Le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, des conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que de la mise en œuvre du compte personnel de formation. Le bilan porte également sur l'accueil des enseignants et des conseillers d'orientation ;
8° Le plan de formation de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre des périodes et des contrats de professionnalisation ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation pour l'année à venir, comportant respectivement les informations mentionnées aux 5° et 7° ;
9° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement mentionné au dernier alinéa du II de l'article L. 6315-1 ainsi que les sommes versées à ce titre ;
10° Le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1.

5.2. BDES : Indicateurs sur l'égalité homme-femme

I.-Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

<p>1) Conditions générales d'emploi.</p>	<p>a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle* selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;</p> <p>b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : -Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; -Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</p> <p>c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle ; -Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;</p> <p>d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : -Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; -Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;</p> <p>e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : -Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; -répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;</p>
<p>2) Rémunérations et déroulement de carrière :</p>	<p>a) Promotion : Données chiffrées par sexe : -nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ; -durée moyenne entre deux promotions ;</p> <p>b) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : -ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ; -ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ; -ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ; -ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;</p> <p>c) Age : Données chiffrées par sexe : -âge moyen par catégorie professionnelle ; -âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;</p> <p>d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe : -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; -nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</p>
<p>3) Formation.</p>	<p>Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : -le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; -la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</p>

4) Conditions de travail, santé et sécurité au travail :	<p>Données générales par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -répartition par poste de travail selon ; -l'exposition à des risques professionnels ; -la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ; <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> -accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : -nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; -nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; -répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; -nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; -nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; -maladies : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ; -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence.
---	--

II.-Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1) Congés.	<p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;</p> <p>b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2) Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	<p>a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;</p> <p>b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; -Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. <p>c) Services de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; -Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Stratégie d'action : A partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

-mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

-objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

**Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :*

Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;

Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;

Ou les métiers repères ;

Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.

5.3. Les seuils des facteurs de pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales. Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur. La pénibilité peut être liée aux rythmes de travail, à un environnement physique agressif ou à des contraintes physiques importantes.

Ces seuils, reproduits dans les trois tableaux suivants, sont fixés par décret.

5.3.1. Situations de pénibilité liées aux rythmes de travail

(prises en compte depuis le 1^{er} janvier 2015)

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Interventions ou travaux exercés en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5X8, 3X8...)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	- 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent	900 heures/an

5.3.2. Situations de pénibilité liées à un environnement physique agressif

(prises en compte depuis le 1^{er} juillet 2016)

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Agents chimiques dangereux	Les seuils sont fixés pour chaque agent chimique par une grille d'évaluation prenant en compte les caractéristiques du produit, les mesures de protection individuelles ou collectives mises en place, et la durée d'exposition.	
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 is par an

5.3.3. Situations de pénibilité liées à des contraintes physiques

(prises en compte depuis le 1^{er} juillet 2016)

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Manutention manuelle de charges	Tonnage cumulé de 7,5 tonnes	120 jours par an
	Lever ou porter des charges de 15 kg ou plus Pousser ou tirer des charges de 250 kg ou plus Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules des charges de 10 kg ou plus	600 heures par an
Postures pénibles	- maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules - positions accroupies - positions à genoux - positions du torse en torsion à 30 degrés et plus - positions du torse fléchi à 45 degrés et plus	900 heures par an
Vibrations mécaniques	Vibrations de 2,5 m/s ² transmises aux mains ou aux bras Vibrations de 0,5 m/s ² transmises à l'ensemble du corps	450 heures par an

5.4. Les rubriques et les indicateurs du bilan social

(C. trav. nouv, art. R.2323-17)

1. Emploi	1.1. Effectif.	Effectif total au 31/12 (1) (I). Effectif permanent (2) (I). Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12 (I). Effectif mensuel moyen de l'année considérée (3) (I). Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (I). Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (4) (I). Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (5) (I). Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité (I) : français/étrangers. Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (II).
	1.2. Travailleurs extérieurs.	Travailleurs extérieurs. Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6). Nombre de stagiaires (écoles, universités...) (7). Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8). Durée moyenne des contrats de travail temporaire.
	1.3. Embauches.	Nombre d'embauches par contrats de travail à durée indéterminée. Nombre d'embauches par contrats de travail à durée déterminée (dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers) (I). Nombre d'embauches de salariés de moins de vingt-cinq ans.
	1.4. Départs.	Total des départs (I). Nombre de démissions (I). Nombre de licenciements pour motif économique, dont départs en retraite et préretraite (I). Nombre de licenciements pour d'autres causes (I). Nombre de fins de contrats de travail à durée déterminée (I). Nombre de départs au cours de la période d'essai (9) (I). Nombre de mutations d'un établissement à un autre (I). Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite (10) (I). Nombre de décès (I).
	1.5. Promotions.	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11).
	1.6. Chômage.	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée (I). Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (12) (I) : — indemnisées ; — non indemnisées. Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée (I). Nombre total d'heures de chômage intempéries pendant l'année considérée (I) : — indemnisées ; — non indemnisées.
	1.7. Handicapés.	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13). Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée.

	<p>1.8. Absentéisme.</p>	<p>Nombre de journées d'absence (15) (I). Nombre de journées théoriques travaillées. Nombre de journées d'absence pour maladie (I). Répartition des absences pour maladie selon leur durée (16) (I). Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles (I). Nombre de journées d'absence pour maternité (I). Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...) (I). Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes (I).</p>
<p>2. Rémunérations et charges accessoires.</p>	<p>2.1. Montant des rémunérations (17).</p>	<p>Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants : — rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; — rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures (II) ; OU — rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; — part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; — grille des rémunérations (20).</p>
	<p>2.2. Hiérarchie des rémunérations (17).</p>	<p>Choix d'un des deux indicateurs suivants : — rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU — rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; — montant global des dix rémunérations les plus élevées.</p>
	<p>2.3. Mode de calcul des rémunérations.</p>	<p>Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.</p>
	<p>2.4. Charges accessoires.</p>	<p>Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) : — délai de carence maladie ; — indemnisation de la maladie ; — indemnisation des jours fériés ; — préavis et indemnités de licenciement ; — préavis de démission ; — prime d'ancienneté ; — congé de maternité ; — congés payés ; — congés pour événements familiaux ; — primes de départ en retraite, etc. Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel :</p>

		<p>— entreprise de travail temporaire ;</p> <p>— autres entreprises (23).</p>
	2.5. Charge salariale globale.	<p>Frais de personnel (24).</p> <p>Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires.</p>
	2.6. Participation financière des salariés.	<p>Montant global de la réserve de participation (25).</p> <p>Montant moyen de la participation et/ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I).</p> <p>Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...).</p>
3. Santé et sécurité au travail.	3.1. Accidents de travail et de trajet.	<p>a) Taux de fréquence des accidents du travail (I).</p> <p>Nombre d'accidents avec arrêts de travail.</p> <p>Nombre d'heures travaillées.</p> <p>Nombre d'accidents de travail avec arrêt $\times 10^6$</p> <p>Nombre d'heures travaillées.</p> <p>b) Taux de gravité des accidents du travail (I).</p> <p>Nombre des journées perdues.</p> <p>Nombre d'heures travaillées.</p> <p>Nombre des journées perdues $\times 10^3$</p> <p>Nombre d'heures travaillées.</p> <p>c) Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée (distinguer français et étrangers).</p> <p>d) Nombre d'accidents mortels : de travail, de trajet.</p> <p>e) Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail.</p> <p>f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de services dans l'entreprise.</p> <p>g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail.</p>
	3.2. Répartition des accidents par éléments matériels (28).	<p><i>Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves — codes 32 à 40.</i></p> <p><i>Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation — code 02.</i></p> <p><i>Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) — codes 09 à 30.</i></p> <p><i>Nombre d'accidents de circulation-manutention — stockage — codes 01, 03, 04 et 06, 07, 08.</i></p> <p><i>Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel — code 05.</i></p> <p><i>Autres cas.</i></p>
	3.3. Maladies professionnelles.	<p><i>Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année.</i></p> <p><i>Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci.</i></p> <p><i>Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).</i></p>
	3.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	<p><i>Existence et nombre de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</i></p> <p><i>Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</i></p>

	3.5. Dépenses en matière de sécurité.	<i>Effectif formé à la sécurité dans l'année. Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise. Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente. Existence et nombre de plans spécifiques de sécurité.</i>
4. Autres conditions de travail.	4.1. Durée et aménagement du temps de travail.	<p>Horaire hebdomadaire moyen affiché des ouvriers et employés ou catégories assimilées (30) (I).</p> <p>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (I) :</p> <ul style="list-style-type: none"> — au titre du présent code (31) ; — au titre d'un régime conventionnel. <p>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (32) (I).</p> <p>Nombre de salariés employés à temps partiel (I) :</p> <ul style="list-style-type: none"> — entre 20 et 30 heures (33) ; — autres formes de temps partiel. <p>Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs (I).</p> <p>Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (34) (I).</p> <p>Nombre de jours fériés payés (35) (I).</p>
	4.2. Organisation et contenu du travail.	<p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit.</p> <p>Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit de plus de cinquante ans.</p> <p>Salarié affecté à des tâches répétitives au sens de la définition du travail à la chaîne résultant du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (36) (distinguer femmes-hommes).</p>
	4.3. Conditions physiques de travail.	<p>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail.</p> <p>Réaliser une carte du son par atelier (37).</p> <p>Nombre de salariés exposés à la chaleur au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (38).</p> <p>Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière, au sens de la définition contenue dans le décret n° 76-404 du 10 mai 1976 (39).</p> <p>Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (40).</p>
	4.4. Transformation de l'organisation du travail.	Expériences de transformation de l'organisation du travail en vue d'en améliorer le contenu (41).
	4.5. Dépenses d'amélioration de conditions de travail.	<p>Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (42).</p> <p>Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente.</p>
	4.6. Médecine du travail (43).	<p>Nombre d'examen cliniques (distinguer les travailleurs soumis à surveillance médicale et les autres).</p> <p>Nombre d'examen complémentaires (distinguer les travailleurs soumis à surveillance et les autres).</p> <p>Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail.</p>

	4.7. Travailleurs inaptes.	Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail. Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude.
5. Formation.	5.1. Formation professionnelle continue	Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue.
	(44).	Montant consacré à la formation continue : Formation interne ; formation effectuée en application de conventions ; versement à des fonds assurance formation ; versement auprès d'organismes agréés ; Trésor et autres ; total. Nombre de stagiaires (II). Nombre d'heures de stage (II) : — rémunérées ; — non rémunérées. Décomposition par type de stages à titre d'exemple : adaptation, formation professionnelle, entretien ou perfectionnement des connaissances.
	5.2. Congés formation.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré. Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation.
	5.3. Apprentissage.	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.
6. Relations professionnelles.	6.1. Représentants du personnel et délégués syndicaux.	Composition des comités d'entreprise et/ou d'établissement avec indication, s'il y a lieu, de l'appartenance syndicale. Participation aux élections (par collège) par catégories de représentants du personnel. Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée. Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée. Dates et signatures et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (45).
	6.2. Information et communication.	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunion du personnel (46). Eléments caractéristiques du système d'accueil. Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application. Eléments caractéristiques du système d'entretiens individuels (47).
	6.3. Différends concernant l'application du droit du travail (48).	Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. Nombre de mises en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée.
7. Autres conditions de vie	7.1. Activités sociales.	Contributions au financement, le cas échéant, du comité d'entreprise et des comités d'établissement.

relevant de l'entreprise.		Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transport, restauration, loisirs, vacances, divers, total (49).
	7.2. Autres charges sociales.	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (50). Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (51). Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail.

Notes :

(I) Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

(II) Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

A titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distinguées les catégories femmes et hommes.

(1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

(3) Somme des effectifs totaux mensuels / 12 (on entend par effectif total pour salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).

(4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.

(5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...

(7) Stages supérieurs à une semaine.

(8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.

(9) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.

(10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

(11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.

(12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article [R. 5212-2](#).

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

(17) On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

(18) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire.

(19) Rémunération mensuelle moyenne : $1 \Sigma (\text{masse salariale du mois } i) / 2 (\text{effectif du mois } i)$.

(20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches.

(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés.

(22) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.

(23) Prestataires de services, régies...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dérogée — ou de la provision constituée

— au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

(28) Faire référence aux « codes de classification des éléments matériels des accidents » (arrêté du 10 octobre 1974).

(29) En application de l'article [L. 461-4](#) du code de la sécurité sociale.

(30) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.

(31) Au sens des dispositions du présent code et du code rural instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires.

(32) Au sens de l'article [L. 3122-23](#).

(33) Au sens de l'article [L. 3123-1](#).

(34) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.

(35) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.

(36) Article 70-3 c du décret du 29 décembre 1945 : « Sont considérés comme travaux à la chaîne :

« — les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

« — les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;

« — les travaux effectués sur des postes indépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire. »

(37) Cette carte n'est à réaliser que par les établissements qui ont une réponse non nulle à l'indicateur précédent.

(38) Article 70-3 d du décret du 29 décembre 1945 : « Sont considérés comme travaux au four, les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique ».

(39) Article 70-3 e du décret du 29 décembre 1945 : « Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries sur les chantiers, les travaux soumis au régime d'indemnisation définie aux articles [L. 5424-11](#) et suivants du Code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockage et de manutention. ».

(40) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(41) Pour l'explication de ces expériences d'amélioration du contenu du travail, donner le nombre de salariés concernés.

(42) Non compris l'évaluation des dépenses en matière de santé et de sécurité.

(43) Renseignements tirés du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

(44) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs 2483 relative au financement de la formation professionnelle continue.

(45) Au sens des articles [L. 3142-7](#) et suivants.

(46) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail organisées par l'entreprise.

(47) Préciser leur périodicité.

(48) Avec indication de la nature du différend et, le cas échéant, de la solution qui y a mis fin.

(49) Dépenses consolidées de l'entreprise. La répartition est indiquée ici à titre d'exemple.

(50) (51) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.