



Syndicat national de l'Office National des Forêts - CGT-FORÊT

Loukas BENARD - loukas.benard@onf.fr Tél : 06.25.09.49.12

Philippe Veuillot - philippe.veuillot@onf.fr Tél : 06.10.34.68.36

Local Syndical CGT-FORÊT : 2 bis, Avenue du Général Leclerc

94704 Maisons-Alfort Cedex - courriel : syndicat@cgt-foret.fr

Site : <https://www.cgt-foret.fr/>

CR : CSA Central des 17 et 18 juin 2026

**Ouverture du CSAC, présence de toutes les OS et de l'administration, 9 votants.
CGT-Forêt secrétaire adjoint de séance.**

Déclarations liminaires de la CGT-Forêt au CSAC des 17 et 18 juin 2026

Première déclaration



Madame la Directrice générale,

Depuis le début de l'année, le prestataire Travel Planet dysfonctionne gravement. Le 19 mars, la CGT-Forêt vous interpellait déjà par une déclaration liminaire au CSAC. Nous vous invitons alors à accélérer au plus vite le passage au nouveau prestataire de gestion des voyages et frais de déplacement.

L'administration nous a répondu — je cite le PV du CSAC du mois de mars :

« Le délai administratif, avant la notification du titulaire du marché, nous amène de toute façon à la fin du mois de mars. Ensuite, on estime qu'il devrait y avoir — en tout cas, c'est ce qu'il y a dans le marché et dans les offres des candidats — trois mois avant la présentation complète de l'ensemble du dispositif. »

**Une seule question demeure : aurons-nous un nouvel outil opérationnel
déployé début juillet, ou allons-nous encore nous faire balader avec le
feuilleton OREE ?**

Réponse de l'administration, nous répondrons lors du point 18

Deuxième déclaration



Madame la Directrice Générale,

Nous souhaitons revenir sur votre annonce concernant la suppression de la « prime régie » pour les personnels d'Alsace-Moselle.

Le SNUPFEN-Solidaires et la CGT-Forêt y voient une régression sociale inacceptable. Pour les collègues concernés, cette suppression représente une perte financière significative :

- Jusqu'à 800 € en moins pour certains dès cette année.
- Même avec votre engagement de revaloriser l'IFSE de 1 000 € sur trois ans, de nombreux agents subiront une perte durable de pouvoir d'achat (100 €, 200 €, voire plus de 300 € par an).

Cette mesure pénalise injustement des agents dont les revenus dépendent de compensations historiques, sans garantie de compensation intégrale.

La suppression de cette prime, issue d'un contexte spécifique à l'Alsace-Moselle, s'explique par une erreur de l'administration lors du passage au RIFSEEP. Si la rationalisation des dispositifs est compréhensible, elle ne doit pas se faire au détriment des personnels.

Par ailleurs, la revalorisation générale des agents de l'ONF est une nécessité absolue, compte tenu :

- De l'érosion du pouvoir d'achat.
- De la complexification croissante de nos métiers, entre préservation des forêts, adaptation au changement climatique et réponse aux attentes sociétales.

Au vu de ces éléments et de vos annonces, le SNUPFEN-Solidaires et la CGT-Forêt exigent :

1. Revalorisation de l'IFSE :
 - Porter la trajectoire à 1 400 € (et non 1 000 €) sur les 3 prochaines années, pour tous les personnels (publics et dispositif similaire pour les privés), afin de compenser intégralement la perte de la prime régie (en s'alignant sur le montant le plus élevé des primes existantes).
2. Mesures compensatoires transitoires :
 - Mettre en place des dispositifs temporaires pour garantir aucune perte de pouvoir d'achat pour les agents d'Alsace-Moselle pendant la transition.
3. Respect des délais administratifs :
 - Transmettre sans retard les fiches de paie modifiées, afin de permettre aux agents de régulariser leur situation fiscale sur les deux années concernées.
4. Garantie de neutralité financière :
 - Confirmer par écrit que la régulation opérée par l'ONF (recouvrement et abondement du CIA) se fera simultanément et à hauteur égale, sans impact pour les collègues.

Le SNUPFEN-Solidaires et la CGT-Forêt rappellent que la cohésion sociale et la motivation des équipes sont indissociables de la réussite des missions de l'ONF.

**Aucun agent ne doit être sacrifié sur l'autel de la rationalisation administrative.
Nous ne laisserons personne derrière !**

Réponse de l'administration, pour la DG ça n'est pas une mesure de rationalisation mais d'équité entre les personnels. Et a mis dans la balance un volume financier plus important que s'il y avait juste eu un maintien de la prime régie.

Compensation du trop-perçu la direction confirme que cela se fera bien sur la même paie avec une surmodulation de la CIA. En raison du plafond légal de cette prime pour certains collègues cela pourra se faire sur 2026 et 2027.

NAO 1.8% permet une revalorisation similaire en termes d'engagement financier, mais pas d'augmentation collective donc dans les faits tous les personnels de droits privés n'auront pas effectivement 500€/an en plus. Il y a encore une fois un deux poids deux mesure à l'ONF !

Lecture d'une déclaration intersyndicale (SNU, FO, UNSA, EFA, CGT) par le SNUFEN-Solidaires portant sur la suppression du séminaire SST à la demande de 2 OS de droit privé, sans consultation des autres. Le reportant ainsi à 2027, alors qu'il est demandé depuis 2023.

La direction maintien sa décision, aux détriments du traitement des problématiques de santé des personnels.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation des procès-verbaux des réunions des 9-10 décembre 2025, 19 mars 2026 (avis)

Les PV sont validés par les OS.

2. Point sur le suivi des engagements et liste des instructions 2025-2026 (info)

La Direction nous présente ses tableaux des engagements actualisés, auxquels s'ajoute un listing des différents textes normatifs parus à l'ONF entre 2025 et le T1 2026.

3. Présentation de la décision du Conseil constitutionnel n°2026-1163 QPC du 10 avril 2026, de ses conséquences sur la gestion par l'ONF des forêts concernées et de l'impact financier et organisationnel de l'établissement (info)

L'État s'est mobilisé pour rétablir dans la loi l'existence des frais de garderie. Le projet de loi a été envoyé au Sénat et va suivre le chemin législatif, si possible avant la fin de l'année.

4. Point de situation sur l'élaboration du prochain contrat État-ONF (info)

Rien de nouveau par rapport au CSAC de mai : il n'y aura pas de projet présenté au CA de juin. Cependant, les discussions ont avancé : les grandes orientations sont validées, mais le volet moyens est encore en discussion. Un CA extraordinaire est prévu en septembre/octobre afin d'étudier un texte. La pluri-annualité de l'engagement financier sur le COP semble poser un problème à Bercy.

On aura peut-être des effectifs en plus quand ces messieurs de Bercy auront terminé de disserter sur le grammage du papier supportant le formulaire B24.

5. Présentation de l'instruction mise à jour sur l'organisation générale de l'ONF (avis)

Cette instruction actualise l'INS précédente de 2016.

Le SNUPFEN rappelle l'importance de la compensation des temps supplémentaires de travail (ex. : travail en réseau, spécialistes et décharges syndicales), qui devrait être traitée dans l'organisation de l'ONF par la mise en place de « titulaires remplaçants », à laquelle la CGT-Forêt s'associe. On ne peut décemment parler de l'organisation de l'ONF que via le prisme de l'organisation de nos directeurs. Il faut aussi répondre concrètement aux problématiques organisationnelles dans les métiers de toutes et tous.

La Direction ne donne pas suite à cette demande. Le SNUPFEN-Solidaires quitte la séance.

L'INS est validée. La CGT-Forêt a voté contre.

6. Présentation du projet de note de service relative aux élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026 (avis)

Une autre réunion d'échanges sur les EP est prévue en septembre pour faire le point sur le test du vote blanc.

Cette NDS fixe les modalités d'organisation des élections, le corps électoral et le rendu des listes. Cela est en grande partie légal. En revanche, la Direction semble assez fermée à l'idée de prendre en charge l'envoi des professions de foi comme aux dernières élections. Elle propose une participation jusqu'à 3 000 € sur facture.

NDS adoptée : 4 votes pour, 1 contre (CGT-Forêt). Nous sommes en accord sur le fond avec ce document, mais nous refusons la décision de l'administration concernant la composition de la CAP des catégories B, limitée à seulement 4 membres (voir CR du CSAC du 21 mai).

7. Présentation du projet de nouvelle instruction sur l'armement de défense (avis)

Cette instruction reprend en partie les remarques des précédents échanges en CSAC et CSEC.

8. Présentation du projet d'instruction sur l'exercice de la police judiciaire (avis)

Beaucoup des observations présentées par les OS lors d'une précédente séance du CSAC (voir CR du CSAC du 21-05-2026) ont été intégrées. Il subsiste un questionnement sur l'annexe 4, concernant l'arrêt de véhicules par des personnels de droit privé, clarifié en séance par l'administration. Mais nous sommes dubitatifs sur l'argumentaire.

L'INS est adoptée (2 contre, 1 abstention, 2 pour). La CGT-Forêt a voté contre. Nous apprécions la possibilité pour l'ONF d'avancer sur des sujets complexes et non consensuels en aboutissant à un document qui prend en compte nos remarques. Il reste un désaccord de fond pour la CGT-Forêt : pour nous, le statut le plus protecteur pour exercer les missions de police est le statut de fonctionnaire, et nous le revendiquons pour nos collègues qui exercent des missions de police.

9. Projet de révision de la NDS 24PF271 portant sur le régime indemnitaire RIFSEEP (avis)

Conformément aux derniers engagements du CSAC de mai, la Direction nous présente une version actualisée du RIFSEEP faisant apparaître une revalorisation de l'IFSE de 500€ pour l'ensemble des personnels fonctionnaires jusqu'au classement de poste A3 inclus.

La CGT-Forêt votera pour cette décision, qui, globalement, soutiendra le pouvoir d'achat de nos collègues. Il faut cependant lier cela avec le sujet de la suppression de la prime régie, évoqué en déclaration liminaire. Nous serons vigilants et revendicatifs afin que, dans les années suivantes, nous obtenions d'autres revalorisations de l'IFSE, permettant à aucun de nos collègues de subir une perte de pouvoir d'achat.

NDS adoptée CGT-Forêt vote pour.

10. Nouveau mode de saisie des temps sur chantiers et hors chantiers en mobilité des ouvriers forestiers (avis)

La Direction veut développer une application permettant aux OF de déclarer directement leurs temps de travail. C'est une dématérialisation des fiches de pointage existantes. Ce projet concerne 1 600 utilisateurs ; les apprentis ne seront pas concernés. L'avantage de ce dispositif, d'après l'administration, est que les OF peuvent vérifier leurs saisies et ce qui en est fait par la suite en temps réel.

Le projet est validé abstention de la CGT-Forêt.

11. Prescriptions à l'usage du feu en forêt domaniale pour les chantiers forestiers et les manifestations (info)

L'objectif de cette note est de limiter la possibilité de départ de feu dû à une activité de l'ONF, notamment sur les chantiers.

Elle rappelle le cadre légal concernant l'utilisation du feu en forêt, notamment en cas d'absence d'arrêté préfectoral. La note va également préciser les modalités d'utilisation périphérique du feu dans nos chantiers. Cette note a pour objet, à terme, de rejoindre les cahiers nationaux d'exploitation forestière.

12. Point d'information sur le projet SIRH (info)

Le gros avantage de ce SIRH sera l'intégration des processus dans un même outil, qui, une fois mise en place, demandera du travail et de la formation pour les équipes. Il est développé par l'entreprise Oracle.

Les informations qui nous sont données ne changent pas beaucoup par rapport au dernier point d'étape en 2025.

Les travaux ont pris du retard : la mise en place n'est pas envisagée avant début 2028.

La CGT-Forêt espère que le SIRH donnera satisfaction, car il répond à un besoin prégnant à l'ONF. Nous avons une sensibilité, au vu de l'actualité (notamment la fragilisation de notre souveraineté informatique au profit de grands groupes étrangers), et nous encourageons l'ONF, dans le cadre de ses futurs appels d'offres pour développer des outils informatiques, à prendre davantage en compte la recherche de sociétés françaises ou européennes.

13. Présentation du dispositif « Managers engagés » 2 (info)

Le programme « Managers engagés » 1 a mis l'accent sur le parcours pro : 611 managers formés.

L'ONF prévoit de faire évoluer ce dispositif autour de 5 objectifs prioritaires :

- un référentiel de compétences managériales ;
- de nouveaux outils de développement de la compétence managériale ;
- un renforcement de l'accompagnement à la prise de poste pour les primo-managers ;
- des actions dédiées pour les Responsables d'unité territoriale ;
- un accompagnement « à la carte » pour les managers de direction.

L'autre nouveauté est le développement d'un format plus ciblé sur les RUT, via notamment une formation initiale pour les nouveaux RUT : 31 h pour ceux ayant une expérience dans l'encadrement, 60 h pour ceux n'en ayant pas.

14. Présentation du bilan du plan de développement des compétences pour l'année 2025 (info)

Depuis 2023, le nombre d'heures de formation dispensé à l'ONF a augmenté, pour des taux d'accès annuel à la formation de 87 % en 2025, pour 300 000 h de formations.

Les personnels les plus formés dans l'établissement sont les catégories les plus jeunes (< 25 ans et 25-45 ans) ; les personnels masculins ont, en proportion, plus accès à la formation.

Les formations « ouvertes à inscriptions » représentent 10 % du volume (30 000 heures).

15. Stratégie nationale d'adaptation des forêts au changement climatique : Projet de stratégie nationale d'adaptation au changement climatique (info)

La direction nous présente le projet de sa stratégie nationale des forêts au changement climatique. Les grandes lignes sont :

Contexte urgent : Le changement climatique accélère les dépérissements forestiers (200 000 ha sinistrés en 2025, +20% de mortalité depuis 2015), menaçant la biodiversité, le stockage de carbone et les services écosystémiques.

L'objectif affiché est de Transmettre une forêt résiliente, et adaptée aux aléas climatiques.

5 axes stratégiques :

- **Préserver** sols, biodiversité, eau et équilibres forêt-ongulés
- **Gestion adaptative** : Intégrer le risque de dépérissement dans la planification, avec des aménagements forestiers **révisables tous les 5 ans**.
- **Diversification** : Favoriser les mélanges, les sylvicultures irrégulières, et la libre évolution localisée
- **Services écosystémiques** : Garantir la protection des personnes (risques naturels), l'accueil du public, et la hiérarchie des usages du bois (priorité au bois d'œuvre pour la décarbonation + arrêt des exports de menus bois)
- **Recherche & formation** : Renforcer et former les acteurs à la gestion adaptative + management technique.

→ Mesures clés :

Sols : Zéro phyto, interdiction des souches exportées, couverture végétale permanente.

Biodiversité : Réseaux naturalistes, trames écologiques (îlots de sénescence, lisières), lutte contre les espèces exotiques envahissantes (Outre-mer).

Eau : Restaurer tourbières, mares, ripisylves pour créer des "forêts éponges".

Ressources génétiques : Conservation des vergers à graines et pépinières pour des essences résistantes au climat futur, migration assistée par les anciens couloirs migratoire.

Incendies : Étendre le dispositif DFCI (86 départements), mosaïques de milieux pour limiter la propagation.

Outils : Télédétection (LiDAR, satellites), suivi en continu des peuplements, plateforme CAPSIS pour simuler la croissance.

Sylvicultures : Privilégier la régénération naturelle, les plantations d'enrichissement, et réduire les coupes rases.

Focus Outre-mer : Priorité à la lutte contre les défrichements, les espèces invasives, et la préservation des "châteaux d'eau".

Intensité de gestion : accepter de ne pas investir dans certaines zones qui ne sont plus propices à un renouvellement forestier => dynamique naturelle.

Pour la CGT-Forêt, cette stratégie ne manque pas d'ambition, mais sa réussite dépend de la satisfaction des besoins en effectifs, en moyens et techniques. Sur la majorité des enjeux techniques identifiés, nous sommes convaincus des enjeux. En revanche, il va falloir passer la seconde ! Nos forêts subissent de plein fouet les effets du réchauffement climatique.

Le changement de culture doit commencer par le sommet. Il est intolérable que les échelons de direction continuent d'imposer à nos collègues des injonctions contradictoires. Ce qui freine le plus l'évolution de nos pratiques, c'est précisément ce conflit généré par les tensions entre les directives de nos directions, les impératifs de prélèvement et les objectifs chiffrés.

La directrice a exprimé son accord pour mettre en avant le besoin en effectifs comme corollaire indispensable à la réussite de cette stratégie. Elle a également souligné l'importance de quantifier le modèle économique de ces changements de gestion.

Vote de cette stratégie prévu au CSAC d'octobre.

16. Suivi de la réorganisation de la DFACC, présentation des différentes conventions en lien (info)

La direction nous présente l'avancée de la structuration de la Direction Forêt et Adaptation au Changement Climatique (DFACC). La plupart des personnels sont gérés via des conventions avec les Directions Territoriales (DT) sur lesquelles ils interviennent. Bien qu'il existe un service gestionnaire au sein de la DFACC, les DT continuent d'assurer en partie certains aspects, tels que la Santé et Sécurité au Travail (SST), l'accompagnement par les assistantes sociales, ou encore la gestion des Équipements de Protection Individuelle (EPI).

17. Présentation des audits flash Sylviculture (info)

L'Inspection générale a réalisé 307 audits sur les parcelles dans le cadre des programmations d'état d'assiette, couvrant 15 agences de France métropolitaine. L'administration souligne la nécessité de revenir sur certains fondamentaux techniques, notamment la préparation de l'état d'assiette, l'organisation des martelages et l'animation sylvicole. Nous pouvons être d'accord sur certains points. À notre sens, cela illustre bien les symptômes d'une charge de travail trop élevée et d'un manque de personnel. La CGT-Forêt considère qu'il est essentiel de remettre les forestiers en forêt et de donner aux agents de terrain le temps nécessaire pour y travailler de manière suffisante.

18. Retex sur l'instruction relative aux frais de déplacement (info)

Pour la CGT-Forêt, il y a un sujet important à clarifier auprès des équipes de validation : **la notion de lieu de mission**, qui fonde la légitimité à prétendre à un remboursement X ou Y. Dans les faits, une confusion persiste, toujours au détriment des personnels. Par exemple, si une équipe travaille sur une commune A, mais va déjeuner dans un restaurant situé dans une commune B, et que cette commune B est la résidence administrative d'un ou plusieurs collègues, leurs demandes de remboursement à 21,40 € sont le plus souvent refusées. On leur intime alors de prétendre à un remboursement de 16 € (pour les droits publics des UT ou UP), voire, pour les personnels de droit privé et autres fonctionnaires, à un simple panier repas de 10,40 €.

Notre demande est simple : clarifier cette situation auprès de vos équipes.

Nous vous rappelons également que, il y a un an, nous vous proposons d'étendre la possibilité de remboursement sur RA/RF à 16 € aux personnels hors UT/UP. Cela ne concerne pas beaucoup de cas chaque année, mais faciliterait la vie de tous.

La DG accepte d'ouvrir cette possibilité aux autres personnels de droit public pour du travail collectif en équipe (inventaire, martelage, etc.).

OREE : suite et bientôt fin

La Direction nous présente l'historique du feuilleton OREE des dernières semaines et explique avoir réussi à trouver une solution opérationnelle pour que les collègues puissent, à peu près, se déplacer et être remboursé.

Le projet technique sera bouclé fin juin, pour un déploiement de l'outil au plus tard le 4 octobre. Il ne sera donc pas opérationnel avant la fin de l'été. C'est regrettable, mais il

faudra finaliser les derniers frais de déplacement sur OREE avant le passage au nouvel outil.

19.Présentation de la comptabilité analytique (info)

La DG nous présente le tableau ci-dessous concernant les résultats 2025.

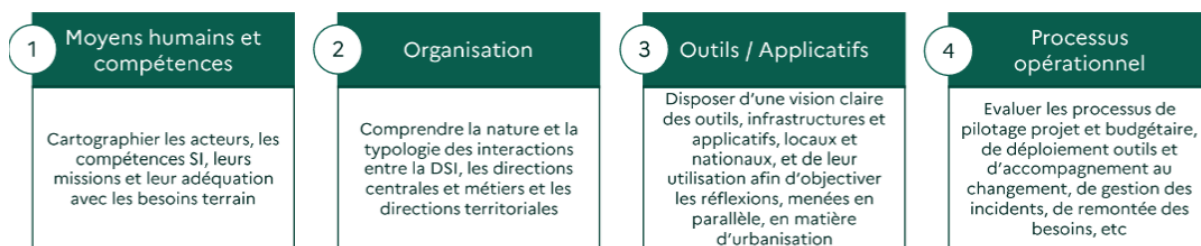
Pour la CGT-Forêt, nous avons bien constaté en 2025 que le modèle économique de l'ONF reste fragile. Il est donc toujours d'actualité d'envisager de sortir de ce modèle économique afin de sécuriser l'établissement dans le cadre du prochain COP.

SIG 2025 / En k€	Total TotalONF	Forêts domaniales	Forêts des collectivités	Forêts militaires affectées	Forêts départemento-domaniales	Autres forêts publiques*
Ventes de bois	288 767	285 331	0	2 372	1 062	3 434
Chasse, pêche et licences dirigées	44 563	44 477	0	0	86	86
Valorisation du patrimoine	29 941	29 102	8	51	781	831
Autres produits du domaine	105	103	0	0	2	2
Versement compensateur	147 900	0	147 900	0	0	0
Garderie des forêts	33 373	0	33 373	0	0	0
Exploitation groupée	27 014	0	27 014	0	0	0
Travaux, études et services	169 852	5 986	80	0	8 796	8 796
Activités annexes	11 258	8 327	1 602	2	150	151
Chiffre d'affaires	752 773	373 325	209 977	2 425	10 877	13 302
Prod. immo et var. stocks	5 989	6 096	95	0	332	332
Production	758 763	379 421	210 072	2 425	11 209	13 634
Charges externes	-285 014	-184 193	-49 891	-1 868	-4 022	-5 890
dont exploitation des bois	-83 339	-81 866	0	-1 130	-342	-1 472
dont exploitation groupée	-23 124	0	-23 124	0	0	0
dont travaux forestiers	-59 074	-56 271	0	-429	-2 373	-2 802
dont autres charges externes	-119 478	-46 055	-26 767	-309	-1 307	-1 616
Valeur ajoutée	473 748	195 228	160 180	557	7 187	7 744
Subventions	83 901	69 275	1 106	4	3 969	3 973
Masse salariale	-474 610	-204 933	-156 433	-1 748	-11 059	-12 808
Impôts	-34 245	-26 961	-3 453	-52	-604	-656
Excédent brut d'exploitation	48 794	32 609	1 401	-1 240	-507	-1 747
Flux internes	0	0	0	0	0	0
Autres produits de gestion	155 451	11 495	142 885	35	103	138
Autres charges de gestion	-153 992	-8 855	-141 898	-18	-433	-451
Amortissements (nets)	-19 630	-7 758	-5 736	-140	-1 008	-1 147
Dotations d'exploitation (nettes)	-6 100	-5 294	-867	-24	286	261
Dotations travaux domaniaux	-15 212	-15 211	0	0	-1	-1
Résultat d'exploitation	9 311	6 986	-4 215	-1 387	-1 560	-2 947
Résultat financier	-3 360	-1 745	-895	-17	-59	-76
Impôts sur les sociétés	-344	124	306	0	15	15
Résultat net (1)	5 608	5 365	-4 803	-1 403	-1 605	-3 008

MIG nationales	Conventions locales et européennes	Actions d'intérêt général	Concurrentiel patrimonial	Plans de renouvellement en FC	Concurrentiel services	Prestations concurrentielles
0	0	0	0	0	2	2
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
79 167	0	79 167	46 086	4 397	25 341	75 823
61	6	66	262	363	486	1 111
79 228	6	79 234	46 348	4 759	25 829	76 936
-6	7	0	-7	-7	-521	-534
79 222	12	79 234	46 341	4 753	25 308	76 402
-20 802	-3 339	-24 141	-11 603	-1 667	-7 629	-20 899
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0
-20 802	-3 339	-24 141	-11 603	-1 667	-7 629	-20 899
58 420	-3 326	55 094	34 738	3 085	17 679	55 503
706	8 533	9 239	112	22	175	308
-56 510	-4 536	-61 045	-25 076	-2 599	-11 716	-39 391
-1 571	-148	-1 719	-809	-85	-564	-1 457
1 046	523	1 568	8 965	423	5 575	14 963
0	0	0	0	0	0	0
362	147	509	271	12	142	424
-783	-131	-914	-618	-121	-1 136	-1 875
-2 095	-431	-2 525	-1 524	-174	-764	-2 463
-136	-50	-186	57	-16	-56	-15
0	0	0	0	0	0	0
-1 606	58	-1 548	7 150	124	3 760	11 034
-344	-35	-379	-165	-20	-81	-265
0	0	0	-503	0	-285	-789
-1 950	23	-1 927	6 482	105	3 394	9 980

20.Présentation de l'étude relative au diagnostic SI (info)

La DSI constate que les nombreux outils déployés récemment ne font pas l'unanimité et peuvent prendre jusqu'à 3 ans pour être déployés. Suite à ce constat, il leur semble opportun de réaliser un diagnostic SI, aidé par un prestataire externe.



Pour la CGT-Forêt, nous constatons que, dans certaines agences, il peut y avoir, sur une année, un nombre important d'outils déployés dans un délai rapproché. À notre sens, il faut avoir une réflexion sur le nombre d'outils que l'on se fixe à déployer en une même année, afin d'éviter l'indigestion. Il faut également que ces outils répondent aux besoins et aux attentes des utilisateurs, en ayant à cœur l'ergonomie de ces outils.

Les résultats de ce diagnostic seront présentés ultérieurement.