

L'avant-projet de COP a déjà reçu « la bénédiction » du cabinet du 1er Ministre. Quelles réponses sont apportées par ce projet pour faire face aux contraintes financières que l'ONF vit depuis plus de 15 ans ? Face à aux premières annonces, et malgré des propos qui se veulent rassurants, pour le SNPA les craintes sont réelles.

Ce projet est censé rassurer

ONF GESTIONNAIRE UNIQUE DES FORÊTS PUBLIQUES

Quid du financement de cette gestion, le projet ce COP ne repose que sur de vagues intentions, mais ne constitue pas un nouveau modèle économique.

L'État et l'ONF dresseront un état des lieux des territoires les plus concernés par la superposition des statuts et des opérateurs.

A l'issue de cette démarche, l'ONF se verra-t-il confier un rôle de coordination des acteurs ou devra-t-il s'effacer ?

Mais qui inquiète

Quid de Collectivités territoriales dont les contraintes budgétaires actuelles relèguent la forêt au dernier plan de leurs préoccupations

Le COP n'incite pas les collectivités territoriales à conduire une politique d'investissement en forêt. Les travaux sont pourtant l'assurance d'une gestion durable et d'une valorisation du patrimoine forestier.

Quid des aménités de la forêt qui auraient pu constituer une voie innovante en matière de financement ?

LE MAINTIEN DU STATUT D'EPIC AVEC SON RÉGIME DÉROGATOIRE

Au titre du régime dérogatoire, tous les postes hors ouvriers forestiers ont vocation à être occupé par des agents de la Fonction Publique.

Dans un EPIC non dérogatoire, seuls le DG et le contrôleur général sont des fonctionnaires.

Ne garantit pas l'emploi de fonctionnaire.

La volonté du DG d'initier une disposition législative qui instaurerait une soi-disant légitimité pour tous les statuts (public ou privé) hors les missions régaliennes, dans un premier temps, peut être vue comme l'antichambre à une privatisation importante des postes.

L'annonce d'un recrutement accru de salariés au détriment des fonctionnaires va à l'encontre du régime dérogatoire.

Les prémices de la démarche constatées dans les services laissent déjà apparaître des disparités de reconnaissance préoccupantes et inacceptables

STABILISER LES EFFECTIFS

effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fonctionnaires, agents contractuels et ouvriers	8 870	8 762	8 762	8 762	8 762	8 762
Emplois aidés	243	351	401	451	501	551
Total effectifs (budget ONF)	9 113	9 113	9 163	9 213	9 263	9 313

En matière de effectifs, la période 2016-2020 sera marquée par un retour à la stabilité des effectifs associée à une augmentation des emplois aidés

Une recommandation de l'ASO semble avoir été prise en compte.

grâce à un recours accru à des salariés de droit privé ...

Cette mesure impacte directement les gestionnaires administratifs.

Des exemples de recrutements de contrats aidés, suite à la suppression de postes de GA existent déjà dans plusieurs DT, la pratique va s'intensifier.

Des personnels en contrats aidés ne peuvent suppléer des fonctions appelant de vraies compétences professionnelles qu'elles soient techniques ou administratives.

Dans quelle proportion ?

En CTC le DG a fait savoir que ce tableau ne serait pas plus détaillé dans le contrat et que la proportion des différents statuts évoluera au cours du contrat, sans préciser les proportions résultantes entre fonctionnaires et salariés.

Le DG s'interroge sur la pertinence du recrutement de contractuels publics, et dit qu'il y met fin en préférant des salariés dans les fonctions de soutien.

Démarche selon laquelle les personnels de l'Etablissement sont déjà à l'os dans les services et devront dispenser du temps à des nouveaux arrivants qu'il convient de former ?

Tout changement dans la politique de recrutement pour les corps administratifs, est un coup d'arrêt fatal aux parcours professionnels des Gestionnaires administratifs de droit public.

Le recrutement de salariés en lieu et place de fonctionnaires impacte mécaniquement la mobilité et la promotion des personnels de droit public.

Les recrutements par concours seront peu nombreux. Les missions dites régaliennes continueront (dans un premier temps) d'être assurées par des fonctionnaires.

108 suppressions en 2016 compensées par 108 contrats aidés = stabilité.

GESTION DYNAMIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Ce n'est pas faute de l'avoir défendu. Le SNPA a martelé que le socle de la démarche reposait avant tout sur notre capacité à mettre en place un SIRH. Où en sommes-nous sur le sujet ? Aux prémices après un véritable gouffre financier !

le SNPA a souvent rappelé la nécessité d'une identification des gestionnaires sur de véritables métiers (acheteur, comptable, contrôleur de gestion, assistant juridique, etc.)

L'ACTUALISATION DU SCHÉMA PLURIANNUEL DE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE

Ce qui inquiète

Le DG affiche sa volonté de revoir le SPSI (schéma pluriannuel de stratégie immobilière) dans une configuration à l'horizon 2020, ce qui va conduire à un regroupement de sites, donc de personnels (principalement des gestionnaires administratifs) au siège de chaque structure (DT, Agence).

Le DG a déjà pris des décisions en ce sens et cela va concerner des dizaines de gestionnaires administratifs. Le SNPA ne laissera pas faire et chacune et chacun doit réagir.

Toute évolution dans l'organisation doit en premier lieu, prendre en considération la situation des personnels. L'humain doit être au premier plan.

RENFORCER LA COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL

Pour cela il est préconisé par voie législative ou réglementaire de fusionner les IRP : CT, CHS

Oui à une communauté de travail

L'état actuel des débats dans les réunions communes montrent que les approches sont malheureusement souvent opposées, peut-être par méconnaissance de l'autre secteur.

réunissant sans exception tous les statuts, mais pour cela il faut d'abord en passer par des règles de gestion équitable, tant dans le domaine de la rémunération, que des déroulements de carrière.

Une même grille indiciaire pour tous les statuts démontrerait que l'on veut vraiment construire cette communauté de travail.



MESURES CATÉGORIELLES

Ce qui est positif

La requalification des Adjoints administratifs dans le corps des SA est une mesure attendue depuis des années. Certes elle est partielle, mais considérons que c'est un début et ne boudons pas cette avancée.

L'instauration d'un concours interne d'Attachés, réclamé par le SNPA depuis des années, va devenir réalité. Pour le SNPA, les choses doivent être claires, c'est un concours par an et non un pour la durée du contrat.

L'instauration du télétravail, dans le cadre d'un accord national au sein de l'ONF.

EN CONCLUSION

La synthèse du projet de COP telle qu'elle nous a été présentée suscite en l'état beaucoup d'inquiétudes, et il semble que nombre de non-dits auront prochainement des conséquences sur la majorité d'entre nous.

Le modèle économique n'est pas renforcé, il est continué, et ajusté. Aucun axe nouveau de financement de nature à conforter l'opérateur ONF. L'équilibre reste dépendant des cours du bois et d'une variable d'ajustement via la masse salariale qui se précarise. Elle ne réglerait d'ailleurs pas la situation de l'endettement (gain attendu de 5 M€) et serait une fragilité, en cas de difficultés économiques, car l'ajustement de la masse salariale est encore plus aisée (et rapide) avec des salariés de droit privé.

C'est pourquoi le SNPA vous invite à vous mobiliser fortement et à nous rejoindre dans les actions que nous allons conduire.

**UNIS, NOUS MONTRERONS NOTRE VOLONTE D'UN PROJET AMBITIEUX POUR
NOTRE ETABLISSEMENT, RESPECTUEUX DE SES PERSONNELS.**

Toutes et tous à Paris le 8 octobre