

ÉDITO

Un besoin de sérénité

La période actuelle est pour le moins agitée et il est difficile d'y voir clair. Le changement de Directeur Général y est pour beaucoup et les décisions brutales génèrent nombre d'inquiétudes, ce dont l'ONF n'a pas besoin.

Des évolutions sont certes indispensables et la société ne

nous laisse pas le choix, si nous voulons, demain, continuer à jouer un rôle important au service de la forêt, mais aussi de toute la filière bois, sans bien évidemment oublier le rôle social qu'elle doit remplir. Mais il y a l'art et la manière !

Toute évolution doit être proposée, discutée, pour être partagée puis mise en œuvre.

Depuis le début de la négociation du COP, les partenaires sociaux sont tenus à l'écart des discussions et c'est au fil des versions du contrat que l'on découvre, les changements, les ruptures, ou le manque d'audace dans le financement des services que rend la forêt.

Chacun voit midi à sa porte et personne ne veut faire d'efforts ou plus exactement c'est toujours le même qui fait des efforts, à savoir l'ONF.

Les communes forestières fortes de leur poids politique, ont une nouvelle fois gagné et pour qu'elles signent le futur contrat, l'Etat leur a promis de ne pas leur demander de participation financière plus en rapport avec les services dont elles bénéficient.

La seule contrainte est celle de mettre plus de bois sur le marché, autrement dit d'accroître leurs recettes. Le SNPA continue de penser que la taxe à l'ha est une mauvaise contribution qui va inciter les communes à demander des distractions au régime forestier. L'intégration de cette taxe sous forme de réévaluation du taux des frais de garderie serait mieux perçue, plus productive, plus facile à gérer pour l'ONF et source de recettes accrues.

La contribution de la forêt dans ses aspects climatiques



et sociaux n'est pas reconnue financièrement et pourtant cela est indispensable si nous voulons préserver une qualité de vie. L'Etat, les collectivités et la société doivent y participer, car ce service au bénéfice de tous à un coût et l'ONF ne peut pas l'assumer seul, sauf à le conduire à sa perte.

Le besoin de financement de l'ONF est énorme et ce n'est pas en voulant changer le statut des personnels à recruter (qui aurait un impact de moins de 5 M€ sur un besoin de 400 M€) que l'on va régler le problème.

Il y a des sujets comme le « cas pension » qui impactent fortement les finances de l'Établissement. En effet l'Etat fait porter en totalité sur l'ONF, le coût des retraites des fonctionnaires, ce qui est inadmissible. Hervé GAYMARD l'avait très bien souligné dans son rapport adressé au Président de la République en septembre 2010. Le taux était passé de 33 % en 2006 à 67 % en 2011. Depuis ce taux a été porté à 75 %, ce qui est insupportable.

Lors du Conseil d'administration du 08 octobre dernier, le SNPA a demandé une nouvelle fois, une forte diminution de la cotisation employeur, car si l'on veut rétablir les finances de l'ONF, c'est la mesure à prendre. Imaginez ce que cela donnerait si un employeur devait payer le même taux pour ses salariés !!!

A ce jour la maquette financière n'a pas été dévoilée et il est à craindre que lorsqu'elle le sera, l'ONF sera une fois de plus mis à contribution.

Mais en fait, que veut-on faire de l'ONF ? Beaucoup se le demande et c'est ainsi que lors d'une rencontre avec le président du CA et le DG le 6 octobre dernier, le SNPA a fortement regretté la mise en place d'une agence de la biodiversité. Cette structure empiètera inévitablement sur nos missions et qu'advient-il de l'ONF lorsque l'Etat s'attaquera au mille-feuille administratif. Rien ne garantit que ce soit l'ONF qui sera le coordinateur, voire l'opérateur unique.

Plutôt que de modifier le statut des personnels, de vouloir changer les instances représentatives, rédigeons un nouveau COP novateur, qui confierait à l'ONF toutes les missions relatives à la forêt et à l'environnement avec les financements idoines. Ce serait plus limpide, plus efficace et plus rationnel financièrement.

Oui le changement est possible et il peut être partagé, mais il faut pour cela avoir une vision politique et une volonté de le mettre en œuvre. Il faut aussi une clarté, une écoute, une considération et un respect dans le domaine du dialogue social.

Marc Coulon

COTISATIONS 2015	
Adjoint administratif	59 €
AAP 2ème classe	70 €
AAP 1ère classe	75 €
SACN	88 €
SACS	99 €
SACE	110 €
Attaché d'administration	123 €
Attaché d'administration principal	134 €
Cadre classé > A2 :	155 €
Isolé(e) avec enfant(s) à charge	
Catégorie "C"	43 €
Catégorie "B"	64 €
Catégorie "A"	81 €
Retraité(e) toutes catégories	45 €

Quelle que soit la durée de travail hebdomadaire

SNPA-ONF-FO 2 avenue de Saint-Mandé 75570 PARIS CEDEX 12

BULLETIN D'ADHESION

NOM : _____ **Prénom :** _____ **Grade :** _____

Résidence administrative : _____ **Mél :** _____

Adresse pour l'envoi :

A, _____ **le,** _____ **Signature :** _____

cts 1^{er} septembre 2015

Dès sa prise de fonctions, le nouveau Directeur Général a fin juillet convoqué un CTS pour modifier l'organisation de la DG. Un des deux postes de DGA est supprimé pour être remplacé par un poste d'Adjoint au DG. Les Délégués territoriaux redeviennent des Directeurs territoriaux. Le SNPA a abordé en questions diverses l'implantation de la DG et le devenir du Campus

Modification de l'organisation de la DG

Le Directeur Général souhaite un seul poste de DGA avec une compétence générale dans l'objectif d'un meilleur fonctionnement. Le DGA aura les mêmes compétences que le DG (Patrick SOULE)

La création d'un poste d'Adjoint au DG découlant de la suppression d'un des deux postes de DGA correspond à une compétence particulière. L'Adjoint au DG est chargé du dialogue avec les élus notamment les communes forestières et les partenaires de la filière forêt bois. L'adjoint assure la coordination Corse/DOM et est aussi chargé des relations internationales.

En réponse au SNPA qui a souhaité connaître la signification du retour à l'appellation directeur pour les délégués territoriaux, le Directeur Général apporte les précisions suivantes ;

- Son intention n'est pas de revoir le SDO, il a bien noté qu'il y a besoin de stabilité.
- Le DG souhaite revenir à un fonctionnement hiérarchique,
- Pour les territoires le point d'entrée passe par les directeurs et directrice territoriaux.

Par ailleurs le Directeur Général se présente comme déléguant beaucoup, faisant à priori confiance à ses collaborateurs, mais exigeant une totale loyauté.

Questions diverses

Le SNPA évoque la résolution du CA qui donne mandat au LDG pour trouver un site unique pour la Direction Générale, dans le cadre de la négociation du futur contrat. Le SNPA rappelle ses combats victorieux contre les projets de délocalisation du Siège en province.

Le SNPA indique que le déménagement d'une partie des personnels à Montreuil ne doit être qu'une situation temporaire et que le regroupement de tous les personnels doit se faire à proximité du 2 avenue de Saint Mandé.

Le DG considère que le déménagement à l'Arborial dont le loyer est onéreux, ne doit être qu'une situation temporaire qui ne lui convient pas.

Le Directeur Général réfléchit à un projet de regroupement des personnels actuellement sur Paris et considère que l'ONF doit demeurer propriétaire de son Siège. L'idée serait de trouver une implantation dans Paris intra-muros.

A cette occasion il souhaite revoir le SPSI (schéma pluriannuel et stratégique immobilier) et ceci dans le cadre d'une meilleure rationalisation de notre parc immobilier. Les biens inutiles seront vendus.

Le SNPA a posé la question du devenir du CAMPUS. Le Directeur Général n'a pas souhaité développer ce sujet, se contentant de répondre que Monsieur Bouthier se rendrait le demain à Velaine.

NDLR : Depuis on connaît l'annonce du DG de fermer le site du Campus au 30 juin 2016. C'est cela que le DRH est venu annoncer aux personnels du centre de formation de Nancy, le lendemain du CTS, avant que l'info ne paraisse dans la presse.

ADHESION AU SNPA FO

Toutes les cotisations sont à verser au nom du SNPA - ONF, par chèque adressé soit au Trésorier
Corinne Vaudois

**60 Chemin de Brunet Haut A8
13090 AIX EN PROVENCE**

soit au Délégué territorial

Un reçu fiscal ouvrant droit à réduction d'impôt d'un montant égal à 66% de la cotisation vous est délivré.

ABONNEMENT

1 an : 40 € le numéro 12 €

INFORESTIÈRE

Siège social : 2 avenue de Saint-Mandé 75570 Paris cedex 12
Directeur de la Publication : Gilles Mailley
15 ter rue du docteur Grenier 25300 Pontarlier

Le président (notre nouveau DG) préside, dirige les débats et décide quand et comment, ses subalternes (comprendre les membres de l'administration) interviennent sur les domaines qu'il souhaite voir abordés avec un contenu pré établi et validé.

Le président entend les représentants des personnels mais se réserve le droit de répondre ou pas en séance.

Les débats du CCHSCT doivent être dépourvus de toute trace d'humour, puisque cela n'entre pas dans la feuille de route de cette instance et encore moins sur sa fiche de poste, tient-il à préciser.

C'est dans ce contexte pour le moins tendu que des points de l'ordre du jour n'ont pas été présentés (approbation du PV de la dernière réunion, COP 2016 et suivi des questions posées) car les dossiers ont été envoyés trop tardivement, voire remis en début de séance. (Cf. Règlement intérieur du CCHSCT)

C'est aussi dans ce contexte que les représentants des personnels au CCHSCT ont demandé la tenue ultérieure d'une session extraordinaire sur ces points ainsi que sur le point particulier concernant l'annonce de la fermeture du Campus.

Le président ne donnera pas de réponse en séance et refusera finalement.

Sur ce contexte général, il nous semble fort dommageable de débiter un mandat en rigidifiant le fonctionnement du CCHSCT de la sorte.

Pour rappel et malgré l'extrême gravité des sujets traités, le CCHSCT n'a jamais connu de crise majeure, y compris dans les périodes les plus sombres de l'ère POD.

Nous voulons croire que le conflit (hors COP) qui oppose d'ores et déjà le Président et certaines organisations syndicales, n'empêchera pas le fonctionnement de cette instance dans l'ambiance studieuse mais décontractée qui la caractérise normalement.

L'EPIC ONF n'a pas besoin de conflits internes mais au contraire il a besoin de regrouper ses forces pour faire face à l'adversité.

POINT SUR L'AVANCEE DES GROUPES DE TRAVAIL

GROUPE 1 : Organisation de la SST :

- professionnaliser le réseau, notamment ses acteurs principaux.

GROUPE 2 : mise à jour du guide des RPS

- 9 fiches déjà remaniées, 13 autres en cours pour un total de fiches, supérieur à l'existant.

GROUPE 3 : Accord cadre pour la prévention des RPS

- groupe bien avancé et prometteur selon l'administration.

GROUPE 4 : Analyse des enquêtes suicides CCHSCT

- gros travail encore à réaliser sur les inventaires en se focalisant sur le PPO, facteur de risques, et les situations à problèmes.

GROUPE 5 : Maladie de Lyme

- demande des OS pour que la prise en charge et la reconnaissance de la maladie soit étudiée dans ce groupe.

GROUPE 6 : accompagnement des nouveaux organigrammes

- les OS font remarquer que ce groupe n'est pas en adéquation avec son titre car une «prévention» doit être réalisée avant toute action.

Nous avons de la chance, le DG acte et reconnaît que la prévention n'a donc pas été optimale et réalisée dans les délais. Il annonce une réunion des DA fin d'année pour accompagner la nouvelle organisation.

PRESENTATION DE L'ETUDE DU PASSAGE DES C EN B

Indignation immédiate des OS sur la phrase en page 10 « les postes classés C sont en général des postes d'exécution marquée, souvent adaptés à des situations sociales ou médicales particulières ».

Le DG nous fait croire qu'il n'a pas vu au préalable ce document et retire le paragraphe ce qu'il lui permettra de refuser de continuer la discussion à ce sujet.

MAIS..... le texte ne s'est pas écrit tout seul...

45 %, soit environ 180 de nos collègues pourront être promus en B. Par contre, la mobilité est annoncée pour nos collègues qui ne seront pas sur des postes pré-fléchés B.

Le DG nous précise que la mobilité fait partie de notre plan de carrière et que chacun (e) devra en être conscient (e) mais il serait prêt à examiner des situations particulières. Il serait également prêt à lisser ce plan de requalification sur 5 ans, de manière à permettre à nos collègues « sur le départ » d'en profiter.

PROJET DE PLAN D'ACTION EGALITE FEMMES/HOMMES A L'O.N.F.

Même si cette étude fait l'objet d'un vote à l'unanimité, il conviendra d'y apporter une attention particulière dans sa mise en application car imparfait et incomplet.

Il conviendra de bien s'assurer que le point majeur de ce plan, c'est-à-dire, l'égalité femmes-hommes à l'O.N.F. soit respecté.



Entendu en CTC

17 sept. 2015



5

Ce CTC était le premier du nouveau Directeur Général. A l'ouverture de la réunion une déclaration intersyndicale a été lue. Bien que ne participant pas au CTC, le snupfen s'est associé à cette déclaration.

Le point principal de cette réunion était le projet de COP pour la période 2016 -2020.

Après différents échanges, certains points restent flous, laissant planer certaines inquiétudes surtout lorsque le DG dit vouloir prendre un texte législatif concernant la place des différents statuts au sein de l'ONF.

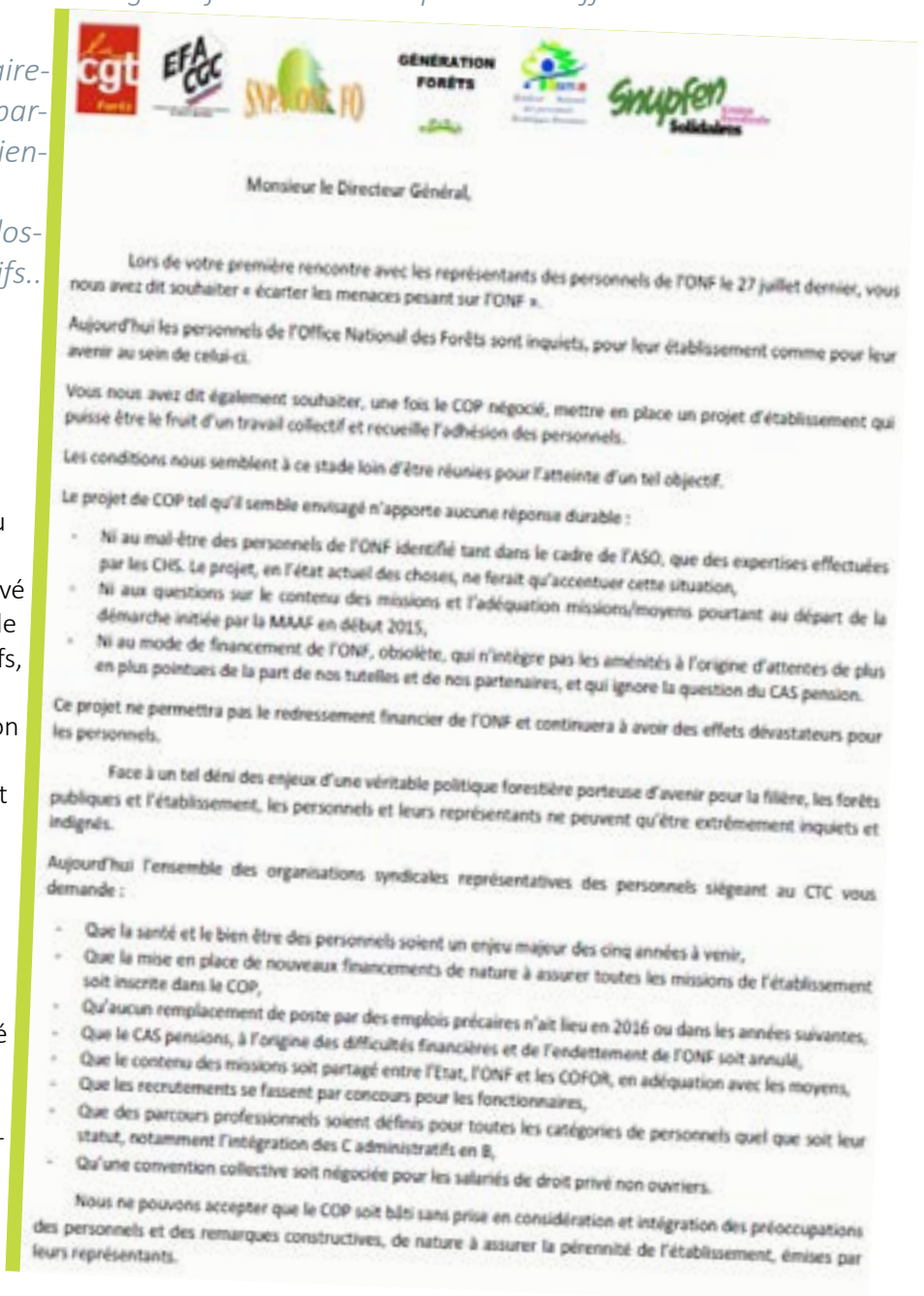
Le SNPA s'est positionné très clairement et a fait savoir au DG qu'il ne partageait pas un certain nombre d'orientations.

Le SNPA a aussi mis en exergue les dossiers des Gestionnaires Administratifs..

COP 2016-2020

Le DG souligne que :

- Le document a été validé au niveau du cabinet du 1er Ministre,
- L'investissement en forêt sera plus élevé que dans le COP actuel et qu'il convient de programmer 20 % de plus que les objectifs,
- Le projet stratégique d'Etablissement sera discuté à partir de cet automne. Selon le DG les tutelles doivent laisser l'ONF gérer les forêts publiques, ce qui laisserait plus de marges aux organisations syndicales pour négocier dans le cadre du projet d'Ets.
- Son intention est de déposer un texte en vue d'une disposition législative précisant que les 3 statuts (fonctionnaires, contractuels et salariés) exercent à égalité à l'ONF
- Que les recrutements d'emplois aidés vont augmenter et qu'une partie de ceux-ci a vocation à être embauchée soit par concours, soit par CDI.
- Un plan de promotion partiel des Adjoints administratifs dans le corps des Secrétaires administratifs, ainsi qu'un concours interne d'attaché est mis en place pour offrir un débouché au corps des SA,



Entendu en CTC

CONCOURS INTERNE D'ATTACHE

Le SNPA est heureux d'avoir obtenu l'inscription dans le projet de contrat de l'ouverture d'un concours interne d'Attaché, mais il ne peut pas se contenter d'un seul concours et demande que ce soit annuel pendant toute la durée du contrat. Le DG répond qu'il va réfléchir à la demande du SNPA et que pour lui cela ne signifie pas un seul concours.

COMMUNAUTE DE TRAVAIL

Le SNPA a rappelé son souhait de construire une véritable communauté de travail et pour cela il faut définir des règles équitables de gestion, mais aussi les appliquer strictement. Le SNPA dit qu'il a œuvré pour une organisation de la gestion par métiers et non par statut pour éviter les différences notamment de parcours professionnels.

- **Le Campus** : Un lieu de formation sera recherché sur Nancy ou à proximité et que tout sera mis en œuvre pour que les 39 collègues impactés par cette fermeture puissent se repositionner. Le souhait est de ne perdre personne.

- La mise en place du télétravail suivra une négociation avec les partenaires sociaux

- La négociation d'une convention collective nationale pour les OF, ainsi qu'une convention collective nationale pour les salariés non OF. Le DG précise que si les organisations syndicales souhaitent une convention collective unique pour les OF et les autres salariés, il prendra cette option. La négociation débutera en janvier 2016 pour s'achever en décembre 2016.

SIRH

Le SIRH un gouffre financier pour l'ONF ! Cela fait de nombreuses années que le SNPA demande l'acquisition d'un progiciel. Albatros vient d'être arrêté, mais cela va nécessiter certains travaux pour assurer la transmission des données au SRE (service des retraites de l'Etat) une réécriture de la base PERSO etc...

Un progiciel de paie pour les personnels de droit privé est retenu suite à un appel d'offres. Ce progiciel doit être opérationnel pour le 1er janvier 2017. Il est prévu le 1er octobre prochain, la réunion d'une centaine de contributeurs pour lancer le projet.

Si depuis des années on avait écouté le SNPA, l'ONF disposerait déjà d'un SIRH, alors que nous en sommes toujours à l'âge de pierre après avoir dépensé des sommes considérables. Pendant ce temps, ce sont les gestionnaires qui pâtissent au quotidien de ce manque total de prévision.

Le SNPA rappelle que c'est dès maintenant qu'il faut définir un schéma directeur, puis élaborer un cahier des charges pour enfin lancer un appel d'offres pour toute la gestion administrative des personnels de droit public. Il n'est plus possible d'attendre. Le SNPA est satisfait que le DG décide de faire du SIRH la priorité des priorités.

Le cahier des charges pour la gestion des personnels de droit public doit être rédigé en 2016. L'appel d'offres doit être lancé dans la foulée avec le souhait d'une mise en production du futur logiciel du marché au 1er janvier 2018.

AVOIR PEUR

Le DG pense qu'il serait bien que les organisations syndicales cessent d'avoir peur car l'expression de leurs inquiétudes serait, selon lui, anxiogène pour les personnels.

Le SNPA répond au DG que l'inquiétude dont il fait état dans cette instance, c'est celle des personnels et que le SNPA est dans son rôle de l'exprimer à ce niveau. Le SNPA fait aussi remarquer que le contrat est porteur de fortes inquiétudes et que les organisations syndicales ne peuvent pas en être tenues pour responsables.

Le SNPA cite une phrase du contrat qui évoque un recours accru à des salariés de droit privé. Cette orientation inquiète fortement les fonctionnaires et plus particulièrement les gestionnaires administratifs, car si elle était mise en œuvre ce serait la fin des promotions pour eux.

L'ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS CONCURRENTIELLES

Les activités concurrentielles mobilisent et financent environ 1500 emplois, dont 1100 d'ouvriers forestiers et agents de maîtrise et 400 de fonctionnaires et assimilés.

De façon globale ces activités ne dégagent pas de marge commerciale nette, mais réalisent une marge opérationnelle de 10% des coûts directs.

en M€	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Moy.
"patrimoniales" (3CP)	59,8	62,2	62,2	62,9	59,3	54,8	59,9	50,0	47,4	46,6	56,5
"services" (3CL)	52,0	54,5	63,0	66,6	58,8	57,6	61,6	56,3	58,4	58,4	58,7
	111,8	116,7	125,2	129,5	118,1	112,4	121,5	106,3	105,8	105,0	115,2

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

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

Oui à une communauté de travail

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.**

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'Établissement 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.)

Le point central de l'ordre du jour de la séance du 8 octobre était l'examen du projet de COP. C'est aussi le premier CA du nouveau Directeur Général de l'ONF, que le Président oubliera d'accueillir officiellement en séance. Omission « protocolaire » surprenante ou amusante, selon, mais qui traduit peut-être aussi une entente pas si cordiale. Un autre événement apportera d'ailleurs un peu plus de sens à cette hypothèse.

Devant la tour, la manifestation organisée à l'initiative de l'intersyndicale réunit plusieurs centaines de personnes. Une délégation de l'intersyndicale sera reçue en séance du Conseil.

AVEC TACT ET DÉLICATESSE

Le Directeur Général est invité à commenter le projet de COP.

N'ayant pu lui-même se présenter avant, son intervention commence par un propos introductif rappelant qu'il a été nommé par le Gouvernement pour simplifier la gestion de l'EPIC et redonner de l'action à une DG considérée parfois comme molle. Après avoir égratigné au passage ces prédécesseurs, en affirmant que, selon lui, le déficit de l'ONF est le constat d'une inaction et un échec des dernières décennies, il indique qu'il lui a été demandé de piloter l'établissement avec tact et délicatesse (propos attribués à M.VINCON, conseiller spécial du Président de la République).

Les premières décisions prises par le DG ces dernières semaines, voire ces derniers jours, nous ont laissé une impression assez lointaine de ces recommandations !

ASCENSEUR SOCIAL

Le DG s'exprime ensuite sur le volet social du projet de COP. Il insiste sur l'arrêt de la baisse des effectifs et le recours accru aux emplois privés. Le DG évoque également, pour justifier ce rééquilibrage au profit des recrutements privés, une vision maintenant datée de l'Établissement où une élite serait fonctionnaire, et un prolétariat constitué d'ouvriers forestiers. Là encore, le président du CA semble vouloir adoucir le propos en expliquant qu'il verrait bien des parcours professionnels, où à l'extrême, on rentrerait à l'ONF en qualité d'employé d'aide, on y resterait en tant que salarié, et pourquoi pas devenir fonctionnaire. *Une nouvelle version de l'ascenseur social vert !*

Il insiste aussi sur l'importance de l'apprentissage qui intéresse tous les grades et tous les statuts (on peut être apprenti fonctionnaire ou privé, ouvrier ou ingénieur) et permet la transmission des savoirs et en appelle aussi à la

confiance des personnels, se disant toutefois conscient de la difficulté de la recouvrer après des années de baisses des effectifs.

LE POIDS DE BERCY

Le Président de la FNCOFOR (Dominique JARLIER), ayant obtenu, la semaine dernière, l'assurance du Ministre de l'Agriculture qu'il ne serait demandé aucune contribution financière supplémentaire aux communes, se montre ce matin beaucoup plus conciliant.

Il remercie presque chaleureusement le Directeur Général d'avoir repris dans le projet de texte, un certain nombre des propositions des COFOR. La FNCOFOR reconnaît bien qu'une défiance s'est installée avec l'ONF, mais pense finalement, qu'entre gens de bonne volonté, on doit pouvoir s'entendre. On semble déjà presque d'accord.

C'est le moment que choisit le représentant de Bercy, pour rappeler que le COP doit conduire à l'équilibre du financement, et que selon lui, cet équilibre n'est pas encore atteint. Petite douche froide, à laquelle le président CAULLET rétorque, visiblement agacé, qu'on peut toujours faire une belle maquette financière sur le papier, et ne jamais la réaliser. Cela ne semble pourtant pas impressionner le représentant du Budget dont le message en forme de « à revoir » résume toute l'emprise de Bercy sur les négociations en cours.

D'ailleurs, ce n'est sûrement pas un hasard si nous n'avons pas, à ce jour, la maquette financière du futur contrat qui éclairerait sur la traduction concrète des mesures figurant dans le projet de COP, notamment en termes de masse salariale.

MASSE SALARIALE ET EFFECTIFS

Le processus est déjà enclenché dans plusieurs DT. Après avoir supprimé des postes de gestionnaires ad-

effectifs en équivalent temps plein travaillé (EIPT)	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

Le projet de COP prévoit un recours accru aux salariés de droit privé, qui coûteraient moins cher du fait que le CAS PENSIONS ne s'y applique pas, et aux emplois aidés, qui coûtent encore moins cher. Donc autant de personnels, mais moins bien payés dans l'ensemble.

Pour notre part, l'analyse est tronquée et la condamnation du statut de fonctionnaire très marquée. IL semble bien qu'aucune piste n'ait été explorée du côté du CAS PENSIONS, ce qui revient à financer à l'ONF en totalité la pension d'un retraité par personnel fonctionnaire actif et ceci en lieu et place de l'Etat.

Nous avons dit une fois de plus, notre opposition à ce projet et à cette pseudo stabilité des effectifs, où, en fait rien n'est garanti, dans le temps, mais qui laisse place, grâce à un nouveau rapport entre les 3 statuts, à plus de souplesse, pour ... baisser la masse salariale. Même si l'intention est à la stabilité, la première baisse des cours du bois, rebattra les cartes et les discours changeront.

A commencer par 2016 : la suppression de 108 postes de fonctionnaires (pérennes) et leur substitution par des emplois aidés n'est pas de nature à nous rassurer sur l'interprétation que l'Etat fait de ses propres mesures. Cette disposition, contraire à l'esprit de la défense de l'emploi (un emploi aidé ne doit pas se substituer à un emploi en place), ne semble gêner personne du côté de la gouvernance ONF ou des Tutelles. C'est pourtant une véritable précarisation de l'emploi et une négation des compétences actuelles des personnels en activité.

ministratifs, on recrute des emplois aidés et pas des apprentis !

EN CONCLUSION

Les COFOR semblent se rapprocher et apparaissent cette fois plus complaisantes, dès lors qu'elles n'auront pas à payer plus.

L'Etat reste intransigeant et le Budget vigilant et dirigiste. La production de la maquette financière est le dernier acte de la pièce et nous verrons bien sur qui le rideau va tomber, mais nous avons, malheureusement déjà quelques idées (et craintes) là-dessus.

Visiblement le nouveau COP ne trouve pas la traduction de la participation de la forêt aux aménités sociétales et ne résout pas l'équation budgétaire par de nouveaux financements qui restent à trouver : on cherchera au fur et à mesure...

En interne, des approches plus douces de la part du président du CA, qui a clairement mener les débats, et cherche à rallier les personnels par le dialogue, là où le Directeur Général irait plus volontiers au conflit. Cela n'augure rien de bon, dans les futures discussions sur un projet d'Etablissement adossé à un nouveau COP, quel qu'il soit.



Retrouvez-nous sur le site internet du SNPA FO www.snpaonf.com

12 *On en parle ...*



L'affaire des amendements

6 octobre matin : les organisations syndicales sont réunies avec le Président du CA et le DG, pour le pré-CA qui fait le point sur les dossiers inscrits au CA du 8 octobre. Le projet de COP prévoit le projet de regroupement des instances du Personnel. Les organisations syndicales marquent leur désaccord. Le DG annonce que cela se fera sans doute par voie législative - bien qu'il aurait préféré la voie réglementaire, plus rapide à

Audition parlementaire

Le mercredi 14 octobre 2015, le SNPA répondait à une audition dans le cadre d'une table ronde organisée par le député André CHASSAIGNE rapporteur pour avis de la mission forêt pour le projet de loi de finances 2016.

La charge du CAS PENSION a été l'un des points forts des propos du SNPA, car il est inacceptable que l'ONF s'acquitte de la pension de ses agents fonctionnaires en lieu et place de l'Etat. Les employeurs ne paient pas l'entièreté des retraites des salariés mais cotisent selon un taux raisonnable auprès d'une caisse de retraite.

Pour le SNPA, ce point doit être revu avant la signature du COP.

Le SNPA a aussi mis en exergue l'élément « CAS PENSION » qui sert d'argument à l'ONF et aux tutelles pour remettre en cause le statut de la fonction publique.

La question des aménités a aussi fait l'objet d'échanges.

son sens ! Aucune autre information n'est donnée aux représentants du Personnel.

6 octobre après-midi : L'intersyndicale ONF apprend, par le biais du conseil supérieur de la fonction publique que le 5 octobre : 2 amendements à la loi sur la déontologie ont été déposés par le Gouvernement à la demande de l'ONF. L'un prévoit la fusion des IRP et l'autre la répartition des différents statuts dans l'Etablissement.

Le mensonge par omission du matin est non seulement inacceptable, mais très difficile à croire. Le Directeur général était obligatoirement au courant !

La réaction des organisations syndicales est vive, avec plusieurs interventions dont une auprès du président du CA, ce dernier affirmant qu'il n'était pas au courant.

6 octobre au soir : les 2 amendements sont retirés. Au passage le Président du CA a enterré la fusion des IRP, appuyant sa décision sur l'exemple de Voies navigables de France (cité dans l'amendement) dont la fusion réalisée des IRP pose plus de problèmes qu'elle n'en règle, et n'a rien économisé du tout (c'était un autre attendu de l'amendement).

Cependant il n'en reste pas moins dans cette affaire, que la confiance en a pris pour le reste de son grade !

Notons tout de même que le président du CA met un veto net à une intention que le DG avait affichée dès le 27 juillet auprès des OS. Pour le coup, c'est plutôt une bonne nouvelle, chacun avait déjà bien vu, de notre côté, les difficultés de fonctionnement que cette mesure engendrerait.

L'amendement sur la répartition de l'emploi devrait revenir, mais après les négociations sur le COP.

