

Tout Personnel**DECEMBRE 2013 - N°124**

SABLE BLANC ET COCOTIERS ?

RENCONTRE SNUPFEN Solidaires DOM

Directrice Générale Adjointe et DRH à PARIS

A la demande des représentants du personnel SNUPFEN des DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion), le Bureau National, par l'intermédiaire de son Secrétaire Général, a initié une rencontre avec Mme Geneviève REY future Directrice Générale Adjointe chargée des relations institutionnelles et de la coordination du réseau territorial qui assurera la coordination DOM/Corse et M. Dominique BOUTHIER Directeur des Ressources Humaines.

Pour vos représentants l'objectif était d'interpeller et d'informer la « nouvelle coordinatrice DOM » des inquiétudes des personnels face aux différentes menaces pesant sur le devenir de l'établissement dans nos départements d'Outre-mer et tenter d'appréhender la position de la DG.

Les échanges ont porté sur le devenir de l'établissement face aux velléités de certains élus locaux de récupérer le foncier (future assemblée unique en Martinique, la décentralisation, la nouvelle loi d'avenir pour l'agriculture et la forêt), la superposition d'établissements aux missions parfois « similaires » sur le même territoire (ONF- parcs nationaux), les problèmes de stabilité financière liés à une économie artificielle dépendante des financements européens et de la fragilité de MIG déclinées en programmes de financement, l'inadéquation des projets stratégiques régionaux avec la réalité et les possibilités du terrain, l'augmentation des coûts des barèmes des personnels plombant l'activité, l'absence généralisée de véritable RH dans les différents DOM, et bien évidemment sur les suppressions de postes envisagés et leurs corollaires d'emploi abusifs de CDD, la gestion des forêts domaniales non soumises au régime forestier en Guyane (eh oui cela existe, remarquez il ne s'agit que de quelques millions d'ha).



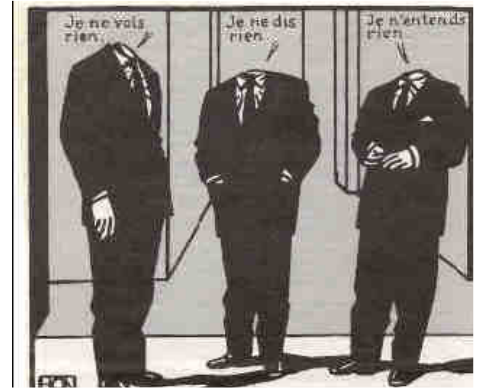
La « barque ONF » se raccroche à ce qu'elle peu dans les DOM

Après avoir écouté nos interventions préliminaires et pris des notes, Mme REY nous indique qu'elle ne pourra nous donner de réponses aux questions de fond mais des éléments de réflexion (ce qui ne mange pas de pain). Quant au DRH il restera silencieux la grande majorité de l'entrevue, prenant la parole brièvement sur l'absence de GRH et sur les suppressions de postes, sur invitation de la future DGA. Ce dernier n'a d'ailleurs pas assisté à la totalité de la rencontre, ne se sentant vraisemblablement pas concerné par l'ensemble des discussions.

1- Du devenir de l'établissement face aux menaces de décentralisation, de la nouvelle loi d'orientation forestière, les velléités des élus locaux... et de la position de la DG.

Concernant la nouvelle loi d'orientation forestière, Mme Rey nous précise que celle-ci serait dans l'état actuel du projet, plutôt favorable à l'ONF, tout en avouant que nous ne sommes pas à l'abri « d'avenants spécifiques » sans plus de développement. Les discussions sont en cours à l'assemblée nationale, le DG et elle-même étant actuellement audités à ce sujet. Quant à la décentralisation, le problème se pose partout et pas uniquement dans les DOM.

A l'évocation du cas de la future Assemblée Unique de la Martinique et des déclarations d'intentions des élus locaux de récupérer la forêt avec création d'un service régional forestier, pas de commentaires particuliers. Cela se négocie au plus haut niveau de l'Etat. C'est en partie pour ces raisons qu'ils ont souhaité traiter le dossier DOM au niveau DG - DGA, tout en avouant qu'il faut absolument trouver des appuis politiques locaux. *Pour rappel, une première rencontre déjà initiée par les secrétaires régionaux SNUPFEN des trois DFA avait eu lieu en Guadeloupe le 04 avril 2013 (voir le Tout Personnel n°113 intitulé Triste Tropic.) Nous demandions, non sans une certaine ironie, la mutualisation des postes de direction. Cette proposition avait reçu une fin de non recevoir de la part du coordinateur de l'époque sous prétexte que la complexité des sujets abordés nécessitait la présence en nombre sur le territoire de cadres de haute-technicité ainsi que celle d'un « super cadre » pour superviser et coordonner le tout. Cette position semble avoir quelque peu changé aujourd'hui puisque le DG a décidé de se passer des services de notre cher coordinateur qui, en remerciement des services rendus, va rejoindre les cadres d'Ultra Haute Technicité au sein de l'Inspection Générale..... Mais il gardera un œil expert sur les DOM et restera comme conseiller sur la question auprès de la nouvelle DGA. Ouf, nous sommes rassurés...*



De « haute technicité » qu'il disait...

En tout cas, la Direction Générale annonce avoir une vraie volonté de maintenir notre présence dans les DOM car dixit: nous sommes un atout pour l'établissement, nous apportons quelque chose... Viennent-ils de s'en rendre compte ?

La DGA nous réaffirme la position de la DG face notamment aux velléités de la collectivité Corse. La politique forestière doit être « nationale ». Cependant nous devons avoir une réflexion sur la mise en place d'une gouvernance locale plus en phase avec les évolutions institutionnelles en matière de décentralisation.

Elle nous a ensuite demandé notre avis motivé quant à l'opportunité de créer des forêts communales soumises au régime forestier en Guyane. Il faut savoir que le dossier est bloqué du fait de l'application de la taxe des 2 euros à l'ha, et ce compte tenu de l'importance des surfaces en jeu, de l'ordre de plusieurs centaines de milliers d'ha pour des communes ayant au mieux quelques centaines d'habitants.

Le SR Guyane a répondu oui en élargissant le champ aux forêts régionales, car cela nous rapprochera des élus, nous sortira du rôle de bras armé de l'Etat "colonial" en nous positionnant en partenaire des collectivités et spécialiste de la gestion des milieux au service des collectivités, nous redonnera du poids vis à vis de la préfectorale et des tutelles. Il faut savoir qu'il est probable que de toute façon l'Etat lâchera des terrains aux collectivités sur la bande littorale. Dans cette optique, la meilleure solution pour assurer la gestion durable des milieux reste le transfert sans conditions spécifiques des terrains à vocation agricole et le transfert des terrains à vocation naturelle sous régime forestier ce qui pérennise l'ONF, le Code Forestier et par là garantit une gestion durable des milieux.

2- De la superposition de plusieurs établissements aux missions parfois «similaires» sur le même territoire et le risque qu'ils font encourir à l'Office dans les DOM.

A l'évocation de cas concrets en Guadeloupe, Guyane, Réunion (Parcs Nationaux) et du risque de se faire évincer des territoires, la DGA se dit consciente des difficultés que traverse l'établissement par rapport aux Parcs Nationaux qui sont dotés de plus de moyens que l'Office, avec une gouvernance locale....

Elle nous parle alors du projet de Parc National en Bourgogne qui suscite les mêmes inquiétudes sur un territoire de production forestière tout en éludant la question qui nous intéresse.

3- De l'absence de processus budgétaire spécifique aux DOM au niveau national et des problèmes de stabilité financière liés à une économie artificielle.

Elle nous assure que la DG va dans l'avenir traiter de façon spécifique la question budgétaire dans les DOM. Elle a pris conscience de la fragilité économique du fait de la possibilité de réduction des financements européens ou de la perte du financement de tout ou partie des MIG dont elle admet que le renouvellement est actuellement remis en cause du fait des fortes augmentations des barèmes induites par la prise en compte du CAS pension. A ce propos les MIG seront maintenant suivies par le service de la Direction des Forêts et Risques Naturels (sic) en charge de ce dossier.

A noter que la DFRN pilote également la mise en œuvre des stratégies et des actions relatives aux politiques de l'État dans le domaine de la biodiversité, l'accueil du public, la prévention des risques.... On devrait donc avoir à faire à eux prochainement...

4- De l'inadéquation des projets stratégiques régionaux par rapport aux réalités du terrain.

Chaque SR a eu à cœur de s'exprimer à ce sujet mettant en exergue le manque de stratégie à long terme. Nous lui avons fait part de notre inquiétude du fait que les projets régionaux et les choix d'organisation soient basés uniquement sur les contraintes du COP et les orientations nationales. Il faudrait prendre en compte des possibilités réelles d'application et de développement sur nos territoires en liaison avec les moyens humains futurs et actuels, les compétences disponibles tout en développant par des actions de formation ciblées des compétences nouvelles.

L'accent aurait dû être mis sur la nécessité pour les personnels de retrouver un sens à leur travail pour être motivés, alors qu'actuellement ils ont l'impression de naviguer à bord d'un bateau ivre, livrés à eux-même au beau milieu de la tempête.



Superposition de 2 établissements sur le même territoire, exemple concret d'absence de partition des rôles : Qui décide des mesures de mise en sécurité ? Qui commande travaux d'abattage, d'élagage sur les aires d'accueils du public... Bilan y a toujours de la casse au bout !



Gestion durable de l'orpaillage légal en Guyane grâce à l'*accacia mangium*, l'affaire du siècle, comme au tac au tac on gagne au tirage la plantation, et au grattage, études sur l'espèce envahissante qu'est devenue le *mangium*, et éradication à coup de round-up.

Le cas de la création des Agences travaux a été évoqué, avec le constat suivant: cela ne marche pas à la Réunion, en Guyane le système local qui a été mis en place ne fonctionne pas mieux, en Martinique le projet est abandonné sous sa forme traditionnelle, quant à la Guadeloupe elle ne cesse de repousser sa mise en place pour des raisons organisationnelles sans sembler tenir compte des expériences voisines ...

Compte tenu de l'impossibilité de financer nos actions à l'aide des recettes liées aux seules ventes de bois, l'avenir des DOM sera suspendu au développement des missions d'expertises environnementales et scientifiques liées aux missions de police de l'environnement, à la biodiversité, aux risques naturels, à l'accueil du public.... Au passage nous lui rappelons que le développement des missions de police de l'environnement financées par des MIG ou des partenaires externes est une piste à ne pas négliger (réserves naturelles, conservatoire du littoral)

Sur ces sujets pas de commentaire mais des prises de notes.

5- De l'augmentation des barèmes

L'accent a été mis sur l'augmentation irrationnelle des barèmes personnels plombant l'ensemble des activités, qu'elles soient patrimoniales ou conventionnelles, et ce à un moment où la concurrence se fait de plus en plus pressante.

Le sujet est vite traité, « c'est la faute au CAS pension qui nous a obligé à augmenter nos coûts », pour ce qui est des barèmes MIG la question est discutée au niveau des ministères.

6-De l'absence de véritable RH, des suppressions de postes et de l'emploi abusif de CDD

Chaque SR a déploré le manque de «DRH» dans sa région, le rôle est dévolu actuellement aux Secrétaires Généraux et aux DR, alors qu'il devrait revenir à une personne dont c'est la compétence dans une période où l'ASO a pointé un manque cruel d'accompagnement à ce niveau, avec les conséquences que l'on sait. La critique a porté également sur l'emploi abusif de jeunes diplômés sous-payés en CDD dont les règles de fin de contrat ne sont jamais respectées.

Quant aux suppressions de postes, après un rappel du nombre de postes concernés pour chaque région, la discussion a porté sur la situation de la Guadeloupe avec – 7 postes programmés d'ici 2016, alors que les services sont déjà à l'os actuellement ce qui remet en cause le fonctionnement même de l'ONF dans cette région.

Réponse évasive du DRH, des prises de note sur le problème des CDD à répétition, pour les suppressions de postes, la répartition ne changera pas au niveau des DT et DR, cependant pour le cas de la Guadeloupe il conçoit une ouverture avec la possibilité de sauver 1 ou 2 postes suite à la réorganisation du siège... Il faut néanmoins tempérer la portée de cette annonce par l'évocation de la possibilité d'embaucher des Contrats d'Avenir (CDD « kleenex » de 3 ans payés à coups de lance- pierre) pour pallier aux problèmes. Ce sera tout pour le grand homme qui nous quitte sans doute épuisé par l'effort consenti.

En conclusion par rapport à la précédente rencontre avec l'ancien coordinateur, plus d'écoute et surtout nous n'avons pas ressenti cette condescendance d'un autre âge qui avait présidé au précédent entretien. Est-ce l'espoir de voir naître des projets stratégiques régionaux réalistes et « soutenables » ?

**Elle nous a écoutés, nous a-t-elle entendus ? L'avenir nous le dira.
Ce qui est sûr c'est qu'elle nous entendra d'autant mieux
que les personnels se mobiliseront !**