



Proposition d'un scénario modificatif d'évolution des effectifs 2012-2016 au sein de l'ONF

Cette note analyse l'évolution des effectifs de l'ONF, par grandes catégories de personnels, entre 2012 et 2016, sur la base des scénarii suivants :

- Scénario n°1 : Trajectoire du Contrat d'objectifs et de performance 2012-2016 telle que résultant de l'agrégation des prospectives réalisées à la direction générale et dans les différentes DT et DR fin 2012-début 2013
- Scénario n°2 : Présentation d'un scénario alternatif se situant dans l'esprit de la résolution n° 09-2013 du Conseil d'administration du 27 juin 2013 relative à l'évolution différenciée des effectifs au bénéfice des effectifs présents dans les unités territoriales (catégorie n°1 -cf ci-dessous) et dans les unités de production des agences travaux (catégorie n°2 -cf ci-dessous).

Les catégories analysées sont les suivantes :

- Catégorie n°1 - Les personnels au sein des unités territoriales : agents patrimoniaux (AP) et responsables d'unité territoriale (RUT). L'effectif correspond à 3143 ETPT fin 2011.
- Catégorie n°2 - Les ouvriers forestiers (OF). L'effectif correspond à 3117 ETPT fin 2011.
- Catégorie n°3 - Les personnels de management, soutien et autres secteurs de production. L'effectif correspond à 3142 ETPT fin 2011.

Il convient de préciser que les tableaux suivants n'intègrent pas :

- Les contractuels « grands comptes » que le COP autorise à recruter dans la limite de 80 ETPT net en cumul à échéance de fin 2016 ;
- Le transfert des pépinières de l'Etat au 1er janvier 2013 avec 22 ETPT ;
- L'accueil à partir de 2014 d'emplois d'avenir à concurrence de 100 ETPT par an.

Il est à noter enfin que les emplois aidés (apprentis, contrat unique d'insertion notamment) ne sont plus, à partir de 2014, comptabilisés dans le plafond d'emploi de l'établissement.

I/ Scénario 1 - Le contrat d'objectifs et de performances 2012-2016 et la situation fin 2013

*** Analyse en ETPT**

Au titre de la participation à l'effort général de réduction des déficits publics, les effectifs de l'ONF seront réduits de -1,5 % par an, soit -693 ETPT. Ce niveau de réduction comprendra le non renouvellement d'un poste pour deux départs en retraite pour les fonctionnaires.

Le tableau ci-dessous présente la trajectoire d'évolution des personnels dans les trois catégories mentionnées en introduction (agents patrimoniaux et RUT, ouvriers forestiers, personnels de management, soutien et autres secteurs de production).

<i>en ETPT</i>	BP 2011	COP 2012	COP 2013	COP 2014	COP 2015	COP 2016	Evolution 2011/2016
Agents patrimoniaux & RUT	3143	3086	3099	3 024	2 976	2 917	-226
Ouvriers forestiers	3114	3074	3012	2 959	2 938	2 934	-180
Autres personnels	3143	3100	3009	2 988	2 935	2 865	-278
Total	9400	9260	9120	8 984	8 849	8 716	-684

Entre 2012 et 2016, la trajectoire du COP donnait les évolutions suivantes (hors réduction d'effectifs sur emplois aidés = 9 postes) :

- Agents patrimoniaux et RUT : - 226 ETPT (soit -7,2%/2011)
- Ouvriers forestiers : - 180 ETPT (-5,8%/2011)
- Personnels de management, soutien et autres secteurs de production : - 278 ETPT (-8,8%/2011)

* Analyse en nombre de postes

Cette analyse ne porte que sur les postes des fonctionnaires et assimilés, y compris les emplois tuilés mais hors ouvriers forestiers qui n'ont pas formellement de poste dans l'organigramme;

Elle résulte de l'agrégation des prospectives réalisées à la DG et dans les différentes DT et DR fin 2012-début 2013, établies:

- en cohérence avec la ventilation des etpt entre ces différentes directions telle qu'arrêtée par le DG sur la base des travaux de l'Inspection Générale d'une part
- sur la base de coefficients de vacance frictionnelle des postes compris entre 2 et 3% (hors temps partiel) suivant les DT/DR d'autre part

Elle se traduit par les évolutions suivantes:

En nombre de postes	Situation fin 2011	Situation fin 2016	Evolution 2011/2016	Evolution 2011/2016
Agents patrimoniaux et RUT	3282	2969	-313	-9,5 %
Personnels de management, soutien et autres secteurs de production	3570	3292	-278	-7,8 %
Total	6852	6261	-591	-8,6 %

A noter que les données ci-dessus intègrent :

- 190 postes de POT, effectifs dont les prévisions étaient stables entre 2011 et 2016
- une dotation de 34 ETP correspondant à diverses "activités" en croissance (RTM, DFCI, AS, Médecins du travail, ACS Antilles Guyane, Mayotte,..)
- une réserve de 60 ETP pour accompagner la croissance de l'activité bois façonnés

II/ Scénario 2 - Proposition de scénario alternatif

Cette proposition est un scénario de réponse au point 5.6 de la résolution du Conseil d'administration du 27 juin 2013. Il repose sur les principes suivants :

- L'analyse est conduite sur la base du nombre d'ETPT par catégorie de personnels, mais également sur la base du nombre de postes organisés, par catégorie de personnels, au sein des organigrammes de l'ONF.
- Un coefficient de vacance de 2,5 % à 4,4 % est défini entre le nombre d'ETPT et le nombre de postes. Ce coefficient inclut un taux de temps partiel variant de 1 à 3 % suivant la catégorie de personnels concernée et un taux de vacance dite frictionnelle de 1,4 %. Le fait de fixer la vacance frictionnelle à 1,4 % doit permettre de ramener la vacance des postes à 6 mois.
- Il n'existe pas de postes organisés pour les ouvriers forestiers. Par conséquent, les ouvriers forestiers ne seront pas inclus dans l'analyse concernant le nombre de postes organisés.

Sur la base de ces principes, la démarche suivante est proposée

Pour la catégorie 1 : agents patrimoniaux et responsables d'unité territoriale

1. Le contrat d'objectifs et de performance 2012-2016 définit un maillage territorial de 320 unités territoriales (DOM et Corse inclus). Le COP indique que chaque unité territoriale dispose en général de 7 à 10 agents patrimoniaux (soit en moyenne 8,5 agents patrimoniaux) et d'un responsable d'unité territoriale. Ce cadrage conduit à la présence de 2720 postes d'agents patrimoniaux (320 UT * 8,5 ETPT) et 320 postes de responsables d'unité territoriale, soit **3 040 postes** pour la catégorie n°1.
2. Si l'on applique un coefficient de vacance de 2,5 %, cela conduit à **2 963 ETPT** pour le maillage territorial.
3. Entre 2011 et 2016, cela conduit à une baisse de 180 ETPT contre 226 ETPT dans le cadre du schéma du COP (soit -5,7 % entre 2011 et 2016), et de **242 postes** contre **313 postes** dans le cadre du schéma du COP (soit -7,4 % entre 2011 et 2016).
4. L'effort de baisse au sein des unités territoriales est donc, en ETPT ou en postes, réduit de près de 25% par rapport au schéma initial du COP.

Pour la catégorie 2 : ouvriers forestiers

1. Les ouvriers sur emplois tuilés (POT) passent de 190 ETPT en 2011 à 215 ETPT en 2016, soit +25
2. Il est appliqué aux ouvriers forestiers (non POT) une baisse de 5,8%, taux comparable à la baisse du maillage territorial. Dans cette hypothèse, l'effectif des ouvriers forestiers (non POT) qui était de 2927 ETPT en 2011 sera de 2757 ETPT en 2016. Ce nombre d'ETPT sera appliqué dès 2014 et stabilisé sur la période 2014-2016. La baisse de 180 ETPT devient ainsi une baisse de 170 ETPT.
3. Au total, les effectifs des personnels sous statut ouvriers forestiers connaissent une baisse de 145 ETPT (3117 en 2011 et 2972 en 2016), soit -0,9 %/an entre 2011 et 2016 (pour mémoire : entre 2007 et 2011 : baisse de 1,7 % / an; entre 2002 et 2006 : baisse de 2,4 % / an).
4. Il convient de prendre en considération également les évolutions possibles d'effectifs liées aux "grands comptes" : + 80 ETPT permis par le COP hors plafond d'emplois 2012-2016.

Pour la catégorie 3 : Personnels de management, soutien et autres secteurs de production

1. Considérant les ETPT mobilisés pour la catégorie 1 (2 963 ETPT) et la catégorie 2 (2972), et sachant que le plafond d'emploi 2016 est de 8716 ETPT, cela conduit à un nombre d'ETPT en 2016, pour les personnels de la catégorie 3, de **2 781 ETPT**.
2. Sachant que nous souhaitons appliquer un coefficient de vacance de 4,4%, cela conduit à un nombre de postes organisés de **2 908**.
3. Entre 2011 et 2016, cela conduit à une baisse de 362 ETPT contre 278 ETPT dans le cadre du schéma du COP (soit -11,8 % entre 2011 et 2016) et de 472 postes.

Pour comparer le nombre de postes avec le scénario 1 (prise en compte des postes emplois tuilés), il convient de rajouter 190 postes de POT dans le scénario 1 et 215 postes de POT dans le scénario 2.

Le nombre de postes 2016 sur les personnels de management, soutien et autres secteurs de production s'élève ainsi dans le scénario 2 à 3123, à comparer au 3570 postes de 2011, soit une baisse de 447 contre une baisse de 278 postes dans le scénario 1.

Ce second scénario est cohérent avec la résolution du 27 juin 2013 en faisant porter plus de la moitié des baisses d'effectifs sur les personnels de management, soutien et autres secteurs de production

On peut ainsi résumer les deux scénarii :*** En ETPT**

En ETPT	Nombre en 2011	Baisse des effectifs	
		Scénario 1	Scénario 2
Catégorie 1 (agents patrimoniaux et RUT)	3143	-226	-180
Catégorie 2 (ouvriers forestiers)	3114	-180	-142
Catégorie 3 (personnels de management, soutien et autres secteurs de production)	3143	-278	-362
Total	9400	-684	-684

*** En nombre de postes (yc POT mais hors autres OF)**

	Nombre de postes en 2011	Baisse du nombre de postes	
		Scénario 1	Scénario 2
Catégorie 1 (agents patrimoniaux et RUT)	3282	-313	-242
Catégorie 3 (personnels de management, soutien et autres secteurs de production)	3570	-278	-447
Total	6852	-591	-689

A noter que l'augmentation du nombre de suppressions de postes dans le scénario 2 (+98) par rapport au scénario 1 est due à la baisse du taux retenu pour la vacance des postes, proposition cohérente avec la décision prise dans le plan d'action ASO de réduire la durée de vacance des postes à 6 mois maximum.
