



Les effectifs du PAG sont raisonnés sur la base de la méthode « adéquation objectifs-moyens » dans le cadre de la réflexion sur le « Projet d'établissement (PE) du PAG » qui constituera la feuille de route de l'établissement pour les trois années à venir. Le PE sera discuté en Conseil d'administration et validé par ses soins.

Une première ébauche de propositions sera présentée au CA de mai 2008.

Un séminaire consacré au PE a rassemblé l'ensemble du personnel le 14 décembre 2007, un comité de pilotage est en place, avec un animateur, ainsi que 7 groupes de travail : patrimoines naturels, patrimoines culturels, développement local, orpaillage, systèmes d'information, communication, GRH/organisation.

Ces groupes de travail sont constitués de personnels volontaires du PAG de toutes les catégories.

En accord avec le personnel, il a été décidé que le comité de pilotage (COPIL) ferait fonction de comité technique paritaire (CTP) et de comité hygiène et sécurité (CHS) jusqu'aux élections des représentants du personnel permettant de mettre en place ces instances.

La réflexion sur les effectifs et les recrutements s'appuie aussi sur les études de la mission pour la création du parc, les visites sur le terrain avec les agents du PAG et les échanges avec les acteurs et responsables du territoire du parc.

Le PAG est un établissement dérogatoire pour les postes de catégorie B et C afin de privilégier le recrutement local qui était une condition posée par les élus pour qu'ils donnent leur accord au projet de création du parc national.

Ce recrutement est même indispensable pour des postes à très forte spécificité (piroguier, moniteur forestier, layonneur-charpentier, coordinateur socio-culturel, agent de développement local...) ou des postes plus généralistes (assistantes...) dans un région qui compte un taux de chômage de plus de 30%.

Pour autant, le PAG a besoin d'agents et techniciens, si possible, expérimentés du corps de l'environnement afin d'encadrer des personnels et de transmettre la culture des parcs nationaux, de la pédagogie de l'environnement, de la police de la nature, des inventaires naturalistes... C'est le sens donné aux postes qui sont ou seront ouverts aux agents techniques de l'environnement (ATE) et techniciens de l'environnement (TE).

La méthode de recrutement (publication de fiches de postes- lettre de motivation-CV-évaluation et notation des dossiers puis entretien avec un jury) a été validée par le CA du 7/11/07. Des partenaires sont également associés dans le cadre du recrutement : service militaire adapté (SMA), ANPE, mission locale de développement...

Le tableau des effectifs, ci-joint, indique les recrutements et l'effectif réel au 15 février 2008. Les tableaux prévisionnels des recrutements 2008 et 2009 synthétisent l'information présentée dans le projet n°1 d'organigramme détaillé. Ces propositions seront discutées dans le cadre du groupe de travail « GRH/organisation » et du COPIL du PE.

La première vague de recrutement a concerné les postes de terrain de la délégation territoriale de l'Oyapock qui ne comptait que 2,5 ETP pour environ 1 million d'hectares.

La seconde vague a concerné la mise en place d'une équipe au siège qui ne comptait que 2 cadres A, 2 B et 1C. La troisième vague concerne la délégation territoriale Centre qui ne comptait que ½ ETP. La quatrième vague concernera l'ensemble des services du PAG après que les postes urgents aient été pourvus.

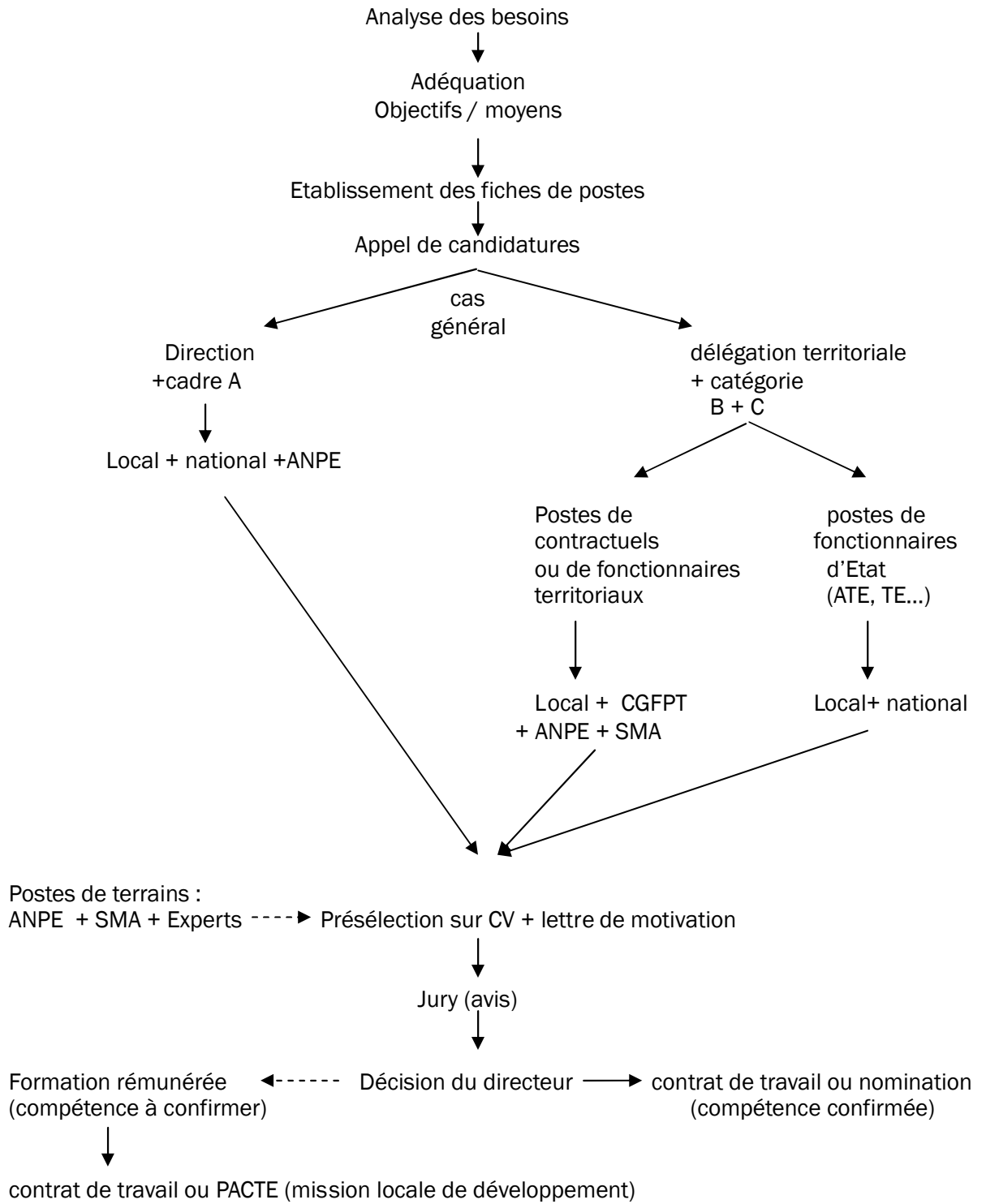
Les recrutements réalisés depuis septembre 2007, et ceux qui seront effectués en 2008, concernent des postes prioritaires indispensables à l'installation du PAG dans la limite des effectifs autorisés par le Ministère chargé de l'environnement (MEDAD) : un effectif total maximum de 67 en 2008.

Enfin, lorsque les agents contractuels, le plus souvent non diplômés, issus des communautés traditionnelles du parc (amérindiens, alukus...), auront bénéficié des formations et auront acquis une expérience professionnelle au sein du PAG, il sera possible d'envisager un concours d'agent technique de l'environnement.

L'organiser trop précocement présenterait le risque d'un taux de réussite faible, alors qu'il s'agit de personnels qu'il convient de valoriser compte tenu de leur grande connaissance du fleuve, de la forêt amazonienne, des communautés qui vivent dans le parc et de leurs modes de vie.

# Point d'information sur les recrutements

*Méthode : schéma simplifié*



## Exemple 2007

Direction :

12 fiches de poste (ci-joint) urgents à pourvoir

Appel à candidatures local et national en juillet

255 candidatures reçues : 35 retenus

Audition des candidats par le jury (cf. liste) les 13 et 14 novembre. Le 20 novembre pour les 2 postes informatiques.

Délégation territoriale Oyapock :

7 fiches de postes (ci-joints)

Appel de candidatures local (Trois-Sauts – Camopi – Saint-Georges)

Audition le 25 octobre par le jury (F. MORTIER, V. PIRON et avis gendarmerie et SMA)

En 2008, transmission sur thématique à l'ANPE (qui mettra à disposition un conseiller et fera la présélection des dossiers reçus sur la base de critères définis par le PAG - avec une contribution du SMA sur certains postes de terrains) et au SMA pour information des résidents sur la côte qui sont issus des territoires.