



Sommaire

LE MOT DE LA SECRETAIRE GENERALE	2
AVENIR DE LA FORET FRANCAISE	3
ACTUALITES PAR STRUCTURE	4
MAA	4
ASP	8
FRANCEAGRI-MER	9
INFOMA	9
ODEADOM	10
MTES / MTE	10
AGENCES DE L'EAU	12
OFB	13
CNPF	15
ONF	17
VIE SYNDICALE	22
ELECTIONS DU CONSEIL SYNDICAL	22
ACTIVITE DE LA PERMANENCE	23
COMMUNICATION EFA-CGC	24
ACTIONS NATIONALES OU INTERNATIONALES	24
LEXIQUE – ABREVIATIONS	26

Le mot de la Secrétaire générale

Rarement, nous n'aurons vécu une année plus bouleversée que cette année 2020. Chacun d'entre nous a été affecté, tant dans la sphère professionnelle que familiale ; et EFA-CGC a une pensée particulière pour celles et ceux qui ont été touchés par ce virus, personnellement ou par l'accompagnement ou la perte d'un proche.

Pendant et après le confinement, EFA-CGC a assuré le lien entre les agents, souvent éloignés de leur site, et l'administration afin de maintenir des conditions de travail les plus optimales possibles, prenant en compte chaque situation particulière. Comme vous le constaterez dans cet Actu-info, les représentants syndicaux ont eu, et ont encore, fort à faire pour veiller à ce que la protection des agents soit, et reste, bien la priorité dans toutes les structures.

La pandémie à laquelle le monde a dû faire face a, en quelques mois, transformé nos modes de vie. Et aujourd'hui encore, nous sommes loin de pouvoir tourner la page et la COVID reste une préoccupation pour chacun.

Et pourtant, en dépit de ce contexte, la vague de transformation de la fonction publique se poursuit. L'été finit à peine et les réorganisations continuent comme si rien ne s'était passé : projets de filialisation à l'ONF, suppression de direction à l'ASP, DDI passant sous la coupe du Ministère de l'Intérieur, le tout sur fond de canicule, d'incendie et de dépérissement accéléré des peuplements forestiers.

Face à ce constat, EFA-CGC refuse la fatalité et fait le choix de la réflexion collective et de l'action. Le syndicat a réalisé des sondages sur le télétravail au MAA et à l'ONF pour apporter des propositions objectives d'évolution à l'administration ; il a rédigé des documents de propositions et de prospective et a poursuivi des échanges réguliers avec les structures sur tous les dossiers en cours.

Au-delà de ses lourdes conséquences sanitaires et économiques, la pandémie, en imposant la généralisation du travail à distance, a conduit à une évolution du travail collectif et des modes de management. Les réunions menées à distance exigent une meilleure préparation et des interventions plus synthétiques, la distance physique entre agents et supérieurs implique un management de confiance basé sur la réalisation des missions et objectifs plutôt que sur un temps de présence sur site.

Beaucoup de préjugés et de pratiques obsolètes se sont vus balayés en quelques mois !

Mais la pandémie a aussi révélé les limites du travail à domicile pour le collectif de travail et les risques de chevauchement entre vie professionnelle et vie privée.

Il nous appartient à présent d'analyser les enseignements positifs et négatifs de cette expérience et d'en garder le meilleur pour construire ensemble de nouvelles pratiques professionnelles efficaces et à même d'améliorer la qualité de vie au travail et de réduire notre empreinte écologique.

Au travers de cet Actu Info, vous trouverez des éléments d'informations sur les actions menées par EFA-CGC depuis le début de cette année, dont nos adhérents sont informés chaque mois par « Info mail ».

AVENIR DE LA FORET FRANCAISE

Face à la tempête silencieuse qui est en train de mettre à mal les efforts et le travail de générations de forestiers, de l'ouvrier à l'ingénieur en passant par les propriétaires privés ou publics, EFA-CGC a entamé une démarche pour alerter nos décideurs sur la nécessité d'une stratégie ambitieuse pour construire, renouveler et investir (y compris en compétences) dans et pour la Forêt du XXIème siècle.

Le [dossier en lien](#) et son [résumé](#) ont été adressés à l'Elysée, à Matignon, et à l'ensemble des parlementaires (députés et sénateurs).

Il a également été diffusé à tous les personnels au sein des établissements et services de l'Etat concernés.



MAA

Ministère de l'agriculture, de l'alimentation

Précision : Au MAA, nous intervenons dans le cadre de l'Alliance du Trèfle (EFA-CGC, CFTC et SNISPV).

Rencontre avec le Ministre Julien de NORMANDIE :

Le nouveau Ministre de l'Agriculture et de l'alimentation a proposé aux organisations syndicales un échange en visioconférence le 22 juillet à laquelle nous avons participé au titre de l'Alliance du Trèfle.

Le compte rendu de cet entretien est consultable sur le site ([ici](#))

Comités techniques ministériels (CTM)

Plan d'organisation de l'activité du MAA en phase de déconfinement ; CTM du 15 mai 2020

Dans la continuité des réunions « Covid-19 », le plan d'organisation du MAA en phase de déconfinement a été soumis au CTM du 15 mai.

L'intégralité du plan d'organisation de l'activité, avec les fiches opérationnelles, est consultable sur [le site de l'Alliance du Trèfle](#), de même que le compte-rendu du CTM. Ce plan n'est pas destiné à être figé, mais va continuer à évoluer en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, des difficultés ou risques identifiés dans son application et des décisions ou orientations gouvernementales.



CTM du 29 avril 2020

Ce comité technique ministériel avait pour unique point à l'ordre du jour le projet de décret fixant les conditions d'intégration du lycée privé professionnel horticole Camille Godard du Haillan (33) au sein de l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de Bordeaux-Gironde. Le compte-rendu est consultable sur [le site de l'Alliance du Trèfle](#).

CTM du 2 juin 2020 et Lignes Directrices de Gestion (LDG) - Promotion et avancement

Le CTM du 2 juin portait sur la validation des lignes directrices de gestion promotion-avancement (hors enseignement qui sera traité ultérieurement).

Il faisait suite à un ultime groupe de travail qui s'était tenu le 20 mai dernier pour finaliser le document. Une partie des demandes de l'Alliance du Trèfle ont été prises en compte, mais plusieurs points importants ne le sont pas, ou insuffisamment : objectif d'équilibre des genres peu ambitieux, pas d'information systématique des agents quant à leur promouvabilité...

L'Alliance du Trèfle a de nouveau porté ces différents points lors du CTM et a demandé la communication des listes d'agents promouvables. L'Alliance du Trèfle, ne pouvant approuver la perte de prérogatives des CAP à l'origine du texte, s'est abstenue.

Une bonne nouvelle toutefois : la DGAFP a accepté le principe d'une diffusion des listes d'agents promouvables aux OS.

Lors de ce CTM, l'administration a également répondu aux différentes interrogations des organisations syndicales dans le cadre de déclarations liminaires ou questions diverses.

Vous pouvez consulter l'intégralité du compte-rendu sur [le site de l'Alliance du Trèfle](#) ainsi que les lignes directrices de gestion qui ont été validées lors de ce CTM.

Plan Handi-Cap 2020-2022

Le projet de plan Handi-Cap 2020-2022 a été présenté à un groupe de travail le 28 janvier auquel participait [Valérie BOYE](#) au titre de l'Alliance du Trèfle, pour EFA-CGC.

Le plan intègre les préconisations de l'Audit réalisé dans le cadre de la labellisation égalité-diversité.

Il s'articule autour des quatre axes principaux suivants : engager la communauté de travail à intégrer les enjeux de la politique handicap, favoriser le maintien dans l'emploi, renforcer la politique de recrutement et veiller au juste déroulement des carrières des agents en situation de handicap.

Le compte-rendu et le projet de plan Handi-Cap sont consultables sur [le site de l'Alliance du Trèfle](#)

Covid-19 : retour et perspectives

Dialogue social au MAA pendant et après le confinement

Durant la période de confinement, l'Alliance du Trèfle a participé aux visio-conférences hebdomadaires, en format CTM et/ou CHSCTM, organisées par le Secrétariat Général du ministère, pour échanger sur les conséquences de l'épidémie et l'organisation dans les services et répondre à toutes les interrogations ou difficultés identifiées par les organisations syndicales (OS).

Ce dialogue social dense a permis d'alimenter une [Foire Aux Questions \(FAQ\)](#), mise en ligne sur l'intranet du Ministère, elle contient les réponses apportées aux interrogations soulevées par les OS lors de ces réunions, ou remontées par les structures.

Depuis le début de la crise, l'Alliance du Trèfle a ainsi participé à de nombreuses réunions en format CTM et en format CHSCTM. Tous les comptes-rendus sont publiés sur [le site de l'Alliance du Trèfle](#).

Travail à distance

L'Alliance du Trèfle a élaboré et diffusé aux agents du MAA un [questionnaire sur le travail à distance](#) et l'avenir à inventer après l'expérience du Covid-19.

Les nombreuses réponses reçues nous permettront entre autres de participer de façon plus éclairée aux réflexions de l'automne que l'administration a prévue de lancer sur le télétravail.

Ce questionnaire a été décliné par EFA-CGC dans d'autres structures. Il nous semble par ailleurs important que l'administration se préoccupe des conditions pénibles qu'ont connues nombre de collègues pendant et après le confinement et qui ont pu affecter leur sérénité au travail : solitude pour certains, promiscuité stressante pour d'autres, accompagnement des enfants en bas âge ou non autonomes ...

Lorsque l'équilibre personnel et familial est rompu, le travail s'en ressent. Nous allons demander une prise en compte de ces faits par l'administration sous forme d'une étude afin que des recommandations soient faites, notamment d'attention bienveillante de la part des managers.

Mesures de protection

[Le CHSCTM du 10 juin](#) et [celui du 15 juillet](#) auxquels l'Alliance du trèfle était invitée, ont fait le point d'une part sur le suivi de la COVID, les mesures de protection dans les différents secteurs du MAA, notamment en abattoir et d'autre part sur le plan de reprise d'activité.

Ces CHSCTM ont été suivis par un CHSCTM [le 26 août](#) pour aborder les conditions de travail et les mesures de protection à mettre en œuvre pour la rentrée professionnelle et scolaire pour les établissements d'enseignement.

Vous trouverez également sur le site de l'Alliance du Trèfle [la note de service pour la rentrée scolaire](#)

Commissions administratives paritaires (CAP) - Carrières

CAP des IAE

Une CAP des IAE s'est tenue le 19 mai dernier en visio-conférence. Elle a examiné la liste d'aptitude IAE. Une liste intersyndicale de propositions a été présentée. Compte tenu de l'ouverture d'un plus grand nombre



de places cette année (conséquence d'une liste non saturée en 2019), 10 noms sur les 16 proposés ont pu être retenus. Par ailleurs, il y a une ouverture conséquente de places pour les chefs de services départementaux de l'OFB (cf. ci-dessous cette rubrique), dossier que EFA-CGC portait depuis de nombreuses années. Enfin, il est à noter que notre action pour équilibrer les promotions entre femmes et hommes commence à porter, mais rien n'est définitivement acquis.

La déclaration liminaire et le compte-rendu CAP-Ensemble ([en ligne sur le site](#)) ont été diffusés aux IAE et aux corps concernés (TSMA, Techniciens de l'Environnement, Techniciens supérieurs de l'ONF, CATE). Les lauréats ont été informés par un message personnalisé.

Résultats Mobilité

Les résultats des arbitrages ont été publiés, vous trouverez toute précision [sur la page dédiée du site du Trèfle](#).

RIFSEEP TSMA et RIFSEEP IAE

La note de service relative au [RIFSEEP des TSMA \(28 juillet\)](#) et celle relative au [RIFSEEP des IAE \(11 août\)](#), sont accessibles ici (et l'ensemble des textes [en lien sur le site](#)). L'effet est rétroactif au 1er janvier 2020. Nous vous invitons à vérifier avec attention les éléments figurant sur la notification individuelle qui vous est/sera adressée au moment de la bascule (juillet 2020 pour les TS ; août, voir septembre 2020 pour les IAE). Et en cas de recherche de poste, soyez vigilants sur le classement RIFSEEP qui figure désormais sur la fiche de poste.

Il est à noter que cette note concerne les agents affectés dans les services du MAA.

Pour les collègues d'un corps du MAA en position normale d'activité au MTE, la réunion d'information qui nous a été promise en début d'été et reportée plusieurs fois n'a malheureusement pas encore eu lieu. La note de gestion sur le RIFSEEP au MTE (cf. rubrique suivante) prévoit que le RIFSEEP des corps extérieurs à ce ministère relèvent des textes de leur ministère de gestion, alors que le MAA renvoie sur les ministères d'accueil ! Nous avons soulevé le problème auprès du SRH du MAA.

Chefs de mission IAE

[L'arrêté du 30 juillet 2020](#) fixe la liste des emplois de chefs de mission de l'agriculture et de l'environnement. Cependant, dans le cadre de l'optimisation des postes de Chefs de Mission un deuxième arrêté sera pris tout début septembre afin de saturer le plafond d'emploi des chefs de mission du MAA, soit 220 postes budgétaires.

Enseignement agricole et enseignement supérieur, notamment forestier

Chartes de gestion - Statut d'emploi de l'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles

Les deux chartes de gestion des agents d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles, occupant des postes sous statut d'emploi viennent d'être publiées dans la [Note de service n°2020-101 du 11 février 2020](#)

Pour plus d'information sur ce statut d'emploi, voir l'article sur le [site de l'Alliance du Trèfle](#)

Rentrée scolaire

Vous trouverez sur le site de l'Alliance du Trèfle [la note de service pour la rentrée scolaire](#)



DDI / DDT (Directions départementales interministérielles / des territoires)

Rattachement des DDI au Ministère de l'Intérieur

Conformément au [Décret du 14 août 2020](#), publié le 15 août et d'application immédiate, les DDI relèvent désormais du Ministère de l'Intérieur et passent sous l'autorité des préfets de départements. EFA-CGC va s'attacher dans les semaines qui viennent à en étudier les conséquences et sera vigilant à ce que les compétences techniques soient préservées.

Secrétariats généraux communs départementaux

L'arrêté relatif aux dispositifs d'accompagnement des agents pour restructuration, dans le cadre de la mise en place des secrétariats généraux communs départementaux a été présenté au [comité technique DRAAF-DRIAAF-DAAF du 4 février](#). Par la suite, les textes suivants ont été publiés :

- le [décret n°2020-99 du 7 février 2020](#) relatif à l'organisation et aux missions des secrétariats généraux communs départementaux,
- l'[instruction du 6 février 2020 relative au volet « ressources humaines »](#) de la mise en œuvre des secrétariats généraux communs départementaux.



Les informations sur tous les sujets MAA sont à retrouver sur [le site du Trèfle](#).

Vie de l'établissement

Le COVID-19 a fortement impacté notre établissement qui a subi comme les autres les contraintes des mesures de confinement ; mais s'est vu, en plus, confier par le ministère du travail la gestion du dispositif de soutien aux entreprises du secteur privé se trouvant en activité partielle du fait du confinement.

L'ASP a donc géré le dispositif « activité partielle » avec succès et en mobilisant de larges effectifs (plus de 600 agents).

Durant le confinement, la direction a multiplié les réunions avec les organisations syndicales (4 CHSCT, 3 CTE, 1 CA et de multiples groupes de travail) en audio conférence. Ce format s'avère malheureusement plus propice à l'information qu'à un vrai dialogue social.

Au sein de ces nombreuses instances, EFA-CGC a défendu les intérêts des agents et fait des propositions sur des sujets touchant au confinement, à l'organisation de l'établissement et aussi à la mise en place de mesures de portée nationale.

Sujets liés au COVID

Les conditions du confinement : La direction a rapidement accordé le statut de *travailleurs à distance* à une majorité de ses agents qui réunissaient des conditions matérielles leur permettant de télétravailler, les autres étant placés *en ASA COVID*.

Elle a en outre accordé à tous ses travailleurs à distance le bénéfice des tickets restaurant jusqu'au premier juin. EFA_CGC a salué ce geste mais regretté que la mesure n'ait pas été prolongée jusqu'à l'été.

Les nouveaux télétravailleurs : Une des principales conséquences du dé-confinement a été une flambée des demandes de télétravail (le nombre de télétravailleurs a presque quadruplé) ; ce qui a amené la direction à définir de nouvelles règles.

Lors des groupes de travail, CTE, ou CHSCT consacrés à ce sujet, les représentants EFA-CGC ont défendu avec pragmatisme l'application de la loi et combattu la tendance de certains chefs de site à édicter leurs propres règles.

La prime COVID : L'ASP a versé en juillet une prime COVID modulable (330/660 ou 1000 euros) censée récompenser le surcroît de travail que les mesures de confinement avaient généré pour certains agents.

EFA-CGC a regretté la mise en place à minima de cette prime (environ 10% des agents concernés et montant minimal majoritairement versé) qui génère plus de frustration que de satisfaction. Elle aurait souhaité qu'un plus grand nombre d'agents, qui ont télétravaillés dans des conditions matérielles souvent difficiles, voient leurs efforts récompensés.

L'organisation de l'établissement.

Démantèlement de la direction des contrôles :

La principale victime du COVID à l'ASP a donc été la direction des contrôles dont la disparition figurait à l'ordre du jour du CTE du 23 juin. Les divers services étant répartis au sein des 2 directions agricoles que sont la DSDA (essentiellement basée à Montreuil) et la DDRP (essentiellement basée à Limoges).

Cette réorganisation nous semble un peu précipitée. L'Alliance du Trèfle, à la demande d'EFA-CGC a d'ailleurs adressé un courrier au PDG (avec copie au SG du MAA) détaillant un certain nombre de risques encourus (En particulier, celui de rompre la distanciation fonctionnelle en concentrant l'instruction et le contrôle au sein d'une même direction).

Vos représentants sont intervenus régulièrement sur le fond de cette réorganisation et ont exigé une vue d'ensemble de la répartition des agents de la DDC entre la DSDA et la DDRP pour vérifier que l'on n'a "oublié" personne dans ce "décroisement". EFA-CGC regrette, par ailleurs, que l'impact sur les DR n'ait pas été abordé dans les instances.

La DRH poussée dans ses retranchements a tenté de nous rassurer sur le fait que personne ne resterait sur le carreau et que la rémunération des agents n'en serait pas affectée.

Malgré l'opposition unanime des organisations syndicales lors des 2 CTE où il a été soumis, le projet de suppression de la direction de contrôles sera effectif au premier janvier 2021.

Mise en place à l'ASP de mesures nationales :

Les Lignes Directives de gestion - mobilité seront applicables, malgré un vote unanime des OS considérant qu'il s'agit d'un amoindrissement des prérogatives des Commissions Administratives paritaires.

Le RIFSEEP des corps techniques : La direction, face à l'opposition unanime des OS lors du CTE du 4 février, a accepté d'amender le texte sur le mode de calcul de la garantie indemnitaire.

Cette garantie est mise en place pour compenser une éventuelle perte entre les anciennes primes et la nouvelle Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE). Elle concerne environ 15 % des agents.

Elle sera désormais calculée sur le montant des anciennes primes (PS/PSR/GRN2...) en ajoutant la modulation de fin d'année 2019 de ces dernières (plafonnées à un coefficient de 1,25 et non plus 1,08).

Sensible à ce geste d'ouverture, nos représentants se sont abstenus lors du vote.

La rupture Conventionnelle : La mise en place de la rupture conventionnelle à l'ASP a fait l'objet de groupe de travail et d'une note de service publiée avant même celle du MAA.

Nous espérons y voir la preuve que la direction ne conçoit pas ce dispositif uniquement comme l'ultime recours pour remédier à une situation conflictuelle entre un agent et sa hiérarchie, mais comme le résultat d'une négociation entre deux parties ouvrant des perspectives à chacune d'elle. Cependant, le fait qu'aucune enveloppe ne soit affectée à une mesure à l'impact financier non négligeable conduit à tempérer notre enthousiasme.

EFA-CGC se tient à la disposition des agents pour les informer, les conseiller et même les accompagner dans leurs négociations dans un dispositif novateur pour la fonction publique puisqu'il ne s'agit pas d'un droit acquis, mais d'un contrat négocié.

FranceAgriMer

Établissement national des produits de l'agriculture et de la mer

Nous poursuivons notre recrutement dans cet établissement.

N'hésitez pas à prendre contact avec [Philippe Marcel](#) ou [Olivier Poussin](#).

INFOMA

Institut National de Formation des Personnels du Ministère chargé de l'Agriculture

L'INFOMA a dû s'adapter en urgence suite au confinement, en plaçant la quasi-totalité de ses personnels en télétravail et en renvoyant les stagiaires vers leurs structures. Comme dans de nombreuses structures, les



problèmes d'équipement et de connexion ont compliqué la répartition des tâches, surchargeant certains de travail alors que d'autres se trouvaient désœuvré car ne disposant du nécessaire pour télétravailler.

L'utilisation de visioconférence a été rendue plus compliquée du fait de problème de sécurité, et des inquiétudes persistent pour la rentrée.

Concernant la réorganisation de l'INFOMA, le Directeur de l'INFOMA a, à la demande de Madame la secrétaire générale du MAA, transmis ses propositions et analyses sur les différents scénarii possibles pour le devenir de l'INFOMA et plus particulièrement pour ce qui concerne l'antenne de NANCY. La crise sanitaire a semblé entraîner une pause dans ce dossier, mais les personnels restent inquiets sur les décisions qui pourraient impacter l'établissement.

ODEADOM

Office de développement de l'économie agricole d'outre-mer

Jacques ANDRIEU a été nommé directeur de l'ODEADOM à compter du 24 décembre 2019 et la ministre des Outre-mer a confirmé le maintien de l'ODEADOM. Vous trouverez les précisions [sur le site du Trèfle](#).

En tant que structure de moins de 100 ETP, l'ODEAOM était jusqu'alors menacé par la circulaire du 5 juin 2019 relative à la transformation des administrations centrales.



Réductions d'effectifs

L'objectif de réduction des effectifs au sein du MTE et notamment dans les DREAL, sans prendre en compte l'adéquation missions-moyens, conduit à des situations de tension dans les équipes et favorise la souffrance au travail. Il est curieux que, dans une période où les enjeux relatifs aux politiques publiques portées par le MTE sont de plus en plus prégnants, seule la vision comptable des effectifs soit prise en compte.

Ce n'est pas à partir d'un tableau comptable Excel que nous pourrions collectivement réduire les effets et les impacts du changement climatique et enrayer la perte de biodiversité : à la veille d'une mobilisation générale et d'une bataille sans précédent, on ne réduit pas les effectifs des structures qui seront en première ligne !

Plan de transformation

Le plan de transformation ministériel conduit à la mise en place de 6 chantiers pour répondre à la demande du Président de la République.

Les problématiques « **eau** » ont été traitées via les assises de l'eau, dont un bilan d'avancement a été présenté au comité national de l'eau en juillet. Sur la ressource, le ministère engage les acteurs à la fois dans la création de retenues d'eau et vers des mesures de réduction de la consommation... à 15 ans. Sur les milieux aquatiques, une récente modification de la réglementation facilite l'instruction des projets de restauration. Le niveau d'ambition reste faible au regard des obligations de la Directrice européenne Cadre sur l'Eau. Cela risque d'avoir des conséquences non négligeables lors du prochain rapportage.

De plus, avec la réduction massive et perpétuelle des effectifs, il y a de forts risques de pertes de compétences au MTE, et notamment dans les DREAL.

Avenir des DREAL

Comme pour tous les autres départements ministériels, la mise en place des Secrétariats Généraux communs pour les DDI et les Services des Préfectures a été repoussée au 1^{er} janvier 2021. Il en est de même pour les évolutions et les reconfigurations/restructurations dans les DREAL. La priorité est d'assurer l'intégrité physique et morale des personnels.

Covid : plan de reprise d'activité

Le dispositif de reprise de l'activité au travers des Plans de Reprise d'Activité met en évidence une approche pragmatique, avec la volonté de sécuriser les retours des agents sur site. L'objectif annoncé était de n'avoir qu'entre 20 et 50 % maximum des personnels sur site jusqu'au 1^{er} septembre 2020.

En règle générale, le MTE a privilégié le travail à domicile jusqu'à la rentrée, avec des évolutions dans les conditions d'accès au télétravail pour la suite.

Un sondage post-Covid a été déployé au MTE, mais malheureusement insuffisant dans son contenu au vu de l'importance de ce sujet et des évolutions à inventer suite à cette expérience. Pour la rentrée, nous sommes dans l'attente des directives.

RIFSEEP TSMA et IAE

Une réunion relative à la bascule au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des Techniciens supérieurs de l'agriculture (TSMA) et des Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) au MTE était prévue le 16 juillet prochain, mais ne s'est finalement pas déroulée et la note a été rédigée et diffusée sans le dialogue social nécessaire.



La [note de gestion du 6 août 2020 sur le RIFSEEP au MTE](#) est en lien ici.

Nota : pour les corps du MAA en position normale d'activité au MTE, elle renvoie aux textes du ministère de l'Agriculture (bas de la page 16) : « Si l'agent appartient à un corps spécifique d'une autre administration : les dispositions qui lui sont appliquées sont les dispositions de gestion de son administration d'origine, sauf exception. Ex : ingénieur d'études et de fabrications du ministère des armées, etc. ». (cf. rubrique ci-dessus).



Agences de l'eau

Rencontres de début d'année

Le nouveau Directeur de l'Eau et de la Biodiversité a rencontré les représentants des personnels des Agences de l'Eau. L'écoute était au rendez-vous et le Directeur de l'Eau et de la Biodiversité a validé le principe de la signature d'un protocole d'accord social pour garantir la bonne tenue des réflexions sur les évolutions et la mutualisation entre les Agences de l'Eau. Si tout est loin d'être parfait, cette décision met en évidence que les propositions concrètes soutenues par EFA-CGC, dans le cadre de l'intersyndicale, peuvent être écoutées et reprises par l'administration. Les représentants d'EFA-CGC sont revenus dans les groupes de travail avec la ferme volonté de faire entendre leur voix et que leurs propositions soient expertisées avec attention et prises en compte.

Protocole social

Le protocole social, dont l'initiative revient aux équipes EFA-CGC des agences de l'eau, après négociation, a été accepté par la Direction de l'Eau et de la Biodiversité. Il sera prochainement signé.

Cela a permis de recadrer les démarches engagées pour optimiser le fonctionnement des Agences de l'Eau. Le diable se cachant dans les détails, les représentants des personnels EFA-CGC restent particulièrement vigilants !

Covid : plan de reprise d'activité

Si la grande majorité des agences de l'Eau ont respecté les principes pragmatiques du MTE, pour l'Agence de l'Eau Loire Bretagne il en a été tout autrement. Malgré les alertes portées par les représentants EFA-CGC des personnels, la volonté de faire revenir tout le monde sur site était poursuivie au printemps. Cela en totale contradiction avec le fait que l'état d'urgence sanitaire est resté en place jusqu'au 10 juillet ! EFA-CGC est intervenu auprès du MTE pour que l'approche pragmatique de reprise du MTE soit respectée.

Visite de la Ministre

La nouvelle Ministre de la Transition Ecologique, Barbara POMPILI, s'est déplacée à l'Agence de l'eau Loire Bretagne à Orléans le 25 août 2020.

Suite à l'initiative de vos représentants EFA CGC, une rencontre a eu lieu avec Cédric HERMENT, conseiller technique de la Ministre. Messages passés : demande de l'arrêt de la baisse des effectifs et rappel du rôle primordial de nos actions dans notre territoire !

Vous trouverez [notre compte-rendu complet en cliquant sur ce lien](#).

Retours sur la mise en place de l'OFB

Un départ chaotique, c'est le moins que nous puissions dire ...

Alors que la création du nouvel établissement était connue depuis déjà un an, force est de constater que l'essentiel a été traité à la va-vite. En effet, l'année à l'OFB a commencé sans contrat d'objectif, sans stratégie établie, avec un règlement intérieur transitoire - qui est par ailleurs une vraie régression sociale - publié mi-décembre, avec des différences de traitement d'indemnité pour les formateurs issus de l'ex ONCFS et ceux de l'ex AFB, avec des outils de saisie d'activités non mis à jour...

Soyons positifs, il nous faut louer le gros travail des petites mains et notamment du service informatique qui s'est démené pour que cela fonctionne au mieux.

Soyons par contre vigilants sur les aspirations des directeurs régionaux qui se sont montrés vent debout contre l'autorité fonctionnelle de leur propre établissement. Nous avons eu de nombreux exemples de directives mises en place localement, contraires au fonctionnement national.

Notre syndicat ne peut tolérer cette direction prise sciemment par une partie des directeurs aspirant à l'autonomie au détriment de la protection de la biodiversité et de l'équité pour le personnel.

Restructuration

Un arrêté du 13 mars 2020 reconnaît que la création de l'OFB est une restructuration pour les deux ex-établissements. C'était un élément important pour les collègues qui ont vu leur poste supprimé ou délocalisé. Cela permet de mettre en œuvre tous les dispositifs de priorisation pour l'affectation sur d'autres postes de l'OFB et/ou des ministères de tutelle, mais également les dispositifs financiers pour la mobilité du conjoint ou l'indemnité de départ volontaire/rupture conventionnelle à compter du 1^{er} juillet 2020. Les représentants d'EFA-CGC seront vigilants à ce que la Direction Générale de l'OFB mette en œuvre ce dispositif avec la plus grande équité et la plus grande bienveillance.

Situation actuelle

L'établissement qui a vu le jour au premier janvier 2020 connaît bien évidemment les difficultés de mise en place habituelles à toute fusion. Il est aujourd'hui difficile pour les personnels de l'OFB, quel que soit leur statut ou fonction, de se projeter dans leur métier.

La période de confinement n'a en rien amélioré ce sentiment et a même ralenti, voire annihilé les espoirs des plus motivés d'entre nous. La structure est imposante et traite aujourd'hui énormément de sujets, l'âme de l'établissement public se retire au profit d'une ambiance plus fraîche d'un petit ministère.

La mise en place de directions régionales fortes entraîne des traitements inégalitaires pour les personnels d'un même statut et le dialogue syndical, pourtant prôné par le nouveau directeur général, s'apparente pour l'instant à un écran de fumée.

Encore plus qu'hier, aujourd'hui nous devons être force de proposition pour défendre les valeurs des missions et des personnes qui composent l'établissement.

Comité Technique

Le compte-rendu du Comité technique de l'OFB du 10 mars dernier a été adressé à tous les adhérents de la structure.

- [compte-rendu EFA-CGC](#)

- [déclaration liminaire EFA-CGC](#)

Il est également disponible sur le [Site Internet d'EFA-CGC](#)

Engagements à tenir

Les représentants des personnels ont été reçus par la Présidente de la Commission du Développement durable de l'Assemblée Nationale. Cela a été l'occasion de mettre en avant les positions d'EFA-CGC et de montrer l'incohérence entre les discours et les actions/organisations au plus près du terrain.

Un rapport a été adressé aux représentants des personnels. Vos représentants ont insisté sur le fait que l'engagement du Président de la République, pris lors du séminaire de Chamonix, concernant l'accélération des promotions vers le corps des IAE des chefs techniciens Chef de Services départementaux ne devait pas obérer les promotions des autres chefs techniciens vers le corps des IAE. Vos représentants ont donc demandé que les promotions des chefs techniciens Chef de Services départementaux fassent l'objet d'une mesure spécifique.

La persévérance d'EFA-CGC récompensée !

Concernant le respect des engagements de Mme WARGON en juillet 2019 et les engagements de Monsieur le Président de la République sur la reconnaissance professionnelle des Chefs de Services Départementaux, grâce aux interventions d'EFA-CGC, les 4 collègues sur liste d'aptitude pour devenir IAE de fin 2019 seront nommés à compter du 1^{er} décembre 2019. Ce qui a permis d'ouvrir la place pour 4 autres collègues Chefs Techniciens qui deviendront IAE au 1^{er} juillet 2020. Afin de répondre aux engagements présidentiels, un accroissement des effectifs pouvant bénéficier du plan de requalification est en cours de négociation avec le Ministère des Finances. Dans ce cadre, 8 collègues Chefs Techniciens ont été inscrits sur une liste d'attente spécifique.

Ce combat pour la reconnaissance des Chefs de Services Départementaux comme personnels de catégorie A est en train d'aboutir alors qu'il a été engagé il y a une vingtaine d'années par le secrétaire général d'EFA-CGC de l'époque, le regretté Jean BARROUILLET !

Covid : plan de reprise d'activité

La Direction Générale a toujours été très vigilante sur les questions de sécurité sanitaire des personnels. La reprise s'est effectuée dans le même cadre, mais adapté, défini par le MTES.



Conseil d'administration dématérialisé du 12 mars 2020.

L'épidémie de Coronavirus commençant déjà à inquiéter grand nombre des administrateurs du CNPF, Antoine d'AMECOURT a décidé d'annuler le conseil d'administration du 12 mars dernier et de procéder à une consultation électronique sur trois délibérations importantes : 1. Approbation du compte financier 2019 / 2. Approbation du compte-rendu d'activité 2019 / 3. Tarifs journaliers 2020.

Nous avons approuvé ces délibérations tout en rappelant que la présentation du rapport d'activité au Conseil d'administration est l'occasion de **souligner la qualité et l'importance du travail et de l'engagement à tous les niveaux des agents du CNPF**. Bien que n'ayant pas eu l'occasion de le faire en séance, nous avons insisté par courriel auprès des administrateurs sur l'importance de cette reconnaissance.

Gestion de crise COVID19 au CNPF.

Le 19 mars, EFA-CGC a adressé à plusieurs établissements publics du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation dont le CNPF, un courrier pour insister sur l'importance de suivre les mesures de sécurité s'appliquant à la communauté de travail.

Nous avons par ailleurs exprimé plus directement notre position pour que **seuls les personnels volontaires pour réaliser les missions de terrain indispensables dérogent au principe général du « rester chez soi »**. Nous avons également salué la communication mise en place au sein du CNPF à travers le « chênnon manquant » et le développement d'outils informatiques permettant à chacun de garder le lien.

Travail à distance

L'activité de l'établissement CNPF a été maintenue à un niveau élevé malgré la crise sanitaire grâce aux moyens développés par les services informatiques pour un travail à distance fonctionnel. Cette période a mis en évidence la capacité de tous les agents à fonctionner efficacement en travail à domicile et ouvre le débat sur l'intérêt de développer ce mode de fonctionnement en temps normal.

Une réflexion de fond doit être menée en analysant avec objectivité les forces/faiblesses et opportunités/menaces de ce mode de fonctionnement tant en interne (gains de productivité, motivation, travail d'équipe, etc.) qu'en externe (impact sur les émissions de CO2, impact sur l'économie des transports, etc.). Le sujet figurera à l'ordre du jour des prochaines réunions des instances sociales de l'établissement et constituera une première réponse aux préoccupations posées dans notre récente note sur l'épuisement au travail et la motivation. Nous étions "en guerre" et l'histoire nous a montré que des pratiques rendues indispensables en période de guerre pouvaient ouvrir la voie à de grandes avancées sociales.

Echange avec la DRH du CNPF le 23 mars 2020.

Au-delà de l'actualité liée à la gestion de la crise sanitaire, vos représentants EFA-CGC ont abordé trois sujets de fonds sur le fonctionnement de notre établissement. Le premier sujet concernait la **bonne information des agents sur la vie quotidienne au CNPF** (renovation du livret d'accueil, accessibilité et mise à jour des informations RH, informations syndicales), pris très au sérieux par la DRH.

Le deuxième sujet concernait la **lisibilité de l'organigramme de l'établissement et la définition des responsabilités**.

Le dernier sujet concernait la **gestion de la charge de travail des agents**. Depuis plusieurs années maintenant, une forte augmentation est constatée par un nombre croissant d'agents. Les représentants du personnel et notamment EFA-CGC s'en font l'écho et la crise actuelle ne doit pas masquer les problèmes devenus structurels.

Nous serons force de proposition sur ce sujet (cf. note [sur notre site à la page du CNPF](#)).

EFA-CGC, force de proposition sur la politique forestière nationale.

Fin 2019, l'ampleur de la crise sanitaire qui touche la France, comme l'Europe centrale, les critiques récurrentes sur la gestion forestière et les enjeux forestiers dans le cadre de la transition écologique, motivent le Premier Ministre à lancer une mission sur la forêt pilotée par Mme Cattelot, députée. L'Assemblée Nationale commande un rapport à la Cour des Comptes.

Dans ce contexte, **EFA-CGC a réalisé dès janvier 2020 un dossier intitulé « Transition écologique et forêt »**. Il s'appuie sur une analyse transversale des enjeux et plaide pour un retour à une **politique forestière lisible et cohérente**, s'appuyant sur des opérateurs confortés pour la forêt privée et la forêt publique. Diffusé au sein des instances de décision nationales, **ce document a été complété en mai par une audition de notre syndicat avec Mme Cattelot, rappelant l'importance d'une approche stratégique et transversale**.

Par ailleurs, le rapport de la Cour des Comptes a été publié le 25 mai, il pointe aussi du doigt le manque de stratégie et de soutien de la filière bois ces 2 dernières décennies. Un rapport du CGAEER, en mars, apporte un éclairage sur le CNPF et sur sa capacité de réaction face aux changements qu'a entraîné la RGPP.



Réunion du CHSCT du 7 mai et CCN du 2 juin.

Le CHSCT a pour objet l'analyse des risques et enjeux de la santé et de la sécurité au travail et de proposer des actions d'amélioration. Un premier bilan des mesures de confinement a été dressé. Il devra être complété afin de tirer profit de tout ce qu'a révélé la situation de crise. Les risques psychosociaux et la maladie de Lyme restent des thèmes majeurs qui nécessitent une meilleure prise en compte. La CCN a examiné les propositions d'avancement accéléré d'échelon et de changement de grade pour 2020.

Élections du 6 juillet : Conseil d'administration et conseils de centre.

Le 6 juillet dernier, les agents du CNPF ont renouvelé leur confiance à EFA-CGC pour les représenter au Conseil d'administration du CNPF (29% des voix) et au Conseil de centre du CRPF Nouvelle-Aquitaine (67% des voix). Nous nous efforcerons d'être digne de cette confiance en œuvrant comme nous l'avons toujours fait pour la concorde plutôt que la discorde et le clivage. Nous restons convaincus que la pluralité dans un climat d'écoute et de respect mutuel est la principale force de progrès pour notre établissement. Nous adressons nos félicitations aux collègues désignés par les organisations syndicales pour représenter le personnel au Conseil d'administration du CNPF et dans les différents Conseils de centre.

CDD de plus de 6 ans.

Plusieurs collègues du CNPF sont concernés par l'atteinte ou le dépassement de la durée de 6 ans sans interruption de plus de 4 mois en CDD.

L'interprétation du CNPF de la loi du 13 octobre 2014, notamment son article 92, l'amène à ne pas renouveler le CDD des agents concernés.

Suite à une analyse juridique contradictoire, EFA-CGC propose son accompagnement aux salariés concernés.

Plan stratégique 2021-2025

La Direction générale a lancé en début d'année les travaux d'élaboration du plan stratégique 2021-2025 pour l'ONF.

S'appuyant sur les études et rapports récemment rédigés (Interministériel, sénatorial, IGAPS, SECAFI, Cour des comptes...), la DG a établi les premiers éléments d'un diagnostic fin 2019. Elle a défini une méthodologie identifiant les défis pour la forêt publique et l'ONF, ainsi que les enjeux de la future stratégie de l'Etablissement.

Même si cette démarche peut susciter débats (dans la mesure où elle pallie à un déficit de compétences forestières au niveau des ministères...) l'objectif est de proposer une trajectoire pour l'ONF aux tutelles, sur la base des arbitrages rendus à l'été 2018.

Pas moins de 15 chantiers thématiques sont ainsi lancés à la réflexion, chapeautés par la nécessité de clarifier et refonder la **raison d'être de l'ONF**.

"Consultation" Viavoice sur le Plan Stratégique 2021-2025

La direction de l'ONF continue d'avancer sur ses projets et déroule la préparation du Plan stratégique 2021-2025 en vue du futur contrat Etat-ONF.

Un "sondage" organisé par la direction auprès des personnels de l'ONF a été lancé cet été, mais **le constat d'EFA-CGC est très amer** : l'orientation des questions et celle des réponses fermées proposées dans ce QCM s'apparente plutôt à un simulacre de concertation. Derrière ce coup de communication, ce sondage vise à faire accepter voire valider par les personnels des orientations déjà toutes choisies.

Contribution d'EFA-CGC au plan stratégique ONF 2021-2025



Jeudi 25 juin, s'est tenu le premier Conseil d'Administration (CA) de l'ONF « en présentiel » depuis le début de la crise Covid-19. Ce CA a été marqué, notamment, par la présentation de l'avancement du projet stratégique de l'ONF (méthodologie), et « évocation » de plusieurs scénarios de filialisation des activités concurrentielles de l'ONF, devant les ministères de tutelle.

Comme indiqué dans la [déclaration liminaire](#) lue par notre représentante, EFA-CGC a transmis à tous les administrateurs une première version « projet » de notre document de réflexion et de propositions au Plan Stratégique 2021-2025 en cours d'élaboration.

La version définitive de cette contribution, complétée et améliorée au cours de l'été, est [en ligne sur notre site internet](#).

Ce document a fait l'objet, dans un temps record, d'un travail collectif de vos représentants EFA-CGC au sein de l'ONF, associés à des experts de notre syndicat, puis soumis à l'avis de l'ensemble de nos adhérents.

Vous pourrez y constater la qualité des réflexions et des propositions de notre syndicat, au plus proche des préoccupations des femmes et des hommes qui œuvrent au quotidien au sein de l'ONF, pour la gestion de nos forêts publiques.

Avenir du télétravail

EFA-CGC a été très actif lors de la mise en œuvre du télétravail à l'ONF, ce dès le début de son déploiement. **Aussi, EFA-CGC est résolument favorable à un développement plus large du télétravail à l'ONF** suite à l'expérience positive de cette pratique de travail à distance durant la période de confinement.

Sondage travail à distance

EFA-CGC a lancé au début de l'été [un sondage](#) pour évaluer les retours et les souhaits des personnels de l'ONF sur le travail à distance. Les réponses très nombreuses vont nous permettre d'affiner nos revendications dès la rentrée.

Après l'expérience généralisée du confinement, **une grande majorité des personnels sur sites administratifs souhaitent bénéficier de 2 à 3 jours de télétravail**. De nombreux encadrants expriment dans ce sondage leur état d'esprit désormais plus favorable à ce mode de travail. Les réticences de certains directeurs semblent donc au mieux anachroniques, au pire dangereuses sur le plan sanitaire dans le contexte actuel...

Reprise du travail sur site à la rentrée

A ce jour, l'ONF affiche une volonté de retour au travail sur site dans les conditions d'avant la pandémie, à partir du 1^{er} septembre. Alors que le gouvernement commence à prendre la mesure de l'impact des activités professionnelles sur la circulation de la Covid-19, l'ONF n'a toujours fait aucune démarche pour faciliter un télétravail accru de tous les personnels qui le peuvent.

EFA-CGC se mobilise fortement pour faire avancer ce dossier sur deux fronts :

- **Demande d'une démarche pro-active de la part de la direction**, pour inciter un maximum de personnels à télétravailler la majeure partie du temps pendant toute la durée de la crise sanitaire (comme cela est rendu possible par le cadre du décret du 5 mai 2020)
- **Demande de renégociation rapide de l'accord télétravail** afin d'ouvrir la possibilité d'un 3^{ème} jour de télétravail pour les personnels, comme le prévoit le décret de mai 2020, y compris dans une optique de long terme (hors crise Covid-19).

CSE Central extraordinaire du 6 mai 2020

Dans le contexte de crise COVID 19, un CSE Central extraordinaire s'est tenu mercredi 6 mai en conférence téléphonique. A la demande des membres du CSE Central, le Directeur Général a éclairci certains points relatifs à la crise. Ses précisions ne sont malheureusement pas de nature à rassérer les personnels. En effet, bien que le Directeur Général affirmait qu'il « n'y a pas d'avancée cachée sur le sujet filialisation », ses propos ont laissé penser le contraire et les éléments fournis lors des réunions d'information du 20 mai sur le sujet ont confirmé nos craintes. (cf. sujet "Filialisation des activités concurrentielles de l'ONF" ci-dessous).

Par ailleurs, Le DG a déclaré qu'il n'y aurait pas de prime relative au COVID 19 servie pour les personnels de l'ONF, bien que le gouvernement en ait ouvert la possibilité pour les personnels particulièrement investis pendant la crise. Il a aussi limité la capitalisation sur les comptes épargne temps à 5 jours supplémentaires pour les salariés (contre 10 jours possibles dans la fonction publique).

Le sujet principal de ce CSE Central extraordinaire portait sur les conditions de réouverture des sites administratifs. EFA-CGC déplorait une nouvelle fois que la gestion de crise COVID 19 ait été réalisée depuis le début de façon unilatérale par les directions (générale aussi bien que territoriales / régionales) sans impliquer les représentants du personnel, notamment les membres des CSSCT et CHSCT, sans prendre conseil auprès de la médecine du travail et sans validation des éléments par les instances représentatives du personnel.

Négociation annuelle obligatoire 2020 – salariés

Lors de la réunion de négociation de juillet, très peu de place a été accordée à la négociation. L'ONF propose une revalorisation minimale de 0,7% pour tous les salariés, avec une enveloppe complémentaire portant à 1,1% cette revalorisation pour les seuls ouvriers forestiers.

Principales Revendications EFA-CGC :

EFA-CGC demande une **enveloppe de 1,5 % de la masse salariale** au titre de la NAO 2020, pour les OF **aussi bien que les TAM et cadres**.

Une enveloppe de 0,7 % telle que proposée pour les TAM et cadres dans le projet d'accord NAO est inacceptable et irréaliste. En effet :

- Au regard des 1,1 % d'augmentation proposée pour les OF, **il n'est plus acceptable**, avec une convention collective nationale et une NAO nationale, **de continuer à créer des disparités** entre catégories socio-professionnelles au détriment constant des TAM et cadres. Cela ne pourrait créer que démotivation et démobilité.
- Au regard des nombreux TAM et cadres dont la rémunération n'a pas été revalorisée équitablement depuis plusieurs années, une enveloppe de 0,7 % est **nettement insuffisante pour remettre à niveau la rémunération de ces salariés de façon équitable** avec l'ensemble des personnels de l'établissement et en particulier avec les personnels de droit public.
- Au regard de la crise COVID 19, une enveloppe de 0,7 %, en plus d'augmentations individuelles légitimes par ailleurs, ne pourra permettre de **valoriser l'engagement supplémentaire** particulier de nombreux TAM, cadres, managers, générant frustration et amertume.

A ce stade, les réponses de l'administration laissent bien peu d'espoir sur la prise en compte de nos revendications pour 2020, mais EFA-CGC continue de se mobiliser pour que cette situation cesse dès 2021.

Filialisation des activités concurrentielles de l'ONF

La filialisation des activités concurrentielles, préconisée par le rapport de la mission interministérielle en juillet 2019, avait été confirmée par le gouvernement dans un communiqué de presse concomitant à la publication du rapport.

Dans le contexte de la crise COVID 19, alors que le Président de la République avait annoncé l'arrêt de toutes les réformes, la Direction Générale de l'ONF a annoncé à plusieurs reprises la suspension des travaux et négociations relatifs au sujet de la filialisation. C'est donc avec stupéfaction (bien qu'EFA-CGC l'ait pressenti) que les représentants du personnel, conviés en réunions le 20 mai, ont découvert que la Direction Générale, accompagnée par le cabinet Bearing Point, travaillait depuis le mois de mars sur le projet de filialisation, en plein cœur de la crise sanitaire et en dépit des annonces faites. Au cours de ces réunions d'information (et non de négociation), seule la méthodologie du cabinet Bearing Point a été présentée, en l'absence du moindre élément de fond (compte rendu EFA-CGC ci-dessous).

EFA-CGC déplore amèrement qu'une des plus importantes réformes qu'ait connue l'ONF soit menée, une fois de plus, au pas de charge et sans aucune concertation avec les représentants du personnel, ceci au détriment de l'intérêt général et de celui des personnels de l'établissement.

Néanmoins, **EFA-CGC reste force de proposition a communiqué une contribution écrite** issue d'une réflexion interne (lien ci-dessous).

- [Compte rendu EFA-CGC](#) de réunion « Filialisation des activités concurrentielles » du 20 mai



- [Contribution d'EFA-CGC au plan stratégique ONF 2021-2025](#) sur le sujet de la filialisation

Situation actuelle

Le 23 juin, la direction de l'ONF (DG, DGA, DRH, DRH-adjoint et Directeur DCBS) a présenté aux OS trois scénarios potentiels de filialisation retenus pour être soumis aux ministères de tutelle :

Scénario 1 : Filialisation des seules activités de diversification hors forêts publiques. Entreraient dans cette filiale la maîtrise de la végétation (filiale déjà existante Sessile et Agence nationale études et travaux ANET), Arbre Conseil et les ateliers bois.

Scénario 2 : Mise en filiale de la totalité de l'activité travaux. Au périmètre du scénario 1, s'ajouteraient les agences travaux et agences études locales. Cependant l'achat des travaux en forêt publique doit être soumis aux règles des marchés publics, ce qui mettrait en concurrence la filiale avec d'autres entreprises et la mettrait ainsi en danger. En outre cette option ne permettrait pas d'avoir une activité partagée entre études et dossiers patrimoniaux (aménagement, MIG...).

Scénario 3 : Création d'une filiale de moyens en reprenant le périmètre du scénario 2 mais en maintenant la stratégie et les moyens commerciaux dans l'EPIC. L'EPIC pourrait alors confier ses travaux à la filiale sans être soumis aux règles des marchés publics. Cela ne correspond cependant pas à la commande sur la transparence de la comptabilité.

La Direction générale a fait apparaître sa préférence pour le scénario 1, validé par les tutelles lors du CA du 25 juin. Il s'agit du scénario le plus « minimaliste » dans une optique de filialisation, très proche de la **proposition de scénario alternatif que formulait EFA-CGC dans sa contribution diffusée le 29 mai dernier** à l'ensemble des personnels.

EFA-CGC déplore, outre **l'absence de transparence et de partage** dans les travaux de réflexion de la DG, **l'absence d'étude d'impact de ces scénarios** alors même que le rapport de la Mission interministérielle de 2019, qui a suscité la commande de filialisation, dénonçait l'absence d'étude d'impact dans les décisions stratégiques de l'ONF ces 10 dernières années.

Par ailleurs, EFA-CGC déplore que la Direction Générale ait refusé d'envisager un scénario sans filialisation, d'autant que le principe de la filialisation n'a fait l'objet d'aucune étude d'impact préalable. En effet, aucun des trois scénarios proposés pour le choix final ne répond véritablement à la demande initiale de transparence des communes forestières. La filialisation apparaît plus que jamais aujourd'hui comme une mauvaise réponse à un vrai problème.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration a eu lieu le 25 juin. La déclaration liminaire figure ici : [Déclaration liminaire EFA-CGC](#).

Suite à cette interpellation, les représentants des ministères n'ont fait que reprendre les termes du communiqué de presse d'il y a un an. Toujours aucune décision de fond sur l'avenir de l'ONF.

Le directeur général a indiqué que l'option de filialisation retenue serait l'option 1 (filialisation des activités d'entretien des linéaires d'infrastructure (ANET), de l'arbre conseil et des ateliers bois).

Ce CA a été l'occasion d'évoquer les réunions du comité consultatif des forêts des outre-mer, et donc de dénoncer les moyens ridicules de l'ONF dans les DOM, par rapport aux énormes enjeux.

Lors d'une présentation de la méthodologie suivie par l'ONF pour le plan stratégique 2021-2025, Armelle Noé a demandé qu'une concertation de fond des membres du CA ait lieu avant le vote définitif, plutôt qu'une discussion en silo (l'Etat, les COFOR, la FNB, les représentants des personnels, chaque groupe indépendamment des autres). La confrontation des points de vue pourrait permettre une réflexion intéressante. La direction générale prévoit une consultation des personnels et un CA exceptionnel fin octobre, en plus du CA habituel fin novembre début décembre.

Le principe de la prime mobilités durables est adopté par le CA. Elle sera au maximum de 200 € quel que soit le statut.

Changements à l'APAS-ONF

Les élections au Conseil d'Administration (CA) se tiennent tous les 4 ans. Le Coronavirus a empêché la fin de la mandature et le début d'une nouvelle au 21 mai 2020. L'actuel Conseil d'Administration est prolongé jusqu'au 21 septembre 2020 date de la prochaine Assemblée Générale (AG)

Un changement pour cette période du 21 mai au 21 septembre : François Hannequart du Snupfen et Président durant 3 mandatures a démissionné lors du CA du 12 mai dernier. Raymond Blanche de la CGT a été élu Président jusqu'aux prochaines élections.

L'assemblée générale de l'APAS-ONF 2020 aura lieu les 22, 23 et 24 septembre 2020 au Val Joly (Nord) et sera sous le signe de l'heure de choix importants. Il sera discuté d'une modification de statuts passant de 10 à 14 administrateurs et d'en préciser le mode de calcul des attributions des 4 mandats supplémentaires. L'APAS génère 3 millions d'euros d'activité (financé par 1/3 ONF à hauteur de 1 500 000 euros et 2/3 par les ouvrant-droit).

La commissaire aux comptes alerte l'APAS-ONF sur l'épuisement des fonds propres (procédure préalable d'alerte) ; déficit 2019 de 168 000 euros structurels. Il est rappelé qu'en 2018 l'ONF avait trouvé que l'APAS-ONF avait trop de fonds propres et donc réduit de 500 000 euros la subvention ONF pour obliger de prélever dans ses fonds propres (décisions du DG de l'époque M. Dubreuil). Le DG adjoint d'alors (M. Soulé) en réunion avec l'APAS-ONF avait indiqué que le jour où l'APAS manquerait de fonds propres, l'ONF alimenterait de nouveau, permettant un maintien des activités. Ce jour est arrivé.



Elections du Conseil Syndical

Evolutions statutaires

2020 a vu le renouvellement du conseil syndical d'EFA-CGC. Au dernier mandat, vous aviez élu 12 membres au conseil syndical. Depuis, EFA-CGC n'a cessé de se développer et de se diversifier.

Afin de prendre en compte cette évolution, la dernière assemblée générale a acté, dans nos nouveaux statuts les principes suivants pour l'élection du conseil syndical :

- Vote par correspondance au suffrage universel ;
- Mandat de 4 ans ;
- Passage de 12 à 17 élus ;
- Présence, au conseil syndical, d'au moins un élu par collège d'établissement constitué.

Vos représentants ayant validé ces principes, nous établissons une liste de candidats pour vous permettre de choisir les 17 membres du futur conseil syndical.

Elections du Conseil Syndical

Le dépouillement des élections du Conseil Syndical, dans sa nouvelle configuration, initialement prévu en avril a finalement eu lieu le 18 juin à Orléans dans un contexte sanitaire maîtrisé, par une équipe de candidats et adhérents volontaires.

Sont élus les 17 membres suivants (par ordre alphabétique) :

Magali BALMEUR-HERITIER, Valérie BOYÉ, Franck CAYSSIALS, François CLAUCE, Hélène DUCHEMIN, Claire DULONG, Nadège DUMAY, Jean-Marc FALISZEK, Philippe LEGRAND, Emmanuelle LONJARET, Catherine MERCIER, Arnaud METAIS, Angélique MIOT-AUBRY, Sylvain PENNET, Olivier POUSSIN, Guillaume RULIN, Gilles VAN PETEGHEM.

Election du Bureau

Enfin, le 24 juin, lors d'un premier Conseil Syndical de la mandature, qui s'est déroulé en visioconférence, ont été élus les 6 membres du Bureau :

- **Valérie BOYÉ (Secrétaire Générale),**
- **Hélène DUCHEMIN (Secrétaire Générale Adjointe),**
- **Jean-Marc FALISZEK (Trésorier)**
- **Franck CAYSSIALS, Claire DULONG, et Guillaume RULIN (membres)**

[Trombinoscope du Conseil syndical](#)

Mise en place des collèges d'établissement

Le conseil syndical a décidé d'engager la mise en place des collèges durant l'été, conformément aux nouveaux statuts du syndicat, avec pour objectif de clarifier leur mode de fonctionnement avant les réunions de section territoriales d'automne.

Pour s'assurer du bon engagement de cette démarche dans tous les collèges, le conseil syndical a demandé au premier membre élu de chaque collège au conseil syndical de lancer la démarche, ce qui ne leur donne en revanche aucune préséance pour le fonctionnement ultérieur qui devra être décidé de façon collégiale pour la définition le cas échéant d'un règlement intérieur et le vote d'un secrétaire de collège.



Activité de la permanence

Equipe de permanents syndicaux

Arrivées

Nous avons le plaisir d'accueillir depuis le 1er juillet **Philippe LEGRAND**, nouveau permanent à plein temps pour le Ministère chargé de l'Agriculture.

Il est issu de l'ANSES, en résidence Administrative dans le Puy de Dôme et vient d'être élu au Conseil Syndical. En plus de ses missions au MAA, il sera le correspondant du Collège des structures non représentées par ailleurs.

Nous lui souhaitons la bienvenue !

Départs

Au sein de l'équipe ONF, Patrice Hirbec et Nadège DUMAY ont souhaité reprendre des postes à l'ONF. Nous tenons à les remercier ici, au nom du Conseil Syndical, pour le travail accompli à EFA-CGC.

Recrutements

Le conseil syndical est en cours de recrutement de permanents pour des postes au MTE et à l'ONF.



Photo Philippe LEGRAND, mai 2020

Communication EFA-CGC

Infos-mail

Les infos-mail mensuels, restent les références de communication vers tous les adhérents du syndicat. En fonction de l'importance de l'actualité, il peut y avoir des infos-mail exceptionnels.

Découvrez les informations EFA-CGC dans toutes les structures où nous sommes présents, en devenant adhérent !

Actu-Info

L'Actu-Info est publié environ trois fois par an. Il est diffusé très largement aux collègues du MAA, du MTES et de leurs établissements sous tutelle. Il informe tous les personnels y compris non-adhérents, des principales actions menées par EFA-CGC.

Site Internet

Le Site Internet www.efa-cgc.net présente les informations utiles dans les structures où EFA-CGC est présent.

Espace Intranet adhérents

L'espace intranet, [réservé aux adhérents](#), permet non seulement de consulter des documents spécifiques, mais vise également à offrir des espaces de travail partagés, un accès à des audio et visio-conférences pour permettre de meilleurs échanges entre les adhérents.

Les publications "Alliance du Trèfle"

Pour le MAA, de nombreuses publications sont effectuées sous la bannière de l'Alliance du Trèfle via le [site internet](#) et la page [Facebook "Alliance du Trèfle"](#).

Actions nationales ou internationales

UICN (l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature)

Nomination au groupe national Montagne

EFA CGC voit son expertise et sa capacité d'être force de propositions constructives reconnue. En effet à l'instar du groupe national zones humides, le gouvernement nous a sollicité pour intégrer le groupe national Montagne. Ce sera notre ancien secrétaire général Gilles van Peteghem qui nous y représentera. N'hésitez pas à lui faire remonter tout point d'actualité ou problématiques concernant nos montagnes.

UEF (Union européenne des forestiers)

XXème congrès de l'Union Européenne des Forestiers (UEF)

EFA-CGC est membre fondateur de l'UEF en 1958, dont formellement le premier congrès s'est tenu à Berlin en 1965. Ce sont plus de 17 pays dont les forestiers ont adhéré à l'UEF. Il s'agit d'un espace d'échange, de contribution et d'information sur les questions techniques de gestion et de préservation des milieux forestiers. L'UEF vise à fournir des éléments factuels aux décideurs politiques afin de les aider dans la construction



d'une stratégie politique pour assurer l'avenir de notre patrimoine forestier et des services - économiques - ou non qu'il procure.

Le XXème Congrès, alors que l'avenir des Forêts européennes est devenu un sujet de société majeur, se déroulera à Chartres du 9 au 13 juin 2021 avec notamment deux moments fort.

1/ Le séminaire qui se déroulera à Chartres le 10 juin toute la journée avec, outre les interventions des pays membres, la participation de :

- Madame Christine FARCY Professeure à l'Université Catholique de Louvain (Belgique)
- Monsieur Alexis DUCOUSSO de l'UMR BIOGECO de l'INRA de Bordeaux
- Monsieur Christian BARTHOD Ingénieur Général honoraire des Ponts, des Eaux et des Forêts, ancien membre de la Mission Régionale de l'Autorité Environnementale d'Ile de France
- Madame Myriam LEGAY, UFR FAM, Directrice du Centre AgroParisTech de Nancy ex Ecole Nationale du Génie Rural, des Eaux et des Forêts (ENGREF) (à confirmer)
- Un représentant et/ou une représentante de la Commission Européenne

2/ La tournée forestière qui s'effectuera le 12 juin en Forêt domaniale de Senonches le matin et en Forêt privée de Bois Landry l'après-midi.

Les dates pour l'inscription à ce Congrès et le coût pour la participation seront précisés au cours du 4^{ème} trimestre 2020. Toutes les informations utiles seront sur le site (en anglais) : <http://www.european-foresters.eu>

Adresse générique EFA-CGC : permanence@efa-cgc.com

Pour adhérer : [Téléchargez, et renseignez le bulletin d'adhésion.](#)

Site : <http://www.efa-cgc.net>



LEXIQUE – ABREVIATIONS

AA : Attaché d'Administration	FC : forêt communale
AE : Agence de l'Eau	FD : forêt domaniale
AFB : Agence française pour la biodiversité	FEADER : Fonds européen agricole pour le développement rural
ANCT : Agence nationale de la cohésion des territoires	FNB : Fédération nationale du bois
ANET : Agence nationale études et travaux (ONF)	FSC : Forest Stewardship Council (Conseil de Soutien de la Forêt)
ASA : Autorisation syndicale d'absence	GPEC : Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences
ASP : Agence de services et de paiement	GT : Groupe de travail
ATE : Agence territoriale (ONF)	IAE : ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement
ATX : Agence travaux (ONF)	iFRAP : Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques
BF : Bois façonnés (mode de commercialisation)	INFOMA : Institut National de Formation des Personnels du Ministère chargé de l'Agriculture
BSP : Bois sur pied (mode de commercialisation)	IRP : Instances Représentatives du Personnel
CA : Conseil d'administration	LDG : Lignes Directrices de Gestion
CAP : Commission administrative paritaire	LTFP : Loi de Transformation de la Fonction Publique
CAS pensions : Compte d'Affectation spéciale « Pensions »	MAA : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
CDD : Contrat à Durée Déterminée	MIG : Mission d'Intérêt Général
CDI : Contrat à Durée Indéterminée	MIREX : Missions interrégionales des examens
CESE : Conseil Economique Social et Environnemental	MTES : Ministère de la transition Ecologique et Solidaire
CIA : Complément indemnitaire annuel	ODEADOM : Office de développement de l'économie agricole d'outre-mer
CSE : Comité Social et Economique	OF : Ouvrier forestier
CHSCT : Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail	ONCFS : Office national de la Chasse et de la Faune sauvage
COP : Contrat d'objectif et de performance	OFB : Office Français de la Biodiversité
CNPF : Centre national de la propriété forestière	ONF : Office national des Forêts
CT : Comité technique	OS : Organisation syndicale
CTM : Comité technique ministériel	PDG : Président Directeur Général
DDI : Direction Départementale Interministérielle	PFR : primes de Fonctions et de Résultats
DDT : Direction Départementale Des Territoires	RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
DFCI : Défense des forêts contre les incendies	SA : Secrétaire administratif
DG : Direction/Directeur général	SGC : secrétariats généraux communs
DOM : Département d'Outre-Mer	TE : Technicien de l'Environnement
DR : Direction/Directeur régional	TSF : Technicien Supérieur Forestier
DRAAF : Direction régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt	TSMA : Technicien Supérieur du Ministère de l'Agriculture
DREAL : Direction régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement	UICN : Union Internationale pour la Conservation de la Nature
DRH : Direction/Directeur des Ressources Humaines	UEF : Union européenne des forestiers
DSF : Département Santé des Forêts	
DT : Direction/Directeur territorial (ONF)	
EA : Etat d'assiette (programme annuel des coupes)	
EPA : Etablissement public administratif	
EPIC : Etablissement public à caractère industriel et commercial	
ETP/ETPT : Equivalent temps-plein	

