

Le mot du Secrétaire général

Depuis les élections des représentants des personnels fonctionnaires dans les Ministères et leurs établissements publics et depuis les élections des représentants des personnels de droit privé à l'ONF, l'actualité n'a pris aucune pause !

Au-delà des annonces nationales sur le nécessaire retour au dialogue et à une meilleure prise en compte des corps intermédiaires, le constat est affligeant comme par exemple sur les évolutions de la Fonction Publique : alors que les synthèses du Grand Débat n'étaient pas terminées, le Gouvernement a engagé une réforme en profondeur de la Fonction Publique sans aucune écoute, ni dialogue avec les représentants des Fédérations des personnels de la Fonction Publique.

Il apparaît désormais que les espaces de dialogue social sont réduits à des transmissions d'informations, du haut vers le bas, par des « cerveaux d'acier » qui connaissent tout, et mieux que tous les collègues qui sont quotidiennement au contact des territoires et de nos concitoyens ! Où est-il encore possible d'avoir un espace où les points de vue et les idées peuvent se confronter dans un esprit constructif ?

EFA-CGC, fidèle à sa déontologie, persiste à maintenir des lieux d'échanges et des groupes de travail pour que vos idées puissent trouver une écoute et ainsi bâtir collectivement des documents de réflexion, de prospective, pour apporter un nouvel éclairage sur l'évolution des politiques publiques comme, par exemple, l'avenir de la gestion des forêts, notamment publiques. Vous pourrez découvrir ci-après un document sur ce sujet. Il en est de même sur les évolutions de nos métiers et la nécessité de conserver des compétences techniques administratives ou de terrain.

Comment garantir les compétences impartiales des Services Publics sans le maintien de ces compétences et les transmissions de savoir-faire, si l'Etat a recours à des contractuels/intérimaires ?

Vous trouverez ci-après tous les éléments d'informations sur les actions menées par EFA-CGC depuis le début de cette année et dont les adhérents sont informés chaque mois par « Infomail ».

L'engagement d'EFA-CGC, à vos côtés, va se poursuivre dans les prochains mois, notamment en soutenant la Fédération des Services Publics CFE-CGC pour défendre des Services Publics pour tous et au plus près de nos concitoyens, grâce à une Fonction Publique impartiale via le statut des fonctionnaires.

A green silhouette of a landscape with a hill, trees, and a building, positioned at the top of the page.

Sommaire

SOMMAIRE	2
MOBILITÉS	3
CYCLE DE PRINTEMPS	3
FONCTION PUBLIQUE	4
AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE	4
ACTUALITE PAR STRUCTURES	5
MAA	5
ASP	7
FRANCEAGRI-MER	8
STATUT UNIFIE	9
MTES	9
AGENCES DE L'EAU	9
ONCFS - AFB	10
CNPF	11
ONF	11
VIE SYNDICALE	15
RESULTATS DES ELECTIONS DU 6 DECEMBRE 2018	15
SEMINAIRE DES ELUS ET REPRESENTANTS CHSCT	16
REUNIONS A VENIR	17
ANNEXE	18
PROPOSITIONS POUR L'AVENIR DE LA GESTION DES FORETS PUBLIQUES	18

Cycle de printemps

Les comptes rendus des CAP et CCP auxquelles siège EFA-CGC sont mis en ligne sur [le site EFA-CGC](#), ainsi que les déclarations liminaires. Les liens vers les postes proposés au MAA, au MTES et dans les établissements rattachés sont aussi sur le site.

CALENDRIER des CAP – CCP

Si vous demandez une mobilité, n'oubliez pas d'envoyer votre dossier à nos représentants de façon à ce que nous puissions vous défendre. Nous rappelons, dans le respect de la déontologie d'EFA-CGC, que nous accordons une attention toute particulière aux situations difficiles, indépendamment de l'appartenance syndicale. Mais sans transmission de votre part des éléments du dossier, nous ne pouvons que nous fier aux éléments fournis par l'administration...

MAA :

- 23 mai - CAP Attachés MAA - [Vos représentants](#)
- 28 mai - CAP SA - [Vos représentants](#)
- 28-29 mai - CAP IAE MAA - [Vos représentants](#)
- 29 mai - CAP TSMA - [Vos représentants](#)

ONF :

- 23 mai - CPS IAE ONF - [Vos représentants](#)
- 5 juin - CAP Attachés - [Vos représentants](#)
- 5 juin - CAP CATE - [Vos représentants](#)
- 13 juin - CCP (Non titulaires de Droit public) - [Vos représentants](#)

CAP et "CAP-Ensemble"

La **CAP des IAE** s'est tenue le 19 février, avec notre participation au sein de "CAP-Ensemble".

La déclaration liminaire et le compte-rendu ont été diffusés à tous les IAE et sont en ligne sur le site Internet.

Les résultats (liste d'aptitude 2019) sont également sur le site. Comme à l'accoutumée, des messages personnalisés ont été adressés aux agents nous ayant confié leur dossier.

Les arbitrages auront lieu le 19 juin.

Cette première expérience de CAP en liste d'union "**CAP-Ensemble**" a été suivie d'une réunion des OS de la liste le 1er avril, afin d'affiner notre organisation pour les prochaines CAP des corps des TSMA, des Attachés, des IAE et également pour notre participation à la CAP des SA.

ONF : Appel à candidatures - Printemps 2019

Un cycle de mobilité du printemps est en cours. L'appel de candidature ayant été très tardif, les délais sont courts mais il reste quelques jours pour postuler. Ne tardez pas à prendre contact avec les services concernés !

Pour les personnels en poste au ministère ou dans d'autres établissements, nous avons extrait une série de postes de l'appel général :

- [Postes Attaché d'administration](#)
- [Postes IAE](#)



Avenir de la fonction publique

La venue de Nathalie MAKARSKI lors d'un séminaire de formation pour nos représentants a permis de faire un large tour d'horizon de l'actualité de la Fonction Publique en explicitant notamment le projet de loi de "refonte" de la Fonction Publique.

La construction de ce projet n'a fait l'objet d'aucun débat dans les instances de concertation et de négociation nationales. Malgré les alertes multiples de toutes les Fédérations des syndicats représentatifs de la Fonction Publique, il n'y a eu **aucune écoute ni prise en compte des propositions** de notre Fédération, y compris lors de réunions bilatérales avec le Ministre chargé de la Fonction Publique.

Encore une fois, notre Présidente a pu constater que le fossé qui sépare le discours de la réalité était devenu un véritable canyon !

C'est pourquoi au-delà des appels à la grève dont l'efficacité est toute relative, d'autres formes d'actions semblent plus mobilisatrices : une grève du zèle, fortement suivie par des agents qui **respecteraient à la lettre les textes et procédures en vigueur** (quitte à bloquer la machine) pourrait déboucher sur un autre rapport de forces !

Le projet de loi de réforme

L'actualité syndicale est particulièrement riche en cette période, surtout avec la présentation du projet de loi de réforme de la Fonction Publique. Le sujet des services publics a fait l'objet d'une démarche de réflexion lors du Grand Débat.

Or, sans que les conclusions du débat ne soient connues, le Gouvernement a décidé de bousculer la Fonction Publique avec ce projet de loi qui pose, entre autres, les questions suivantes :

- Le statut des contractuels est tellement précaire et variable d'une administration/établissement public à l'autre que cela a conduit à plusieurs lois dites de déprécarisation
- Le Gouvernement confirme qu'il veut taxer les contrats courts : va-t-il donc s'auto taxer ?
- Comment assurer la continuité du service public, le maintien des compétences, l'égalité des chances pour le recrutement via les concours, et l'impartialité de l'Administration avec la généralisation des contrats ?
- Quid de l'égalité des territoires vis-à-vis des Services Publics ?
- Que dire de la perte de compétence de CAP/CCP avec des recrutements "au fil de l'eau" et la mise en danger de la continuité du service ?

Ce sujet est bien au-delà des préoccupations quotidiennes d'EFA-CGC, mais le Conseil Syndical est particulièrement mobilisé pour aider et appuyer notre fédération dans l'action intersyndicale portée par toutes les Fédérations de Syndicats des Services Publics !

Retrouvez Nathalie Makarski, Présidente des Services publics CFE-CGC,
s'exprimant sur la réforme de la fonction publique,
[au micro d'Agnieszka Kumor pour RFI.](#)



MAA

(Ministère de l'agriculture, de l'alimentation)

Promotions, avancement, concours ... :

Une série de notes de service relatives aux carrières des agents du MAA sont sorties, notamment :

- Avancement de grade – Date limite de proposition : 28 juin
- Liste d'aptitude IAE – Date limite de candidature : 21 mai
- Liste d'aptitude Attachés d'Administration – Date limite de candidature : 25 mai
- Contrat de fin de carrière IAE – Date limite de dépôt des dossiers : 24 mai
- Avancement Hors classe et échelon spécial Attachés - Date limite de dépôt des dossiers : 27 mai
- Avancement Hors classe et échelon spécial IAE - Date limite de dépôt des dossiers : 29 mai
- Examen professionnel SA (classe supérieure et classe exceptionnelle) – Préinscriptions : 7 mai au 6 juin
- Formation de préparation au concours interne IAE – Date limite d'inscription : 4 juillet

Les notes de services se trouvent en ligne sur le BO Agri (sommaire n° 16) ainsi que [sur notre site Internet aux pages des corps concernés](#).

RIFSEEP¹ des IAE² et TSMA³

2 groupes de travail ont été ouverts le 3 avril dernier sur le RIFSEEP des IAE et celui des TSMA. EFA-CGC, dans le cadre de notre union CAP-Ensemble, était représenté par Hélène DUCHEMIN et Jean-Marc FALISZEK pour les IAE et par Gilles VERBEKE pour les TSMA.

Le dispositif a été présenté par l'administration qui a souligné le changement total de contexte pour ces corps qui n'ont pas connu le passage par la Prime de fonctions et de résultat (PFR). La réunion avait notamment pour objet l'examen de la définition des groupes de fonctions. CAP-Ensemble s'est distingué par la proposition de groupes de fonctions continus entre TSMA, IAE et IPEF⁴ notamment pour une meilleure prise en compte des fonctions dans le régime indemnitaire.

Un compte-rendu a été diffusé aux agents des corps concernés. La 2ème phase de réunions aura lieu courant juin. Le calendrier prévoit une mise en place sur la paye d'octobre.

¹ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

² Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement

³ Technicien supérieur du Ministère de l'Agriculture

⁴ Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts

Comités techniques ministériels

Vous pouvez lire [sur le site de l'Alliance du Trèfle](#) les comptes-rendus, les textes et documents examinés ainsi que les déclarations liminaires.

Boycott historique du CTM du 14 février 2019

Après un premier report du CTM⁵ du 31 janvier 2019 qui s'était ouvert en présence du Ministre mais a rapidement été interrompu par des représentants de syndicats de l'enseignement agricole, le CTM du 14 février ne s'est pas tenu en raison d'un boycott unanime des organisations syndicales.

En effet, compte-tenu de la gravité de la situation pour l'avenir des agents et des missions, et d'un dialogue social défaillant face à des réformes d'ampleur, toutes les organisations syndicales représentatives au MAA, sans exception, ont boycotté ce comité technique ministériel, après avoir lu [la déclaration suivante](#).

Comité Technique Ministériel du 20 mars

Un CTM s'est enfin tenu le 20 Mars 2019 sous la présidence du secrétaire général adjoint (SGA) du MAA Philippe Mérillon.

Le règlement intérieur a été approuvé par l'ensemble des Organisations Syndicales. Et le SGA a tenté de répondre aux déclarations liminaires de toutes les OS.

Les points à l'ordre du jour étaient :

- Vote d'une dérogation temporaire au décret 86-83 du 17/01/86 permettant de recruter des vétérinaires de nationalité non française.
- Vote d'un décret modifiant l'échelon indiciaire des directeurs d'EPL.
- Projet d'arrêté sur la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte.
- Point d'information sur le déploiement en juillet de RENOIRRH le nouveau logiciel de paye du MAA.
- Point d'information sur l'état d'avancement de la démarche labellisation égalité-diversité.

Vous pouvez consulter le compte-rendu détaillé [ici](#)

Comités Techniques Ministériels du 25 avril

2 comités techniques distincts se sont tenus le 25 avril. :

Le premier visait uniquement à faire valider par les organisations syndicales deux projets d'arrêtés transitoires règlementant pour 9 mois les conditions de travail des agents en charge des contrôles des flux de marchandises avec le Royaume Uni en cas de Brexit sans accord.

Les OS ont acté des efforts rédactionnels de la part de l'administration par rapport aux projets initiaux. Mais ont voté unanimement contre des projets qui constituent une régression tant au niveau des conditions de travail que des compensations horaires pour le travail des samedi dimanche et jours fériés.

Le second comité avait un menu plus chargé :

- Avis sur un projet d'arrêté mettant en place des bulletins de salaires numériques (logiciel ENSAP du ministère des finances) pour les contractuels à partir du 01/07/19.
- Point d'information sur la version 2019 du Répertoire des Missions et des Métiers qui sera disponible en juin.
- Bilan sur la feuille de route égalité et diversité et le lancement de la labellisation
- Point d'information sur la cellule de signalement des discriminations mise en place au MAA en 2018. Et sur l'évolution de son périmètre en 2020.
- Point d'info sur la feuille route sociale

Sans oublier les déclarations liminaires et les questions diverses des OS.

⁵ Comité technique ministériel

Groupe de travail sur le plan triennal HANDI-CAP 2017-2019

Ce groupe de travail s'est réuni le 22 janvier afin de dresser un bilan de l'application du plan triennal HANDI-CAP, en cours, et de présenter le planning pour l'élaboration de la nouvelle convention FIPHFP (fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour la période 2020-2022.

Cette réunion a également été l'occasion de rappeler la campagne d'affichage actuelle : "*Situation de handicap. Fiez-vous aux compétences*". Des affiches sont encore disponibles au Ministère si vous constatez qu'il n'y en a pas dans vos services.

Le prochain groupe de travail est prévu le 21 mai prochain.

Le [compte-rendu complet](#) est disponible en ligne !

Zones Urbaines Sensibles (ZUS)

Le décret de 1995 est enfin pris en considération au MAA après 47 recours contentieux auprès des Tribunaux Administratifs. Les agents concernés par cette mesure et qui n'ont pas (encore) été en justice, recevront un courrier personnalisé leur proposant un accord transactionnel.

N'hésitez pas à faire remonter vos interrogations auprès de vos représentants EFA-CGC.

ASP

(Agence de services et de paiement)

ASP bashing

Il semble que l'Agri bashing, dénoncé par la profession agricole et le Ministère de l'Agriculture, faute de solutions, ait trouvé un coupable : l'ASP. En effet, à l'occasion du salon de l'agriculture, le Président de la République et le Ministre de l'Agriculture lui-même y sont allés de leurs petites phrases assassines pour l'établissement. L'avenir nous dira si cela était juste pour contenir le courroux des agriculteurs ou pour poursuivre la « chasse aux fonctionnaires » ... ou les deux !

Comité Technique d'Établissement (CTE)

CTE du 31 janvier

La première réunion de ce comité depuis les élections professionnelles, s'est tenue dans sa nouvelle configuration le 31 janvier avec la participation de [Philippe Marcel](#).

Outre l'actualité de l'établissement présentée par le PDG, les principaux points abordés concernaient le RIFSEEP de la filière administrative, le répertoire des métiers...

Sans oublier en préambule, le dépôt de la pétition intersyndicale, signée par plus de 60% des agents de la Direction Régionale Ile de France pour alerter une fois de plus sur le mal être au travail qu'ils subissent pour certains depuis plusieurs années et qui engendre de nombreux arrêts maladie.

CTE du 11 avril

EFA-CGC était représenté au CTE du 11 Avril par [Franck Cayssials](#).

Le seul point de l'ordre du jour soumis au vote était la réorganisation de la Direction Financière Juridique et Logistique autour de 2 pôles. Les autres sujets consistaient :

- En un bilan du télétravail en 2018 qui rencontre à l'ASP un franc succès (12% de télétravailleurs)
- En une présentation par le PDG de la première version du plan stratégique qu'il veut publier au début de l'été après l'adoption par le Conseil d'administration de juin du Contrat d'Objectif et de Performance. Le



PDG est ouvert à des amendements mais souhaite que ce plan reste ramassé et opérationnel, et ne devienne pas un plan d'action précis.

CHSCT⁶

La première réunion de ce comité depuis les élections professionnelles, s'est tenue dans sa nouvelle configuration le 7 février avec la participation d'[Olivier Poussin](#), de [Dominique Parienty](#) et de [Véronique Irlepenne](#).

Les difficultés des agents n'ayant malheureusement pas fait de pause entre la fin de la mandature précédente et le début de celle-ci, les organisations syndicales ont poursuivi leurs actions en faveur d'un minimum de qualité de vie au travail.

Les Directions Régionales concernées par les difficultés les plus notoires à ce jour sont : Ile de France, Occitanie et Normandie. Certes les problématiques peuvent être différentes d'un site à l'autre, mais il existe un révélateur : la méthode [dés]équilibrage pour la partie Formation Professionnelle et Emploi et un fil conducteur pour la partie agricole (contrôles inclus) : les difficultés de paiement de la PAC et les difficultés des agriculteurs.

Le prochain CHSCT se tient le 23 mai. Les visites de sites prévues en 2019 sont : Montpellier, Orléans et Limoges siège. La visite du site de Rouen est reportée en 2020. Les dates précises ne sont pas encore arrêtées.

Conseil d'Administration (CA)

Le premier CA de 2019 s'est déroulé le 14 mars avec la participation d'[Olivier Poussin](#) pour EFA-CGC. Ce fut l'occasion d'échanges avec nos ministères de tutelle, nos ministères donneurs d'ordres et avec les représentants nationaux de la profession agricole. Cela nous permet d'agir sur des dossiers graves qui s'enlisent, dans le respect du protocole de cette instance très officielle.

FranceAgriMer

Nous avons obtenu de bons scores au CTE de FranceAgriMer et nous poursuivons notre recrutement dans cet établissement. N'hésitez pas à prendre contact avec [Philippe Marcel](#) ou [Olivier Poussin](#).

Comité Technique d'Établissement (CTE)

La première réunion de ce comité depuis les élections professionnelles, s'est tenue dans sa nouvelle configuration le 14 février.

Principal sujet abordé : le Projet d'Établissement pour atteindre les objectifs du Contrat d'Objectif et de Performances validé en Conseil d'Administration.

CHSCT

La première réunion de ce comité depuis les élections professionnelles, s'est tenue dans sa nouvelle configuration le 21 février.

Outre les problèmes d'hygiène de base (poussière, rongeurs, insectes...) au sein de certains locaux, le comité a été consacré à la médiation en cours au sein du Service des Ressources Humaines.

⁶ Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



Statut Unifié

EFA a exigé lors du CTM que les taux pro-pro 2018 qui conditionnent les avancements soit communiqués au plus vite afin de pouvoir enfin débloquent certaines situations.

Philippe Marcel et Gilles Van Peteghem ont été reçu par le DRH du ministère de l'agriculture. Ils ont obtenu l'assurance que les taux pro-pro seraient prochainement débloquent, à la suite de la réunion avec le guichet unique.

Ils ont pu corriger la perception du MAA concernant l'absence de position commune des établissements (en particulier ASP et FAM) à propos de l'évolution du statut unifié. Cette attitude a évolué durant l'année 2018 aboutissant, grâce à notre intervention, à la tenue de deux groupes de travail et un Comité Technique Statut Unifié (CTSU) en 2018 où toutes les parties ont acté la volonté de débloquent les grilles indiciaires et de s'inscrire dans le RIFSEEP.

L'organisation en juin d'un groupe de travail après celui d'avril pour enfin finaliser les projets de modification des grilles et du régime indemnitaire en est l'illustration.

MTES

(Ministère de la transition Ecologique et Solidaire)

Projets de décret de déconcentration

Dans la droite ligne des propositions des préfets sur l'organisation territoriale de l'État en 2018 et des craintes exprimées par EFA-CGC sur la perte des compétences d'expertise des DREAL notamment sur les sujets des sites classés, le MTES a élaboré un projet de décret sur la déconcentration de l'instruction des sites inscrits et classés qui serait donc confiée au DDT.

Le risque est important pour cette déconcentration qu'elle aboutisse à une dilution des compétences et à une moindre prise en compte des enjeux des sites directement causée par une possible perte d'indépendance des inspecteurs des sites.

Un second projet de décret du MTES prévoit une répartition différente des avis du CSRPN et du CNPN sur les demandes de dérogation pour destruction d'espèces protégées. La finalité est de décharger le CNPN au profit du CSRPN. Pas forcément au profit des milieux en revanche car la conséquence est là encore le rapprochement de l'instance censée garantir la limitation de la perte de biodiversité des fortes pressions du terrain pour faire aboutir les projets.

Agences de l'eau

Conséquences des suppressions de postes

La situation de souffrance au travail devient très prégnante dans les Agences de l'eau : les annonces de suppressions de postes avec la perte de près de 20% des effectifs en 10 ans en sont très certainement la cause première. Cette situation est particulièrement dommageable, non seulement pour le respect des principes de bon état des masses d'eau contenu dans la Directive Cadre sur l'Eau (ce qui contribue par ailleurs à la préservation et à la conservation de tous les écosystèmes soumis au stress des évolutions du climat), mais plus généralement pour les collègues qui se trouvent dans l'incapacité de rendre un service public de qualité pour les porteurs de projets, notamment élus locaux et les chefs d'entreprises.



Notre action

Les représentants élus d'EFA-CGC et les collègues adhérents et sympathisants se mobilisent au quotidien pour :

- Obtenir de réelle négociation et de prise en charge de toutes les situations individuelles
- Réduire les situations de souffrance au travail, par l'écoute et la prévention
- Alerter les CHSCT pour définir des plans d'action, voire mettre en place des dispositifs de droit de retrait quand la santé physique et morale des collègues est particulièrement exposée (remplacer plusieurs collègues en arrêt, etc.)

Les messages portés auprès du Cabinet de Mme la Secrétaire Générale du MTES n'ont pas encore produit les effets positifs espérés pour les personnels.

Le Conseil Syndical et le Secrétaire Général sont très mobilisés sur ce dossier. L'arrivée d'un permanent MTES au 1er juillet prochain sera particulièrement utile. Les collègues élus peuvent disposer d'Autorisations d'Absence Syndicales (ASA) pour accroître leur disponibilité auprès des collègues.

N'hésitez pas à faire remonter les éléments à nos correspondants : Hakim TALEB pour Loire Bretagne et Fabien ABAD pour Rhône Méditerranée Corse.

ONCFS - AFB

**Office national de la chasse et de la faune sauvage –
Agence française de la biodiversité**

Fusion de l'ONCFS et de l'AFB

Le processus de création de l'OFB (Office français de la biodiversité) avance à marche forcée : la loi n'est même pas votée que les organigrammes sont publiés et que des notes de service à l'entête de l'OFB sollicitent les collègues pour se positionner sur de futurs postes... Et qu'y a-t-il dans la corbeille de la mariée ? RIEN !

Les propositions d'EFA-CGC ont été portées auprès du Directeur de Cabinet de Mme la Secrétaire Générale du MTES. Il faut l'ouverture d'une réelle négociation !

Un mouvement intersyndical est lancé avec le logo :

Vos contacts ; Philippe CORNET, François OMNES, Angélique MIOT AUBRY et Guillaume RULIN



Etat d'avancement

La loi portant création de l'OFB est entrée dans une phase ultime. Le Sénat et l'Assemblée Nationale ont voté le texte dans des rédactions différentes. Une commission paritaire doit se réunir pour rédiger le texte final avant le vote ultime et solennel par l'Assemblée Nationale.

Le préfigurateur avance et les macro organigrammes avec les Directeurs Préfigurateurs sont en place. Il reste encore de très nombreux chantiers :

- Un chantier social avec la question de la mise en œuvre complète et de l'évolution du Quasi Statut, le statut des catégories B encadrants et l'avenir des personnels de soutien
- Un chantier préfiguration : si les Directions en "tuyaux d'orgue" semblent structurées il manque une vision stratégique transversale d'ensembliser comme, par exemple, pour le montage de dossier de financements européens

- Un chantier de mise en œuvre de la Loi avec une mobilisation autour des multiples Décrets d'application que chaque Loi génère

L'équipe de coordination EFA-CGC à l'ONCFS est au travail. Il est prévu une consultation des adhérents EFA-CGC/ONCFS sur les documents qui seront produits.

Le Conseil Syndical et le Secrétaire Général sont très mobilisés sur ce dossier. L'arrivée d'un permanent MTES au 1er juillet prochain sera particulièrement utile. Les collègues élus peuvent disposer d'Autorisations d'Absence Syndicales (ASA) pour accroître leur disponibilité auprès des collègues.

CNPF

Centre national de la propriété forestière

Résultats des élections

Après plus d'une dizaine d'années d'absence aux instances paritaires, EFA-CGC siège à nouveau au Comité technique national du CNPF.

Le sujet principal du moment : l'important dossier de révision des statuts du personnel, dans un contexte de réorganisation de l'établissement suite à la fusion des régions et à l'arrivée des premiers personnels fonctionnaires sur les postes administratifs.

EFA-CGC fait également valoir son point de vue sur la gestion des contrats des collègues en CDD et la gestion des fins de carrière des statutaires.

ONF

Office national des forêts

Evolutions à l'ONF

Remplacement du Directeur Général - Nomination d'un Directeur par intérim

Le 8 janvier, le Directeur Général annonçait qu'il partait à la retraite. La **nomination de Jean-Marie AURAND, Directeur Général par intérim** a été rendue officielle le 17 janvier. Agé de 65 ans, IGPEF, Jean-Marie AURAND a un parcours passé principalement en Administration Centrale. Il a notamment été Secrétaire général du MAAF de janvier 2009 à fin 2013.

Depuis son arrivée, une forme de dialogue a repris, ce qui est un signal positif, mais sur un certain nombre de dossiers, les besoins d'inflexions tardent à se concrétiser sur le fond comme sur les méthodes.

Sa mission, initialement prévue pour une période d'environ 6 mois, pourrait se poursuivre le temps que la mission interministérielle et que les travaux parlementaires puissent aboutir à des choix stratégiques des tutelles concernant les missions et le financement de la gestion des forêts publiques.

Mission d'appui des IGAPS

Le 30 novembre avait eu lieu la présentation aux organisations syndicales membres de l'intersyndicale du rapport des IGAPS par le Directeur de Cabinet du Ministre chargé de la forêt et la Conseillère Biodiversité du cabinet du MTES. Lors de cette entrevue, le Directeur de Cabinet avait insisté sur la nécessaire mise en œuvre des 14 recommandations du [rapport](#).

Le 04 avril 2019, le Directeur Général Adjoint a présidé une réunion concernant la mise en œuvre de ces 14 recommandations. Un point d'étape a été fait, même si le cadre de travail sera fortement impacté par les résultats de la mission interministérielle en cours.



Mission interministérielle

La mission interministérielle (MTES, MAA, Ministère de l'Action et des Comptes publics, Ministère des Outre-mer, Ministère de la cohésion des Territoires) lancée le 27 novembre a presque terminé ses travaux. Elle a pour feuille de route de faire des propositions en termes d'évolutions des missions de l'ONF, statut et financement "afin d'atteindre un équilibre structurel des recettes et des dépenses".

La mission a rencontré la direction et un certain nombre de partenaires de l'ONF. Plusieurs de nos représentants ont pu échanger avec les inspecteurs généraux qui ont semblé très attentifs à nos constats et à nos propositions.

La restitution devrait intervenir au cours des prochaines semaines.

Intersyndicale

Au vu des incertitudes sur l'avenir de l'ONF, afin de peser au maximum dans les débats, il est nécessaire de maintenir l'intersyndicale le plus longtemps possible malgré les différences sur les projets que chaque OS peut porter...

Actions intersyndicales

L'intersyndicale a décidé d'adresser aux communes forestières un courrier leur demandant de soutenir l'ONF en prenant une délibération. En effet, la fédération des COFOR a pris des positions très agressives envers le régime forestier et l'intégrité de notre établissement. Dans un contexte où l'avenir de l'ONF est incertain, il est important de montrer que toutes les communes forestières ne partagent pas le point de vue porté par certains de leurs représentants.

En parallèle la FNB a adressé un courrier aux membres de la mission interministérielle en faveur d'un ONF unique, indispensable pour la filière, mais en mettant l'accent sur les seuls enjeux économiques, relevant l'absence de "contreparties financières" aux contraintes environnementales découlant, selon elle, du "concept de multifonctionnalité".

Dans ce contexte, où il est clair que chaque acteur raisonne exclusivement selon son propre prisme et à court terme, il est plus que jamais indispensable que le débat précédant aux arbitrages politiques mette en avant les notions d'intérêt général et de long terme, y compris sur les questions de financement.

Personnels de droit privé

Elections professionnelles du printemps 2019

Le premier tour des élections des membres du Comité social et économique (CSE) s'est déroulé le jeudi 28 mars. Il a été marqué au niveau national par le **taux de participation le plus faible jamais connu à l'ONF**, soit 55.2 % (contre 68 % en 2014 et 76 % en 2010). Au sein de nombreux collèges, le quorum n'a pas été atteint et un deuxième tour a été organisé le 11 avril. C'est en particulier le cas dans les très grandes DT où il n'y a eu qu'un bureau de vote avec de plus un certain nombre d'électeurs qui n'ont pas reçu le matériel de vote par correspondance...

A l'issue du premier tour, entaché de nombreuses irrégularités (notamment au niveau de l'envoi du matériel de vote aux électeurs), EFA-CGC obtient 5,46% des voix, **et une représentativité de 30,48%** (calculée sur les collèges de l'encadrement) ce qui est une nette progression par rapport à 2014 (2,55% des voix). Ce score permettra à de nombreux élus EFA-CGC de siéger dans les CSE des différentes DT et DR.

En complément la désignation des représentants syndicaux (un par OS représentative) au sein des CSE est en cours, ainsi que la désignation des délégués syndicaux. Le réseau EFA-CGC des salariés de l'ONF s'étoffe et se structure.

Ce lundi 13 mai, l'élection (au suffrage indirect) du représentant des cadres au CSE Central a permis de conforter EFA-CGC comme le syndicat de l'encadrement à l'ONF, avec l'élection de Michel SCHUTZ (titulaire) et de François MANSUY (suppléant). Sylvain PENNET y siègera en tant que représentant désigné.

Bravo et merci à tous nos candidats (élus ou non élus !) et nos représentants pour leur implication.



Mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale (CCN)

Depuis le 1er janvier 2019, les salariés de l'ONF sont soumis aux dispositions de la nouvelle CCN. La CCN instaure de grandes disparités notamment par rapport aux remboursements de repas qui, pour les salariés de droit privé, ne peuvent se faire que sur présentation d'un justificatif (de restaurant) ce qui exclut toute indemnisation de repas sous forme de panier lorsque le salarié est sur le terrain et/ou qu'il emmène son propre repas voir s'il s'achète un simple sandwich (la facture n'étant pas émise par un restaurant). Cette disposition sera rediscutée lors de la commission de suivi à laquelle participera EFA-CGC (voir ci-dessous).

EFA-CGC n'avait pas souhaité signer le 5 juin 2018 la Convention Collective Nationale, en raison d'un déni de dialogue social dans la phase préparatoire et à l'absence de prise en compte de nos propositions constructives. Avec un retour en 2019 à un dialogue social apaisé et constructif, nous souhaitons contribuer efficacement à une évolution de cette convention collective en portant vos propositions. Dans le respect du Code du Travail, il est nécessaire qu'EFA-CGC adhère à la Convention Collective pour pouvoir la faire évoluer. Cette adhésion ne veut pas dire qu'EFA-CGC renie ses engagements, mais bien au contraire EFA-CGC veut être acteur du changement dans le cadre d'un véritable dialogue social.

C'est pourquoi EFA-CGC a demandé le rattachement à la CCN afin de pouvoir participer à la commission de suivi et ainsi apporter une approche critique sur les différents éléments de ce cadre d'emploi. Il y aura notamment à mener un travail de mise en cohérence avec les travaux de la GPEC, dans une démarche d'équité au sein de la communauté de travail. Mais il reste à voir si la DRH partage cet objectif...

Personnels de droit public

Suites des élections professionnelles du 6 décembre 2018 (droit public)

Les élections du 6 décembre ont conforté la place d'EFA-CGC qui devient la deuxième organisation syndicale de l'ONF avec une représentativité en hausse plus de 4 points, à 16,9%. EFA-CGC dispose pour la première fois de 2 sièges au Comité technique Central, et nous sommes représentés (de 1 à 3 sièges) dans tous les CT de métropole et à la Réunion. Ce résultat historique nous donne une responsabilité vis-à-vis de nos électeurs afin de porter à tous les niveaux les valeurs d'EFA-CGC. La liste de tous nos élus est disponible sur notre site internet ou bien sur intraforêt, sur notre page syndicale.

Retour au dialogue social

CCHSCT (Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail)

Le premier véritable CCHSCT a enfin pu se tenir le 16 avril 2019. Notre [compte-rendu complet](#) est en ligne. Le moins que l'on puisse dire, c'est que les services de la DRH ne se sont pas montrés pas à la hauteur des enjeux, avec des documents fournis très partiels, une connaissance des textes de la fonction publique visiblement réduite, et des moyens humains dérisoires pour traiter les enjeux SST. Néanmoins, le DG semble résolu à ce que les choses avancent, et quelques chantiers vont dans le bon sens : nous pourrions juger dans les prochains mois si les bonnes résolutions sont traduites en actions concrètes.

CTC (Comité technique central)

Le CTC s'est réuni le 25 avril 2019 avec un ordre du jour très riche. Le [compte-rendu](#) est en ligne. D'une manière générale, nous sommes satisfaits de voir que le dialogue est réellement renoué et que nos propositions sont écoutées et souvent prises en considération. Nous avons obtenu des évolutions intéressantes concernant l'utilisation des véhicules de services (notamment pour les assistantes de service social), d'autres sujets ont été reportés pour pouvoir traiter les demandes des représentants du personnel. La note de service sur le reclassement des postes nous semble toujours insuffisante sur de nombreux points, notamment les possibilités de recours et les instances de révision du classement. EFA-CGC salue le travail présenté pour la mise en place de sessions de formation sur la prévention des discriminations, des agissements sexistes et des violences sexuelles.

Passage de public en privé.

Nous avons eu connaissance de plusieurs cas de figure où l'on incite des personnels de droit public (y compris des fonctionnaires) à démissionner pour passer en CDI de droit privé. Le DRH jure que l'ONF ne



propose pas ce genre de dispositif, sauf pour les contractuels de droit public... Les nouveaux arrivants de droit privé en CDI se voient proposer des contrats avec des temps de travail au forfait jour, ce dispositif étant proposé sans alternative. Le DRH confirme et indique que c'est désormais possible avec la CCN. Des avenants sont aussi « proposés » pour les salariés cadre ou TAM en poste, à qui on met la pression pour les forcer à accepter ces nouvelles conditions, sans aucune compensation par rapport à leur situation actuelle bien sûr.

Dossier sur l'avenir de la gestion des forêts publiques

Au printemps 2018, EFA-CGC a produit [un document sur la gestion des forêts et l'ONF](#). Ce document issu d'une démarche collective a été largement diffusé et il a contribué au travail d'alerte et de "lobbying" auprès de décideurs.

Un résumé de ce document est désormais disponible sur notre site, il figure également en [Propositions pour l'avenir de](#) la gestion des forêts publiques

Dossiers RH du moment

Télétravail

Un avenant a été proposé à notre signature. Suite à un cafouillage de la DRH, nous n'avons pas pu en discuter la teneur. Néanmoins, les propositions vont plutôt dans le bon sens, notamment l'ouverture de la possibilité de télétravail 2 jours par semaine pour tous.

GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Il s'agit d'un vaste cadre qui englobe le référentiel des métiers, les parcours professionnels, l'accompagnement et la formation, le management, ainsi que la diversité (parité, handicap, intergénérationnel...).

Dans l'attente du rapport de l'inspection en cours et des décisions concernant les missions de l'ONF, il nous a paru prématuré de lancer ce vaste chantier, mais la DRH veut signer un accord avant la fin de l'année.

Le calendrier qui nous est proposé est trop serré pour espérer un travail de qualité sur ce sujet pourtant capital. Deux groupes de travail ont commencé à se réunir sur des sujets "périphériques" dès avril : l'observatoire des métiers et la diversité, mais sans nous convaincre de leur utilité ni de leur urgence...

Contacts ONF :

[Arnaud METAIS \(arnaud.metais@efa-cgc.com\)](mailto:arnaud.metais@efa-cgc.com)

[Jean-Marc FALISZEK \(jean-marc.faliszek@efa-cgc.com\)](mailto:jean-marc.faliszek@efa-cgc.com)

Droit privé :

[Michel SCHUTZ \(michel.schutz@efa-cgc.com\)](mailto:michel.schutz@efa-cgc.com)

[Sylvain PENNET \(sylvain.pennet@onf.fr\)](mailto:sylvain.pennet@onf.fr)



Résultats des élections du 6 décembre 2018

EFA-CGC s'est présenté, seul ou en alliance, aux élections professionnelles de nombreuses instances de représentation du personnel.

Vous avez été nombreux à voter pour les listes EFA-CGC !

Nous remercions aussi nos candidats, ambassadeurs et élus qui ont œuvré pour ces résultats.

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA)

C'est pour l'**Alliance du Trèfle** une installation dans la durée et parmi les OS qui comptent : nous obtenons 8,24% des voix (en augmentation, à périmètre égal, de +10% par rapport à 2014).

Nous confortons ainsi notre siège au **CT Ministériel**.

Nous obtenons également un siège au **CT d'Alimentation**, au **CT Formco** et au **CT d'Action sociale**.

Nous progressons aussi au **CT d'Administration centrale**, où nous conservons nos 2 sièges ainsi qu'au **CT des Services**

déconcentrés (12,20%), où nous conservons notre siège. Sans compter de nombreux sièges en CT DRAAF et dans les DDI.

Enfin, l'Alliance du Trèfle obtient 3 sièges à la **CCP des agents non titulaires de catégorie A**.

Pour les **CAP**, les listes communes **CAP-Ensemble** (EFA-CGC, CFTC, CFDT) ont connu un véritable succès :

- **CAP TSMA** : 1 siège en Technicien Principal,
- **CAP Attachés** : 2 sièges (1 Hors Classe et 1 Principal)
- **CAP IAE** : 2 sièges (1 Hors Classe et 1 Divisionnaire)

La liste CFDT que nous avons soutenue pour la **CAP des SA** obtient 2 sièges.



Agence de Services et de Paiement (ASP)

Sous la bannière de l'**Alliance du Trèfle**, nous confortons nos 2 sièges au **CT d'Établissement** avec plus de 24% des voix. Au **CT Local du siège**, nous gagnons un siège, soit 3 sièges sur 10.

Dans les autres Comité Technique Locaux (CTL) et Régionaux (CTR), l'Alliance du Trèfle est représentative dans la plupart des instances

FranceAgriMer

Avec plus de 14% des voix pour l'**Alliance du Trèfle**, notre siège au **CT d'Établissement** est conservé.

ODEADOM

Avec plus de 57% des voix, l'**Alliance du Trèfle** obtient 2 sièges sur 3 au **CT d'Établissement**.

Statut Unifié

Pour la **CCP catégorie A**, l'Alliance **EFA-CGC/CFTC** prend 3 sièges 4 et pour la CCP Catégorie B, l'Alliance **EFA-CGC/CFTC** consolide son siège.

Pour le **CT Statut Unifié**, l'Alliance **EFA-CGC/CFTC** obtient 4 sièges.

Au **CHSCT Arborial** l'Alliance **EFA-CGC/CFTC** obtient 3 sièges sur 6.

MTES

Nous obtenons 1,64% des voix au **CT Ministériel**.
Pour la **CAP Ministérielle des Techniciens de l'Environnement**, EFA-CGC conserve 1 siège en Technicien Supérieur. Pour la **CCP Ministérielle du quasi statut**, EFA-CGC progresse et obtient un 2ème siège !

Agences de l'Eau

La liste EFA-CGC à l'Agence de l'Eau **Loire-Bretagne** obtient 1 siège pour le **CT** et 1 siège pour la **CCP**.

L'Agence de l'Eau **Rhône-Méditerranée-Corse** enregistre une augmentation de 30% en nombre de voix, ce qui permet de consolider le siège en **CT** et en **CCP**.

GEODERIS

EFA-CGC conserve son siège au **CT**.

ONCFS

Une augmentation du nombre de voix pour EFA-CGC, avec la traduction suivante en nombre de sièges :

- 2 sièges au **CT**
- 2 sièges à la **CAP locale des Techniciens de l'Environnement**
- 3 sièges à la **CCP locale du quasi statut**.

CNPF

Avec plus de 28% des voix, **EFA-CGC** décroche 2 sièges au **CT** et à la **CCPN**.



ONF

Au niveau national, avec un score de 16,91 % des voix pour le **CT Central**, **EFA-CGC** décroche 2 sièges et devient la 2ème force syndicale à l'**ONF** !

Pour les **CT Territoriaux** : 3 sièges en **Seine-Nord**, 2 sièges en **Auvergne-Rhône-Alpes**, **Centre-Ouest-Aquitaine**, **Midi-Méditerranée** et au siège, 1 siège à **la Réunion**, en **Grand-Est** et en **Bourgogne-Franche-Comté**

Pour les **CAP** : EFA-CGC obtient 1 siège pour les **Attachés**, 1 siège pour les **CATE**, 2 sièges à la **CCP** et conserve les 4 sièges à la **CPS des IAE**.

Séminaire des élus et représentants CHSCT

Les séminaires de formation des élus se sont tenus en 3 sessions de 2 demi-journées : les 21-22 et 28-29 mars pour les CT et les 27-28 mars pour les CAP, totalisant plus de soixante-dix participants. Le premier séminaire CT a été ponctué de la présence de François HOMMERIL, Président de la CFE-CGC et le second séminaire, de celle de Nathalie MAKARSKI, Présidente de la Fédération des Services publics CFE-CGC.

Nous espérons avoir atteint l'objectif de doter nos élus des outils nécessaires à leur participation active dans les instances concernées. Les premiers retours sont en tous cas positifs et les questionnaires de satisfaction sont en cours de diffusion.



Réunions à venir

Assemblée générale

La date de l'Assemblée Générale d'EFA-CGC est fixée au **3 décembre 2019**.

Réunions de section de printemps

Les réunions de section de printemps sont organisées pour débattre de l'actualité dans vos établissements.

Les réunions de sections programmées :

- Aquitaine : vendredi 28 juin 2019 à Bordeaux
- Auvergne-Limousin : mardi 21 mai 2019 à Clermont-Ferrand
- Centre – Val-de-Loire : jeudi 6 juin 2019 à la DR ASP à Olivet
- Champagne-Ardenne : jeudi 20 juin 2019 à Troyes
- Languedoc-Roussillon : vendredi 21 juin à Narbonne
- Normandie – Hauts de France : mardi 11 juin 2019 au CRPF à Amiens
- PACA : conférence téléphonique en cours de programmation
- Rhône-Alpes : vendredi 14 juin à Saint Laurent du Pont
- Bretagne - Pays de Loire : vendredi 21 juin à Nantes
- Bourgogne - Franche-Comté : mardi 18 juin

La programmation des autres réunions est en cours.

Vous n'êtes pas adhérent mais souhaitez participer ?

Si vous n'êtes pas encore adhérent, sachez que les **réunions de section de Printemps sont librement ouvertes** pour tous les sympathisants qui veulent mieux connaître notre syndicat, ou qui nous font simplement confiance pour disposer d'une information fiable et de qualité sur la vie des différentes structures dans lesquelles nous vous représentons.

Contactez les adhérents de votre entourage, ou bien prenez l'attache de **vosre secrétaire de section géographique** début 2019 pour connaître les dates de ces réunions de printemps !

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

Secrétariat EFA-CGC : nadege.dumay@efa-cgc.com

Pour adhérer : **Téléchargez, imprimez et renseignez le bulletin d'adhésion.**



Propositions pour l'avenir de la gestion des forêts publiques

(résumé)

L'ONF est Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial qui a connu de multiples réorganisations depuis 2000... mais sans efficacité pour améliorer la situation financière de l'établissement, et en dehors de toute réflexion sur l'avenir du patrimoine forestier national. Pourtant, le domaine forestier public devrait avoir un rôle fort à jouer dans le contexte d'évolution climatique que l'on connaît. L'Etat n'a, quant à lui, jusque-là jamais expliqué quel avenir il envisageait pour l'établissement.

Dans ce contexte, EFA-CGC a choisi de lancer en 2018 une réflexion de fond sur l'avenir de l'ONF et de la gestion des forêts publiques françaises. L'objectif étant de disposer d'éléments étayés et constructifs pour discuter avec les ministères et peser dans le débat public.

Il importe, avant tout, de définir ce que l'on attend des forêts publiques

Pour EFA-CGC, une gestion réellement multifonctionnelle de la forêt publique française est incontournable pour garantir sa pérennité.

Le cadre réglementaire de cette gestion multifonctionnelle et durable a jusque-là brillamment été assuré par le régime forestier. C'est grâce à ce dernier que la forêt est en mesure, aujourd'hui encore, de protéger/préserver le patrimoine naturel et vivant, d'assurer la production de bois, mais aussi de réduire les risques naturels, d'améliorer l'environnement humain et d'offrir un espace de loisirs.

Ceci étant dit, se pose l'inévitable question du financement de ces forêts

Les Contrats pluriannuels d'Objectifs et de Performance (COP), signés par l'Etat, l'ONF et les COFOR, étaient censés y répondre ; en vain. Le dernier s'est même révélé caduc un an après sa signature.

Concernant l'endettement actuel de l'établissement, il s'explique :

- Principalement par le poids financier que représentent les retraites des fonctionnaires (CAS pension). Une «spécificité» ONF que ne connaît nul autre établissement similaire.
- Mais aussi par un ensemble de services rendus par la forêt et l'ONF à la société, aujourd'hui non évalués sur le plan économique, et qui ne sont pas financés : préservation et amélioration de la qualité des eaux (via les captages), stockage du carbone, protection contre les incendies, protection de la biodiversité etc...
- Sans compter les services rendus à la filière bois (essentiellement vente des bois par contrats d'approvisionnement), d'un intérêt indéniable pour l'Etat et les collectivités, mais qui restent non rémunérés et pèsent lourd dans le budget de l'établissement.

Concernant les ressources financières, à destination de la forêt et de son gestionnaire : elles proviennent, pour l'heure, essentiellement des ventes des bois et de services et dans une moindre mesure du versement compensateur (subvention de l'état) et des frais de garderie qui sont versés par les communes.

Au vu des éléments précédemment cités, il serait logique que les financements à la forêt évoluent vers une rétribution plus juste, plus cohérente avec les services rendus, id est :

- Une réévaluation du versement compensateur et des frais de garderie, accompagnée d'une plus grande implication des collectivités dans la gouvernance et le financement du gestionnaire
- Une rétribution effective de la valeur écosystémique et patrimoniale de la forêt (taxe carbone, captages d'eau, etc.)

Et en parallèle, le soutien à la filière bois devrait faire l'objet d'une subvention publique, au lieu d'être supporté par l'ONF.

Concernant la forme et le statut du gestionnaire forestier

Réfléchir à sa possible évolution suppose de bien définir, au préalable, les missions qui lui sont confiées. Plusieurs scénarios peuvent, sans tabou, être envisagés : opérateur unique, ou bien scindé en deux (EPIC pour les activités régaliennes et la gestion patrimoniale + SA pour les activités concurrentielles) ou trois (EPA + EPIC pour les ventes de bois + SA)... Après avoir analysés chaque scénario, il apparaît que le modèle actuel (gestionnaire unique au statut d'EPIC dérogatoire) reste le meilleur pour garantir une gestion durable de l'espace forestier. Tout éclatement ou modification de statut signerait la fin programmée, à court ou moyen terme, du gestionnaire. Et, avec elle, celle de la gestion durable de la forêt publique française.

Concernant la performance économique, technique et organisationnelle

Les pistes d'amélioration possibles :

- Les activités concurrentielles (= Etudes et Travaux) constituent une plus-value intéressante pour l'établissement. Il convient donc de les renforcer, mais dans une limite raisonnable.
- L'activité bois : la stratégie visant à maximiser les contrats d'approvisionnement est trop chronophage. Il conviendrait de la diversifier en développant des stratégies adaptées aux opportunités locales. L'objectif étant de garantir l'approvisionnement des industries locales, d'assurer des recettes suffisantes aux propriétaires, tout en établissant des bilans financiers complets (cas des coupes à caractère environnemental notamment qui supposerait de chiffrer la non dégradation des sols ou la préservation des ressources en eau par exemple)
- Concernant la performance technique : Il est urgent de résoudre le manque de management technique à l'échelle des UT, comme le manque de pilotage technique à l'échelle des DT. Les réseaux (RATD etc..) doivent également être renforcés.
- Par ailleurs, les compétences individuelles ne sont actuellement pas optimisées ; notamment du fait de manque de cohérence entre classement de poste/mission/rémunération.
- Concernant l'organisation globale, un modèle par DT (et non à l'échelle nationale) permettrait de mieux s'adapter aux enjeux locaux.
- La tendance des dernières années, visant à scinder les activités et à spécialiser de plus en plus les agents, est à revoir. Mieux vaut un maillage territorial à taille humaine ; garant de gain de temps et donnant aux personnes une vision transversale des problématiques. Il en serait d'autant plus efficace !

Concernant le statut des personnels

A l'ONF coexistent des salariés de droit privé, des contractuels de droit public, des fonctionnaires.

Le statut de fonctionnaire assermenté permet à l'agent d'agir pleinement dans l'intérêt général, en appliquant le code forestier et le code de l'environnement, à l'abri de toute forme de pression.

A ce titre, certaines missions clé sont logiquement vouées à être remplies par des fonctionnaires :

- Conception et mise en œuvre des aménagements (du fait, notamment, des propositions de coupe qui y figurent)
- Police et surveillance : missions essentielles dans le cadre de la DFCI, RTM, actions en DOM (orpaillage etc...).

Concernant les salariés, ils constituent une réelle valeur ajoutée pour l'établissement, à condition qu'ils puissent offrir le meilleur de leurs compétences en étant sécurisés par une convention collective digne de ce nom (ce qui n'est pas le cas de la version actuelle).

Jusqu'en 2015 environ, la nature des postes susceptibles d'être occupés par des fonctionnaires d'une part, salariés de droit privé d'autre part et salariés de droit public, était relativement bien claire et établie.

Par la suite, les « écarts » à la règle se sont multipliés, allant même jusqu'au recrutement de Techniciens forestiers territoriaux de droit privé, alors qu'aucun cadre légal ne le permettait, ni ne le permet encore à ce jour.

Quelle que soit la nature et le statut de l'organisme gestionnaire que choisira l'Etat pour la forêt publique française, il est donc urgent de repréciser les règles en la matière par souci d'équité et de transparence vis-à-vis des personnels, mais aussi afin de se conformer de nouveau à la loi.

Sachant qu'aux yeux d'EFA, il est primordial qu'à postes équivalents donnés, les personnels bénéficient d'une égalité de traitement, que soit leur statut.



Concernant la gouvernance de l'ONF

La situation à l'heure de rédaction du document est la suivante : un DG en apparence omnipotent, un CA réduit à une chambre d'enregistrement, et aucun message clair de la part de l'Etat quant à ses intentions par rapport à l'établissement.

Les pistes d'amélioration possibles :

- Un PDG unique
- Un CA plus restreint, s'appuyant sur de petits comités (Gestion durable, Ventes, Forêt communale etc..), fixant réellement le cap au DG (ou PDG), et contrôlé par une instance d'éthique (organisation externe libre de toute pression). En clair, un CA opérationnel, au pouvoir recouvré.
- Des instances représentatives des personnels (IRP) retrouvant toute légitimité, dans un contexte clarifié, où le dialogue social est possible et la confiance retrouvée. L'idéal étant des IRP publique/privé communes, pour permettre un rapprochement des secteurs, une équité entre les personnels, une vraie transparence...et un gain de temps pour tous !

Conclusion

EFA se veut force de propositions positives, dans le débat qui s'ouvre pour l'heure sur l'avenir des forêts publiques.

Le préalable consiste à préciser ce qui est attendu des forêts publiques. Pour EFA, les forêts publiques, domaniales comme communales, doivent rester multifonctionnelles, afin de continuer à jouer leurs rôles de production, protection et d'accueil, dans le cadre d'un vrai service public.

A ce titre, le statut le plus adapté (en termes d'efficacité, de coût) du gestionnaire reste l'EPIC dérogatoire, doté de fonctionnaires.

EPIC dont les instances de gouvernance et de consultation sont revues en profondeur ; gage d'un pilotage efficace et d'un dialogue social retrouvé.

EPIC dont la stratégie commerciale bois est repensée (adaptation aux enjeux locaux), les activités concurrentielles mieux ciblées, la gestion patrimoniale renforcée, et où l'équité de traitement entre les personnels est la règle, au-delà des statuts.

