



## Sommaire

<b>LE MOT DE LA SECRETAIRE GENERALE</b>	<b>2</b>
<b>ACTUALITE GENERALE</b>	<b>3</b>
<b>ACTUALITES PAR STRUCTURE</b>	<b>5</b>
MAA	5
ASP	8
MTES / MTE	9
AGENCES DE L'EAU	10
OFB	11
CNPF	14
ONF	15
AUTRES ETABLISSEMENTS	21
<b>ACTIONS NATIONALES OU INTERNATIONALES</b>	<b>22</b>
<b>SIGLES – ABBREVIATIONS</b>	<b>24</b>



## Le mot de la Secrétaire générale



*L'année commence sous les meilleurs auspices pour EFA-CGC qui a eu le plaisir d'accueillir au 1er novembre, Sandra Pedurthe, en tant que nouvelle permanente sur du temps syndical ONF droit public. Elle est rejointe à compter du 1er janvier 2021 par Thibaud Lombart, également permanent syndical à l'ONF et par Philippe Marcel avec un temps syndical passant à 50% au MAA.*

*Dans ce contexte, et comme janvier est le mois des vœux et de l'espérance, EFA-CGC souhaite commencer cette année 2021 sur une note positive, en émettant les vœux suivants :*

- ✓ que 2021 valorise le meilleur des enseignements de l'année passée ;*
- ✓ que la distanciation sociale, en révélant leur valeur, ait renforcé l'intérêt pour les liens sociaux, associatifs, syndicaux, sportifs et culturels ;*
- ✓ que le monde virtuel, même s'il nous simplifie la vie, laisse toute sa place au monde réel et aux rencontres ;*
- ✓ que l'entraide née pendant la crise fructifie en engagement associatif ou syndical ;*
- ✓ que l'humain, l'environnement et la santé prennent le pas sur l'économie, avec une réelle prise en compte des enjeux climatiques et environnementaux.*

*Et enfin, que les organisations syndicales retrouvent une place centrale dans la transformation de la fonction publique pour une fonction publique humaine, durable, efficace, plaçant l'intérêt général au centre de ses préoccupations et veillant à la santé et à la qualité de vie au travail de ses personnels.*

*Aujourd'hui, EFA-CGC a envie d'y croire, envie de croire en la force collective du syndicat pour rendre ces vœux réalisables. C'est pourquoi, pour conclure, nous emprunterons les paroles de John Lennon :*

*« You may say I'm a dreamer. But I'm not the only one.  
I hope someday you'll join us. And the world will live as one »*

*Valérie Boyé, Secrétaire Générale d'EFA-CGC*

## Réformes de la fonction publique

Malgré l'opposition unanime de toutes les organisations syndicales représentatives des personnels et la situation sanitaire de 2020, les réformes affectant la fonction publique se poursuivent, même si les délais de mise en application ont parfois été décalés à 2021.

Et l'année 2021 s'annonce à nouveau difficile avec la parution le 20 novembre 2020 de deux décrets fortement impactant pour le dialogue social futur : [mise en place des Conseils Sociaux d'Administration](#) (CSA : fusion de CT et CHSCT, à l'instar de ce qui a été pratiqué pour le CSE dans le privé) [et des futures CAP](#) (par catégorie hiérarchique et non plus par corps, compétences modifiées).

Parmi les textes règlementaires importants parus en seconde partie d'année, on peut également citer :

- La poursuite de la restructuration des SGC et des DDCSPP et DDCS par l'arrêté [du 20 octobre](#),
- Le passage des DDI sous l'autorité du Ministère de l'intérieur par le [Décret 2020-1050 du 14 août 2020](#),
- Le [décret du 11 juin 2020](#) relatif au détachement d'office,

Et tous les textes parus pour la gestion de la crise sanitaire, dont :

- La [circulaire du 7 octobre 2020](#), prévoit pour la fonction publique de l'Etat, des mesures générales de renforcement de la pratique du télétravail et une forte incitation à y recourir dans les zones d'alerte renforcée et maximale.
- Un [décret paru le 10 novembre 2020](#) fixe une nouvelle liste de critères pour les personnes vulnérables ayant un risque accru de développer une forme grave du coronavirus.

Pour les agents publics, la [circulaire du 10 novembre 2020](#) de la DGAFP reprend ces critères et précise les modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables avec un recours prioritaire au télétravail, une adaptation du poste de travail si le télétravail n'est pas possible et enfin un positionnement en ASA si le poste n'est pas suffisamment aménageable.

## Mobilité et promotion

Le nouveau mandat étant en place depuis à peine un an, les CAP se sont vues retirer, par la loi de transformation de la Fonction publique, l'examen des mobilités (dès 2020) et celui des avancements et promotions (listes et tableaux 2021). Ainsi, les CAP qui traitaient des tableaux 2020 se sont tenues, avec pour nous le format "CAP-Ensemble" qui nous unit à nos partenaires CFDT et CFTC.

Les lignes directrices de gestion (LDG), écrites en partie en concertation avec les organisations syndicales (OS), encadrent la gestion des sujets Mobilité et Promotion / Avancement désormais traités uniquement par l'administration. Ces textes sont censés remplacer le rôle des OS en matière de garantie d'équité de traitement. Pour autant, il est clair que la richesse des débats, le rattrapage des dossiers égarés, l'éclairage sur les situations personnelles et le retour d'informations détaillées que nous assurions pour les agents sont perdus.

Les publications de postes au fil de l'eau ont été nombreuses et comme c'était prévisible, l'absence de CAP a eu des conséquences négatives : opacité pour les candidats, services RH débordés et une perpétuelle incertitude pour l'administration comme pour les agents...



Les OS siégeant au CTM (donc pour EFA-CGC, l'Alliance du Trèfle) gardent pour les mobilités un "droit d'évocation", discrètement cité dans les LDG où l'agent peut "par tous moyens", saisir l'administration ... ; l'un de ces moyens étant donc de solliciter une organisation syndicale pour cette saisie.

Nous avons fait bon usage de ce droit d'évocation pour les dossiers qui nous avaient été confiés.

Si vous souhaitez que vos demandes de mobilité et de promotion/avancement soient soutenues dans le cadre du "droit d'évocation" syndical, au MAA comme au MTE, ou dans les établissements, pensez à nous faire parvenir vos dossiers !

Nous restons à votre disposition pour tout conseil préalable, notamment si vous envisager un changement d'organisme, les informations des services RH faisant souvent défaut quant aux positions (PNA, détachement ..) et à leurs conséquences financières.

A noter que vous pouvez trouver les différentes notes de mobilités au fil de l'eau du MAA à droite de la page d'accueil du [site du Trèfle](#)

## Plan de relance, Convention citoyenne pour le climat, politique environnementale et forestière

Alors que les questions de l'économie et du budget de l'Etat sont devenues les "mètres étalons" de l'action publique, l'écart se creuse de plus en plus entre les intentions affichées et les moyens mis en œuvre. Les questions fondamentales de long terme et d'intérêt général sont sacrifiées à travers le prisme du temps "politique" et du poids de l'économie.

Le plan de relance avec l'affichage de dizaines de millions d'euros va nécessiter des moyens humains dont l'Etat en parallèle se sépare.

En matière forestière, [la convention citoyenne pour le climat](#) a considéré qu'il était « impératif de pérenniser l'existence de l'Office National des Forêts (ONF) et d'en augmenter ses effectifs » et « essentiel que cet organisme reste public pour en garantir une gestion nationale et indépendante de tout intérêt financier privé ». Ses préconisations rejoignent celles de la députée Anne-Laure Cattelot, [dans son rapport commandé par le Premier ministre](#).

Au niveau de financement des politiques publiques, le plan de relance ne constitue qu'une réponse conjoncturelle à des questions structurelles, auxquelles pour l'instant nos gouvernants n'apportent pas de solution.

Il est nécessaire de remettre de la cohérence et une perspective, à la fois pour que les agents en charge de missions fixées par l'Etat retrouvent confiance en l'avenir, et pour que nos concitoyens renouent eux avec la confiance vis-à-vis de l'Etat comme de l'action politique.

## Les publications d'EFA-CGC

### Actu-info

L'Actu-Info que vous recevez aujourd'hui est largement diffusé auprès des agents du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, du Ministère de la Transition Ecologique, et de leurs opérateurs sous tutelle. N'hésitez pas à le retransmettre à toute personne intéressée.

### Site internet

Le Site Internet [www.efa-cgc.net](http://www.efa-cgc.net) présente les informations utiles dans les structures où EFA-CGC est présent.

### Alliance du Trèfle

Pour le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, EFA-CGC intervient dans le cadre de l'Alliance du Trèfle qui regroupe EFA-CGC, CFTC et SNISPV. De nombreuses publications sont effectuées via le site internet de l'Alliance du Trèfle [lesitedutrefle.wordpress.com](http://lesitedutrefle.wordpress.com) et la page Facebook Alliance du Trèfle.

### Communication interne

Les adhérents d'EFA-CGC bénéficient de plus des services suivants :

**Le site intranet**, réservé aux adhérents, permet non seulement de consulter des documents spécifiques, mais vise également à offrir des espaces de travail partagés et un accès à des audio et visio-conférences pour permettre de meilleurs échanges entre les adhérents.

**Une Revue-hebdo** diffusée par courriel regroupe de manière hebdomadaire des articles, notes ou informations qui ont paru intéressants ou en lien avec les activités des adhérents.

**Les Infos-mail** diffusés par courriel de manière mensuelle détaillent l'ensemble des dossiers suivis, des actions menées et des réponses reçues par EFA-CGC.

Si vous souhaitez bénéficier de ces services notamment, il vous suffit d'adhérer à EFA-CGC en vous rendant sur [Adhésion - Site EFA-CGC, syndicat de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture](#).



## MAA

### Ministère de l'agriculture, de l'alimentation

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

#### Rencontre de la Secrétaire générale du MAA

Afin de présenter la nouvelle organisation d'EFA-CGC suite aux élections du Conseil syndical, Valérie Boyé, Hélène Duchemin et Gilles Van Peteghem ont rencontré Sophie Delaporte et son équipe le 1er septembre dernier.

Rencontres et entretiens avec le ministre Julien Denormandie

L'Alliance du Trèfle a rencontré le ministre de l'Agriculture le 15 septembre dernier. Valérie Boyé et Gilles Van Peteghem faisaient partie de la délégation. Le compte-rendu de cette réunion est en ligne sur le [Site du Trèfle](#).

Le 2 novembre, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation, a proposé une rencontre aux organisations syndicales pour évoquer avec elles les dernières mesures de lutte contre l'épidémie de Covid-19.

Vous trouverez, sur le site de l'Alliance du Trèfle, [le compte-rendu](#), [notre déclaration liminaire](#) et [la FAQ](#) de la DGAFP sur les mesures relatives à la prise en compte du Covid-19 dans la fonction publique de l'État.



#### Comité technique ministériel

##### CTM budgétaire le 28 septembre

Le ministre a présidé le Comité Technique Ministériel budgétaire (en visioconférence) du 28 septembre 2020, auquel participait l'Alliance du Trèfle. Hélène DUCHEMIN y assistait pour EFA-CGC.

Le ministre a notamment annoncé l'enveloppe du plan de relance, soit 1,2 milliards d'euros, dont 200 millions pour la forêt. Le principal objectif étant la souveraineté agro-alimentaire, avec l'accélération de la transition agro-écologique, l'accès à tous à une alimentation saine et de qualité, l'adaptation de la forêt au changement climatique. Le projet de loi de finances 2021, la déclaration liminaire et le compte-rendu de l'Alliance du Trèfle se trouvent sur le Site du Trèfle.

##### CTM du 5 novembre

A l'ordre du jour de ce CTM figuraient :

- La modification du décret 2019 sur le plan de requalification afin d'augmenter les taux pour l'accès au grade d'IAE pour permettre à des techniciens de l'environnement d'accéder à ce corps,
- La validation de la mise en place de l'éméritat dans les établissements d'enseignement supérieur du MAA,
- Le projet de loi de finances pour 2021,
- La mise en place d'un vote électronique pour les futures élections professionnelles,
- L'organisation du travail en période d'épidémie de Covid-19,
- L'attribution des labels égalité et diversité.

Vous trouverez, sur le site de l'Alliance du Trèfle, le [compte-rendu](#), [notre déclaration liminaire](#) et [les principales pièces examinées](#).

## CTM du 10 décembre

A l'ordre du jour de ce CTM figuraient :

- Plan d'action Égalité professionnelle au MAA: projet de plan, tableau des indicateurs
- CoHS des EPLEFPA : projet de décret
- Retex Covid-19
- Questions diverses de l'Alliance du Trèfle sur l'avenir des missions forestières à l'IGN et du Département de la Santé des Forêts au sein de la DGAL ainsi que le RIFSEEP dans l'enseignement supérieur

Vous trouverez, sur le site de l'Alliance du Trèfle, le [compte-rendu](#), [notre déclaration liminaire](#) et [les principales pièces examinées](#).

## COVID 19

### RETEX

Dans le cadre du retour d'expérience (RETEX) de la période de crise sanitaire que nous vivons depuis le printemps 2020, l'Alliance du Trèfle a été interrogée le 10 novembre par le Cabinet Mazars mandaté par le MAA. Hélène DUCHEMIN y participait pour EFA-CGC. Ont notamment été abordés les sujets du télétravail, des personnes vulnérables, du plan de continuité d'activité, des ASA et des congés, des conséquences psychologiques ...

L'Alliance du Trèfle a relevé les points qu'elle considère comme positifs : maintien du dialogue social, information des agents par la "Foire aux questions", grosse implication des services informatiques, pragmatisme dans l'utilisation des outils (Zoom), cellule d'écoute ...

Parmi les dysfonctionnements relevés, citons le manque de matériel pour le télétravail, le manque de sécurité informatique, le droit à la déconnexion malmené, les difficultés propres aux abattoirs, le report des entretiens professionnels, les mobilités au fil de l'eau remplaçant la campagne d'automne, ...

La synthèse du RETEX a été présentée au CTM du 10 décembre. Elle est en ligne sur [le Site du Trèfle](#).

### Focus Baromètre social

Le Baromètre social du MAA s'est également penché sur la première période de confinement en publiant un focus, présenté au même CTM et consultable sur [le Site du Trèfle](#).

A noter que les deux études citées ci-dessus ne prennent pas en compte les DDI dans leur périmètre, ce que nous regrettons.

### GT Télétravail

Un groupe de travail "Télétravail" a été réuni le 12 novembre 2020. Hélène DUCHEMIN y représentait EFA-CGC au sein de l'Alliance du Trèfle. Contrairement à nos attentes, ce GT n'a abordé que les résultats de l'enquête du MAA sur la première période de confinement, en vue d'en tirer les enseignements pour la période actuelle ... L'Administration nous a vaguement promis la mise en place d'un prochain GT sur le télétravail en période "normale". Nous attendons avec impatience cette réflexion qui devrait permettre d'encadrer ce mode de travail dès début 2021.

L'Alliance du Trèfle a lancé au cours de l'été 2020 sa propre enquête sur le télétravail. Les 745 réponses ont été exploitées et font l'objet d'un document de synthèse qui sera prochainement diffusé et sera une base précieuse pour nos interventions dans le cadre des réflexions à venir sur le sujet.

## RIFSEEP

Le RIFSEEP des corps TSMA et IAE a été mis en place par les notes de service du Ministère de l'Agriculture 2020-491 et 2020-509. Les agents affectés en PNA (position normale d'activité) dans un autre établissement sont aussi concernés. Dans ce cas, "Les agents du MAA en position normale d'activité dans une autre administration (PNA sortante) conservent l'application de leurs primes de corps, en l'occurrence le RIFSEEP, mais sont soumis aux barèmes et aux règles de gestion définis par l'administration d'accueil." C'est donc l'administration d'accueil qui doit définir barèmes et règles de gestion. Le Service RH du MAA a par ailleurs indiqué à EFA-CGC qu'au sujet du RIFSEEP, les



éventuelles demandes d'information dans les structures hors MAA devaient transiter par leur propre RH, charge à cette dernière de questionner le MAA.

La note de service du Ministère de l'Agriculture 2020-610 concerne la campagne de primes 2020 relative à l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les corps bénéficiant du RIFSEEP.

## **ASMA nationale (Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du Ministère de l'Agriculture)**

La crise sanitaire due à la Covid-19 a largement impacté toutes les activités proposées aux agents du MAA et des établissements sous convention, qui avaient été programmées pour 2020. Ainsi, seuls les séjours ont connu une activité normale sur l'été 2020. Le deuxième confinement en vigueur depuis le 29 octobre a accentué cet impact sur les activités de l'ASMA. Néanmoins, toute l'équipe de l'ASMA reste mobilisée pour répondre au mieux aux demandes des agents, et pour produire le catalogue des offres pour le printemps et l'été 2021, adapté aux aléas de la crise sanitaire.

Vous pouvez retrouver toutes les prestations sur [www.asma-nationale.fr](http://www.asma-nationale.fr), où les offres sont actualisées au fur et à mesure en fonction des contraintes sanitaires.

Représentant titulaire de l'Alliance du Trèfle au conseil d'administration de l'ASMA : Philippe LEGRAND

## **Enseignement agricole**

Agenda très chargé en ce qui concerne cette fin d'année, poussé par la nécessité de se conformer à de nouvelles lois, le ministère a dû organiser des groupes de travail avec les OS sur des sujets aussi variés que :

- La mise en place de CoHS au sein des Etablissement d'Enseignement agricole,
- la prise en charge par les établissements des emplois gagés (postes d'enseignant préalablement rémunéré directement par le ministère),
- la mise en place d'un RIFSEEP pour les fonctionnaires occupant un poste de direction au sein des établissements agricoles.
- sans oublier les LDG mobilités des enseignants.

Vous pouvez trouver l'ensemble des comptes rendu de ces réunions (souvent animées !) auxquelles Franck.Cayssials à participé sur le [Site de l'alliance du Trèfle](#).

## **DDI / DDT (Directions départementales interministérielles / des territoires)**

### **Rattachement des DDI au Ministère de l'Intérieur**

La parution du décret plaçant les DDI sous le pilotage direct du ministère de l'Intérieur, est une étape supplémentaire dans un long processus (création des DDI, puis d'un budget unique ainsi que prochainement d'un secrétariat général commun). Cela complique le pilotage, par les ministères techniques, des services territoriaux chargés de la mise en œuvre des différentes politiques publiques.

L'Alliance du Trèfle s'en est d'ailleurs inquiétée lors de son entretien avec le nouveau ministre de l'Agriculture, craignant certains effets secondaires : complexification des procédures administratives, lourdeur du "reporting", éloignement entre les directions générales ministérielles et les équipes opérationnelles, et donc une moindre emprise sur les politiques conduites, directeurs interministériels forcément moins techniques... Tout cela risquant d'entraîner une moindre efficacité de l'administration. Dans sa réponse, le ministre considère que les évolutions récentes ne remettent pas en cause la place du ministère dans les DDI et qu'il est trop tôt pour évaluer la mise en œuvre des secrétariats généraux communs. Il reconnaît toutefois l'importance qu'un membre de la Direction connaisse bien les spécificités du ministère.

EFA-CGC, implanté au MAA comme au MTE, a un rôle important à jouer dans la réflexion. Le collège des DDI, récemment mis en place à EFA-CGC, a commencé à recueillir les points de vue des adhérents.

### **Secrétariats généraux communs départementaux**

Les secrétariats généraux communs départementaux sont en place au 1er janvier 2021.



Les délégations régionales académiques à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES) et les délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation (DRARI) sont créées à cette même date.

La création des directions régionales à l'économie, à l'emploi, au travail et aux solidarités (DREETS) et des directions départementales à l'emploi, au travail et aux solidarités (et à la protection des populations) (DDETS (PP)) aura lieu le 1er avril 2021.



## ASP

### Agence de services et de paiement

La direction soucieuse de prouver son désir de dialogue et pressée de boucler certains projets a programmé en octobre une demi-douzaine de groupes de travail en visio-conférence sur des sujets aussi variés que le Plan de Transformation de l'Etablissement (PTE), le télétravail, l'assistance téléphonique, les astreintes, le handicap, les tickets restaurants ...

La direction de l'ASP a ensuite consacré le mois de novembre à faire valider par les instances de l'établissement les points discutés lors des groupes de travail d'Octobre.

Un CHSCT entièrement consacré au re-confinement a eu lieu le 9/11 : (point d'étape, accompagnement, communication et droit à la déconnexion). Le CHSCT du 8/12 a traité des autres sujets.

Le Comité Technique d'Entreprise s'est tenu le 17/11 avec au menu : Une note sur les astreintes et les heures supplémentaires (qui se feront dans un cadre légal clair et harmonisé avec le MAA), Un point sur le télétravail, La revalorisation du RIFSEEP des corps administratifs, sans oublier le traditionnel point d'étape du PDG et le bilan 2019 de l'AUDAS.

Le Conseil d'Administration a logiquement clôturé ce cycle des instances le 19/11.

Les représentants EFA-CGC ont tenté de défendre l'intérêt des agents (en évoquant le cas des agents du statut unifié dont les primes ne sont toujours pas alignées sur le RIFSEEP ou en s'interrogeant sur le lien exprimé sans complexe par la direction entre augmentation du télétravail et réduction des locaux).

Le format visio conférence des instances a permis à la direction d'être très pédagogue pour expliquer ses propositions, mais plus sourde à entendre celles pourtant constructives de notre syndicat.



## MTES / MTE

### Ministère de la Transition Ecologique (anciennement Solidaire)

#### RIFSEEP

La mise en place du RIFSEEP pour les TSMA et les IAE affectés au MTE a fait l'objet de deux groupes de travail dont les comptes rendus [sont en ligne sur le site du Trèfle](#).

Cette mise en place du RIFSEEP est cours de régularisation. En effet, pour tous les collègues en poste au MTE, la bascule a été effectuée sur la paie d'août ou septembre 2020. En fonction des affectations définitives dans les groupes de classification RIFSEEP, il y aura une réactualisation sur les prochaines paies

Voici quelques éléments de précision sur cette bascule :

- Si EFA-CGC n'était pas intervenu auprès de tous les Directeurs des Etablissements publics sous tutelle MTE et auprès du DRH du MTE, nos collègues TSMA et IAE en PNA auraient été oubliés. Suite à cette intervention le MTE a alerté tous les Etablissements Publics (EP) sous sa tutelle sur l'absolue nécessité de s'assurer du passage au RIFSEEP des TSMA et IAE affectés chez eux. Si les EP ne peuvent pas faire la bascule au RIFSEEP avant le 31 décembre 2020, les Directeurs ont engagé des contacts avec leurs Contrôleurs Financiers respectifs pour que les primes, dont le support légal et réglementaire n'existera plus, puissent continuer à être versées...
- En cas de dérapage sur vos rémunérations de ce début d'année 2021, faites-nous remonter toutes les informations relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de vos Etablissements Publics sous tutelle du MTE.
- Mise en place d'un ticket pour la promotion de grade et d'un ticket pour un changement de groupe a pour objectif de garantir, a minima, une progression sur le niveau de l'IFSE pour chaque agent qui bénéficie d'une promotion et/ou d'un changement de groupe RIFSEEP.
- Maintien d'une prime informatique permet de conserver les compétences informatiques au sein du MTE. Elle est perdue lors d'une mobilité vers un poste non lié à l'informatique.
- Garantie indemnitaire individuelle sera basée sur la meilleure des années 2019/2020.

- La note de service sur la bascule vers le RIFSEEP est en cours de validation et sera transmise pour information aux membres de ce groupe de travail et elle sera diffusée à tous les opérateurs du MTE.
- Enfin l'administration reconnaît que le manque d'information auprès des agents sur la bascule RIFSEEP n'est pas satisfaisante et qu'un effort va être fait en la matière.

Pour tous compléments ou éclaircissements sur ce dossier RIFSEEP contactez : gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com

## Réforme des DREAL

Le MTE souhaite, en pleine période de confinement, la réforme de l'organisation des DREAL. Une intersyndicale demande que ce travail soit suspendu tant que la situation sanitaire ne sera pas stabilisée.

# Agences de l'eau

## Loire Bretagne

### Le télétravail et le COVID ...

L'Agence de l'eau Loire Bretagne n'a pas été particulièrement réactive sur la question du télétravail en pleine pandémie COVID. Il a fallu tout l'investissement des représentants EFA-CGC pour que Loire Bretagne se mette au diapason des autres Agences de l'eau, comme RMC notamment.

Toujours dans le même esprit, la mise en place du télétravail en formule plus pérenne, soit hors contexte COVID, a bénéficié également de phases d'aménagement à Loire Bretagne. En effet plutôt que d'afficher des refus, une partie des agents a été prié de modifier sa demande initiale, soit demander 1 jour de télétravail au lieu de 2.

Contrairement aux autres agences, le Directeur de l'Agence avait mis un point d'honneur à faire revenir son personnel en présentiel à 100% et cela dès le mois de septembre

Il a donc fallu pas moins d'une action intersyndicale, une ordonnance et d'autres interventions pour enfin permettre la mise en place de ce fameux télétravail en contexte COVID.

Autre grande nouvelle, EFA-CGC a présenté pour la 1ère fois à Loire Bretagne son candidat, voire sa candidate, pour l'élection du représentant du personnel au Conseil d'Administration et Comité de Bassin.

Un grand merci aux collègues de Loire Bretagne qui ont soutenu la candidature EFA-CGC. Vu qu'un seul poste est disponible cela n'a permis d'obtenir une place au CA de l'agence pour représenter ceux qui soutiennent EFA-CGC.

## Rhône Méditerranée Corse

### COVID

Après une période dérogatoire de 3 mois de juillet à octobre (50% de présentiel / 50% télétravail), le télétravail pérenne selon de nouvelles modalités (2 jours max/semaine) entrera en vigueur le 12 octobre. Toutefois, dans les zones d'alertes maximales définies par le gouvernement, il est demandé aux agents de privilégier le télétravail (c'est actuellement le cas à la délégation de Marseille). Une procédure a été mis en place pour la gestion des agents testés positifs et des cas contacts.

### Agence de l'eau 2030

Le projet « agence de l'eau 2030 » a été présenté lors de l'AG virtuelle du 10 septembre par le DG et par le cabinet Spinpart qui accompagne l'agence sur ce projet. 4 chantiers thématiques et 4 chantiers transversaux (dont 1 sur le management) vont mobiliser beaucoup d'agents jusqu'à mai 2021 pour dessiner l'agence de l'eau 2030 !



## Enquête RPS 2020

Par rapport à la précédente enquête de 2015, l'étude qualitative réalisée en 2020 par ANCOE montre que les exigences du travail continuent de se dégrader...

Dans une perspective de progression de la démarche de prévention, il convient d'agir sur les causes initiales (facteurs de risques) et sur les moyens de gestion et de traitement des situations de tension (système de prévention). Les préconisations seront examinées lors du prochain CHSCT.



## OFB

### Office Français de la Biodiversité

Depuis septembre le rythme de comités et de groupes de travail qui s'accélère fait penser à la rentrée scolaire. Au menu de la cantine : travail le week-end, lignes directrices de gestion des promotions, note de gestion indemnitaire, formation 2021 et télétravail, plan égalité professionnelle, comité CHSCT, RIFSEEP Quasi statut et RIFSEEP ATE/TE, secrétariat en département, et bien entendu comité technique.

Beaucoup de sujets importants pour un établissement qui cherche encore son état d'esprit son « corporate » diraient certains.

### Mobilités

Faisons quand même, avant d'évoquer les futurs travaux, un petit retour sur le premier cycle de mobilité sans CAP. En résumé, il n'a pas été facile pour notre syndicat de défendre correctement les dossiers, puisque déjà nous n'y avons pas accès. Notre seule autorisation a été de faire un courrier à la DRH pour soutenir une candidature ... sans savoir combien de candidats étaient retenus sur le poste et sans voir les appréciations et les choix hiérarchiques. Une fois le dossier déposé, n'attendez pas non plus une réponse de l'administration ou même un accusé de réception...circulez, circulez, tout va bien. EFA-CGC va continuer à intervenir afin que les conditions d'examen des mobilités évoluent vers une meilleure écoute des OS et des spécificités des dossiers portés.

Quant aux choix des affectations, ce fut surprenant, nous découvrons sans surprise que notre établissement national se retrouve divisé en une multitude de directions régionales qui se sentent autonomes, créant leurs besoins et leurs lois. Finalement pas de règles établies sinon celle décidée par le directeur local.

Il est de notre rôle de rappeler la nécessité d'avoir un socle de règles de gestion afin d'éviter les dérives observées. Que les règles évoluent, ce n'est pas forcément toujours néfaste, mais que celles-ci soient claires pour l'ensemble des acteurs, c'est indispensable. Enfin il existe des dispositifs légaux sur des priorités pour des mobilités, comme le rapprochement de conjoint. N'hésitez pas à nous transmettre vos demandes de mobilités pour qu'EFA-CGC s'assure que les obligations légales sont bien mises en œuvre.

## Autres sujets RH du moment

### Durée du travail

Sur la question du travail les dimanches et jours fériés, notre position est celle de la continuité du service, en laissant de la souplesse aux encadrants pour organiser le travail ; il faut prendre en compte les effectifs trop faibles de certains Services départementaux et la création d'une vraie astreinte peut constituer une solution à nos yeux.

### Postes administratifs dans les services départementaux

Sur la possibilité de secrétariat dans les services départementaux, nous considérons que l'administration cherche à éviter le recrutement, bloquant sur la question du plafond d'emplois. Il n'est pas possible d'accepter cela, et notre syndicat qui travaille sur ce sujet depuis des années finalise un dossier administratif sur cette thématique.

Notre syndicat qui s'est depuis de très nombreuses années investi pour les contractuels, quasi-statut de l'ONCFS et aujourd'hui de l'OFB, est toujours particulièrement actif pour la défense de nos collègues contractuels : n'hésitez pas à nous contacter !

### Santé des personnels

La Direction Générale a toujours été très vigilante sur les questions de sécurité sanitaire des personnels quelque soit la situation sanitaire nationale COVID : c'est un point positif à son actif.

Suite au suicide d'un collègue, notre secrétaire générale a écrit au Directeur Général au nom du syndicat pour lui transmettre nos sincères condoléances, ainsi qu'à la famille de de notre collègue et à son équipe de travail auxquelles nous avons apportés notre soutien. Suite à ce drame, nous serons particulièrement vigilant à la mise en place des mesures qui seront préconisées par le CHSCT.

## Comités techniques d'octobre et de novembre

### RIFSEEP ATE /TE

Après deux groupes de travail où nous sommes intervenus pour défendre les fonctions d'encadrement, l'administration présente son projet de note, les chefs de service adjoint sont réintégrés en groupe 1 alors qu'ils étaient en groupe 2 dans le projet. Les adjoints aux chefs de service ne sont pas repris car l'administration ne souhaite pas renouveler ce type de poste. Ensuite, nous regrettons un CIA différent entre CSD et CSDA pour l'année de la mise en place de l'OFB. En effet, nous considérons que le binôme a fourni le même travail pour faire fonctionner les services.

Nous nous sommes abstenus sur le vote. En effet, le CIA pour les CSD et CSDA n'est pas du même montant et n'est fixe que pour cette année, il sera modulable ensuite, les chefs d'UT ont été oubliés dans la mise en place de ce RIFSEEP, pas d'IFSE et pas de mise en valeur de leur travail d'encadrement.

### RIFSEEP hors ATE/TE

Nous sommes intervenus pour préciser que nous comprenons que le CIA ne soit pas versé à un collègue qui est à moins de 6 mois d'ancienneté à l'OFB, mais nous sommes contre la réduction de 50% pour tout agent entrant à l'OFB avec moins de douze mois d'ancienneté. Nous trouvons cette approche discriminatoire, notamment pour les collègues de catégorie C dont le CIA est déjà particulièrement bas. Nous nous sommes abstenus sur le vote final.

Allocation des moyens humains en SD : Présentation des modalités de calculs des effectifs cibles. Un chantier sur une nouvelle répartition devrait être entamé. Même si les effectifs globaux en SD seront sanctuarisés, la répartition en département pourrait changer par rapport à la situation actuelle. Nous serons vigilants sur les suites données à ce dossier.



## Secrétariat en SD

Encore une fois tout est à re-prouver pour l'utilité d'un secrétariat en SD, nous comptons présenter et défendre un dossier mais nous sommes souvent seul à défendre cette nécessité.

## Promotions

Nous espérons que l'administration sera plus à l'écoute des organisations syndicales que pour le cycle de mobilité. A ce stade, nous déplorons l'absence de volonté de la direction de travailler de manière constructive avec nous.

## Télétravail

Il y a eu un groupe d'Echange Spécialisé sur la mise en œuvre du télétravail à l'OFB en période "normale" le 10 novembre dernier. EFA-CGC a insisté sur la nécessité de favoriser le dialogue et les marges de manœuvre au plus près des équipes. Une différence a été soutenue, par vos représentants présents, entre le télétravail et le nomadisme. Le nomadisme est lié à certaines missions effectuées sur le terrain et qui nécessitent la rédaction de rapport ou de PV par exemple. La fin de réunion aurait dû être consacrée au plan d'action égalité et diversité. Faute d'un temps et d'un climat particulièrement tendu suffisant ce point n'a pas été traité.

## Parcs Nationaux et OFB

Le 6 octobre s'est tenu un groupe de travail pour faire le bilan de la convention de partenariat entre l'OFB (ex AFB) et les 11 Parcs Nationaux et pour engager la réflexion sur la rédaction d'une nouvelle convention de partenariat.

Une consultation de tous les personnels a été lancée pour préparer la nouvelle convention : votre participation est indispensable ! EFA-CGC a mis en place un groupe de travail pour faire des propositions constructives qui seront présentées lors des prochaines réunions de travail.



### Charge de travail et motivation des équipes

La fin d'année au CNPF voit le début de discussions sur l'importante question de la charge de travail et de la motivation des équipes. Nous avons alerté la direction à ce sujet en début d'année par la production d'une note formulant de nombreuses propositions. Les choses semblent enfin bouger puisqu'un groupe de réflexion vient d'être mis en place au sein de la direction et que deux motions ont été votées en Conseil d'administration pour demander le relèvement du plafond d'emploi et des moyens en accompagnement du plan de relance. EFA-CGC a appuyé ces motions [dans un courrier adressé au ministre de tutelle](#).

### Télétravail

Le re-confinement s'effectue sensiblement selon les mêmes modalités qu'au mois de mars avec toutefois une part d'activité sur le terrain un peu plus importante.

Le télétravail figure également à l'agenda des instances paritaires. Les risques d'"uberisation" sont présents avec la tentation de faire supporter les frais du télétravail par le salarié à l'exception des seuls équipements informatiques nécessaires. La loi est claire : Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. Le nombre de jours hebdomadaires télétravaillés et le choix des catégories d'emploi autorisées à télétravailler seront également sujets à discussion.

Des réflexions sont engagées au sein de l'établissement, avec une présentation lors d'une réunion du CTN le 15 décembre qui sera suivie en janvier de nouveaux échanges en CTN où nous espérons être associés dans le cadre d'une co-construction.

A cette fin, EFA-CGC a diffusé une enquête courant décembre. Ce sondage a eu un franc succès puisqu'il a recueilli 213 réponses et les retours sont riches d'enseignement pour porter des propositions concrètes en phase avec les attentes au sein du CNPF. La synthèse de la consultation sur le télétravail est consultable [sur le site internet de EFA-CGC](#).

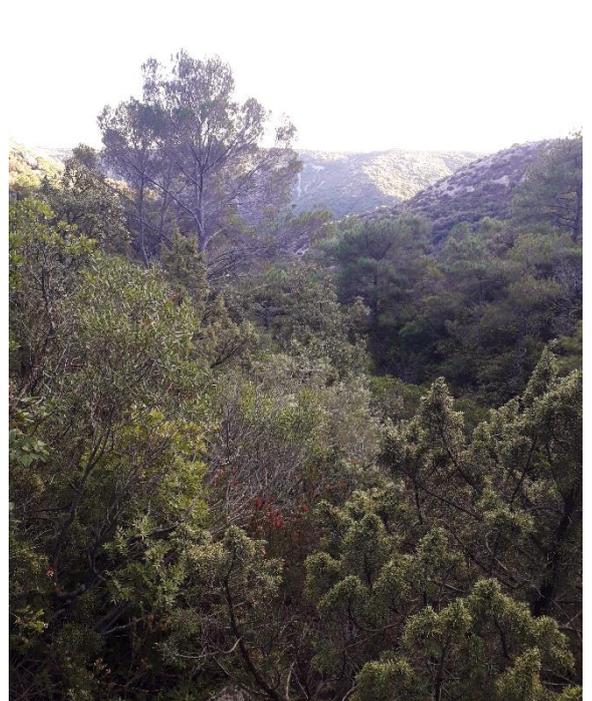
### Plan de relance

Le plan de relance va bouleverser nos agendas de travail dans les prochains mois afin de répondre à l'ambition de renouvellement, dans de bonnes conditions, des forêts sinistrées : la prise en compte des enjeux considérables liés au changement climatique est au centre du dispositif et le CNPF a un rôle incontournable pour informer les propriétaires sur le dispositif, aider au montage des dossier en apportant un diagnostic éclairé et un conseil indépendant.

### Loi de finance

Malgré les deux motions votées en Conseil d'administration pour demander au Ministre de l'Agriculture de donner davantage de moyens humains pour le CNPF en cette période d'enjeux croissant pour la forêt privée, le projet de loi de finance prévoit toujours la suppression de 3 postes en 2021 (1% des effectifs statutaires). L'absence de réponse du ministère à nos demandes directes sur ce sujet ne peut que nous interpellier fortement.

Par la suite, EFA-CGC est intervenu, dans le cadre de la loi de finance 2021, auprès des parlementaires pour soutenir les amendements visant à annuler la diminution de 3 postes sur le plafond d'emploi du



CNPF. Malheureusement, malgré le soutien des parlementaires, les ministères maintiennent leur position, ce qui nous interpelle fortement.

## CDD

Pendant l'été, EFA-CGC a apporté son soutien aux collègues en CDD dont le contrat n'a pas été renouvelé par application de la loi du 13 octobre 2014. Plusieurs recours gracieux ont été déposés avec l'appui de l'avocat de notre syndicat pour les collègues qui nous ont demandé une assistance. Suite à ces actions, plusieurs des agents concernés ont reçu des propositions de contrats leur permettant de rester au CNPF.

[Le dernier Flash info EFA-CGC du CNPF](#) a été diffusé en novembre, avec une information détaillée sur l'éligibilité à l'Allocation de Retour à l'emploi des agents qui quittent l'établissement. Des collègues peuvent effectivement être concernés pour ces mesures soit à la fin de leur contrat en CDD, soit suite à un départ volontaire.

# ONF

## Office national des forêts

### Mobilités

Les nouveaux cycles de mobilité interne se mettent en place à l'ONF selon les règles des Lignes Directrices de Gestion. Même en l'absence des CAP (pour les fonctionnaires), pensez à nous envoyer votre dossier si vous avez un projet de mobilité, que vous soyez agent public ou salarié, afin que nous puissions vous accompagner et éventuellement soutenir votre demande auprès de la direction.

EFA-CGC a d'ores et déjà accompagné un certain nombre de collègues, adhérents ou non, dans leur parcours à la recherche d'un nouveau poste. Les conditions du dialogue avec la direction sont hétérogènes selon les territoires, mais il reste des marges de discussions.

EFA-CGC a participé à un groupe de travail en fin d'année a permis de faire le point sur les dysfonctionnements des nouvelles modalités de mobilités à l'ONF. Une révision de la note de service sur les Lignes Directrice de Gestion sera présentée en janvier, avec probablement des engagements de la direction pour clarifier un certain nombre de points qui posent problème.

### Covid et Télétravail

La direction a fini par mettre en place des conditions élargies de télétravail en raison de la crise sanitaire. Malgré nos demandes répétées, il aura fallu attendre le mois d'octobre pour la mise en place d'un jour de télétravail supplémentaire dans les zones d'alerte rouge. Par ailleurs, les réunions et formations avec longs déplacements vers Paris et les zones d'alerte maximales ont été suspendues ou remplacées par des réunions en visioconférence.

Le second confinement de novembre a de nouveau généralisé le télétravail à l'ONF, les directeurs facilitant néanmoins, voire incitant les retours réguliers hebdomadaire dans les locaux de travail.

EFA-CGC reste mobilisé sur le sujet du télétravail, notamment lors des commissions de suivi de l'accord cadrant sa mise en place à l'ONF.

### Expertise sur les charges de travail

Une expertise, demandée par le CHSCT central, a été rendue par le cabinet SECAFI. Elle portait sur les charges de travail (ressenties, réelles), dans la suite de l'expertise de 2019 sur l'impact des diminutions d'effectifs sur la santé et les conditions de travail.

EFA-CGC a fait partie des rares organisations syndicales à participer à cette restitution. Les contenus de ce rapport sont conformes à la situation dénoncée par vos représentants depuis des années, et déjà largement documentée par de multiples expertises : *“un niveau de charge globale élevé, supérieur au temps de travail contractuel”*.

A l'heure où le Contrat Etat-ONF est en cours de préparation pour définir les missions et les moyens de l'ONF pour les 5 prochaines années, il est plus qu'urgent de tenir compte de la recommandation majeure de ce rapport :

- « *Rompre avec gestion à la baisse tendancielle des effectifs par "effet de rabet" »*
- « *Précéder les réflexions sur les effectifs d'une mise à plat des organisations, mission et compétences »*

## Filialisation des activités concurrentielles : la préfiguration avance

La tournée dans les DT du préfigurateur de la filiale ONF, Christophe Chapoulet, s'est achevée fin novembre. La première réunion de ce cycle, en octobre, avait semé le doute et tendu très fortement les relations avec les représentants des personnels.

Nos représentants ont participé activement à ces rencontres. Vous pouvez participer à la réflexion et au positionnement d'EFA-CGC dans ce chantier de longue haleine qui va se poursuivre en 2021, car il reste beaucoup d'incertitudes, tant sur les aspects économiques de cette filiale que sur les aspects sociaux, qui touchent de plein fouet de nombreux personnels publics et privés des Agences Etudes et Travaux.

Cette tournée avait pour objet une première rencontre avec les organisations syndicales et les personnels concernés par la filialisation, dans le but d'échanger sur les spécificités de chaque territoire.

## Inquiétudes sur le cadre social de la future filiale

Nonobstant ces spécificités, de nombreuses inquiétudes sont partagées par les organisations syndicales et les personnels de ces territoires. Elles portent notamment sur le cadre d'emploi et les possibilités de déroulement de carrière au sein de la future filiale :

- Quel cadre juridique et contractuel pour les personnels transférés dans la filiale (nouveau contrat, avenant) ?
- Quelle alternative pour les personnels concernés souhaitant rester dans l'EPIC ?
- Quel cadre social dans la filiale (convention collective) ?
- Quelles passerelles entre l'EPIC et sa filiale (pour les personnels de droit privé comme de droit public) ?

## D'autres questionnements portent sur le modèle économique :

- Quelle viabilité financière pour une filiale qui embarquera des activités et missions qui sont, pour certaines, actuellement déficitaires ?
- Quelle répartition, voire mutualisation, des moyens entre EPIC et filiale : outils, véhicules, soutien administratif (commercial, RH...)?
- Mais aussi sur les activités de l'EPIC dans cette nouvelle configuration :
- Quelle place pour le conventionnel dans les agences travaux ?
- Quel positionnement pour les travaux dans l'EPIC (maintien des agences travaux, retour des travaux dans les agences territoriales) ?

Bien peu de réponses ont été apportées à ces questions, alors que nombre de ces sujets sont annoncés par le préfigurateur comme étant en cours d'expertise pour les futurs arbitrages.

Dans cette attente, les personnels sont plongés dans une incertitude délétère. Si le préfigurateur dit avoir



conscience qu'il lui faudra des arguments pour convaincre les personnels concernés d'intégrer la filiale, les éléments connus ou inconnus à ce stade ne sont guère séduisants.

EFA-CGC, très impliqué dans la construction du futur plan stratégique de l'ONF au travers de riches et nombreuses contributions, reste très actif sur le sujet de la filialisation, partie intégrante de la stratégie de l'EPIC ONF et de ses filiales et du devenir de l'ONF.

## Changements à la direction

Le Directeur Général Adjoint, François Bonnet, a quitté ses fonctions pour rejoindre un poste de Délégué ministériel à la forêt et au bois au sein du MTE. Après avoir mené les concertations à propos du Plan Stratégique avec un grand sens du dialogue, et alors que le Contrat Etat-ONF est en cours de finalisation, EFA-CGC espère que ce départ n'aura pas de conséquence néfaste sur le dialogue social au sein de l'ONF.

Il est remplacé par M. Olivier Rousset, précédemment Directeur territorial Midi-Méditerranée.

## Action d'EFA-CGC dans les instances représentatives nationales

### CSEC du 30 septembre et CTC du 1er octobre

Les deux instances se sont réunies successivement avec un ordre du jour très similaire.

La même déclaration liminaire d'EFA-CGC a été délivrée aux deux instances (la mention au CTC ne figurant pas à la déclaration faite en CSE). Il y était notamment demandé au Directeur général de clarifier les moyens, aussi bien humains que financiers, qui seront alloués à la mise en place du plan stratégique. En effet, un plan stratégique, qui se veut consensuel mais ambitieux, restera lettre morte si les moyens en adéquation ne sont pas mobilisés.

Les réponses du Directeur général demeurent largement insuffisantes alors que la suppression de 95 ETP est déjà programmée pour 2021.

Outre le plan stratégique et l'emploi, les sujets de la filialisation d'une partie des activités de l'ONF et des bilans financiers de l'ANET et du site de Brabois ont aussi été abordés, dans un manque de transparence qui ne fait que renforcer nos craintes.

[Déclaration liminaire EFA-CGC au CSEC du 30 septembre et au CTC du 1er octobre 2020](#)

[Compte rendu du CSEC du 30 septembre et CTC du 1er octobre 2020](#)

### CSEC et CTC des 9 et 10 décembre

Face à la poursuite des suppressions de postes en l'absence totale de vision stratégique, à la poursuite des réformes à rythme forcé dans une parodie de dialogue social, l'ensemble des organisations syndicales a refusé de siéger au CTC du 10 décembre qui ne s'est donc pas tenu.

Pour les mêmes raisons, lors du CSEC, après lecture de la déclaration liminaire EFA-CGC et autres déclarations des organisations syndicales de droit privé, les élus de deux organisations syndicales et le secrétaire de l'instance ont quitté la séance. En l'absence de secrétaire, le CSEC du 9 décembre n'a donc pu se tenir de façon formelle et tous les points à l'ordre du jour nécessitant avis de l'instance ont été reportés.

Ces réactions résultent aussi du retrait au dernier moment des ordres du jour du CSEC et du CTC des points d'information prévus sur les travaux autour du plan stratégique et du contrat Etat / ONF 2021-2025. Alors qu'aucun élément n'a été communiqué à ce jour sur les moyens financiers et humains nécessaires au déploiement de la stratégie de l'établissement pour les années à venir, les concertations actuelles entre Direction générale et Ministères de tutelle, en dehors de tout dialogue social et concertation avec les représentants des personnels, laissent augurer de la concrétisation de nombreuses de nos craintes

[Déclaration liminaire EFA-CGC au CSEC du 9 décembre 2020](#)

[Déclaration Intersyndicale du 10 décembre 2020](#)



## Négociations de fin d'année

### Négociation annuelle obligatoire 2020 des salariés

L'accord NAO 2020 a été signé par la CFTC et la CFDT le 2 septembre, entérinant une enveloppe d'augmentation de 1,1% de la masse salariale pour les ouvriers forestiers contre seulement 0,7% pour les TAM et cadres. EFA-CGC ne pouvait signer un tel accord, défavorable aux salariés qu'il représente. EFA-CGC déplore que la Direction générale soit restée sourde à ses arguments et revendications pourtant légitimes et persiste à instaurer des disparités de traitement entre salariés, malgré la mise en place d'une CCN unique et d'un NAO à l'échelle nationale.

Il est aussi regrettable que deux organisations syndicales aient accepté un accord proposant deux niveaux de revalorisation différents entre salariés, sans avoir préalablement réellement défendu ni tenu compte des intérêts des TAM et des cadres de l'établissement.

*EFA-CGC reste plus que jamais mobilisé pour la NAO 2021.*

### Accès et utilisation des technologies de l'information et de la communication

Un nouvel accord collectif réunissant les secteurs public et privé de l'ONF a été signé par EFA-CGC dans le cadre de sa représentation des personnels de droit public comme de droit privé. Cet accord, bien que définissant un cadre contraint, permet une harmonisation des outils d'information et de communication proposés aux organisations syndicales des deux secteurs, vers l'ensemble des personnels de l'établissement.

EFA-CGC a cependant souligné que l'accord est centré sur l'utilisation de ces outils par les organisations syndicales mais ne propose pas un cadre d'usage des outils de communication numérique pour les personnels de l'ONF, qu'il serait temps de définir.



WikiCecilia, CC BY 4.0 <<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>>, via Wikimedia Commons

### Plan stratégique 2021-2025 et Contrat Etat-ONF

Les consultations internes et externes sur la version 1 (projet) de Plan Stratégique se sont terminées début novembre. EFA-CGC y a très richement participé au travers d'un document de contribution cet été, ainsi qu'en étant présent au cours de toutes les réunions de concertation.

La version 2, issue de ces consultations, nous a été communiquée, accompagnée d'une version-projet du Contrat Etat-ONF (sans annexes financières ni chiffrage des effectifs à ce stade). Ces documents n'ont pas été soumis aux instances centrales CSEC et CTC, à la demande des tutelles selon le Directeur général, alors que les discussions entre tutelles et direction générale ne sont pas encore finalisées.

A ce stade, les options envisagées par la direction dans le Plan Stratégique et le Contrat Etat-ONF marquent un recul par rapport aux ambitions initiales. Elles s'avèrent insuffisantes face aux enjeux dans plusieurs domaines majeurs. La prise en compte d'intérêts partisans, ainsi qu'une logique budgétaire à court terme déconnectée des enjeux globaux, remettent en cause l'équilibre global que nécessiterait une politique forestière forte.

De plus, à ce jour, aucun élément quantitatif en termes de moyens, aussi bien humains que financiers, n'a été présenté, si ce n'est la poursuite des réductions des effectifs révélées lors du Conseil d'administration du 16 décembre.

## Mobilisation d'EFA-CGC en fin d'année 2020

Au niveau national, le dialogue social est rendu stérile par une direction qui poursuit dans sa logique habituelle de rouleau compresseur. Tous les représentants EFA-CGC agissent dans les différentes instances pour préserver les valeurs techniques et humaines qui font la marque de fabrique de notre syndicat. Dans la plupart des cas, toutes les organisations syndicales œuvrent ensemble face à la méthode sempiternelle du « fait accompli » qui voudrait nous faire accepter comme inéluctable des choix destructeurs pour les forêts et pour la santé des personnels !

### Conseil d'administration du 16/12/2020

Sous l'impulsion de la représentante au Conseil d'administration nommée par EFA-CGC, une déclaration intersyndicale a été lue pour s'ériger contre le projet catastrophique de budget 2021, qui contient 95 nouvelles suppressions de postes et ne propose que de recourir à un endettement encore plus massif pour faire face au déficit. Malgré le soutien de la FNB, de FNE et des Régions de France, le vote « contre » l'adoption du budget n'a pu être majoritaire, la FNCOFOR ayant préféré s'abstenir que de faire montre de courage dans ce moment crucial...

### Tour d'horizon de l'action d'EFA-CGC dans différentes DT/DR

Toutes les structures de l'ONF sont actuellement impactées par des réorganisations liées à la vague de 200 suppressions de postes au titre de l'année 2020. Les représentants des personnels dans les CTT (Comités Techniques Territoriaux), CHSCT (Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) et CSE (Comités Sociaux et Economiques) de chaque DT déploient toutes les actions possibles, dans le cadre de démarches intersyndicales, pour enrayer cette « machine à broyer les postes ».

#### DT Grand-Est

Face à la suppression de 66 postes et de 10% des UT, le CHSCT a demandé le recours à un expert agréé pour étudier l'impact de ces bouleversements sur la santé des personnels. Refus de la direction, qui convoque un CTT dans la foulée pour entériner le projet. Saisie par les représentants du personnel, l'Inspection du Travail émet une décision très rapide contre la direction, confortant la position du CHSCT. La réponse du DT relève du passage en force : la direction accepte l'intervention d'un expert, mais sans changer le calendrier de suppressions de postes et de réorganisations, et cela au prétexte de préserver la santé psychique des personnels qui se projetteraient déjà dans l'organisation à venir ! La politique du fait accompli... ou comment justifier des décisions qui peuvent pourtant faire craindre des drames (accidents ou pire...)

Au niveau des salariés, le CSE a été très perturbé par l'absence de nombreux représentants qui ont refusé de siéger pour dénoncer l'absence de dialogue social.

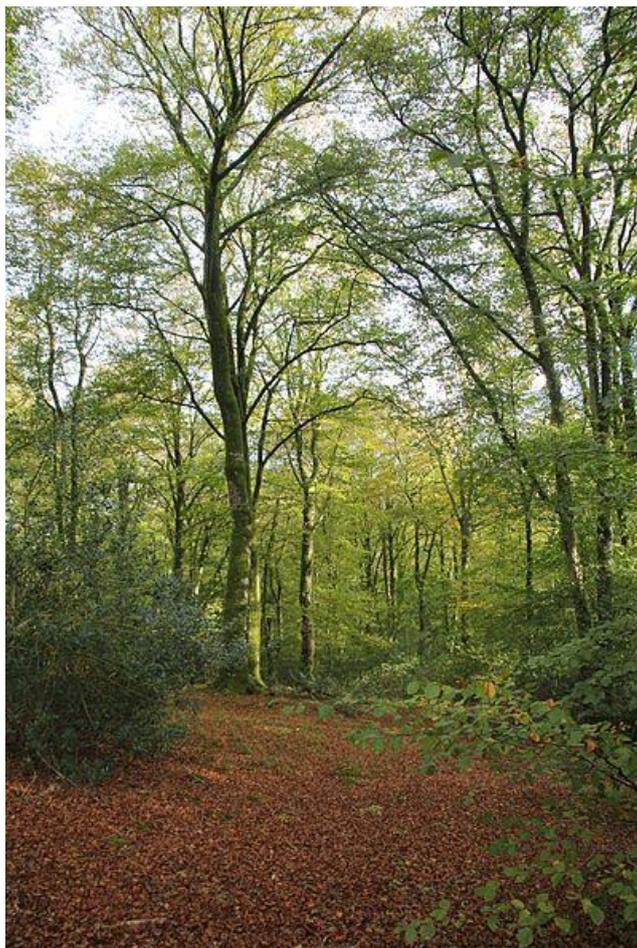
*Dans le reste de la France, les instances se déclinent à peu près selon le même schéma, avec la même attitude de la part de la direction dans tous les cas.*

#### DT Auvergne-Rhône-Alpes

Le CHSCT a également demandé une expertise agréée liée aux risques psycho-sociaux. Le CTT s'est tenu le 2/12 avec à l'ordre du jour la suppression 22 postes et la fusion des agences Savoie + Haute-Savoie. Le vote « unanimement contre » des représentants des personnels n'a pu avoir d'autre effet, face au rouleau compresseur administratif, qu'une re-convocation du CTT avec exactement le même projet, le jeudi 17/12.

#### DT Bourgogne-Franche-Comté

Pas de projet de fusions d'UT en DT BFC, mais 22 suppressions de postes au programme. Le CHSCT n'a pu se tenir, suite à la



Mairie Cerisy-La-Foret, CC BY-SA 4.0  
<<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>>, via Wikimedia Commons

demande d'une expertise agréée pour mieux prendre en compte les impacts des suppressions de postes. Le DT refuse l'expertise avec les mêmes arguments que ceux de ses collègues (pourtant contredits par l'Inspection du travail en Grand-Est), ce qui met en lumière (si besoin était) la stratégie nationale de passage en force sans possibilité d'écoute des demandes légitimes des personnels.

#### **DT Centre-Ouest-Aquitaine**

Le CHSCT a également demandé une expertise agréée. Face au refus du DT, le CTT a lu une motion et a refusé de siéger. L'Inspection du Travail a été saisie par les représentants du CHSCT.

#### **DT Midi-Méditerranée**

Ici aussi, le CHSCT a demandé une expertise agréée. Dans l'absence d'une réponse favorable, le CTT a soutenu cette demande d'expertise dans une déclaration et a refusé de siéger en première instance. Bien entendu, toute cela n'aura retardé que de quelques jours la suppression de 32 postes, le CTT étant reconvoqué dans la foulée.

#### **DT Seine-Nord**

Le CHSCT a été consulté le 4/12 sur les suppressions de postes et les fusions d'UT. Une motion a été votée pour s'y opposer et demander une expertise agréée, refusée elle aussi par le DT. Le CTT convoqué ensuite n'a pas pu se tenir, les représentants ayant quitté la séance après une déclaration.

Pour les salariés de droit privé : le 17/12, grâce à la mobilisation du représentant EFA-CGC, les membres du CSE ont lu une déclaration et refusé de siéger, pour protester contre le projet de fusion d'UT et de suppressions de postes.

#### **Siège**

Un projet de réorganisation du siège était sur la table à l'automne, sans aucune consultation des personnels. Devant le mécontentement des représentants des personnels au Comité technique (CTS), le projet a été suspendu.

Le CTS du 17/12 s'est tenu avec notamment un point sur la filialisation, un autre sur la situation Covid-19. Les représentants EFA-CGC ont produit un compte-rendu complet qui témoigne de leur engagement à défendre la santé et les conditions de travail des personnels !

#### **DR Réunion**

Un courrier intersyndical a été envoyé aux députés et sénateurs de la Réunion pour alerter concernant le Contrat Etat-ONF. Suite à cette action, le Conseil Départemental de La Réunion a adopté une motion de soutien à l'ONF et a alerté le Premier Ministre.

## **Conclusion**

Suite au passage en force de la Loi de Finance 2021 qui rétablit les suppressions de postes et à l'adoption du budget 2021 par le Conseil d'administration de l'ONF, tout espoir n'est pas perdu.

Les soutiens s'expriment, aussi bien dans les rangs des parlementaires qui s'indignent du déni de démocratie que constitue ces orientations imposées par le gouvernement, mais aussi parmi des élus des Communes forestières qui ne comprennent pas l'abstention de leurs représentants au CA.

EFA-CGC reste mobilisé en interne à l'ONF, mais aussi et surtout en externe. Auprès des ministères de tutelles, des parlementaires, des médias et des autres partenaires, nous nous préparons à agir dès le mois de janvier. Nous aurons besoin du soutien de vous tous, nos adhérents, afin de peser de toutes nos forces pour que les enjeux forestiers et humains ne soient pas piétinés en 2021, d'une façon irrémédiable.

Un grand merci à vous toutes et tous, adhérents EFA-CGC, représentants dans les territoires, ou sympathisants pour votre action, votre soutien.

**Il peut paraître compliqué de croire encore à un service public forestier de qualité lorsque rien ne semble pouvoir arrêter « la machine à broyer » technocratique et budgétaire, mais il n'est jamais trop tard :**

- **la force du collectif doit nous aider à porter ensemble nos valeurs pour chacun rester en accord avec nous-mêmes,**
- **il est encore possible d'éveiller la conscience de nos concitoyens et de nos élus sur les enjeux pour notre forêt et notre société.**



# Autres établissements

## IGN

### *Institut géographique national*

EFA-CGC est intervenu auprès de la DRH de l'IGN au sujet de la mise en place du RIFSEEP des TSMA et IAE en position normale d'activité.

L'Alliance du Trèfle a posé une question au Comité Technique Ministériel du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du 10 décembre 2020, concernant l'avenir des missions forestières de l'Inventaire Forestier National au sein de l'IGN.

## INRAE et CEREMA

### *Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement*

#### *Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement*

Le RIFSEEP des TSMA et IAE en position normale d'activité devant être mis en place au plus tard en décembre 2020, EFA-CGC a envoyé un courrier de rappel en ce sens aux DRH de l'INRAE et du CEREMA.

## INFOMA

### *Institut national de formation des personnels du Ministère de l'Agriculture*

Lors du Comité Technique Ministériel du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du 05 novembre 2020, l'Alliance du Trèfle s'est inquiétée du devenir de l'INFOMA et des options envisagées par le Ministère.

#### **Etablissements d'enseignement supérieur du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation et autres**

L'Alliance du Trèfle a suivi les évolutions statutaires

- Modifiant le décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture. Cela concerne notamment la mise en place de l'éméritat pour les maîtres de conférences admis à la retraite.
- Concernant le corps d'ingénieur de recherche du MAA.

Lors du Comité Technique Ministériel du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du 10 décembre 2020, l'Alliance du Trèfle a posé une question relative à l'absence de Complément Indemnitaire Annuel pour les IAE en poste dans l'enseignement supérieur.



Christian Ferrer, CC BY-SA 3.0 <<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>>, via Wikimedia Commons

# Actions nationales ou internationales

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

Les travaux du groupe forêt de l'UICN, où EFA-CGC est représenté, ont été très perturbés par la crise sanitaire. Le Congrès mondial de l'UICN se tiendra à Marseille au début du mois septembre 2021 après de multiple report en 2020.

Le groupe Forêt de l'UICN demande que la Forêt, y compris la Forêt française de métropole et d'Outre-Mer, soit identifiée comme un enjeu crucial face aux évolutions du climat : c'est maintenant qu'il faut se mobiliser pour conserver ce patrimoine indispensable à toutes nos activités humaines.

## UEF (Union européenne des forestiers)

Le XXème congrès de l'Union Européenne des Forestiers (UEF) se déroulera à Chartres du 29 septembre au 3 octobre 2021. Ce sont des praticiens forestiers de près de 20 pays qui se retrouveront pour mettre en commun leurs compétences forestières.

Le comité de pilotage du XXème Congrès de l'UEF s'est réuni à Chartres les 23 et 24 septembre. La journée du 23 septembre a été consacré à la validation de l'organisation et du thème retenu pour le séminaire qui sera totalement d'actualité, hélas, au regard des événements récents :

**« Quelle multifonctionnalité pour les Forêts impactées par le changement climatique ? »**

Cette rencontre a permis également au comité de pilotage de prendre connaissance des lieux pour les hébergements, les repas, les salles de réunion, mais également du volet culturel qui sera proposé sur Chartres et sa région.



Le 24 septembre a été consacré à une tournée préparatoire en forêt domaniale de Senonches (18ème forêt domaniale de France avec 4300 ha) pour y découvrir la très haute qualité des bois issus de cette forêt (une parcelle a été identifiée pour fournir les bois de charpente pour la reconstruction de la toiture de Notre Dame de Paris), mais aussi un sentier pédagogique adapté à tous les publics et une station à Osmonde Royale sur tremblants classée au titre du réseau Natura 2000. Nous avons été accueillis par le Directeur de l'Agence Territoriale ONF et les seuls deux techniciens forestiers territoriaux affectés à ce massif.

Lors de la partie séminaire des intervenants particulièrement reconnus au niveau européen dans le domaine de la Forêt seront présents ainsi que des membres de la Commission Européenne.

<http://www.european-foresters.eu>

## Conseil National de la Montagne

La CFE-CGC a fait le choix de nommer un membre d'EFA-CGC pour la représenter au Conseil National de la Montagne. C'est la reconnaissance des compétences d'EFA-CGC dans les domaines environnementaux qui a conduit la CFE-CGC à effectuer ce choix.



Adresse générique EFA-CGC : [permanence@efa-cgc.com](mailto:permanence@efa-cgc.com)

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

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



# SIGLES – 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	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	T SMA : 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	

