

**SOYONS LES ACTEURS DE NOTRE AVENIR****Sommaire**

| | |
|--|-----------|
| ÉDITORIAL | 2 |
| ACTUALITÉ GÉNÉRALE | 3 |
| ACTUALITÉS PAR STRUCTURE | 5 |
| MAA | 5 |
| DDI / DDT | 9 |
| MTE | 10 |
| AGENCES DE L'EAU | 11 |
| ASP – FAM – INAO – ODEADOM | 12 |
| OFB | 14 |
| CNPF | 15 |
| ONF | 17 |
| AUTRES ETABLISSEMENTS | 23 |
| ACTIONS NATIONALES ET INTERNATIONALES | 25 |
| VIE SYNDICALE | 25 |
| ACTIONS DE LA CFE-CGC | 26 |
| UNION EUROPEENNE DES FORESTIERS (UEF) | 27 |

Soyons les acteurs de notre avenir !

Face aux menaces qui pèsent sur notre environnement, sur l'avenir des forêts et même sur nos conditions de vie, face à la baisse continue des moyens pour accomplir nos missions et à la fonte régulière des effectifs dans nos structures, face à la souffrance psychologique croissante observée chez nombre d'agents et salariés de la fonction publique, et même si tout est mis en œuvre pour museler les syndicats : **EFA-CGC refuse de baisser les bras !**

Aussi, EFA-CGC s'emploie à créer du lien et à agir pour la défense de nos conditions de travail et de nos missions, tant mises à mal par l'accumulation de réformes et réorganisations.

Mais dans le contexte actuel, quel espace d'échange proposer où les points de vue et les idées peuvent se confronter dans l'esprit constructif qui nous anime ?

Pour y répondre, en plus des échanges en sections territoriales et au sein des collèges d'établissement, EFA-CGC propose à ses adhérents et sympathisants, une semaine de séminaire sous forme de demi-journées d'échanges en visio en ateliers thématiques sous le thème général : « **Soyons les acteurs de notre avenir** »

Car telle est l'ambition d'EFA-CGC ! Ne pas baisser les bras face à la morosité, mais au contraire, unir nos forces pour agir au lieu de subir.

Valérie Boyé, Secrétaire Générale d'EFA-CGC



Photo : Héléne Duchemin

Mobilité

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, EFA-CGC, via l'Alliance du Trèfle, a un droit d'évocation des dossiers qui lui sont confiés. L'administration a ajouté la nécessité d'un **mandat express** de la part de chaque agent soutenu.

Ainsi, pour être défendus lors de vos prochaines demandes de mobilité, nous vous invitons à nous adresser votre dossier de demande de mobilité accompagné d'un message nous demandant clairement de le soutenir auprès de l'administration.

Les dossiers de mobilité qui nous ont été confiés ont été soutenus lors de bilatérales avec les bureaux de gestion du MAA. Ces réunions se sont déroulées avant les dates de fin de remontée des avis des structures, de telle sorte que, même si nous avons senti une écoute attentive, aucune information ne pouvait nous être donnée. Nouvelle régression dont nous ne pouvons penser qu'elle n'est pas délibérée ...

En revanche, nous avons eu la confirmation que les priorités légales fonctionnent bien en interministériel.

Par ailleurs, notre attention a été attirée sur les [lignes directrices de gestion du MTE](#) qui ont notamment aboli la distinction A/A+ sur les fiches de postes.

Enfin, sous prétexte d'harmonisation interministérielle, la mobilité au fil de l'eau devrait s'étendre et la seule campagne de mobilité restante serait celle du printemps (voir les informations "Collège MAA" issues de notre réunion avec la Secrétaire générale). Nous mettons la pression sur l'administration pour que notre droit d'évocation soit également effectif pour ces mobilités au fil de l'eau.

Promotions

Suite à notre intervention auprès du SRH du MAA, les tableaux d'avancement [IDAE](#) et [Attachés principaux](#) 2021 ont été corrigés de la coquille qui figurait sur la date de nomination. Vous les trouverez en ligne sur le site (liens ci-avant).

Les notes de service du MAA relatives aux avancements et promotions ont pris du retard par rapport aux années précédentes. Sont maintenant parues et sont consultables [sur notre site Internet](#), les notes relatives à l'examen professionnel des SA classe supérieure et SA classe exceptionnelle, à l'examen professionnel d'Attaché, à l'avancement au choix au grade Hors classe pour les Attachés, les IAE et les ingénieurs de recherche.

L'an dernier, l'administration du Ministère de l'Agriculture a omis de nous transmettre les listes d'agents promouvables malgré nos rappels et alors que les lignes directrices de gestion en prévoient la communication aux organisations syndicales. Il nous a été assuré que pour cette année, elles nous seraient transmises incessamment. Ces listes nous permettent de signaler en amont d'éventuels oublis.

Circulaire 1er ministre, décentralisation de la gestion budgétaire et RH

[Cette circulaire du Premier ministre](#), relative à l'accélération de la déconcentration de la gestion budgétaire et des ressources humaines, poursuit la trajectoire engagée vers une préfectoralisation des services déconcentrés.

Par ce texte, associé à la [celui sur la feuille de route interministérielle des préfets](#), et [au suivi de l'exécution des priorités du gouvernement](#), le Premier ministre engage un véritable tournant dans le fonctionnement de l'État, garant du respect des réglementations nationales et internationales, et, jusqu'alors, de l'égalité des territoires.

Des pans entiers de nos activités ne figurent pas dans la liste des réformes prioritaires du gouvernement (annexée à la feuille de route interministérielle). La forêt y est d'ailleurs totalement absente...



CONTACTS MOBILITÉ

helene.duchemin@efa-cgc.com
gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com
et pour les dossiers ONF :
sandra.pedurthe@efa-cgc.com



Le Préfet, heureusement, ne décide pas seul mais s'appuie sur l'expertise des Directeurs des différents services ministériels. Leur rôle sera crucial pour veiller à la prise en compte de nos spécificités ; et EFA-CGC restera particulièrement vigilant pour que nos missions prioritaires, mais aussi nos missions de fond, quotidiennes, disposent des moyens indispensables à leurs réalisations, sans qu'ils ne soient ca ptés par d'autres intérêts, jugés plus prioritaires.

Gestion et recrutement de contractuels

La loi de Transformation de la Fonction Publique conduit à des évolutions multiples dans la gestion des contractuels dans la fonction publique.

La DGAFP travaille actuellement avec les organisations syndicales à la transposition de ces nouvelles mesures dans le décret de 1986 sur la gestion des contractuels de l'Etat. Un décret modificatif devrait paraître avant la fin de l'année.

Dans l'attente, le Ministère de l'agriculture a déjà publié [une note relative au recrutement et au renouvellement des contrats des agents contractuels](#) (hors emplois de direction et emplois pourvus dans le cadre des campagnes de mobilité).

DREETS et DDETS, création et élections

Deux nouveaux services déconcentrés de l'Etat ont été créés à compter du 1er avril 2021 par application du [décret du 9 décembre 2020](#).

- Au niveau régional, les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), succèdent aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et aux services déconcentrés chargés de la cohésion sociale (DRJSCSC) ;
- Au niveau départemental, les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) regroupent les compétences en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion des DDCE et des « unités départementales » des DIRECCTE.
- Et les DDETS-PP intègrent également la Protection de Populations

LES PUBLICATIONS 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 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 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 efa-cgc.net - [la page adhésion](#).

MAA

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

Au MAA, nous intervenons dans le cadre de l'Alliance du Trèfle.



Entretien avec le Ministre Julien de NORMANDIE

Une délégation de l'Alliance du Trèfle, comprenant Hélène DUCHEMIN et Valérie BOYÉ pour EFA-CGC, a rencontré, en visioconférence, le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation le 12 février. A cette occasion, vos représentants ont pu aborder les thèmes suivants :

- Plan de relance ;
- Politique forestière ;
- Enseignement agricole ;
- Réorganisations : DDI, SGCD, CAP, FEADER, ASP ;
- Sujets vétérinaires et phytosanitaires : projet stratégique, Brexit, Influenza aviaire, protection et santé animale ;
- Gestion des ressources humaines : Covid-19, expertise, primes, équipes RH, complémentaire santé.

Vous pouvez prendre connaissance du compte rendu de ces échanges sur le site [de l'Alliance du Trèfle](#).

Rendez-vous avec la Secrétaire générale

L'Alliance du Trèfle a rencontré la Secrétaire générale (SG) Sophie Delaporte le 19 avril dernier. Valérie Boyé et Hélène Duchemin faisaient partie de la délégation. L'entretien a porté sur les questions RH, notamment : dialogue social, carrières, réorganisations ... domaines sur lesquels nous avons fait part de nos inquiétudes et porté plusieurs demandes précises.

En matière de mobilité, la SG nous a informés du projet de suppression des campagnes de mobilité en dehors de celle du printemps. Elles seraient remplacées par des mobilités au fil de l'eau. L'argument avancé est celui de l'harmonisation interministérielle. Nous regrettons cette probable évolution qui laisse peu de visibilité aux agents, surcharge le travail des services recruteurs et réduit les chances de bonne adéquation entre les postes et les candidats.

Vous trouverez le compte rendu complet de cet entretien sur [le site du Trèfle](#).

Rendez-vous avec le chef du Service des ressources humaines

Lors de notre entretien avec la Secrétaire générale, nous avons obtenu un rendez-vous avec Xavier Maire, Chef du service des ressources humaines, pour approfondir certains dossiers particuliers portés par EFA-CGC. Le RIFSEEP des IAE dans l'enseignement supérieur et la titularisation des contractuelles à temps partiel ont principalement été évoqués. Eu égard aux échanges et aux réponses qui nous ont été données, nous avons bon espoir de faire avancer, puis aboutir, ces dossiers.

CONTACTS MAA *Alliance du trèfle*

valerie.boyé@efa-cgc.com

helene.duchemin@efa-cgc.com

franck.cayssials@efa-cgc.com



Télétravail

L'Alliance du Trèfle a publié un travail regroupant de nombreuses propositions s'appuyant sur les résultats de l'enquête réalisée en 2020 auprès des agents du MAA (y compris en DDI). Vous en trouverez la présentation sur le [le site du Trèfle](#) sous forme de 3 documents :

- [Propositions de l'Alliance du Trèfle](#)
- [Analyse des réponses au questionnaire](#)
- [Commentaires complémentaires des répondants](#)

Comité technique ministériel (CTM)

CTM du 5 mars

Hélène Duchemin y participait pour EFA-CGC aux côtés de nos collègues de l'Alliance du Trèfle.

Bilan des mobilités 2020 :

- Deux groupes de travail se sont tenus, en décembre pour le bilan des mobilités dans l'enseignement agricole et le 2 mars pour la mobilité générale. Cette dernière réunion a été tendue, les OS pointant en particulier un travail d'analyse trop superficiel et l'absence des IGAPS et des bureaux de gestion.
- Le sujet a été repris comme point d'information au CTM. Certains efforts ont été faits par l'administration pour approfondir l'analyse relative à la mobilité générale, mais nous sommes loin d'être satisfaits : les outils d'analyse sont insuffisants et les conclusions, hâtives, y compris la préconisation de supprimer le cycle de mobilité d'automne alors que celui de l'automne 2020 a été annulé pour cause de perturbations liées à la pandémie. La secrétaire générale a néanmoins promis que les remarques formulées seront prises en compte pour les futurs bilans.
- Le point sur la feuille de route sociale a été reporté au prochain CTM des 24 et 25 mars.
- Les questions diverses feront l'objet de réponses écrites.
- Vous trouverez la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle et le compte-rendu de ce CTM sur [le site du Trèfle](#).

CTM des 24 et 25 mars

Le CTM du ministère de l'Agriculture s'est tenu à titre expérimental sur deux demi-journées le 24 mars après-midi et le 25 mars matin. Franck CAYSSIALS y a participé pour EFA-CGC, aux côtés de 4 autres collègues de l'Alliance du Trèfle.

En ouverture de réunion, la secrétaire générale n'a pas souhaité accéder à la demande de certaines OS de donner la parole aux étudiants d'AgroParisTech qui s'opposent à la vente du site de Grignon. Elle s'en est tenue à l'ordre du jour :

- Point d'information sur la feuille de route Egalité
- Point sur le dialogue Social
- Point d'information sur le baromètre social 2020
- Point d'information sur la feuille de route sociale 2021.

Elle a partagé le constat des OS que les rouages du dialogue social étaient grippés et a fait quelques propositions d'ordre organisationnel pour améliorer la situation

(bilatérales semestrielles avec les OS, CTM sur 2 demi-journées). Mais elle a surtout insisté sur une nécessaire spécialisation des instances : Le CTM doit rester le lieu où les OS défendent les positions pour lesquelles elles sont mandatées, tandis que les groupes de travail offrent plus de latitude pour exposer des propositions et négocier.

Vous trouverez sur le [site du Trèfle](#) :

- [la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle](#)
- [le compte rendu détaillé du CTM](#)
- [la déclaration intersyndicale contre la vente de Grignon](#)

CTM du 6 mai

Ce comité technique ministériel portait sur la [circulaire du premier ministre du 10 mars 2021](#) relative à l'accélération de la déconcentration de la gestion budgétaires et des ressources humaines et le dialogue social au Ministère.

Deux points sur la réorganisation du cabinet et le recrutement dans la filière de l'enseignement technique agricole ont été reportés à un CTM ultérieur.

Les échanges sur le dialogue social visent à améliorer son fonctionnement en veillant notamment à ce qu'aucune question ou demande des organisations syndicales ne reste sans réponse, et à ce que le déroulement des CTM soit le plus efficace possible, dans l'intérêt de tous.

La circulaire du premier ministre, complétée par celle sur [la feuille de route interministérielle des Préfets](#), renforce nos inquiétudes pour l'avenir de nos missions et compétences techniques au niveau territorial, même si la secrétaire générale s'est voulue plutôt rassurante quant aux impacts possibles sur le Ministère.

Vous trouverez notre analyse dans nos interventions [dans la DL et le CR du CTM](#) et dans les actualités générales de cet Actu Info.



Photo : [Philippe Osswald](#)

CT d'Administration centrale

Un CT d'Administration centrale s'est tenu le 15 avril en visioconférence, présidé par la Secrétaire générale du MAA. Philippe FRANCAIS-DEMARY, qui y occupe depuis peu un siège de suppléant EFA-CGC, y a participé pour l'Alliance du Trèfle. Etaient à l'ordre du jour le baromètre social, le plan ministériel "Administration exemplaire" et l'évolution des effectifs. Nous avons notamment fait remonter nos inquiétudes à la lecture du baromètre social, ainsi que nos interrogations sur la mise en place du RIFSEEP.

Vous trouverez sur [le site du Trèfle](#) la déclaration liminaire de l'Alliance du Trèfle et les documents fournis par l'administration. Le compte-rendu est en cours de rédaction et sera disponible sur la même page.

Corps des IAE

Le 9ème échelon IDAE sera bien créé avec effet au 1er janvier 2021. Cela nous a été confirmé par le bureau de gestion des catégories A :

"Les opérations de paramétrage dans le SIRH RENOIRH sont en cours de réalisation. Une fois cette étape achevée, nous pourrons prendre les actes correspondants. La régularisation interviendra sur la paye d'avril au plus tard, avec effet rétroactif au 1er janvier 2021. Pour les agents qui envisagent un départ en retraite, nous pourrons gérer leur situation de manière prioritaire."

Groupe de travail suivi COVID 19 + informations COVID

Un GT COVID a eu lieu le 8 avril dernier suite à la mise en place des nouvelles mesures annoncée par Emmanuel MACRON.

Valérie BOYE y participait pour EFA-CGC, vous pouvez [la contacter](#) pour plus d'informations. Le compte-rendu de cet échange et des informations communiquées est [en lien ici](#).

Il aborde notamment les possibilités d'ASA pour les parents de jeunes enfants, les congés, les perspectives de vaccinations au sein du MAA, les conditions de télétravail et les spécificités pour l'enseignement agricole.



Publication des FAQ

Suites aux dernières mesures sanitaires, les foires aux questions RH et enseignement technique agricole ont été mises à jour. Elles sont disponibles sur le site du Trèfle :

[Covid-19 : mise à jour des FAQ RH et enseignement technique agricole | Le Site du Trèfle \(wordpress.com\)](#)

Suivi hebdomadaire

[L'Alliance du Trèfle](#) publie également, chaque semaine, le suivi des cas de Covid-19 et du niveau de télétravail en administration centrale, DRAAF, DAAF, DDI et enseignement agricole.

Remontées d'information

N'hésitez pas à nous faire part des difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application des mesures sanitaires ainsi que de vos questions ou demandes de précisions.

Cela nous permet d'informer, alerter ou interroger le ministère par des retours sur des situations concrètes (anonymisées) rencontrées dans les services.

Action sociale et ASMA

Comité technique d'action sociale

Franck CAYSSIALS a participé en tant que titulaire au Comité Technique d'action sociale qui s'est enfin tenu le 6 mai 2021 (il n'y en avait pas eu en 2020) au menu :

- Le bilan des secours,
- L'ASMA
- L'activité logement,
- La protection sociale,
- La cellule de signalement des discriminations
- La restauration collective en ile de France.

Vous trouverez sur le [site du Trèfle](#) :

- [la déclaration intersyndicale](#)
- [le compte rendu détaillé du CTAS](#)



Budget de l'ASMA nationale

Les menaces pesant sur le budget de l'ASMA ont fait l'objet d'une déclaration intersyndicale lors du CTM du 28 janvier 2021. En effet, comme l'indique le titre de ce communiqué : **“ Pour les organisations syndicales, les fonds de l'action sociale ne sauraient constituer une variable d'ajustement budgétaire du Ministère de l'Agriculture ! ”**

A la suite de cette mobilisation intersyndicale, le MAA a décidé de reconduire à l'identique le montant de la subvention annuelle pour 2021. Ceci permettra d'accompagner au mieux les agents confrontés à une situation difficile en lien avec le contexte sanitaire et de favoriser la sortie de crise, par un appui exceptionnel aux personnels, et notamment à ceux aux revenus les plus modestes.

Le bilan des activités et du budget 2020, et le prévisionnel pour 2021, ont été présentés lors du Comité Technique de l'Action Sociale (CTAS) du MAA du 06 mai dernier.

Prestations

Le catalogue des prestations de l'ASMA est disponible au format papier auprès des ASMA départementales, et sur www.asma-nationale.fr. Ces prestations (notamment les voyages, séjours et activités culturelles) font l'objet d'ajustements réguliers sur le site internet en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Ainsi, la situation sanitaire a obligé à annuler les coupes sportives prévues en 2021 et à les reporter en 2022.

CONTACT ASMA

philippe.legrand@efa-cgc.com

**EFA
CGC**

Pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire, sociale et économique que nous traversons, le conseil d'administration de l'ASMA Nationale a pris la décision de faciliter vos départs en vacances en augmentant l'aide dont l'ASMA vous fait bénéficier. Toutes les informations sont disponibles sur [la page dédiée du site internet de l'ASMA](#). Sur cette page, vous trouverez aussi une FAQ pour répondre aux questions les plus fréquentes.

L'ASMA étoffera prochainement son plan d'actions destiné à :

- accompagner au mieux les agents confrontés à une situation difficile en lien avec le contexte sanitaire et à favoriser, par un appui exceptionnel aux personnels du MAA, la sortie de crise,
- consacrer les montants exceptionnellement non consommés en 2020 et 2021 en raison de la crise à la diversification et au renforcement du soutien aux agents, notamment aux personnels aux revenus les plus modestes, afin de faciliter leur accès aux loisirs et à la culture dans le contexte exceptionnel de sortie de la crise, et de contribuer par la même occasion à la relance de l'activité dans notre pays,
- et à rendre compte de l'utilisation effective de ces crédits.

DDI / DDT

Directions départementales interministérielles / des territoires

Réunion DGAFP

Valérie Boyé et Hélène Duchemin ont fait partie des représentants de la fédération des Services publics CFE-CGC pour une réunion avec la DGAFP le 19 mai dernier, portant sur les Secrétariats généraux communs, les DDETS et les DRETS. Nous avons été très attentives sur ces sujets qui impactent fortement l'organisation et la vie des agents en DDI. Un état des lieux légèrement idyllique a été dressé par l'administration, souvent en contradiction avec les constats que nos collègues font remonter du terrain. Un compte-rendu plus complet est en cours de rédaction.

CONTACT DDI-DDT



helene.duchemin@efa-cgc.com

Action sociale en DDI

Prestations

La Note de Service 2021-291 du 20/04/2021 présente le barème 2021 des prestations d'action sociale interministérielles et ministérielles à destination des agents du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

A noter que certains barèmes sont différents selon que l'agent du MAA est en poste en DDI ou hors DDI.

Rôle des ASMA départementales

Le Ministère de l'Agriculture est actuellement en concertation avec le Ministère de l'Intérieur (MI), suite à une demande de ce dernier, pour ce qui concerne la mutualisation des arbres de Noël et l'harmonisation des séjours Jeunesse.

Il faut rappeler qu'au MAA l'action sociale est depuis 40 ans construite d'une manière originale avec une grande part déléguée à l'ASMA. Ainsi, les arbres de Noël des personnels du MAA et organismes sous convention relèvent des ASMA départementales, tandis que les séjours Jeunesse relèvent de l'ASMA nationale.

Face à la demande du Ministère de l'Intérieur, une déclaration liminaire intersyndicale lors du CTAS et du CTM du 06 mai 2021 a défendu les spécificités de l'action sociale au MAA, et le rôle et les actions des ASMA nationale et départementales au sein de l'ensemble de la communauté de travail du MAA. La déclaration intersyndicale et le compte rendu du CTM sont disponibles sur le site de l'Alliance du Trèfle.

Restons vigilants pour que ces évolutions ne se fassent pas au détriment des agents, et que les prestations des ASMA départementales continuent de profiter de manière égalitaire à tous les ouvriers-droit des ASMA, non seulement en poste en DDI, mais aussi en établissements d'enseignement agricole, en DRAAF, dans les organismes sous convention avec l'ASMA, etc.



Entretien avec le Directeur de l'Eau et de la Biodiversité (DEB) au MTE

Une délégation EFA-CGC conduite par Valérie BOYÉ a été reçue, le 22 janvier 2021 en visioconférence par Monsieur Olivier THIBAUT, Directeur de l'Eau et de la Biodiversité (DEB) au MTE.

Cet échange a permis de faire un large tour d'horizon sur les dossiers qui relèvent de la compétence de la DEB comme l'OFB, les Agences de l'Eau, les Parcs Nationaux, l'IGN/IFN et la politique forestière.

Entretien avec le Directeur des Ressources Humaines du MTE

EFA-CGC a également été reçu le 16 février en visioconférence par Monsieur Jacques CLEMENT Directeur des Ressources Humaines du MTE. Le compte-rendu est disponible dans l'espace adhérents du site internet.

Les échanges ont été d'une grande qualité et d'une grande franchise et le DRH a exprimé le souhait de renouveler ce type de bilatérale. EFA-CGC ne manquera de rappeler au DRH le souhait qu'il a formulé.

Il faut noter que bien qu'EFA-CGC ne siège pas au CTM du MTE, nous obtenons des réunions bilatérales à très haut niveau au sein du MTE. Cela conforte notre rôle et confirme l'importance de nos propositions pour les missions et les collègues au sein des structures du MTE ou sous sa tutelle. Continuons, en gardant en tête l'objectif les élections de décembre 2022 !

Nous avons, entre autres sujets, abordé celui du déploiement du RIFSEEP : les services du MTE (en centrale et en régions) n'ont accompagné les notifications de primes 2020 (quand elles ont été faites) que de très peu d'explications. Le DRH a retenu notre demande d'une explication systématique à tous les agents MAA concernés au MTE. La note de gestion du 17 février est parvenue aux agents, accompagnée en effet d'une explication – en soi déjà pas évidente à comprendre.

Plusieurs situations individuelles ont également été évoquées durant l'entretien, dont certaines sont déjà en cours de régularisation, voire réglées depuis.

Transfert des laboratoires d'hydrobiologie à l'OFB

Le MTE confirme le transfert de ses labos à l'OFB au 1er janvier 2022.

Encore une compétence technique (en l'espèce pointue et reconnue) qui quitte les DREAL. Et dont les conditions d'accueil à l'OFB restent à définir : transfert des personnels ? Maintien des labos physiquement dans les DREAL ou construction de labos dans certaines directions régionales de l'OFB ?...

Revue des missions

A la demande de la Ministre, les services du ministère ont engagé une revue des missions. L'équipe d'EFA-CGC avec son collègue MTE a élaboré deux réponses :

- Une lettre ouverte qui constituera un positionnement politique stratégique sur le rôle majeur du MTE dans la lutte contre les effets du changement climatique, avec pour objectif d'obtenir la signature d'autres OS, mais aussi celle des ONG environnementales pour éviter une



Photo : Jean-Luc Barbier

ambition conforme à la réduction des effectifs envisagée. La lettre fait actuellement l'objet d'échanges avec les autres organisations syndicales.

- Une réponse point par point à la feuille de route préparée par l'administration sous forme d'une lettre à la ministre (lisez sur notre site [le courrier](#) ainsi que [son annexe](#)).

Vous constaterez que tout cela est en lien avec la préparation de la programmation de loi de finances 2022....

Comité de Gestion des Centres de Vacances (CGCV)

Le Conseil d'administration du CGCV s'est réuni en présentiel et distanciel les 23 et 24 mars dernier. Le constat majeur est que le MTE soutient activement la structure notamment par le versement d'une subvention exceptionnelle de 212 K€ pour permettre des investissements dans les différents centres de vacances du CGCV. Le catalogue des séjours 2021 [est en ligne](#). Les séjours sont ouverts à tous les enfants des personnels des services publics que les parents soient de statut public ou de statut privé.

L'assemblée générale du CGCV se déroulera à Lyon les 28 et 29 juin prochain. EFA-CGC ne ménage pas ses efforts pour que les relations entre le CGCV et l'ASMA se développent. Un travail pourrait être engagé également pour créer du lien avec l'APAS et les CSE de l'ONF.

**EFA
CGC**

CONTACTS MTE

emmanuelle.lonjaret@efa-cgc.com

gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com

Agences de l'eau

Actions et stratégie pour les agences de l'eau

Le comité ministériel d'audit interne a programmé la réalisation d'une mission d'audit des agences de l'eau.

Cet audit réalisé par le Conseil General de l'Environnement et du Développement Durable, avait pour mission de préparer les futurs arbitrages sur les plafonds d'emploi et les orientations à donner aux XII programmes d'intervention.

Les organisations syndicales de l'agence de l'eau Loire Bretagne ont souhaité s'entretenir avec ces auditeurs pour leur faire part des conséquences de l'application du schéma d'emploi qui prévoit ainsi une réduction des effectifs de 32 ETP sur la période allant de 2018 à 2022. Pour rappel cela signifierait que nos effectifs passeraient de 300 ETP à 274 ETP.



Photo : Wolfgang Moroder

Cette rencontre du 12 mai a permis aux élus d'EFA CGC de rappeler le rôle des agences de l'eau au sein des territoires en particulier le monde rural. Partenaires financiers, nous sommes identifiés comme étant un des derniers organismes allant sur le terrain, possédant une grande technicité, à disposition du territoire.

EFA-CGC alerte donc sur les risques associés à cette décroissance de l'ordre de 2.5% des ETP qui est imposée chaque année, fragilisant ainsi le périmètre d'interventions des agences.

Mutualisations

La volonté de mutualisation de certains services des agences se concrétise, dans un premier temps, pour le pôle informatique. Vos représentants restent vigilants sur les autres chantiers qui pourraient s'ouvrir. Il faut garder cette gestion par grand bassin hydrographique « à la française » qui a été retenue et reconnue par la Directive européenne cadre sur l'eau de 1992...

Télétravail

Après de multiples aléas, notamment en Loire Bretagne, le télétravail se met en œuvre dans le respect des règles définies par le MTE. Sur ce point, le travail mené par les représentants EFA-CGC dans les agences a été primordial.



ASP – FAM – INAO – ODEADOM

Agence de services et de paiement – FranceAgriMer – Institut national de l'origine et de la qualité – Office de développement de l'économie agricole d'outre-mer

Plan de Transformation de l'ASP

Le Plan de transformation de l'agence continue à être le sujet de ce début d'année.

Lors du Comité technique Etablissement du 9 Mars qui avait de nombreux sujets à l'ordre du jour :

- Plan égalité femme-homme
- Plan de formation 2021
- Bilan télétravail
- Bilan rupture conventionnelle

Nos représentants Philippe Marcel et Franck Cayssials se sont associés aux autres OS présentes pour regretter que les organisations syndicales, et à travers elles, les agents, n'aient été associées ni au diagnostic, ni à la mise en place de cet ambitieux plan de transformation qui ressemble à un plan de restructuration !

Lors de la présentation aux OS du PTA fin janvier, la Direction avait répondu favorablement à notre demande de réunir des groupes de travail sur les 3 thèmes du PTA suivants :

- Evolution des métiers
- Efficience des DR/siège
- Organisation territoriale

Or aucune réunion n'a encore été ni planifiée, ni réalisée.

Par contre sur des sujets importants comme la fusion des Directions Régionales ou la mutualisation des tâches, des décisions commencent à être annoncées au personnel.

Les OS ont donc publié un tract [tract intersyndical](#). Et attendent que des actes concrets viennent corroborer la bonne foi autoproclamée du PDG.

En signe de protestation, l'ensemble des OS a refusé de voter les décisions modifiant les régimes indemnitaires (PFR & RIFSEEP) entérinant la création de fonctions de directeur adjoint très liée à la fusion des DR qui n'est officiellement pas actée. Pour notre part, ce vote contre a aussi été émis en solidarité avec les collègues du Statut Unifié qui voient régulièrement des ajustements et améliorations pour les fonctionnaires mais attendent toujours le début d'une prise de considération pour leur situation laissée pour compte depuis 10 ans.

La direction a reconvoqué un CTE exceptionnel le 8 avril pour faire passer en force le projet de création du poste de DR adjoint sans la moindre modification.

Toutefois en signe d'ouverture, le nouveau secrétaire général a présidé le 31 mars un groupe de travail introductif sur le Plan de transformation de l'Agence et un agenda social de six groupes de travail sur des points précis de ce plan a été proposé aux OS sur les deux mois à venir.

Lors de ce premier groupe de travail EFA-CGC a pu exposer sa position :

- Souhait d'être consulté le plus en amont possible.
- Nécessité de partager un diagnostic précis sur un sujet, avant de discuter des évolutions de postes ou de structures.

Statut Unifié

Le projet de décret portant modification des grilles indiciaires et rattachement au régime indemnitaire RIFSEEP présenté au MAA depuis 2019 n'a toujours pas reçu de réponse.

La cartographie des fonctions qui devait être finalisée avant la fin du 1er trimestre 2021 reste aussi un chantier en souffrance, les 4 établissements n'ayant toujours pas pris le temps de concrétiser les propositions faites par EFA-CGC.

A l'INAO, la convergence des cotations et de gestion de la PFR est réalisée pour les groupes IV et III. Elle sera effective courant 2021 avec effet rétroactif pour le Groupe II. Tous les agents des 4 établissements seront logés, enfin, à la même enseigne sur ce point.

Un groupe de travail s'est réuni le 25 mars à la demande conjointe d'EFA-CGC et de la FSU pour faire un point d'étape mais aussi mettre sur la table de nouvelles pistes pour sortir de l'impasse entretenue par les administrations des 4 établissements qui ne déploient pas beaucoup d'énergie envers les agents du Statut Unifié ("SU").

Il n'est pas possible de débloquer les grilles, et par conséquent de donner une perspective aux agents bloqués depuis de nombreuses années dans les échelons terminaux des niveaux ou groupes. Par ailleurs, les taux de promotion homéopathiques ne permettent pas des promotions chaque année, vu le nombre d'agents concernés.

Nous avons proposé d'utiliser l'amplitude permise par les textes de la PFR (régime indemnitaire) pour compenser en partie ce dont les SU n'ont pas bénéficié : absence d'application du PPCR, grille RIFSEEP plus favorable et revalorisations multiples. Cela consisterait à augmenter la cotation de la part F (sous cotée actuellement) et de cibler une part R (équivalent du CIA) dont le taux moyen serait fortement augmenté. L'ensemble permettrait de s'approcher des niveaux de prime RIFSEEP servis aux fonctionnaires tout en restant dans les bornes imposées par les textes.

Pour étayer ces pistes, EFA-CGC a présenté 5 feuilles de paie actuelle : Fonction et indice fonctionnaire et SU identique, grade similaire, PFR *versus* RIFSEEP, le tout en appliquant les taux de cotisations de chaque statut. Le delta s'échelonne entre 3000 et 14000 euros net annuel au détriment des agents du SU. Vous avez dit nantis ... ?



CONTACTS ASP
FAM – INAO – ODEADOM
franck.cayssials@efa-cgc.com
olivier.poussin@efa-cgc.com

Mise en place de l'OFB

Aujourd'hui nous faisons le constat que la structure est éclatée en de multiples directions nationales et régionales, que ces dernières manquent clairement de connexion entre elles. Nous déplorons cette évolution et la perte d'un esprit de corps mais nous ne pouvons rester dans la nostalgie et devons, nous aussi, évoluer afin de nous adapter à ce nouvel établissement bien plus grand et couvrant bien plus de missions.

C'est en faisant ce travail que notre syndicat sera au plus près des acteurs et de leurs besoins.

Nous avons la chance d'avoir dans nos rangs des collègues de multiples directions, des quasi statut, des fonctionnaires, des personnels de toutes les catégories c, b, a. Nous pouvons ainsi avoir une meilleure approche des sujets et intervenir en connaissance dans les différents groupes d'échanges avec les directions.

N'hésitez pas à nous faire remonter toutes vos idées et réflexions afin de nous permettre d'être encore plus proche de la réalité.

COP

Plusieurs dossiers en cours pour notre établissement, tout d'abord la mise en place, enfin, de **notre contrat d'objectif et de performance (COP)** qui doit être finalisé pour fin 2021. En effet, nous vivons un flou sur les missions et les priorités de notre nouvel établissement depuis sa création. Ce COP doit, normalement, permettre de dégager les orientations et peut être de définir enfin, plus précisément, nos rôles dans la sphère environnementale.

Egalité professionnelle

Un **plan d'action 2021-2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** doit être présenté au comité technique. Il sera important que les managers, porte d'entrée pour la mise en pratique de ce plan, soient sensibilisés et formés pour permettre d'atteindre les objectifs. Même si celui-ci n'est pas parfait, c'est une avancée non négligeable pour notre établissement et en comparaison avec d'autres structures il est un plus pour le personnel, et donc important à mettre en place.

Secrétariat administratif

Le dossier secrétariat semble s'ouvrir avec une vraie réflexion sur la nécessité de créer des postes permanents dans les services départementaux. Un débat existe sur la possibilité de supprimer un poste d'ATE au profit de la création de ce poste de secrétariat. Notre position est sans équivoque, dans un contexte d'ETP restreints, nous sommes favorables à cette transformation de poste. En effet, le temps dédié au secrétariat est quoi qu'il en soit exécuté, il vaut donc mieux une personne compétente pour réaliser cette fonction que de diviser le travail entre plusieurs personnels. Nous pensons que ce poste de secrétariat doit évoluer vers un poste de personnel assermenté qui permettrait une évolution de la fonction en correspondance avec les besoins d'un service départemental.

Formation

Le plan de formation se met en place avec la définition d'un socle OFB+ pour les services départementaux afin d'augmenter le processus d'acculturation. Il sera complété d'un panel de formations spécifiques à la nature du département (milieu marin par exemple). Ce plan de formation est défini alors que le contrat d'objectif n'est pas fixé, il est donc loin d'être complet et sera difficile à mettre en application avec les mesures sanitaires liées à la COVID.

Armement et habillement

Les circulaires habillement et armement sont sorties...partiellement. Elles ont fait l'objet d'un gros travail et pour une fois d'un véritable débat et d'échanges avec la direction en charge de la police. Il reste des points à aborder que ce soit

sur les dérogations au port de l'arme et sur la question du galonnage par exemple. Si vous avez des éléments concernant ces deux points vous pouvez les faire remonter sur la boîte mail efa-cgc@ofb.fr.

Actualité sociale chargée

Plusieurs chantiers vont nous mobiliser prochainement, dont celui des quasi statuts et leur revalorisation salariale, les personnels fonctionnaires en détachement ou en PNA des directions fonctionnelles, la mise en place de la prime de risques pour les contractuels de catégorie B dans les services territoriaux, le dossier secrétariat administratif avec la demande de notre syndicat de l'ouverture de ces postes aux personnels internes de nos autres directions...

Si vous avez des sujets non évoqués ici que vous souhaitez nous faire remonter : [n'hésitez pas](#) !



Photo : Jean-Luc Barbier



CNPF

Centre national de la propriété forestière

Stratégie de l'établissement

Le contrat d'objectif et de performance du CNPF doit être renouvelé en 2021. Afin de préparer ce travail, la direction du CNPF a décidé d'établir au préalable la stratégie de l'établissement pour les 5 années à venir.

L'ensemble du personnel du CNPF a été invité à réagir sur les premières propositions de la direction début décembre dans le cadre d'un calendrier très serré, devant aboutir en mars à une présentation au Conseil d'Administration. Les organisations syndicales n'ont pas été associées en amont de cette première démarche et n'ont été consultées pour avis qu'une fois la première version de la stratégie élaborée.

Cette consultation a été effectuée par le biais du Comité Technique National au cours de deux réunions. Lors de la seconde, le 7 avril, l'ensemble des représentants du personnel a approuvé les grands principes de la stratégie qui a été votée le 22 avril en Conseil d'Administration. EFA-CGC a rédigé une contribution écrite en amont de la première réunion du Comité Technique et proposé une action intersyndicale.

Fin des Codes de Bonnes Pratiques Sylvicoles !

Lors de la réunion du Conseil d'Administration de mars, le ministère a annoncé qu'il ne prolongerait pas les Codes de Bonnes Pratiques Sylvicoles ("CBPS") au-delà du 31 décembre 2021. Ce document de gestion durable destiné aux forêts privées de petite taille est très populaire, par sa simplicité et son faible coût.

La disparition de ce qui est aussi un outil de vulgarisation très utilisé depuis presque vingt ans aurait des conséquences très directes pour les agents du CNPF. Les moyens à mobiliser pour remplacer les CBPS (près de 24000 documents) par d'autres documents de gestion durable seraient

trop importants pour les capacités actuelles du CNPF, qui a perdu 10% de ses effectifs depuis 2010.

EFA-CGC vient de soutenir auprès des sénateurs un amendement à la Loi portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (dite Loi Climat et Résilience) afin de pérenniser les CBPS.



Photo : François Clauce

Flash Info

Le dernier Flash Info EFA-CGC pour le CNPF est paru ! [Lien de consultation.](#)

Télétravail

Plus de la moitié des personnels du CNPF a répondu à l'enquête d'EFA-CGC sur le télétravail en préparation des discussions sur l'accord cadre qui doit être mis en place.

Le télétravail est plébiscité par 90% des interrogés. Les attentes sur le nombre de jours télétravaillés par semaine sont très variables avec une légère préférence pour 2j/sem. ; par contre, une très large majorité se dégage pour que ces jours ne soient pas déterminés de façon fixe sur un planning mais adaptés en fonction des besoins et de l'activité de chaque semaine. Au-delà de l'évidente mise en disposition des outils informatiques, les attentes des agents sont également importantes en ce qui concerne la prise en charge par l'employeur de certains autres coûts du télétravail, essentiellement l'ergonomie du poste de travail ou certains consommables.

Le sujet était à l'ordre du jour des deux derniers Comités techniques nationaux. Les nombreux retours au questionnaire EFA-CGC nous ont été précieux pour défendre un point de vue qui soit partagé le plus largement possible. Nous avons également appuyé notre positionnement sur l'étude complète des textes réglementaires et des documents de références que l'on peut trouver sur les sites institutionnels.

EFA-CGC défend l'ouverture du droit au télétravail, en limitant autant que possible les restrictions liées à la nature du contrat ou la mission. Nous défendons également la nécessaire prise en charge des coûts liés à ce télétravail par l'employeur, conformément aux textes et jurisprudences en vigueur.



Contrat Etat-ONF : la contribution EFA-CGC

A ce jour seule une « version de travail » du contrat nous a été présentée, dépourvue des chiffres qui nous indiqueraient le niveau d'engagement (ou de désengagement) de l'Etat dans l'avenir de l'ONF.

A la lecture, ce document s'avère décevant : difficile à comprendre, dépourvu des solutions aux problèmes structurels de l'ONF, d'objectifs clairs et surtout des moyens alloués pour les atteindre.

Dans une logique constructive, EFA-CGC a proposé [un document de lecture détaillée et commentée](#) pour apporter notre contribution vers une relation Etat-ONF équilibrée, en faveur des forêts comme des personnels de l'établissement.

Vos retours sont attendus pour faire évoluer ce document !

Inquiétudes sur l'avenir des Agences travaux

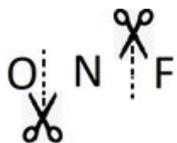
Rien n'est écrit officiellement, mais toutes les informations qui nous parviennent du terrain et des contacts proches de la direction nous apportent la même certitude : l'ONF se prépare à la fin de l'activité des Agences Travaux dans un délai de 5 à 10 ans.

Le contrat Etat-ONF 2021-2025 devrait donc voir les effectifs d'Ouvriers forestiers fondre de moitié : départs pour la filiale, transfert sur des postes d'assistants techniques en UT, ou départs à la retraite... Le contrat suivant marquera sans doute la fin (ou quasi) de la présence de ces effectifs au sein de l'EPIC.

Le recours à la sous-traitance dans tous les domaines de travaux est la seule perspective évoquée et les économies budgétaires le seul objectif affiché.

EFA-CGC a milité pour défendre le maintien **en interne** des compétences techniques nécessaires à la réalisation de travaux sylvicoles de production et ceux nécessaires aux MIG.

Filialisation d'une partie des activités concurrentielles



Dans un contexte où le contrat Etat-ONF 2021-2025 n'est toujours pas conclu et le plan stratégique de l'ONF sur cette même période n'est toujours pas validé, les travaux de préfiguration menés par la Direction générale se poursuivent. Or, aucune étude approfondie n'a examiné au préalable la pertinence de la recommandation et la viabilité d'une filialisation : ni d'un point de vue économique, ni d'un point de vue humain, et sans apporter les réponses aux demandes initiales de la FNCOFOR.

Les premières informations diffusées auprès des personnels et des organisations syndicales (notamment FAQ, projets de contrat Etat-ONF et de plan stratégique) font apparaître une filialisation sous le seul motif de la performance économique, loin des recommandations initiales de la mission interministérielle de 2019.

Premières négociations

Une négociation portant sur le cadre social de la future filiale s'est ouverte sur une première réunion le 1er avril avec une fausse note, cette réunion ne figurant pas à l'agenda social (suite à erreur de transmission du service RH) et ayant été annoncée seulement une dizaine de jours à l'avance. Ce délai est bien évidemment très court pour des négociations d'une telle importance.

Un cadre social annoncé par la DG comme « équivalent mais pas identique » à la Convention collective nationale ONF fait ainsi l'objet d'une négociation qui devra impérativement aboutir avant la mise en place effective de la filiale prévue au 1er janvier 2022, sous peine de ne pas être applicable.

La DG a d'ores et déjà affiché sa volonté de revoir à la baisse pour la filiale, car estimés comme trop coûteux, notamment les dispositifs indemnitaires en vigueur à l'ONF pour les déplacements, le travail de nuit et le week-end. Le temps de travail est aussi en question.



Bilatérale avec le DG

Le 23 avril 2021 avait lieu une bilatérale entre EFA-CGC et le directeur général au sujet de la filialisation. L'objet de la réunion (consultation du CSEC) concernait plus particulièrement les représentants de droit privé. EFA-CGC a rappelé l'importance de répondre aux craintes de privatisation des personnels et d'obtenir au plus tôt des documents détaillés (dossier juridique) pour nous permettre une expertise en amont de leur présentation en instances. Le DG, après avoir souligné la qualité de nos propositions (constructives), se réfugie derrière les mêmes arguments "demande des tutelles, calendrier imposé, première expérience de filialisation à l'ONF sur une activité existante". Néanmoins, il confirme l'importance d'apporter des éléments clairs et stables au plus tôt et l'intérêt de mettre en place des séances d'instances et/ou des groupes de travail supplémentaires, si nécessaire, tout en maintenant des entretiens avec les OS. De nombreux points méritent encore toute notre vigilance (les fonctions support, le traitement de situations particulières que la DG souhaite très exceptionnelles, ...).

Groupes de travail

Des groupes de travail portant sur le projet de classification et transposition des métiers sur le temps de travail se sont déroulés le 28 avril et le 11 mai. Pour rappel, la future filiale sera construite sur les bases de la filiale Sessile existante. Les travaux sur le projet de son cadre social sont basés sur les dispositions de la convention collective nationale (CCN) de l'ONF que la Direction générale veut adapter à la future filiale, en tenant compte de certaines dispositions propres à la convention collective paysage (CCP) en vigueur à Sessile. De manière générale, les éléments traités (classification des métiers, grille des minimas, cotisations sociales) ne sont pas trop alarmants. Pour le temps de travail, on commence à entrevoir les évolutions. Par exemple, la modalité à 39h hebdo + 23 jours de RTT sera maintenue pour les personnels provenant de l'EPIC, mais pas pour les nouvelles recrues.

EFA-CGC suivra ce dossier de très près pour les autres volets, régime indemnitaire notamment

Le rouleau compresseur en marche

Le processus de filialisation se déroule plus que jamais à marche forcée, en l'absence d'une commande claire et officielle des tutelles et en l'absence de cadrage d'un contrat Etat-ONF finalisé et d'une stratégie 2021-2025 validée...

EFA-CGC est plus que jamais mobilisé sur ce dossier. Toute l'actualité sur ce dossier est tenue à jour après chaque réunion de concertation sur [la page filialisation de notre site internet](#).



Photo : Patrice Hirbec

Télétravail

La commission de suivi de l'accord télétravail du 18 février était consacrée à la présentation par la Direction générale d'un projet de « charte du télétravail au sein l'ONF ». Un accord existant déjà sur la thématique télétravail, le format charte ne convient pas et le texte final devra faire l'objet d'une annexe à l'accord initial ou bien d'une directive interne.

Le projet de texte présente un ensemble de bonnes pratiques dont un certain nombre de devoirs du télétravailleur, sans en affirmer concrètement les droits.

Plusieurs sujets sont ainsi repris mais ne sont pas propres au télétravail, tels le rythme et la planification du travail, les horaires ou le droit à la déconnexion. EFA-CGC a demandé à ce que ces sujets soient traités de façon plus globale, quelle que soit la situation de travail. **EFA-CGC a de nouveau demandé l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord sur le droit à la déconnexion**, revendication portée depuis plusieurs années et se renforçant bien évidemment avec les nouvelles pratiques du télétravail. La DRH renvoie à ce stade vers la négociation prochaine d'un accord qualité de vie au travail (QVT).

La situation de crise sanitaire COVID-19 était bien entendu en filigrane des échanges, une large mise en application du télétravail ayant été dictée par les événements, avec notamment le télétravail à plein temps. Il en ressort que nombre de revendications d'EFA-CGC, que nous avons à nouveau argumentées, ne trouve pas réponse pour le moment, dans ce contexte. **La Direction générale reste, entre autres, opposée à l'ouverture d'un 3ème jour régulier de télétravail** et à l'indemnisation des frais personnels engagés dans ce mode de travail à domicile. Vos représentants EFA-CGC défendront de nouveau ces revendications lorsque la situation opérera un retour « à la normale ».

EFA-CGC a par ailleurs alerté sur la multiplication des téléconférences épuisantes et chronophages.

Une nouvelle proposition de texte devrait prochainement être faite par la Direction générale.

Conseil d'administration

Toujours pas de trajectoire financière pour l'ONF !

Le dernier CA s'est tenu le 11 mars. Une séance marathon de 9h30 à 14h30 non-stop. Il était amené pour la première fois à examiner le projet de contrat entre l'Etat et l'ONF ainsi que le projet de plan stratégique de l'établissement. Les deux documents ne comprennent pour l'instant pas la trajectoire financière et les ETP, ce qui en fait un catalogue de (bonnes ?) intentions.

Aucune réponse n'a été apportée aux remarques et propositions (très partielles) portées par les administrateurs (voir la [déclaration liminaire intersyndicale](#)). Nous avons réclamé un rendez-vous avec les ministères de tutelle et insisté pour que la stratégie en matière de travaux et de filialisation soit présentée d'urgence aux CA, avant la poursuite des réflexions internes.

Une nouvelle réunion devrait être programmée d'ici la fin du printemps pour adoption des textes comprenant la trajectoire financière, après consultation des instances représentatives du personnel. A ce jour aucune date de consultation n'a été fixée, le contrat ne pourra donc pas être signé lors du CA du 1er juillet.

Vous pouvez consulter sur notre site [les propositions d'EFA-CGC sur le projet de contrat](#).



Photo : Jean-Luc Barbier

Comité central hygiène sécurité et conditions de travail (CCHSCT)

CCHSCT du 24 mars 2021

L'intersyndicale, dont vos représentants, a refusé de participer. EFA-CGC voulait ainsi [dénoncer les séances actuelles du CCHSCT](#), qui se retrouvent vidées de leur sens. 2021 constitue une année charnière pour l'Établissement avec le renouvellement du contrat qui le lie à l'État, mais aussi avec l'avènement de projets structurants et porteurs de changements majeurs pour l'ensemble des personnels.

Manifestement, le CCHSCT n'est plus considéré comme une instance de premier ordre, de même que le Comité Technique Central, pour porter un avis sur lesdits projets. Aucun point de l'ordre du jour n'est relié à ce qui fait pourtant l'actualité de l'Établissement, dans sa structure profonde et son avenir.

Une demande d'ordre du jour a été formulée par écrit [dans notre déclaration](#) pour redonner au CHSCT son rôle déterminant pour la santé des personnels.

CCHSCT du 20-21 avril 2021

Points traités lors de ce CCHSCT reconvoqué après boycott de la 1ère instance :

- situation sanitaire (données chiffrées sans interprétation),
- retour du service social sur les ressentis des personnels durant les confinements (le vrai bilan social sera transmis au prochain CCHSCT),
- dispositif des points de rencontre des secours en forêts,
- présentation de la démarche engagée en DT Midi-Méditerranée sur la procédure de signalement et traitement des violences sexistes et sexuelles au travail.

[Compte-rendu complet du CCHSCT sur notre site.](#)

EFA-CGC veillera à ce que les points soulevés dans la déclaration du 24 mars soient effectivement mis à l'ordre du jour du prochain CCHSCT, sans oublier le contrat Etat-ONF qui reste encore dans un flou artistique !

CSEC du 7 avril 2021 / CTC du 22 avril

Un Comité Social et Economique Central (salariés) s'est déroulé en visioconférence le 7 avril, le Comité Technique Central (droit public) quant à lui le 22 avril.

Plan de relance

Dans le cadre du plan de relance, 30 M€ sont mobilisés pour le renouvellement de la forêt domaniale, représentant 4 millions de plants, assortis de mesures importantes pour le respect des équilibres sylvo-cynégétiques. Le DG semble très inquiet de la lenteur au démarrage de l'ONF. **EFA-CGC dénonce une nouvelle fois le manque de moyens humains pour déployer ces mesures.** Le Directeur général confirme qu'il sera fait appel à la sous-traitance, mais ne prend visiblement pas la mesure du surcroît d'activité pour des personnels et de la complexité administrative des dossiers communaux.

Modalité de concertation sur l'ordonnance prévue par la Loi ASAP

La loi ASAP ouvre la possibilité de modifier le code forestier quant à l'embauche de salariés sur des missions de police. Avis sera demandé aux instances représentatives des personnels. Le Directeur général voit dans cette loi une reconnaissance d'égalité d'action entre personnels publics et privés. Il souhaite une même capacité d'action pour salariés et fonctionnaires à la seule exception de la recherche d'infraction.

EFA-CGC a souligné que cette disposition risquait d'être très polémique et qu'elle remettait en cause des missions régaliennes de l'Etat à travers l'ONF. Nous avons par ailleurs demandé que la concertation ne se fasse pas en interne à l'ONF, mais que le ministère de l'Agriculture soit impliqué.

Stratégie relative aux ateliers bois

Le projet de filialisation d'une partie des activités concurrentielles de l'ONF prévoit d'embarquer l'activité des ateliers bois. Devant une situation hétérogène des 9 ateliers bois existants, l'ONF définit une stratégie qui mène à la fermeture de 3 ateliers: Cévennes, Ardennes et Picardie. L'objectif ciblé pour les ateliers qui intégreront la filiale est très ambitieux.

EFA-CGC dénonce une approche très axée sur des éléments financiers et de concurrence sans vraiment aborder la question de la demande client et du potentiel qu'offre ce marché. Cette stratégie semble donc risquée quant aux objectifs de rentabilité attendus pour l'activité bois au sein de la future filiale.

Logements de fonction

Le dispositif de maisons forestières (MF) en nécessité absolue de service (NAS) étant arrivée à échéance fin 2020, une nouvelle note pérennise ce dispositif de 2021 à 2025, suite à négociation avec les tutelles. 500 maisons forestières seront cependant mises en vente (900 maisons étant conservées, le seul engagement étant qu'aucune MF ne sera mise en vente tant qu'elle est occupée).

Pour EFA-CGC, cette stratégie augmentera encore les difficultés de recrutement dans les régions où l'immobilier est le plus cher, et créera encore plus d'inégalité entre les personnels en fonction de la région où ils travaillent.

Restitution des expertises sur la politique sociale et les orientations stratégiques de l'ONF

Présentées par les cabinets Progexa et Syndex, mandatés par le CSEC, les expertises ont mis en exergue, sans surprise, les failles d'un modèle économique qui présente un déficit structurel et la réduction constante des effectifs mettant en souffrance les personnels et limitant leurs possibilités d'intervention.

Il est regrettable que les projets de contrat Etat-ONF et de plan stratégique 2021-2025 ne semblent apporter aucune réponse probante aux problématiques posées et identifiées depuis de nombreuses années.

Armement

Il y a quelque mois, la DG nous avait présenté un projet de NDS habilitation au port d'arme qui prévoyait des visites périodiques avec un psychologue. Comme ils sont incapables de le mettre en place, on revient à une version où le médecin du travail fait une évaluation physique et psychologique. EFA-CGC soutient cette décision de bon sens, en demandant que cette NDS fasse l'objet d'un avis du CHSCT.



Photo : [Hortus](#)

Métier d'assistant technique forestier

Le retour d'expérience sur l'expérimentation du métier d'assistant technique forestier (OF dans les UT) au CTC semblait montrer (pour la Direction) que tout semble aller pour le mieux dans le meilleur des mondes. Le premier groupe de travail auquel nous avons participé nous a rassuré sur l'aspect administratif de cette évolution (qui semble positive pour les ouvriers concernés). Néanmoins, **EFA-CGC a de gros doute sur les effets à moyen terme de ce dispositif**, l'impact de ce projet sur l'organisation de terrain n'ayant jamais été réellement étudié.

EFA-CGC était sur le principe favorable à ce mécanisme qui aurait permis un réel renfort des UT il y a quelques années. Dans la situation actuelle, il s'agit plus de créer des postes de sous-techniciens en remplacement des postes de TFT supprimés : ou comment diminuer en même temps les effectifs d'ouvriers dans les Agences travaux et ceux des fonctionnaires dans les UT...

Négociation égalité professionnelle Hommes-Femmes

Le 5 mai, EFA-CGC (délégation de droit privé et de droit public) a participé à une réunion de négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle hommes - femmes. Cette réunion fait suite à la négociation engagée en 2019 et mise au ralenti en 2020 (crise sanitaire COVID 19).

Deux documents ont été présentés : un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes (comparaison 2019 et 2020, les données antérieures semblent être plus fastidieuses à récupérer...) et une présentation des actions prévues dans le prochain accord. De nombreuses réactions et remarques de la part des organisations syndicales sont venues enrichir le débat. EFA-CGC, après avoir rappelé l'existence d'un précédent plan d'actions datant de 2013 et pour lequel il n'est présenté aucun bilan à cette réunion, met l'accent sur le manque de données précises et de description de la méthode utilisée pour établir le diagnostic, mais aussi les maladresses de formulations de certaines actions voire le bien-fondé d'autres actions.

Une prochaine réunion pour poursuivre les échanges est prévue courant juillet, pour permettre à l'administration de nous présenter un accord définitif accompagné d'un plan d'actions courant septembre 2021.

CONTACTS ONF



Droit public : arnaud.metais@efa-cgc.com

Droit privé : sylvain.pennet@efa-cgc.com

Mobilité : sandra.pedurthe@efa-cgc.com

Autres établissements



Contact EFA-CGC référent pour ces établissements : philippe.legrand@efa-cgc.com

Parcs nationaux

Une rencontre d'EFA-CGC avec le DRH du MTE a permis d'aborder le problème du sous-effectif des parcs nationaux le 16 février 2021. EFA-CGC a aussi envoyé [un courrier à Mme la Ministre du MTE le 22/02/2021](#) au sujet du sous-effectif des parcs nationaux et des aires marines protégées qui ne permet plus de mener à bien toutes les missions de conservation de la biodiversité. Depuis, Mme la Ministre du MTE a annoncé le 24 février une augmentation des effectifs des parcs nationaux et des parcs naturels marins de 40 ETP.

EFA-CGC suit aussi la question de la convention de rattachement des Parcs nationaux à l'OFB.



Photo : Jean-Luc Barbier

**CONTACT
PARCS
NATIONAUX**



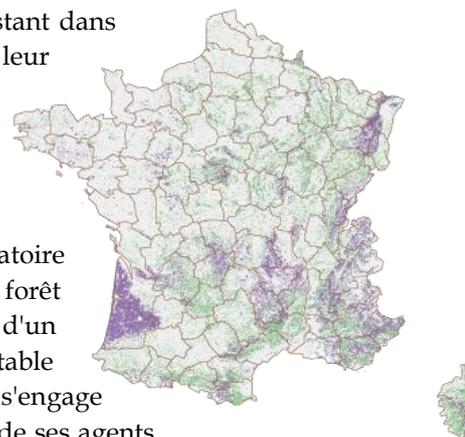
vincent.auge@vanoise-parcnational.fr

IGN - Institut géographique national

Les missions forestières de l'IGN ont été abordées par EFA-CGC en comité technique ministériel du MAA du 28 janvier 2021 lors du point consacré à la politique forestière du MAA, et lors d'une rencontre d'EFA-CGC avec le DRH du MTE le 16 février 2021.

En effet, les agents de l'IGN, travaillant dans le domaine forestier sont pour l'instant dans l'expectative quant à leur avenir, et scrutent avec attention les positionnements de leur nouveau Directeur arrivé le 4 janvier dernier. Après avoir dans un premier temps annoncé que des équipes d'inventaires de terrain pourraient être supprimées par manque de moyens, menaçant un inventaire forestier national déjà fragilisé, le DG a finalement ouvert à la mobilité le renouvellement des postes d'inventaire terrain.

Signal positif, le DG de l'IGN souhaite activement impulser un projet d'observatoire national de la forêt dans un contexte où les pressions qui s'exercent sur la forêt (changement climatique, gibier, sécheresses...) montrent plus que jamais la nécessité d'un dispositif national pérenne, assorti d'un niveau d'expertise suffisant, pour un véritable accompagnement des politiques publiques. Encore faudra-t-il que l'IGN s'engage concrètement dans ce projet en sachant s'appuyer sur les compétences forestières de ses agents et en mobilisant les moyens nécessaires.



Source : inventaire-forestier.ign.fr

INRAE

Les recherches d'INRAE (Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement) dans le domaine des forêts ont été abordées au comité technique ministériel du MAA du 28 janvier 2021 lors du point consacré à la politique forestière du MAA.

INFOMA

L'avenir de l'INFOMA (Institut national de formation des personnels du Ministère de l'Agriculture) était un point spécifique de l'ordre du jour du comité technique ministériel du MAA du 28 janvier 2021. La formation forestière des agents du MAA a aussi été abordée lors du point consacré à la politique forestière du MAA lors du même CTM. Le compte rendu détaillé de ce CTM est disponible sur le site de l'Alliance du Trèfle.

AgroParisTech

L'avenir du site AgroParisTech de Grignon a donné lieu à un communiqué commun des organisations syndicales lors du CTM du MAA des 24 et 25 mars derniers.

Lors de ce même CTM, les points suivants ont aussi été abordés (voir le compte rendu et les documents associés sur le site de l'Alliance du Trèfle) :

- La revalorisation du RIFSEEP pour les IAE en poste dans l'enseignement supérieur ; par ailleurs, un CTM exceptionnel est programmé le 27 mai pour traiter notamment du RIFSEEP des directeurs d'établissement. Si cela est possible, EFA-CGC abordera aussi de nouveau le RIFSEEP dans l'enseignement supérieur.
- La population des enseignants exerçant intégralement dans la filière forêt-bois sera intégrée à l'étude conduite sous l'égide de l'OMM courant 2021 ;
- Pour ce qui concerne la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et carrières des enseignants-chercheurs au MAA : les discussions sont en cours au plan interministériel sur ce sujet. Des crédits devraient être réorientés vers le MAA pour pouvoir mettre en place cette revalorisation.

CONTACTS ENSEIGNEMENT-RECHERCHE

INRAE : thomas.cordonnier@inrae.fr

INFOMA : myriam.issartel@agriculture.gouv.fr

AgroParisTech : marie-reine.fleisch@agroparistech.fr

Enseignement agricole : franck.cayssials@efa-cgc.com



Vie syndicale

Assemblée générale EFA-CGC 2020

Du fait de la situation sanitaire, l'Assemblée Générale 2020 s'est exceptionnellement déroulée en visioconférence le 20 janvier, en présence des représentants de sections territoriales, mais aussi, pour la première fois depuis nos changements de statuts, des représentants des collègues d'établissements.

Ont été débattus puis adoptés le rapport moral 2020, le rapport financier 2019 et le projet de budget 2021, l'évolution des cotisations... L'assemblée générale a également permis des échanges sur l'action du syndicat en 2020 et les orientations et perspectives pour 2021.

Les participants ont ensuite fait part des propositions de thématiques pour le séminaire 2021 qui complètera cette AG en permettant plusieurs débats de fond.

Séminaire EFA-CGC 2021

Après réflexion sur les différentes options pour ce séminaire, le choix du Conseil Syndical et des permanents s'est porté sur 5 Ateliers en visioconférence du 21 au 28 juin 2021

Les thématiques retenues porteront sur 3 grands thèmes :

- *L'avenir de la fonction publique sous deux angles (Ateliers 1 et 2) :*
 - Quel avenir (périmètre/abandon ou transfert de missions) pour nos deux Ministères et leurs établissements ?
 - Avenir des compétences techniques dans un contexte de baisse d'effectif et d'évolution des missions.
- *Les enjeux environnementaux et l'avenir de la forêt française (Ateliers 3 et 4) :*
 - Approche stratégique/politique/communication
 - Approche technique pour la préservation des milieux naturels
- *Les parcours de carrières (Atelier 5)*

La participation à ces ateliers est ouverte aux sympathisants EFA-CGC, sur invitation d'un adhérent.

Ces ateliers seront suivis d'une restitution en AG plénière (en présentiel) les 5 et 6 juillet.

Pour plus d'informations, consultez [la page dédiée sur notre site internet](#)



Photo : Arnaud Métais

Mise en place des collèges d'établissement

Les collèges d'établissements EFA-CGC se déploie pour représenter nos adhérents en fonction de leur établissement de rattachement, formant un nouveau réseau, proche de vos préoccupations métier.

Nos adhérents peuvent s'y investir, participer aux réunions, proposer des thématiques pouvant être approfondies au sein du collège ou plus largement dans un groupe de travail.

Réunions de sections territoriales

Les réunions de printemps des sections territoriales EFA-CGC sont en cours de préparation. Elles permettent des échanges et points sur l'actualité, sur l'action de notre syndicat et la préparation du séminaire de juin 2021. Ces réunions sont ouvertes aux sympathisants qui n'ont pas encore accompli la démarche d'adhérer, mais souhaitent en savoir plus sur EFA-CGC avant de franchir le pas. Renseignez-vous [auprès de nos secrétaires de sections](#).

Actions de la CFE-CGC

Déclaration universelle des droits de l'humanité

Notre confédération, la CFE-CGC, a signé le 25 février dernier la Déclaration des Droits de l'Humanité.

4 principes, 6 devoirs, 6 droits pour "*le droit pour tous les habitants de la Terre à vivre dans un monde dont le futur n'est pas compromis par l'irresponsabilité du présent.*"

L'objectif est de faire adopter cette déclaration par l'ONU.

Pour en savoir plus et pour signer :

<http://droitshumanite.fr>



Jour de carence et suite de vaccination

La vaccination entraînant chez certaines personnes de fortes réactions, avec notamment des symptômes proches de la grippe pendant plusieurs jours, les agents ne peuvent donc pas travailler et doivent prendre un arrêt de travail. EFA-CGC a donc proposé à la fédération services publics CFE-CGC de porter au niveau national la demande que les agents dans cette situation, directement liée à la crise sanitaire, puissent bénéficier d'une absence de jour de carence ; d'autant que si le jour de carence est maintenu, cela peut constituer un frein supplémentaire à une large vaccination.

Nathalie MAKARSKI, présidente de la fédération nous a indiqué que suite à notre sollicitation, elle a saisi par courrier la Ministre de la fonction publique sur cette question.

A ce jour, bien que le délai de carence n'ait pas été levé, les agents qui se font vacciner et qui auraient des effets post vaccinaux, peuvent désormais bénéficier d'ASA.

De plus, la suspension du jour de carence a été prolongée jusqu'au 31 octobre 2021 pour les agents testés positifs à la covid.

A noter également que la DGAFP demande aux chefs de services d'utiliser toutes les facilités horaires afin de permettre aux agents de se rendre aux rendez-vous de vaccination. Sur justificatif, les agents concernés peuvent être placés en ASA pour aller se faire vacciner.

Guide pour l'accueil d'un agent en situation de Handicap



Voici [un lien vers un guide](#) concernant l'accueil d'un agent en situation de handicap (handicaps invisibles - handicap psychique) transmis par Christophe ROTH, délégué national handicap à la CFE-CGC et 1er Vice-Président du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Fiches Réflexes Handicap

La CFE-CGC a décidé d'actualiser son guide pour la prise en compte du Handicap par un système de 46 fiches thématiques. Vous pouvez les télécharger à partir du site internet dans la rubrique : [nos dossiers/handicap](#).

Conseil National de la Montagne

La CFE-CG a confié à EFA-CGC son siège au Conseil National de la Montagne. C'est Gilles VAN PETEGHEM qui occupe ce poste. Un programme national pour la Montagne est en cours de préparation. Grace aux travaux du groupe d'expert EFA-CGC [une contribution](#), sur proposition d'EFA-CGC, sera présentée au Conseil National de la Montagne. Ce document est disponible sur le site internet EFA-CGC, rubrique « [nos dossiers / CNM](#) ».

Au sein du CNM il existe plusieurs groupes de travail qui préparent les contributions/résolutions du CNM qui sont repris par les Sénateurs et les Députés dans différents projets/propositions de loi. Gilles VAN PETEGHEM est membre du GT agriculture, pastoralisme, forêt et paysages.

Union européenne des forestiers (UEF)

XX^{ème} congrès de l'UEF

EFA-CGC organise en France [le XX^{ème} congrès de l'UEF](#) : **29 septembre 2021 au 3 octobre 2021** à Chartres (28). Au-delà des interventions des forestiers membres de l'UEF, de membres que la Commission



Photo : Arnaud Métais

européenne, lors de la journée « séminaire » du 30 septembre, il y aura 5 interventions de grands témoins : Alexis DUCOUSSO de l'INRAE de Bordeaux-Cesta, Christine FARCY de l'Université catholique de Louvain, Myriam LEGAY Directrice d'AgroParisTech Nancy, Christian BARTHOD IGPEF honoraire et Anders MARELL de l'INRAE de Nogent sur Vernisson.

Les délégués des 21 pays membre de l'UEF représenteront les 85000 forestiers praticiens de ces pays pour aborder la question fondamentale : "Quelle multifonctionnalité pour les forêts impactées par le changement climatique ?"

Le programme détaillé est en disponible dans [la rubrique UEF de notre site internet](#). Toutes les interventions se feront en anglais. La journée séminaire est prioritairement réservée aux congressistes, mais elle est libre d'accès, dans le respect des places disponibles et du respect des règles sanitaires qui seront en vigueur à cette date, à toute personne intéressée par le sujet. Un captation vidéo en direct du séminaire du 30 septembre via la chaîne YouTube de Chartres Métropole et de la ville de Chartres est programmée.



CONTACT UEF

gilles.vanpeteghem@efa-cgc.com

SIGLES – ABREVIATIONS

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

Contact EFA-CGC : permanence@efa-cgc.com

Adhérer : [Téléchargez le bulletin d'adhésion.](#)

Site : www.efa-cgc.net