EFA-CGC / CNPF
Flash Info n°11 – Mai 2022

Nous avions l'espoir qu'après la COVID-19 qui semble vouloir nous laisser souffler un peu, nous pourrions retrouver une vie heureuse et renouer avec les relations humaines chaleureuses qui nous manquaient tant. Malheureusement, l'actualité mondiale avec la guerre en Ukraine nous replonge dans l'incertitude et la crainte de lendemains difficiles. En période de montée de l'inflation et de chantiers sociaux importants qui s'annoncent, l'action syndicale a plus que jamais du sens.

1. La vie du syndicat EFA-CGC.

Le nombre d'adhérents du CNPF à EFA-CGC a doublé en deux ans. Nous le prenons comme un signe d'encouragement des actions que notre équipe EFA-CGC du CNPF mène au quotidien et nous vous en remercions très sincèrement. C'est le signe que les sujets nécessitant une action syndicale dans l'établissement ne manquent pas et que vous avez des attentes nombreuses. **Vous pouvez compter sur nous**.

François CLAUCE a été élu trésorier d'EFA-CGC fin janvier dernier. Il est également devenu permanent syndical pour le CNPF afin de pouvoir assumer pleinement cette fonction au service des agents dans la défense des dossiers collectifs et individuels (Cf. notre dossier ci-après sur la défense individuelle).

Le séminaire réalisé par EFA-CGC en 2021 sur le thème « Soyons acteurs de notre avenir » a permis d'identifier les enjeux des métiers de l'environnement, la forêt et l'agriculture et de construire les bases de notre stratégie pour les années à venir.

François CLAUCE est le nouveau trésorier d'EFA-CGC et permanent syndical pour le CNPF.

2. Conseil d'administration du 9 mars 2022.

Parmi les nombreux sujets à l'ordre du jour, EFA-CGC est intervenu sur trois points :

- Le budget 2021 qui a été clôturé avec un excédent comptable de près de 3 M€. Suite aux deux années d'excédent exceptionnel de 2020 (1M€) et 2021 (3M€) nous avons demandé qu'une prime exceptionnelle soit mise en place pour tous les agents, qui n'ont pas ménagé leurs efforts ces dernières années de COVID.
  Nota : à ce jour, la direction nous renvoie à l'absence de cadre permettant la mise en œuvre de ce type de mesure ; nous maintiendrons la pression pour trouver d'autres moyens de récompenser nos efforts (revalorisations et dispositifs spécifiques).
- Tarif 2022 du CNPF : nous avons précisé qu'ils devaient être adaptés en fonction de contraintes contractuelles de nos interlocuteurs et qu'il fallait s'autoriser à faire une marge lorsque c'est possible pour compenser les contrats déficitaires par nature (FEDER par exemple).
- Le travail des équipes a été salué à l'occasion de l'approbation du rapport d'activité 2021. Nous avons demandé que les statistiques aujourd'hui données uniquement pour les DGD soient étendues aux autres activités du CNPF afin de mettre en avant l'importance de nos actions dans tous nos domaines de compétences.

Lors de la présentation du bilan du COP, nos collègues de l'UNSA sont intervenus à juste titre pour interpeller le Ministère sur l'attente de la publication de nos statuts.

Nota : Dans la même dynamique, EFA-CGC a également interpellé le Ministère sur ce sujet lors du Comité technique ministériel du mois d'avril (voir pages 12 et 13 du compte-rendu de l'Alliance du trèfle).

3. Comités Techniques Nationaux du 7 avril et du 11 mai 2022.

Le CTN du 7 avril portait essentiellement sur les élections professionnelles qui se dérouleront le 8 décembre prochain. Nos actuels CTN (Comité Technique National) et CHSCT (Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) seront remplacés par le CSA (Comité Social d'Administration). A cette occasion, vous élirez par bulletin électronique 7 titulaires et 7 suppléants parmi les listes présentées par les organisations syndicales. Nous avons également appris lors de ce CTN que le rattachement aux statuts de l'OFB était toujours en cours de réflexion.

Le CTN du 11 mai portait sur plusieurs sujets :

- Le SPSI (Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière) doit être rédigé pour octobre 2023. EFA-CGC a défendu l'idée de maintenir le plus possible la présence des agents dans les territoires. La rationalisation des sites, actuellement au nombre de 118, ne doit pas se faire au détriment de l'hygiène et sécurité (notamment routière) ni de la qualité de vie au travail (isolement professionnel).
- Smart CNPF : la partie DGD sera opérationnelle avant fin 2022, la partie expérimentation est programmée pour 2023. Des phases de test associant les référents seront organisées en 2022.
- Refonte des sites Web : la mise en ligne du nouveau site CNPF est opérationnelle depuis le 17 mai, la nouvelle version des sites Mesdemarches et Laforêtbouge est programmée pour juin-juillet.

- Nouvelle charte graphique : livraison prévue en juillet. Pour rappel, le logo intègrera la Marianne et la base-line sera « A vos côtés, agir pour les forêts privées de demain ».
- Elections des conseils de centre : programmées pour début 2023. EFA-CGC a insisté sur la nécessité d'améliorer la circulation de l'information, notamment entre directeurs et correspondants pour limiter les difficultés observés en régions dans la mise en œuvre des procédures.
- Ressources humaines : Les décisions de prime 2022 et barème des CDD ne sont pas encore arbitrées ; il est prévu une revalorisation pour pallier le non renouvellement de nos statuts. EFA-CGC a demandé un point détaillé sur les mesures Compte Personnel de Formation (CPF) et Rupture conventionnelle et demandé des éclaircissements sur la doctrine du CNPF sur ces dispositifs.

4. Démarche Qualité de Vie au Travail

Suite aux remontées de plusieurs collègues après les premières réunions QVT en régions, nous sommes intervenus auprès de la Direction des Ressources Humaines pour faire part de nos inquiétudes :

- Il nous apparaît fondamental qu'un constat complet soit établi pour chaque thème et sous thème de la qualité de vie au travail dans chaque service gestionnaire. Ce constat doit alimenter les réflexions pour la définition d'actions à mettre en œuvre. Nous avons bien noté l'attention portée aux enquêtes réalisées par les organisations syndicales en 2021, mais celles-ci ne dispensent pas d'un travail complet d'analyse de la situation existante, préalable indispensable à toutes réflexions. Il faut que les problèmes soient clairement identifiés en toute liberté et transparence. A ce sujet, nous pensons que le consultant accompagnant la démarche pourrait jouer un rôle plus marqué dans la cohérence méthodologique.

- La méthode proposée laissant une grande liberté d'interventions et d'initiatives aux participants des groupes de travail est intéressante, mais il remonte que les participants attentent aussi un minimum d'éléments de référence et d'accompagnement pour gagner en efficacité et assurer un balayage complet des possibilités qui peuvent être soumises à réflexion. Il serait intéressant de bénéficier de l'expérience du consultant en listant des exemples de mesures mises en œuvre dans d'autres structures en lien avec les principaux problèmes identifiés dans les services gestionnaires et qui ont donné des résultats satisfaisants.

La démarche QVT a fait l'objet d'une réunion de comité de pilotage national auquel nous avons participé le 17 mai dernier. Fruit de nos interpellations répétées sur les difficultés rencontrées dans les services du CNPF, c'est une opportunité pour que des changements de pratiques nous permettent collectivement de travailler dans de meilleures conditions. Il est important que nous soyons force de proposition à tous les niveaux et nous serons vigilants pour que cette démarche aboutisse à des mesures concrètes et mesurables. Les petits problèmes du quotidien (coin déjeuner, problèmes de parking, éclairage, etc.), et qui ont leur importance, seront probablement résolus au niveau des services. Par contre, nous sommes plus inquiets pour les problèmes de fond sur le manque de moyens et la charge de travail seront plus difficiles à traiter.

5. Demandes d'accompagnement individuel.

Non consacrons la page information de ce flash info à l'accompagnement des demandes individuelles qui constituent une mission fondamentale de notre syndicat et que nous pourrons développer grâce au temps de permanent syndical.

Récemment, nous avons travaillé sur les sujets de la rupture conventionnelle et du compte personnel de formation. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez disposer des synthèses que nous avons réalisées à cette occasion.

Vos élus EFA-CGC du CNPF :

Amélie CASTRO, Ingénieure au CRPF Nouvelle Aquitaine, 0679066821
François CLAUCE, Permanent syndical pour le CNPF, 0685193715
Eric HINCELIN, Ingénieur au CRPF Normandie – Hauts-de-France, 0679453338
Florian PRUDHOMME, Technicien au CRPF Occitanie, 0610622725
Julie THOMAS, Ingénieure à l'IDF antenne de Nancy, 0609416146

EFA CGC
Syndicat de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture

Membre de l'Alliance du Trèfle

L’accompagnement des demandes individuelles

A chaque étape de votre carrière professionnelle, vous pouvez avoir besoin de l’aide d’un conseil disposant de compétences et d’une expérience spécifiques à vos préoccupations : évolution de carrière, relations avec sa hiérarchie, ambiance de travail, rupture de contrat, formation, …
Nous sommes là pour vous aider.

Interlocuteur	Contact	Type de sollicitation	Ressources et réseau	Accès
Représentants du personnel	A. Castro - 0679066821 F. Clauce - 0685193715 É. Hincelin - 0679453338 F. Prudhomme - 0610622725 J. Thomas - 0609416146	Informations sur les instances sociales et les Conseil de centre et d’administration. Appuis sur les questions courantes.	Bonne connaissance du fonctionnement de nos instances et des principaux dossiers d’actualité au CNPF. Réseau des adhérents et sympathisants EFA-CGC du CNPF.	Accessible à toutes et tous les collègues qui ont une demande.
Permanent syndical	F. Clauce - 0685193715	Questions nécessitant une analyse précise ou individualisée des textes et du contexte. Appui individuel tout au long des procédures.	Temps disponible pour approfondir les questions posées et expérience des dossiers traités. Réseau des permanents EFA-CGC des établissements du ministère de l’agriculture et de l’environnement. Intervention de la secrétaire générale d’EFA-CGC si besoin avec accès au comité technique ministériel.	Accessible à toutes et tous les collègues qui ont une demande.
Permanents de la fédération SP CFE-CGC	Par l’intermédiaire du permanent syndical.	Analyse juridique pointue sur des sujets complexes ou nécessitant une consultation de la jurisprudence notamment.	Une équipe de salariés et permanents spécialisés dans chaque domaine et présent dans les grandes instances paritaires nationales pour les trois versants de la fonction publique	Accès préférentiel pour les adhérents et sympathisants d’EFA-CGC.
Avocats	Par l’intermédiaire d’une décision du bureau d’EFA-CGC	Appui juridique pour une procédure amiable ou contentieuse.	Dispositif de protection juridique de la fédération SP CFE-CGC et convention avec un l’avocat d’EFA-CGC.	Prise en charge pour les adhérents EFA-CGC. Tarif préférentiel pour les non adhérents.

En adhérant à EFA-CGC, vous disposez de la prise en charge de votre protection juridique en cas de besoin dans votre parcours professionnel (montant de l’adhésion après déduction des impôts de 66 % : 36,72€ en catégorie B et 44,88€ en catégorie A1).