Syndicat de l'environnement,
la forêt et l'agriculture

Commission technique du siège (CTS)

de l'Office National des Forêts

17 Décembre 2020

Compte-rendu

Pour l'Administration

- M. Matthieu DUROI – DRH Siège
- Mme Clarisse KURDI - Département gestion des personnels DG

Pour les syndicats

SNUPFEN

- M. Yvon BORNIER,
- Mme Marie Françoise CHATELAIN,
- Mme Sonia MARTINEZ
- M. Jean-Luc ROSELLO
- Mme Véronique VINOT

Pour Synergies -FO

- Mme Zahia FETTOUM

EFA CGC

- M. Patrice HIRBEC,
- Mme Dominique LESPAGNOL

Mme Dominique LESPAGNOL, d'EFA CGC est nommée secrétaire de séance.

Syndicat de l'environnement,
la forêt et l'agriculture

Commission technique du siège (CTS)

de l'Office National des Forêts

17 Décembre 2020

Déclaration liminaire

Comme il a été souligné dans la déclaration Intersyndicale du CTC 10 Décembre 2020, EFA-CGC a de manière constante refusé de cautionner les suppressions de postes qui conduisent à une surcharge de travail pathogène pour l'ensemble du personnel.

Or, le mot d'ordre d'aujourd'hui est bien de diminuer les postes et les effectifs. Et ce en contraignant les personnels à assumer des charges de travail en constante augmentation ! De fait, l'incompréhension, la démotivation, la souffrance qu'entraine cette politique de l'établissement ONF est le quotidien des personnels.

De même, dans le contexte de pandémie actuelle, différents facteurs de risque psychosociaux (RPS) s'imbriquent - des tensions individuelles, des effets plus directement liés au travail en mode dégradé… et revêtent des réalités, contrastées selon les situations. L'ensemble de ces facteurs peut se traduire à terme par des troubles plus ou moins sévères si les exigences physiques, psychiques et émotionnelles dépassent les capacités individuelles et si les possibilités de récupération, de coopération et de soutien managérial sont réduites.

N'oublions pas qu'en présentiel comme à distance, la difficulté de concilier les temps professionnels et personnels, les volumes importants d'information à gérer, la quantité et la complexité accrue de travail à réaliser sont susceptibles de créer des situations de surcharge de travail, voire de surmenage. Dans certains secteurs ou à certains postes, l'engagement et la mobilisation initiale des personnels peuvent également laisser place à des phénomènes de surinvestissement reliés, par exemple, à un sentiment de devoir vis-à-vis de l'organisation ou à un enjeu de service public perçu.

De fait, ces dernières années la priorisation des tâches a conduit l'organisation ONF à réduire des activités que les personnels jugeaient essentielles pour réaliser un travail de qualité et affecter le sens qu'ils mettent dans leur travail.

Par ailleurs, depuis 2 ans une crise sanitaire forestière sans précédent dont les conséquences se ressentiront sur plusieurs décennies est une réalité incontournable. D'importants efforts de reconstitution sont nécessaires, comme le précise d'ailleurs le rapport parlementaire de Mme CATTELOT.

De fait, il est indéniable que les réorganisations passées et les crises sanitaires forestières et humaines actuelles menacent la santé physique et mentale des personnels mais aussi les capacités d'action de l'établissement ainsi que la pérennité même de son fonctionnement. De fait, c'est d'ores et déjà non seulement le service public forestier incarné par l'ONF et ses personnels qui sont en danger, mais bel et bien l'ensemble de sa communauté de travail.

Cet état critique dans lequel l'ensemble des personnels sont plongés a fait l'objet de nombreuses alertes, tant individuelles que collectives.

D'abord par le cabinet CEDAET (COP 2012-2016), qui indiquait dans son rapport : « ***L'ONF se trouve enfermé dans un cercle vicieux que connaissent toutes les organisations du travail structurellement dégradées : la dégradation des conditions de travail génère des problèmes de santé et de désorganisation supplémentaire qui amplifient la dégradation du travail... et ainsi de suite.*** »

Puis, par le cabinet SECAFI en 2019 : « ***Une organisation en flux tendu qui a atteint, voire dépassé, sa limite d'optimisation... Les réductions d'effectifs, les réorganisations permanentes et les optimisations ont fini par mettre sous tension l'organisation de l'ensemble de l'ONF et à s'apparenter aux organisations en flux tendu. Cette mise sous tension chronique, permanente, qui perdure et s'intensifie, ne va pas sans poser de problèmes, notamment du point de vue des conditions de travail mais aussi de l'efficience même de l'Office.***»

Ces deux acteurs de la santé et de la sécurité au travail convergent pour alerter sur le danger que représentent les conditions de travail actuelles à l'ONF. EFA-CGC demande la prise en compte de ces risques afin de garantir l'avenir de l'ONF et de veiller à la santé de ses personnels.

Rappelons que la Convention Citoyenne pour le Climat, organisée par la Présidence de la République, a formulé deux propositions pour l'ONF : augmenter ses effectifs et renforcer son statut public. Que nenni ! En réponse, le gouvernement souhaite rétablir les 95 réductions d'emplois (ETP) pour 2021, et « projetterait » de supprimer 500 à 600 postes dans le prochain contrat Etat-ONF (Libération du 9 Décembre 2020...). Le projet de budget 2021 de l'ONF entérine cet état de fait, sans qu'aucune mesure ne soit prise.

Et pour conclure, lors des instances qui auraient dû se tenir les 10 et 11 Décembre 2020 au niveau national, aucune information prévue sur le Contrat Etat-ONF… et ce dernier ne sera pas à l'ordre du jour du Conseil d'Administration du 16 Décembre 2020. Or, le COP 2016-2020 se termine dans trois semaines, sans aucun arbitrage gouvernemental à ce stade. De fait, les tutelles ont souhaité reporter la présentation du contrat, initialement prévue en décembre, en début d'année 2021…. Dont acte !

Quid du dialogue social…. et des incertitudes que génère une telle situation ?

In fine, pour EFA-CGC, représentants du personnel, il est urgent de remettre, non seulement des moyens financiers, mais surtout des moyens humains au service de l'ONF, ici et maintenant et pour les générations futures. Et bien évidemment de restaurer le dialogue social, bien « écorné »…

Les représentants EFA-CGC
Dominique LESPAGNOL
Patrice HIRBEC

Syndicat de l'environnement,
la forêt et l'agriculture

Commission technique du siège (CTS)
de l'Office National des Forêts
17 Décembre 2020
Compte-rendu

L'ordre du jour est le suivant :

1. Approbation du PV du 17 septembre 2020 (vote),
2. Présentation du projet de filialisation (information) ;
3. Point de situation covid (information) ;
4. Suivi des effectifs, des structures et des postes (information) ;
5. Jours de fermeture de la DG (information) ;
6. Calendrier des instances 2021 (information).

I. Approbation du procès-verbal du 17 Septembre 2020 (vote)

Compte-tenu des remarques réalisées en séance et de leur prise en compte, le PV est approuvé à l'unanimité.

---

2. Présentation du projet de filialisation (information)

MM. Christophe CHAPOULET et Éric FERRERES présentent ce point.

Après présentation, de son parcours professionnel, M. Christophe CHAPOULET nommé préfigurateur le 1er octobre 2020de la future filiale fait une présentation du projet de filialisation.

Il a mis en place une équipe de préfiguration pluridisciplinaire pour travailler sur les modalités de mise en œuvre concrètes de cette nouvelle filiale, en particulier sur les aspects métiers, commercial, juridique, financier, et sur le point essentiel des ressources humaines. Dès janvier 2021, les discussions sur les conditions sociales et l'accompagnement du personnel démarreront avec les représentants des personnels.

La future filiale sera 100 % ONF avec un nom où figurera ONF et un statut de SAS - société par actions simplifiée - qui est une entreprise définie par les articles L.227-1 à L.227-20 et L.244-1 à L.244-4 du code de commerce français. Elle constitue une alternative à la société anonyme assortie d'un pacte d'actionnaires.

Préfiguration filiale

CHANTIERS & EQUIPE PROJET

Stratégie & Pilotage	⑩ Christophe Chapoulet
Production	• Frédéric Malbrunot- David Chevet- Loïc L'Haridon
Marketing et commercial	• Nicolas Philippe
Communication	• Stéphanie Prieur
Ressources Humaines	• Nathalie Cantin
Finances	• Fabien Lassoury
Informatique	• Loïg Belbeoch
QSE – Conduite du changement	• Aude Jankowski
Juridique	• Anne-Claire Antoine-Lorquin
Achats - Immo	• *Intégré aux sujets Prod puis à définir pour 2021*
Territoires	• Laurent Bracq / Maryline Tardit

Elle sera effective le 1er janvier 2022 avec au préalable une Co construction d'une organisation structurée.

Pour ce faire, une équipe de « préfigurateurs » a été mises en place dans les territoires.

EQUIPES TERRITOIRES

	DT AuRA	DT BFC	DT GE	DT MM	DT SeNo	DT COA	ANET/Sessile
Référent Préfiguration	Hervé Houin (DT)	Armelle Jaboeuf (RPS)	Laurent Bracq (RCS)	Christian Vallet (RCBS)	?	Jean-François Thivilliers (DATx)	Frédéric Malbrunot
Commerce	Olivier Ferry (RCBS)	Jean-Baptiste Schwebel (RCBS) Emilie Moesch (cadre comm)	Frédéric Lévy (RCBS)		Lucie Chaplain (RCS)	Samuel Lardeux (responsable commercial service)	Antoine Bled
Production	Mathilde Mathias (DAEt) Paul Clauss (DATx) Arthur Buhler (RUP)	Florent Duboscard (DATx) François Buffat (RUP Dev) Vincent Godreau (RUP Etudes) Nicolas Lemaire (CTx) Bryan Denajar (OF grimp Elag) Philippe Fargues (RUP)	Pierre Geldreich (DATx) Delphine Pierrat (DAEt) Jean-Philippe Maréchal (DATx)	Thierry Bonnaure (DATx) Sophie Berlin (DAEt)	Jean-Michel Soubieux (DATx) Lucie le Chaudelec (DAEt)	Mathieu Desmartis (CTX) Cyril Demazure (expert AC) Loïc L'Haridon (RUP)	Stéphane Caquineau (DATx) Nicolas Saint Jean (RUP)
Finances	Patricia Cuillerier (CSFT)		Marie Brunet (Sec gén DT)	Yves Beague (RFT)			Xavier Lemerez
RH	Jean-François Laffite (CSRH)			Emmanuelle Costerg (RRHprivé)	Nadia Denarie-Burban (CSRH) Aude Dollet-Bailly (CPRH)	Stéphanie Lenoble (CSRH)	Matthieu Duroi (ANET) / Xavier Lemerez (Sessile)
ATE	François-Xavier Nicot			Nicolas Karr (DATE)			
DT	Hervé Houin		Jean-Pierre Renaud		Eric Goulouzelle		

NOTA
A ce titre, il serait opportun que la Direction Générale soit considérée comme une entité pleine et entière et non intégrée dans la partie ANET/Sessile et que le départ de Nadia DENARIE-BURBAN soit acté dans ce tableau.

Ainsi, la création de cette filiale d'études et de travaux répondrait à un triple enjeu pour l'Établissement :

- apporter de la transparence financière et comptable, une distinction des activités et des rôles ;
- assurer la pérennité de l'Office à travers une sécurisation juridique de ces différentes activités ;
- valoriser le savoir-faire en matière de travaux et de services dans un cadre plus adapté au développement d'activités marchandes.

Les domaines choisis pour constituer la filiale sont les activités les plus aisées à « détacher » de l'EPIC et susceptibles de bénéficier d'une évolution vers une structure plus souple.

Les domaines choisis sont des domaines dans lesquels des synergies peuvent être développées :

- entre la maîtrise de la végétation et Arbre Conseil® avec le développement d'expertises ou de travaux Arbre Conseil® plus qualitatifs pour les gestionnaires de réseaux ;
- entre le mobilier bois et Arbre Conseil® dans le cadre d'aménagements en milieu urbain à forte qualité environnementale, au service d'un nouveau produit porté par l'ONF, la forêt urbaine ;
- entre les 3 domaines avec la possibilité pour les ouvriers d'intervenir sur l'ensemble des domaines.

Les 3 univers commerciaux concernés par la filialisation se répartissent comme suit :

	CA 2019 (en M€)					
Univers	Travaux	Études	Total	% activité	Effectifs production concernés (ETP reconstitués à partir des heures saisies 2019)	Observations
Arbre-Conseil®	8,1	3,25	11,35	30 %	120	
Mobiliers Bois	5,6		5,6	15 %	55	fourniture et pose mobiliers
Maîtrise de la végétation	20,26	1,2	21,46	56 %	180	dont 140 au sein d'ANET et SESSILE
TOTAL	**33,96**	**4,45**	**38,41**	**100 %**	355	

(*) CA hors écritures d'inventaire CA : chiffre d'affaire ETP : équivalents temps plein

L'effectif de la future filiale se situera autour de 500 personnes au total. Les personnels dont l'activité entre intégralement ou majoritairement dans le champ de la filiale (au nombre de 290 personnes) ont vocation à l'intégrer. Pour les personnels dont l'activité est à la fois dans le champ de la filiale et hors filiale (170 personnes dont les activités « transférables » représentent plus de 50 % et 140 à moins de 50 %), leur situation serait examinée au cas par cas.

Les « transférables » à 100 % basculeront automatiquement dans la filiale. Pour les fonctionnaires (quelques dizaines…), il est envisagé un détachement sous contrat. Ledit contrat sera soumis à expertise au sein de la filiale.

A ce jour :

- **L'activité Arbre Conseil®** est globalement équilibrée.
- **L'activité des Ateliers bois** n'est à ce jour, pour certains d'entre eux, pas équilibrée malgré les actions entreprises pour moderniser les outils et relancer l'activité commerciale. A l'instant T, une réflexion est menée sur leur « survie »…
- Enfin, **l'activité Maîtrise de la végétation** est portée à 90 % par les équipes de l'ANET et Sessile, 1 0 % étant mis en œuvre par les directions territoriales. En 2019, l'activité études était bénéficiaire alors que l'activité travaux a été significativement déficitaire.

NOTA
Dans l'activité Arbre Conseil® de nombreux personnels dont les personnels de soutien ont une mixité d'activités et de fait sont « à cheval » sur plusieurs activités…

Attention à ne pas désorganiser les activités et générer des fuites de compétences DSF…

Dans tous les cas si les garanties ne sont pas jugées suffisantes pour les personnels, on peut imaginer des défections en nombre, avec des pertes de compétences importantes et un coût élevé, les deux combinés, handicapant très fortement la nouvelle structure.

- **Chantier RH, dialogue social**

Il est aisé de comprendre que chaque personnel concerné par la filialisation aura de nombreuses questions sur sa situation. Dès janvier 2021, les discussions sur les conditions sociales et l'accompagnement des personnels démarreront avec les représentants des personnels.

NOTA
Il est envisagé la réalisation d'une prestation de service « Soutien et accompagnement » (quelle que soit la dénomination employée), dont l'objectif sera de répondre aux besoins et attentes des préfigurateurs (SI , RH et Finances), et, au regard de l'absence de certaines compétences internes de la structure, d'en tirer des objectifs et des prestations associées.

Les principes qui prévalent seront d'établir des conditions sociales équivalentes à celles de l'EPIC ONF, de définir des parcours métiers facilitant les parcours professionnels entre l'EPIC et sa filiale, ainsi qu'une formation continue de qualité, de même standard qu'à l'ONF.

- **Accompagnement des personnels**

Dès janvier, une « Foire aux Questions » sera mise en ligne afin de de mutualiser les réponses de manière visible et efficace. Elle sera accessible à tous sur Intraforêt https://intraforet.onf.fr Les questions strictement individuelles seront à orienter vers les équipes RH en DT. Il n'y aura pas de question laissée sans réponse… Dont acte !

Dès février 2021, un accompagnement personnalisé va être mis en place. Piloté au niveau national, il sera décliné en cellules d'accompagnement au sein des équipes RH en DT ainsi qu'à l'ANET et SESSILE.

NOTA
N'oublions pas qu'il ne suffit pas d'accompagner ceux qui partent, mais bien d'accompagner les personnels qui restent.

On peut craindre qu'au lieu de consulter en amont sur la pertinence de ce projet et sur la méthode mise en place, on peut d'ores et déjà pressentir que l'on ne proposera qu'un « accompagnement au changement », pour « évacuer » le problème des personnels et services, victimes collatérales de ce projet…

Il suffit de « mettre en rappel » toutes les politiques d'accompagnement mises en place à l'ONF lors des nombreuses réorganisations… plus que questionnables sur leurs bienfaits… et leurs impacts.

- **Unicité des dispositifs entre les personnels**

Il est envisagé un fonctionnement par prestation filiale/maison mère et vice –versa. Et une sécurisation des parcours professionnels. Des services communs peuvent être ainsi constitués sous diverses formes (GIP par exemple) :

- Bourse de l'emploi,
- Services achats groupés,
- Services de prestation filiale/maison mère et vice versa,
- Comptabilité,
- GRH et formation ...

De même, un accord de mobilité (2 conventions collectives : 90 % CCN en copié/collé et 10 % ouvertes à la discussion/négociation) pourrait être mis en place. Cet accord permettrait l'accompagnement des personnes dans la transition de l'ONF sous sa forme actuelle vers le futur ONF et ses filiales mais aussi les modalités de départ ainsi qu'une équité, dans l'indemnisation des grands déplacements pour exemple.

ONFI est exclue de la préfiguration.

De vraies questions RH pour EFA-CGC

- ***Comment le passage des personnels à la filiale serait-il envisagé ?***

Pour les salariés, on peut imaginer un nouveau (ou transfert du) contrat de travail, avec, en cas de refus du salarié, un licenciement (ou possibilité de rupture conventionnelle voire sous certaines conditions de rupture collective).

Quelles perspectives en cas de refus du fonctionnaire ? Poste supprimé ? L'ONF serait-il alors déclaré en restructuration par arrêté interministériel ?

Se pose le problème du fait que nombre de personnels Arbres conseils sont aussi correspondants observateurs du DSF ? La réponse consistant à dire que la filiale facturera à l'ONF la prestation DSF fournie par Arbre conseil n'est guère satisfaisante (le financement DSF est à prix journalier des MIG inférieur au prix qui sera facturé à l'ONF par sa filiale).

- ***Quelles passerelles pour les personnels entre l'ONF et ses filiales ?***

Quels seront les possibilités d'aller et retour entre ONF et filiales ? Quelles conséquences en termes de mutations, d'évolution de carrière ?

Il peut y avoir des passerelles et outils communs entre ONF et filiales :

• Grilles de salaire, accord de mobilité, voire convention collective de groupe ou a minima accord de groupe, plus souple et moins complexe à faire naître,
• Accord de prévoyance commune ONF + filiales,
• Il est à noter qu'il existe un accord prévoyance commun à tous les salariés ONF (Klesia) mais qui ne s'applique pas aux filiales de l'ONF. Une garantie des frais de santé (mutuelle complémentaire) commune à tous les salariés, qui englobe les salariés des filiales de l'ONF, a été mise en place le 01/01/2020 (ADREA Mutuelles).
• Un CSE de groupe, une action sociale de groupe mêlant tous les statuts. Aujourd'hui, l'APAS est réservé aux fonctionnaires et les salariés bénéficient des œuvres sociales des CSE territoriaux, tout étant strictement séparé...

Les personnels des filiales peuvent aussi être sous convention collective indépendante de celle de l'ONF (mais rattachement à celle-ci possible par simple avenant) ou d'une tout autre branche, comme à SESSILE par exemple.

Le danger est que la filiale ne soit pas rentable et soit ainsi une étape à un plan social qui n'engagerait plus l'ONF.

➢ ***Quelles perspectives pour le transfert des compétences ?***

Les activités d'études et d'expertise fonctionnent beaucoup en s'appuyant sur un réseau de spécialistes très compétents dans un domaine particulier. L'acquisition des compétences nécessaires par les personnels, parfois sur leur temps personnel ou du moins à leur initiative, pose question.

En effet, ce ne sont pas les structures qui deviennent compétentes, mais des individus. Les compétences associées ne sont pas souvent transférables localement à quelqu'un d'autre lorsque la personne change de poste, ni transposables dans la nouvelle affectation de la personne concernée, ce qui entraine à chaque fois beaucoup de pertes de compétence. Comment le maintien des compétences de spécialistes dans des filiales pourrait-il être envisagé ?

➢ ***Quelle gestion RH dans les filiales ?***

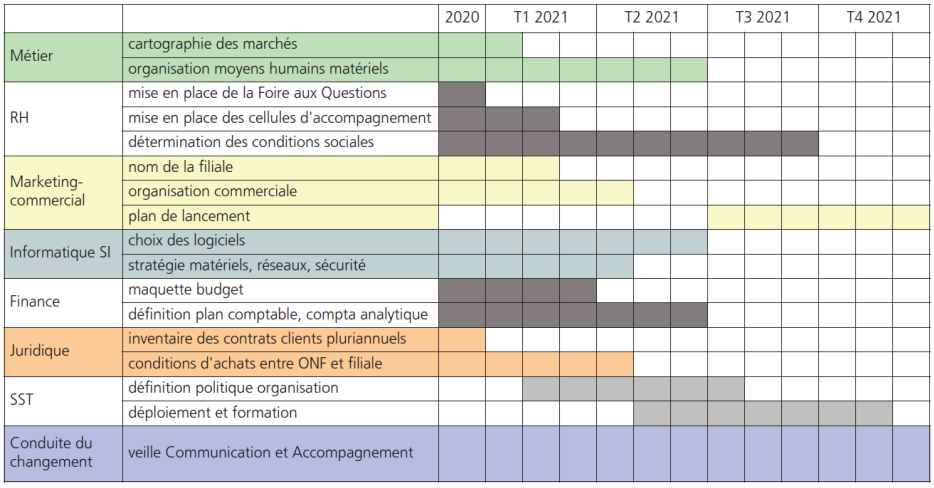
Aujourd'hui elle s'avère a priori quasi-inexistante, distincte de celle de l'ONF, alors même que la jurisprudence retient qu'en cas de déficience la responsabilité de la maison mère puisse être mise en cause.

Cette question est à relier à celle du parcours professionnel des personnels engagés dans les filiales : y a-t-il encore un lien avec l'ONF et une vision globale de leur parcours ou chacun va-t-il être livré à lui-même avec sa propre expertise de la RH comme seules aide et secours ?

Des exemples dans d'autres groupes montrent qu'une vision globale est possible.

➢ LES PROCHAINES ÉTAPES DE TRAVAIL

Il est envisagé par l'ONF, lors des réunions planifiées avec les représentants des personnels, un point sur la filialisation qui devrait permettre, outre les sujets à négocier au niveau national, d'informer régulièrement sur l'avancement du projet et recueillir les observations exprimées. 1 an donc pur finaliser le cahier des charges pour début janvier 2021…



Au-delà de ce calendrier :

- **Quelles garanties pour la qualité environnementale et sylvicole des travaux ?**

La filialisation des travaux patrimoniaux dans les forêts communales, notamment pour ce qui concerne les petites surfaces, amènerait inévitablement à la fin des petits travaux et chantiers en forêt non rentables. Comment et à quel niveau pourrait se maintenir la péréquation actuelle ? En cas d'arbitrages techniques et surtout financiers, quelle garantie de conserver la priorité sur les travaux qui sont les plus nécessaires à la gestion forestière et la sylviculture ?

De même, comment faire appliquer les règles sylvicoles et environnementales face à une filiale occupée à rentabiliser ses activités, alors même qu'actuellement les services Forêt et les UT ont du mal à faire passer, comprendre et respecter en interne les prescriptions environnementales. On le voit déjà sur l'activité Bois séparée de l'activité de suivi des aménagements (SAM) et où le Bois et la filière dictent, de plus en plus, leurs codes à la gestion patrimoniale. Comment garantir qu'une filialisation des activités de travaux en forêt pourrait se faire dans un meilleur respect des écosystèmes forestiers gérés par l'ONF ?

- ***Quelles garanties éthiques ?***

Quelle réflexion sur l'éthique des interventions de l'ONF et de ses filiales est engagée ? Actuellement, un certain nombre de personnels se posent des questions liées à la valeur éthique de leur travail, notamment tout le travail qui est engagé par des Agences Etudes avec des mécènes. Il est dénoncé que pour maximiser son chiffre d'affaires, l'ONF ne serve que de « Greenwasher » à des entreprises peu scrupuleuses. Par exemple, avec des banques qui financent les énergies les plus polluantes (sables bitumineux.).

Comment le travail dans le cadre d'une filiale pourrait s'affranchir des dérives qui déjà inquiètent les personnels ? De plus, les dégâts pour l'image de l'ONF pourraient à terme être énormes.

- ***Quel avenir pour les réseaux spécialisés et notamment naturalistes ?***

Les réseaux naturalistes constituent une force d'expertises scientifiques importante pour l'ONF. De nombreux membres des réseaux sont en postes au sein des Agences études ou dans les Bureaux d'études des AET. Une filialisation de ces structures risquerait de rompre la capacité à les mobiliser pour la gestion patrimoniale, même avec une commande. Au-delà de l'amputation des réseaux, avec perte de compétences et de champ d'action, de moyens d'interventions, c'est aussi une question de légitimité de viabilité, et de crédibilité de ces réseaux (sans compter la perte de l'investissement de formation des membres).

- ***Quel avenir pour les agences territoriales ?***

La définition d'un périmètre de filialisation impacte très fortement le reste de l'organisation de l'ONF, au niveau DT (perte des agences travaux et études), mais aussi au niveau des ATE et des UT, dont une part significative de l'activité sert à alimenter les agences travaux et études. Ceci est d'autant plus vrai dans les régions méridionales, où l'activité concurrentielles est une composante essentielle de l'activité des UT, au même titre que les missions patrimoniales.

Les agences territoriales apparaissent en voie de siphonage complet. Elles ne seront bientôt plus en mesure de jouer leur rôle si essentiel de vision managériale globale sur un territoire, pour assurer de la cohérence et de l'équité, qui manquent tellement actuellement. Après avoir enlevé les Travaux avec les Agences Travaux en 2008, puis les Etudes en 2018 avec les Agences Etudes, après le Soutien en voie d'être territorialisé dans toutes les DT en ce moment (RH, foncier et juridique, ACS, comptabilité et Finances, Com' etc.) que restera-t-il aux ATE ? Quand leur enlèvera-t-on aussi le Bois ? Préfère-t-on multiplier des structures spécialisées sur de grandes dimensions géographiques, qui interviennent toutes sur un même territoire ? Quelle lisibilité alors, pour nos clients et partenaires ?

Ou bien arrêtera-t-on les frais en conservant des agences territoriales à taille humaine, à condition de leur laisser suffisamment d'activité et de personnel ? Que restera-t-il du lien de proximité indispensable avec les territoires, leurs habitants et leurs élus ?

Dans cette présentation, aucune mise en perspective du projet de filialisation par rapport aux missions de l'ONF, à la crise sanitaire liée au changement climatique, à l'impact sur les missions de service public. Que nenni !

Et surtout, un manque criant d'étude d'impact globale avec, notamment, les conséquences humaines et sociales pour les personnels. Par ailleurs, il serait judicieux de réaliser une véritable analyse de l'expérience des filiales actuelles, mais aussi de l'ANET et des agences études et travaux.

Les personnels de ces structures ressentent de manière intime d'où viennent une partie des faiblesses du système actuel. Ainsi, tant que ce travail de rétrospective n'est pas réalisé et qu'il n'est pas assumé de manière totalement transparente et courageuse, l'ONF risque simplement de continuer à répéter les mêmes erreurs, mais dans un contexte organisationnel différent.

EFA-CGC se demande quelle contrainte impose une telle urgence et ce même si il nous est répondu qu'il s'agirait d'une commande de l'Etat. D'ailleurs l'article ci-dessous de « La Marseillaise » interpelle…

Lu dans La Marseillaise du 2 Décembre

Pas de filialisation de l'ONF promet DENORMANDIE

Le ministre de l'Agriculture Julien DENORMANDIE a démenti « avec force » mardi au Sénat tout projet de filialisation de l'Office national des forêts (ONF), à l'occasion de l'examen en première lecture du budget 2021 pour l'agriculture.

La proposition de renforcer les effectifs de l'Office national des forêts n'a pas été retenue par le Sénat.

Jamais je n'autoriserai une filialisation de l'ONF », a assuré le ministre, précisant que « *dans tout le débat sur le contrat d'objectifs et de performance de l'ONF, ce débat n'est jamais arrivé sur la table* ». Le sénateur écologiste Joël Labbé avait interpellé Julien Denormandie sur un article de presse faisant état d'un « *projet de filialisation des missions d'intérêt général de l'ONF et le transfert à la sous-traitance de leurs travaux forestiers, ce qui induirait la suppression de plus de 600 emplois* ».

Le Sénat dominé par l'opposition de droite a rejeté un amendement de Joël Labbé proposant une augmentation de 80 postes équivalents temps plein (ETP) pour l'ONF, « *pour commencer à enrayer la pression financière dont souffre l'établissement* ». « *Il est impératif de pérenniser l'existence de l'ONF et d'en augmenter les effectifs* », a plaidé M. Labbé, affirmant que l'ONF « *est passé de plus de 15 000 emplois en 1985 à, à peine plus de 8 000 aujourd'hui* ». Les députés avaient déjà voté en première lecture un amendement supprimant la baisse envisagée des effectifs de l'ONF (-95 ETP).

Concernant la forêt privée, le Sénat a voté des amendements visant à rétablir 3 ETP au sein du Centre national de la propriété forestière (CNPF), afin de « *maintenir les effectifs à leur niveau de 2020* ».

Le Sénat a largement rejeté, à main levée, le projet de budget 2021 pour l'agriculture, globalement stable, à hauteur de quelque 3 milliards d'euros. Ce budget « *n'ouvre pas de perspective significative, au contraire, il en ferme* », a jugé le rapporteur spécial Patrice Joly (PS).

À cette somme, s'ajoutent les financements de l'enseignement agricole, qui portent le budget du ministère de l'Agriculture à 4,8 milliards d'euros.

On en perd son latin…

3. Point de situation covid (information)

- Nombre de personnels DG testés positifs depuis le début de la crise : 9 sur dont 6 sur Paris/Montreuil, dont 70 cas contact
- Application de la procédure à chaque cas de suspicion.
- Renouvellement régulier des fiches SST.

RAPPEL SUR L'ETAT DES PERSONNELS TELETRAVAILLANT AU 28/10/2020

Direction centrale	Nombre de télétravailleurs	Nombre de collaborateurs	Pourcentage de télétravailleur
DG/DGA/DRIOM	14	26	54%
DCBS (hors OF)	13	51	25%
DCOM	13	18	72%
DFRN	21	50	42%
DRH	46	75	61%
SIAAJ	19	20	95%
ACP	13	17	76%
DEF	23	30	77%
DSI	38	68	56%
Total général	**200**	**355**	**56%**

***Ces données ne prennent pas en compte les ouvriers forestiers travaillant à l'ANET et dont l'activité n'est pas télétravaillable et les alternants qui sont exceptionnellement autorisés à télétravailler pour la période.**

NOTA

Rappelons que « l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher. Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée ».

Alors, alors ! Quelles sont les mesures prises pour assurer la continuité de l'activité de l'Etablissement et l'impact réel de cette pratique généralisée sur la santé des collaborateurs…

- **La (télé)fatigue**

Pour les salariés et leur santé, il y a un avant, et un après crise. On note une nette recrudescence de la fatigue et une dégradation de leur état de santé, tant physique que psychologique, chez les travailleurs depuis le début de la pandémie.

- **Le côté obscur du télétravail**

De nombreuses études le prouvent, la santé physique s'est retrouvée lourdement impactée par le travail à domicile. Le pourcentage des collaborateurs souffrant de Troubles Musculo-Squelettiques s'est envolé ces derniers mois, avec notamment une augmentation importante des maux de dos.

- **De quoi perdre pied**

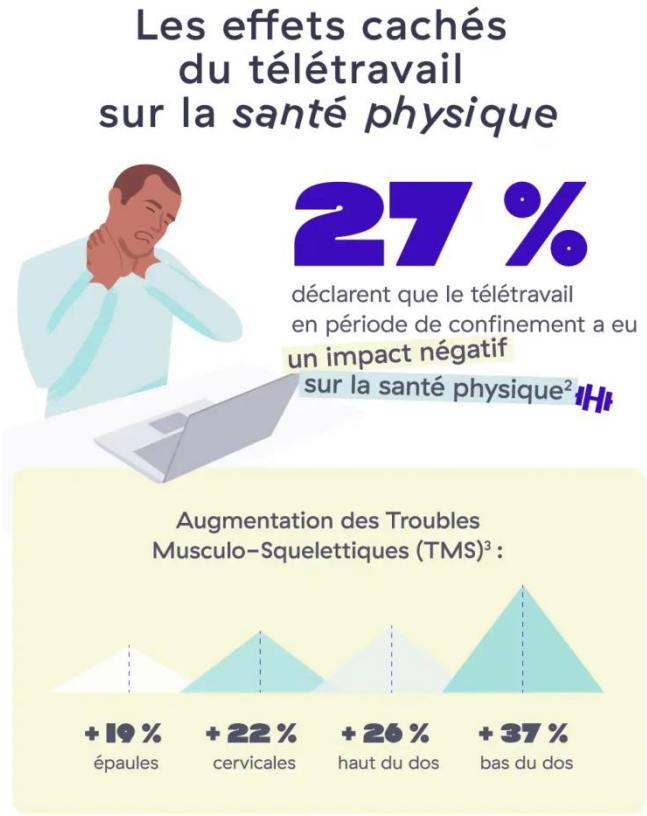
Le télétravail impacte négativement la santé mentale et augmenterait les risques psycho-sociaux. Etonnant ? Pas tant que ça, quand on pense au manque de cadre en travail, à la déconnexion de plus en plus compliquée ou encore à l'isolement des employés.

- **Effet secondaire : une meilleure hygiène de vie**

Contre toute attente, cette crise sanitaire aura, aussi, apporté sa dose de points positifs. Parmi eux, une sensibilisation accrue à la prévention

santé mais aussi la création de nouvelles routines bien-être pour un mode de vie plus sain.

Voici l'ensemble des chiffres clés : Dont acte ! Or, l'arsenal des mesures actuelles nécessaires pour lutter contre la pandémie peuvent aggraver la sédentarité. Les études disponibles sur les effets de la sédentarité au travail montrent qu'elle favorise les troubles musculo-squelettiques, la première des maladies professionnelles, mais aussi des maladies chroniques comme le diabète et augmentent ainsi les arrêts de travail.



Les effets cachés du télétravail sur la *santé mentale*

Des facteurs de risques psychosociaux accrus par la crise sanitaire

31 %

déclarent que le télétravail en période de confinement a eu **un impact négatif sur la santé psychologique**[4]

43 %
de détresse psychologique chez les télétravailleurs[5]

17 %
de détresse psychologique élevée[5]

2X
plus de détresse psychologique élevée quand le salarié ne peut s'isoler toute la journée pour télétravailler (26 % vs 13 %)[10]

Principales causes de la mauvaise santé mentale des télétravailleurs

Un environnement professionnel chamboulé

53 % Manque de cadre pour le télétravail[5]

48 % Déconnexion du travail difficile[6]

40 % Dégradation des relations de travail[6]

34 % Manque d'espace pour le télétravail[10]

De nouveaux risques psychosociaux

39 % Isolement[7]

36 % Hausse du niveau de stress[8]

51 % Perte de concentration[9]

49 % Fatigue, lassitude et irritabilité[9]

Les *points positifs* de la crise sur la santé des salariés

Impacts positifs de la crise sur une meilleure hygiène de vie

52 %
des salariés ont cherché à avoir un mode de vie plus sain[11]

70 %
d'entre veulent maintenir ces nouvelles habitudes[11]

Une mobilisation des entreprises saluée par leurs salariés

85 %
estiment que leur entreprise a protégé leur santé[11]

86 %
souhaitent que la prévention santé soit intégrée durablement dans la stratégie d'entreprise[11]

Sources :
1 – Baromètre santé et qualité de vie au travail de l'Ifop pour Malakoff-Médéric Humanis, juin 2020
2, 4, 6, 8 – Baromètre Malakoff Humanis sur l'impact de la crise sur l'organisation du travail et la santé des salariés réalisé en mai 2020
3 – Étude sur l'impact du télétravail sur la santé des salariés, de Sébastien Vaumoron, 2020
5, 7 et 10 – Baromètre Empreinte Humaine Opinionway de mai 2020
9 – Étude IFOP et l'association JNA – Journée Nationale de l'Audition, octobre 2020
11 – Étude de perception Ifop pour Malakoff Humanis, réalisée du 19 juin au 15 juillet 2020

A EFA-CGC, il nous a paru utile de revenir sur les conséquences de la sédentarité sur la santé des salariés devant travailler depuis leur domicile. En effet, travailler de longues heures derrière un écran peut se révéler délétère pour la santé mentale et physique.

1. Les TMS : première conséquence du télétravail

Des comités sociaux et économiques d'entreprises ont pu évaluer les conséquences du télétravail lors du premier confinement qui a eu lieu entre mars et mai 2020 et en tirent des enseignements.

Si des avantages ont été constatés, plusieurs inconvénients sont apparus comme l'augmentation des troubles musculosquelettiques (TMS). Les salariés ont dû improviser dans l'urgence un bureau à la maison en ne bénéficiant pas toujours d'un matériel ergonomique adéquat. Pourtant, une mauvaise position assise peut entraîner des douleurs dans le dos, le cou, les épaules et les poignées avec pour conséquence l'apparition de lombalgies.

Une étude réalisée par Santé Publique France sur les comportements des Français face au Covid-19, révèle qu'environ 10% des sondés ont développé une lombalgie pour la première fois pendant le confinement qui a eu lieu au printemps.

2. Télétravail et sédentarité : des effets encore plus nocifs à long terme

La sédentarité peut également entraîner des maladies beaucoup plus graves. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, le manque d'activité physique est considéré comme le quatrième facteur de risque de décès dans le monde (6%). La liste des effets négatifs de la sédentarité sur la santé des salariés est longue !

La sédentarité est associée à un risque accru de développer ou d'aggraver des maladies chroniques telles que le diabète de type 2, l'hypertension artérielle, les maladies cardiovasculaires, certains cancers et l'ostéoporose.

En France, 15 à 20 % de la population active sont concernés par une maladie chronique.

➢ Plus on reste assis, plus on a envie de manger !

L'obésité est une des premières conséquences graves de la sédentarité.

Quelles en sont les raisons ?

Paradoxalement, le fait de moins bouger donne encore plus envie de manger. En effet, « *lorsque nous sommes inactifs, nous avons tendance à manger plus que nécessaire et des aliments souvent riches en graisse et en sucre* », souligne une note de l'Observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité (Onaps).

Il suffit d'augmenter de 15 % et de manière récurrente le temps passé en position assise au cours de la journée pour que des perturbations métaboliques apparaissent. La prise de poids n'est pas la seule conséquence. L'obésité est à son tour un facteur de risque de diabète, de maladies cardiovasculaires et de cancers. Le lien est avéré entre obésité et risque de complication, à cause des pathologies annexes, mais également indépendamment de celles-ci.

➢ La sédentarité pire que le tabagisme ?

Enfin, certains spécialistes n'hésitent plus à comparer la sédentarité au tabagisme. C'est le cas de Paul Menu, chirurgien cardiaque et membre de la Fédération Française de Cardiologie : « *Les études montrent que la sédentarité est devenue la première cause de mortalité évitable au monde. C'est plus grave que le tabac. La sédentarité tue plus que le tabac. Et c'est notamment lié aux écrans*. »

La mortalité augmente rapidement en restant assis et ceci dès 4 heures par jour. Au-delà de 4 heures par jour de travail assis, la mortalité augmente de 2 % par heure supplémentaire. Puis, au-delà de 8 heures de travail assis, la mortalité augmente de 8 % par heure supplémentaire. Enfin, rester assis plus de 10 heures par jour augmente la mortalité de 34 % !

Alors, alors, à cela il faut rajouter les risques psychologiques liés au télétravail.

Et oui ! En plus des risques physiques entraînés par la sédentarité, d'autres inconvénients d'ordre psychologique peuvent apparaître durant les périodes de télétravail comme celle que nous sommes tous en train de vivre. En effet, travailler seul chez soi, en étant connecté en permanence, crée des déséquilibres entre vie professionnelle et vie personnelle qui ne sont pas sans conséquence.

Selon une Étude mondiale d'Oracle & Workplace Intelligence sur l'IA au travail, les principales répercussions du télétravail sur la santé psychique se traduisent par : *« un manque de sommeil (40%), une santé physique détériorée (35%), une dégradation du sentiment de bonheur à la maison (33%), la complication des relations familiales (30%) et une forme d'isolement social (28%).* »

Malgré tout, mal préparés mais séduits : trois quarts des agents publics veulent poursuivre « l'aventure télétravail » selon Acteurs Publics du 15 Décembre 2020

Ainsi, la moitié des agents publics regrettent de ne pas avoir accès à leurs documents à distance et une bonne partie d'entre eux estiment que leur organisation n'était pas mieux préparée à affronter le deuxième confinement, pointe une étude commandée par un éditeur de logiciels. Les trois quarts des sondés souhaiteraient toutefois poursuivre le télétravail, à petite dose.

L'étude, réalisée par Ipsos auprès de 1 000 professionnels de bureau (la moitié est issue du privée, l'autre du public) pendant le mois de novembre, met en lumière, s'il le fallait encore, l'impréparation des services publics à l'irruption du télétravail. Près des trois quarts des agents publics interrogés considèrent que leur organisation n'était pas prête pour affronter le premier confinement, contre 52 % pour les salariés du privé. D'autant que leur organisation n'a visiblement pas beaucoup progressé depuis. La moitié estime en effet qu'elle n'était toujours pas prête à affronter le confinement entamé fin octobre (contre 40% dans le privé).

- **Gain de temps, efficacité et confort**

Cela n'empêche pas les sondés de dresser un bilan positif du passage contraint au télétravail. S'ils n'étaient que 13 % à télétravailler avant la crise sanitaire, puis la moitié durant le premier confinement, et encore 40 % durant le second, les agents publics ont en majorité bien vécu le deuxième confinement sur le plan professionnel. Pour eux, comme pour les salariés du privé également sondés à l'occasion de cette étude, travail à distance rime d'abord avec gain de temps, efficacité dans le travail personnel et confort.

En revanche, les agents publics sont un peu plus nombreux à associer le mot « galère » au télétravail que les salariés du privé (31 % contre 28 %), mais un peu moins nombreux à lui associer davantage de stress (24 % contre 27).

- **Blocages techniques et culturels**

Pour autant, l'expérience des deux confinements a confronté les agents publics à la dure réalité du télétravail, et du manque d'outils, de formation et même de sensibilisation. Ceux-ci évoquent en premier lieu le manque d'outils adaptés, matériel comme logiciels. Environ la moitié des agents publics estiment ainsi que leurs outils numériques ne sont pas adaptés au télétravail et qu'ils ont difficilement accès à leurs documents à distance.
Dans le privé, ces chiffres tombent à 30 et 32 %. Par ailleurs, près de la moitié des agents publics pointent l'absence d'une culture du travail à distance dans la fonction publique, mais aussi le *« manque de confiance de la part des managers »*. Là encore, la comparaison avec le privé est révélatrice. Privé comme public évoquent une culture du présentéisme qui freine le travail à distance, mais les télétravailleurs sont davantage perçus comme des « planqués » dans le secteur public. A bon entendeur…

Les astuces pour rester moins longtemps assis :

L'organisme de sécurité sanitaire Santé publique France (SpF), dans son enquête Coviprev sur ces questions pendant le confinement, recommandait les bonnes habitudes suivantes :

- Se lever plusieurs fois par heure. La recommandation pendant le confinement est de le faire au moins toutes les demi-heures ;
- Instaurer des réunions debout ou en marchant lorsque les équipes sont ensemble ;
- Proposer de passer chaque coup de fil debout plutôt qu'assis ;
- Inviter les équipes à prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur lorsque vos collaborateurs sont au bureau.

Repère ! Pour rappel, l'OMS recommande de faire 10 000 pas par jour pour rester en bonne santé. Aujourd'hui, tout le monde peut mesurer son nombre de pas quotidien depuis son smartphone et même sa moyenne hebdomadaire.

Aujourd'hui, le gouvernement demande aux organisations de continuer leurs efforts et ainsi de maintenir le télétravail autant que possible afin de protéger l'ensemble des salariés et prévenir la crise économique.

Même si le travail à distance fait désormais partie de notre quotidien, après plusieurs mois d'incertitude face à une reprise « normale » de l'activité en présentiel, les équipes semblent montrer des signes de démotivation.

Difficilement détectables en présentiel, ces signes le sont encore moins à distance. Pour autant, ils ne doivent pas être délaissés car ils peuvent nuire à long terme à l'ambiance de travail, à l'engagement des salariés et à l'activité de l'établissement**.**

N'oublions pas que selon le *rapport hebdomadaire de Santé publique France* datant du 12 novembre 2020, 1 Français sur 5 souffre d'anxiété ou de trouble dépressif, observés chez tous les profils socio démographiques.

L'ANACT propose un « Carnet de bord du télétravail » à télécharger. C'est une grille simple et accessible qui permet à tout télétravailleur de décrire et suivre au quotidien les conditions de réalisation de son activité à distance et d'identifier des besoins d'ajustement. Le carnet de bord est organisé en 5 rubriques permettant d'aborder le vécu en télétravail, les points positifs et les difficultés rencontrées. Il permet d'identifier des propositions d'amélioration propres à chacun ou pour toute l'organisation.

A bon entendeur !

NOTA : Information « Acteurs Publics » du 9 Décembre 2020

Télétravail : ce que prévoit le gouvernement pour le début de l'année 2021

Quand cela est possible, télétravailler 5 jours sur 5 restera la règle dans la fonction publique jusqu'en janvier 2021. Pour autant, il n'y aura pas de retour à la normale directement après la large phase de déconfinement fixée à partir du 20 janvier 2021. Un *« scénario transitoire »*est ainsi prévu par le gouvernement pour le premier trimestre 2021, avec une cible de 3 jours en télétravail et 2 jours en présentiel par semaine.

---

4. Suivi des effectifs, des structures et des postes (information)

- **Suivi des effectifs et des postes – Effectifs de la Direction Générale**

Périmètre avant réorg (ETP)

Structure	Janv2020	Juin2020	Oct2020	Dec2020	ETPT2020
ACP	**18**	**16**	**17**	**17**	**16,83**
CAB ACP	5	3	3	3	3,25
DPT COMPTABILITE	3	4	4	4	3,83
DPT DEPENSES	6	5	6	6	5,75
DPT RECETTES	4	4	4	4	4,00
DCBS	**26**	**25**	**27**	**29**	**26,25**
CAB DCBS	3	3	3	4	3,17
DEPT COMMERCIAL BOIS	6	7	7	7	6,92
DEPT COMMERCIAL SERVICES	9	7	9	10	8,17
DEPT PRODUCTION	4	4	4	4	4,00
MISSION CROISSANCE EXTERNE	4	4	4	4	4,00
DEFSI	**96,6**	**99,6**	**102,8**	**104,8**	**100,58**
CAB DEFSI	3	3	4	4	3,17
DEPT ACHATS, PATRIMO	9	9	9	9	9,17
DEPT AG	11,8	11,8	11	13	11,95
DEPT FINANCES ET PER	13	13	12	12	12,75
DPT SOLUTIONS METIER	46,8	49,8	51,8	50,8	49,63
DPT SOLUTIONS TECH.	13	13	15	16	13,92
DFRN	**45,7**	**44,7**	**48,7**	**46,7**	**45,78**
CAB DFRN	2	2	3	3	2,25
DEPT GESTION MULTIFO	11,8	11,8	11,8	10,8	11,47
DEPT RISQUES NATUREL	10,6	8,6	8,6	8,6	9,18
DPT RDI	18,5	18,5	21,5	20,5	19,25
SECRETARIAT GENERAL DFRN	2,8	3,8	3,8	3,8	3,63
DIRCOM	**16,8**	**18,8**	**17,8**	**17,8**	**18,05**
CAB DIRCOM	3	3	3	3	3,00
DEPT DIGITAL	3,8	3,8	3,8	3,8	3,80
DEPT EDITORIAL	3	4	4	4	3,92
DEPT EVENEMENTIEL	7	8	7	7	7,33
DRH	**82,6**	**81,6**	**80,9**	**81,4**	**82,19**
CAB DRH	1	3	3	3	2,67
DEPT DEV RH	28,6	28,6	27,6	27,6	28,43
DEPT PAYE ET GESTION	21,7	19,7	20,7	20,7	20,70
DEPT PREVENTION ET QVT	6,5	7,5	6	5	6,88
DEPT RSJRH	9,8	7,8	6,8	7,8	7,97
POLE ECONOMIE RH	3	2	3	3	2,33
POLE RH DG	10	10	10,8	10,8	10,26
SERVICES RATTACHES	2	3	3	3,5	2,96
SIAAJ	**21,5**	**18,5**	**17,5**	**19,5**	**18,92**
Département Juridique	9,6	7,6	7,6	8,6	7,93
Service d'Inspection	11,9	10,9	9,9	10,9	10,98
DG / DGA	**7**	**7**	**7,8**	**7,8**	**7,10**
CAB ADG	3	3	2,8	2,8	3,02
CAB DG	4	4	5	5	4,08
Total général	**314,2**	**311,2**	**319,5**	**324**	**315,71**

Périmètre post réorg (ETP)

Structure	Janv2020	Juin2020	Oct2020	Dec2020	ETPT2020
ACP	**18**	**16**	**17**	**17**	**16,83**
CAB ACP	5	3	3	3	3,25
DPT COMPTABILITE	3	4	4	4	3,83
DPT DEPENSES	6	5	6	6	5,75
DPT RECETTES	4	4	4	4	4,00
DCBS	**26**	**25**	**27**	**29**	**26,25**
CAB DCBS	3	3	3	4	3,17
DEPT COMMERCIAL BOIS	6	7	7	7	6,92
DEPT COMMERCIAL SERVICES	9	7	9	10	8,17
DEPT PRODUCTION	4	4	4	4	4,00
MISSION CROISSANCE EXTERNE	4	4	4	4	4,00
DEF	**30,8**	**31,8**	**30**	**32**	**31,53**
CAB DEF	1	1	1	1	0,92
DEPT ACHATS, PATRIMO	9	9	9	9	9,17
DEPT FINANCES ET PER	20,8	21,8	20	22	21,45
DFRN	**45,7**	**44,7**	**48,7**	**46,7**	**45,78**
CAB DFRN	2	2	3	3	2,25
DEPT GESTION MULTIFO	11,8	11,8	11,8	10,8	11,47
DEPT RISQUES NATUREL	10,6	8,6	8,6	8,6	9,18
DPT RDI	18,5	18,5	21,5	20,5	19,25
SECRETARIAT GENERAL DFRN	2,8	3,8	3,8	3,8	3,63
DG / DGA	**25**	**25**	**26,6**	**27,1**	**25,57**
CAB DG	6	6	7	7	6,08
DRIOM	3	3	2,8	2,8	3,02
SRHAG	16	16	16,8	17,3	16,47
DIRCOM	**16,8**	**18,8**	**17,8**	**17,8**	**18,05**
CAB DIRCOM	3	3	3	3	3,00
DEPT DIGITAL	3,8	3,8	3,8	3,8	3,80
DEPT EDITORIAL	3	4	4	4	3,92
DEPT EVENEMENTIEL	7	8	7	7	7,33
DRH	**70,6**	**68,6**	**67,1**	**67,1**	**68,98**
CAB DRH	1	3	3	3	2,67
DEPT DEV RH	28,6	28,6	27,6	27,6	28,43
DEPT PILOTAGE ET GESTION	27,5	24,5	26,5	26,5	25,83
DEPT PREVENTION SST AS	8,5	9,5	8	7	8,88
DEPT RELATIONS SOCIALES	5	3	2	3	3,17
SERVICES RATTACHES	0	0	0	0	0,00
DSI	**58,8**	**61,8**	**66,8**	**66,8**	**62,80**
CAB DSI	0	0	1	1	0,25
DPT SOLUTIONS METIER	46,8	49,8	51,8	50,8	49,63
DPT SOLUTIONS TECH.	12	12	14	15	12,92
SIAAJ	**22,5**	**19,5**	**18,5**	**20,5**	**19,92**
CAB SIAAJ	2	2	2	2	2,00
Département Juridique	9,6	7,6	7,6	8,6	7,93
Mission Audit inspection	10,9	9,9	8,9	9,9	9,98
Total général	**314,2**	**311,2**	**319,5**	**324**	**315,71**

Cible ETPT 2020 : 323

➢ **Suivi des effectifs et des postes – Répartition par statut**

Structures	Janv2020	Juin2020	Oct2020	Dec2020	ETPT2020
ACP	**18**	**16**	**17**	**17**	**16,83**
PRIVE	**3**	**3**	**4**	**4**	**3,42**
Cadre salarié	3	3	3	3	3,00
Non cadre salarié	0	0	1	1	0,42
PUBLIC	**15**	**13**	**13**	**13**	**13,42**
Cadre public	5	5	5	5	5,00
Non cadre public	10	8	8	8	8,42
DCBS	**26**	**25**	**27**	**29**	**26,25**
PRIVE	**15**	**14**	**16**	**18**	**15,25**
Cadre salarié	13	11	13	15	12,33
Non cadre salarié	2	3	3	3	2,92
PUBLIC	**11**	**11**	**11**	**11**	**11,00**
Cadre public	10	10	10	10	10,00
Non cadre public	1	1	1	1	1,00
DEF	**30,8**	**31,8**	**30**	**32**	**31,53**
PRIVE	**11,8**	**13,8**	**13**	**15**	**13,62**
Cadre salarié	9	9	9	9	9,00
Non cadre salarié	2,8	4,8	4	6	4,62
PUBLIC	**19**	**18**	**17**	**17**	**17,92**
Cadre public	13	12	11	11	11,92
Non cadre public	6	6	6	6	6,00
DFRN	**45,7**	**44,7**	**48,7**	**46,7**	**45,78**
PRIVE	**7**	**7**	**11**	**10**	**8,00**
Cadre salarié	4	4	6	6	4,50
Non cadre salarié	3	3	5	4	3,50
PUBLIC	**38,7**	**37,7**	**37,7**	**36,7**	**37,78**
Cadre public	32,9	31,9	31,9	30,9	31,98
Non cadre public	5,8	5,8	5,8	5,8	5,80

Structures	Janv2020	Juin2020	Oct2020	Dec2020	ETPT2020
DG / DGA	25	25	26,6	27,1	25,57
PRIVE	6	7	7,8	9,8	7,61
Cadre salarié	4	5	4,8	4,8	4,85
Non cadre salarié	2	2	3	5	2,76
PUBLIC	19	18	18,8	17,3	17,96
Cadre public	9	9	10	9	9,17
Non cadre public	10	9	8,8	8,3	8,79
DIRCOM	16,8	18,8	17,8	17,8	18,05
PRIVE	7,8	9,8	9,8	9,8	9,55
Cadre salarié	7,8	9,8	9,8	9,8	9,55
PUBLIC	9	9	8	8	8,50
Cadre public	3	3	3	3	3,00
Non cadre public	6	6	5	5	5,50
DRH	70,6	68,6	67,1	67,1	68,98
PRIVE	29	26	26	26	27,25
Cadre salarié	23	21	21	21	21,67
Non cadre salarié	6	5	5	5	5,58
PUBLIC	41,6	42,6	41,1	41,1	41,73
Cadre public	21,8	23,8	22,8	22,8	22,88
Non cadre public	19,8	18,8	18,3	18,3	18,84
DSI	58,8	61,8	66,8	66,8	62,80
PRIVE	53,8	56,8	61,8	61,8	57,80
Cadre salarié	53,8	56,8	61,8	61,8	57,80
PUBLIC	5	5	5	5	5,00
Cadre public	5	5	5	5	5,00
Non cadre public	0	0	0	0	0,00
SIAAJ	22,5	19,5	18,5	20,5	19,92
PRIVE	2,8	2,8	2,8	3,8	2,88
Cadre salarié	2,8	2,8	2,8	3,8	2,88
PUBLIC	19,7	16,7	15,7	16,7	17,03
Cadre public	17,9	15,9	14,9	15,9	16,07
Non cadre public	1,8	0,8	0,8	0,8	0,97
Total général	314,2	311,2	319,5	324	315,71

Structure	Janv2020	Juin2020	Oct2020	Dec2020	ETPT2020
ANET	73,8	72,8	71	66	71,28
PRIVE	71	70	68	64	68,58
Cadre salarié	17	18	18	18	17,50
Non cadre salarié	1	1	1	1	1,00
OF	53	51	49	45	50,08
PUBLIC	2,8	2,8	3	2	2,70
Cadre public	2	2	2	2	2,00
Non cadre public	0,8	0,8	1	0	0,70
Total général	73,8	72,8	71	66	71,28

EMPLOIS AIDES	Janv2020	Juin2020	Oct2020	Dec2020	ETPT2020
ACP	0	0	1	1	0,25
DCBS	3	3	3	3	2,92
DEFSI	5	4	2	2	3,33
DFRN	4	3	1	1	2,67
DG / DGA	1	1	1	0	0,83
DIRCOM	8	8	7	7	8,00
DRH	3	3	2	2	2,58
DSI	1	1	0	0	0,67
Total général	25	23	17	16	21,25

➢ Point sur les contrats aidés

L'ONF est amené à intégrer 200 jeunes en Service Civique au niveau national. C'est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme, étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap ; seuls comptent les savoirs-être et la motivation.

La Direction Générale ne sera pas concernée.

Arrivées - départs

➢ DCBS

- Arrivée sur le poste 6684 Chef de projet loisirs nature A1 bis : Solène MAILLOT (Novembre 2020)

➢ DEF

- Arrivée sur le poste 9575 Gestionnaire de dépenses et de recettes B2 : Karima ETOUKOUKI (Novembre 2020)

➢ DFRN

- Départ du poste 7317 : Responsable environnement biodiversité A3 : JM MOUREY (Décembre 2020)

➢ DRH

- Arrivée sur le poste 16277 Chef du Département DPG A4 : Nadia DENARIE BURBAN (Décembre 2020)
- Arrivée sur le poste 17406 Responsable relations sociales A2 : Sammy BAIA RIBEIRO (Novembre 2020)

➢ DSI

- Arrivée sur le poste 19138 Architecte technique A1 bis : Tiffany ABRARD (Novembre 2020)
- Départ du poste 15586 Expert fonctionnel informationnel A1 bis : Christophe BRUN (Décembre 2020)

➢ SIAAJ

-Arrivée sur le poste 19271 Auditeur spécialisé A4 : Nathalie CANTIN (Décembre 2020)

➢ SRHAG

- Départ du poste 18283 assistant RH C : Myriam JEANNIN (Novembre 2020)

➢ Point sur les ruptures conventionnelles

Depuis le 1er janvier 2020, avec la publication du Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique au Journal officiel, les employés des « trois fonctions publiques » (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière) peuvent y avoir recours. Les agents publics peuvent donc désormais mettre un terme de manière amiable à leur CDI (si leur administration l'accepte, bien évidemment).

Une possibilité jusqu'ici réservée aux salariés du privé uniquement. Ce dispositif est ouvert aux fonctionnaires titulaires dans le cadre d'une expérimentation uniquement, jusqu'au 31 décembre 2025.

Agence	Statut	Catégorie socio-professionnelle	Age	Ancienneté	Année RC
DCBS	Privé	Cadre	46	6	2018
DCBS	Privé	Cadre	32	4	2018
DCBS	Privé	Cadre	30	1	2018
ACP	Privé	Cadre	32	2	2019
CAB DG	Privé	Employé	28	2	2019
DCBS	Privé	Cadre	56	1	2019
SIAAJ	Privé	Cadre	28	2	2019
DEFSI	Privé	Agent de maîtrise	27	3	2020
DRH	Privé	Cadre	51	4	2020
DRH	Privé	Cadre	50	3	2020
DFRN	Public	Cadre	61	39	2020
DRH	Public	Employé	52	21	2020
DRH	Public	Agent de maîtrise	61	37	2020
DRH	Public	Agent de maîtrise	60	42	2020
SIAAJ	Privé	Cadre	34	6	2020
DCBS	Privé	Ouvrier	23	4	2020

Ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif les fonctionnaires :

- stagiaires ;
- ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé (62 ans) à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal (taux plein) ;
- détachés en qualité d'agent contractuel.

Article 72-I de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Ne peuvent également pas bénéficier de ce dispositif les agents contractuels en CDI de droit public :

- en période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale
- qui sont des fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Article 10 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019
Article 49 ter du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Etapes

1 - Demande d'entretien

- Concrètement, « le processus est quasiment le même que pour les salariés de droit privé ». Ainsi, la procédure de la rupture conventionnelle est lancée soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'administration (par envoi d'une lettre en recommandé ou remise en main propre).

2 - L'entretien préalable

- Si l'initiative vient du fonctionnaire, un entretien doit obligatoirement avoir lieu avec son administration (ici le Responsable du Pôle RH-DG, dans un délai allant de 10 jours à un mois suivant la réception de la lettre.

- L'entretien porte principalement sur :

  - les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
  - la date envisagée de la cessation définitive de fonctions,
  - le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle,
  - les conséquences de la cessation définitive des fonctions.

- Et, s'il le souhaite, l'agent peut être assisté dans toutes ses démarches par un représentant syndical. Il en informe préalablement l'Administration.

3 - Signature de la convention de rupture conventionnelle

- A l'issue de l'entretien préalable, si les deux parties se sont mises d'accord, elles signent au moins 15 jours francs après l'entretien la convention de rupture, qui doit indiquer le montant de l'indemnité et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

4 - Délai de rétractation

- L'administration et le fonctionnaire disposent ensuite d'un délai de rétractation de 15 jours (un jour franc après la date de signature de la convention). Au cours de ce délai, la partie qui souhaite se rétracter et annuler la rupture conventionnelle doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.

4 – Suite et fin

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire.

L'agent perçoit l'indemnité de rupture conventionnelle prévue à la convention, ainsi que les allocations chômage s'il en remplit les conditions d'attribution. De plus, pour éviter tout contournement du dispositif, si l'agent est à nouveau recruté au sein de la fonction publique dans les 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit restituer l'indemnité perçue à l'Etat. La convention est conservée dans le dossier individuel de l'agent.

Seule petite différence avec le secteur privé, une étape n'est (logiquement) pas nécessaire pour aboutir à une rupture conventionnelle dans la fonction publique : l'homologation de la convention par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Mais c'est en termes d'indemnisation que la situation diffère un peu plus du secteur privé. Un montant minimal d'indemnité a ainsi été fixé en fonction de l'ancienneté de l'agent. Pas de changement par rapport au privé sur ce point, donc. L'indemnité ne peut pas être inférieure à l'équivalent :

- d'un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les employés de la fonction publique jusqu'à **10 ans ou moins** (multiplié par le nombre d'années d'ancienneté) ;
- de deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les fonctionnaires en poste depuis **10 à 15 ans** (multiplié par le nombre d'années d'ancienneté) ;
- d'un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté entre **15 et 20 ans** de poste (multiplié par le nombre d'années d'ancienneté);
- de trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté entre **20 et 24 ans** (multiplié par le nombre d'années d'ancienneté).

NOTA
L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG si son montant n'excède pas 82 272€ (au-delà elle sera soumise pour 98,25% à la CSG ; si l'indemnité excède 411 360€ elle sera intégralement soumise à CSG).

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de :

• 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle dans la limite de 243 144 €,
• ou 50 % de son montant si ce seuil est supérieur à 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle, dans la limite de 243 144 €
• ou le montant minimum de l'indemnité prévu par la loi.

C'est le montant le plus avantageux pour l'agent qui est retenu

La nouveauté par rapport au privé, c'est qu'un plafond d'indemnité a également été instauré. Celui-ci correspond à un douzième de la rémunération brute perçue tous les ans, dans la limite de 24 ans d'ancienneté. Cette mesure vise « sans doute à éviter les abus en termes de coût pour les administrations ». Ou pas…Autrement dit, toutes les administrations n'auront pas les moyens budgétaires pour expérimenter la rupture conventionnelle…

Pas de quoi limiter toutefois la portée du dispositif. Ce système devrait faire ses preuves dans la fonction publique, comme il l'a fait dans le privé.

A la DG, depuis le 1er janvier 2020, neufs demandes de ruptures conventionnelles secteur public ont été adressées au Pôle RH-DG pour le périmètre siège. Elles sont à l'initiative des agents.

NOTA
Dorénavant, les ruptures conventionnelles seront centralisées au niveau national et ce même si elles sont contractualisées au niveau local. Il y aura obligation de validation par la RH nationale

---

5. Jours de fermeture de la DG (information)

Le jour de fermeture de la Direction Générale pour les sites Paris, Montreuil et Villers-lès-Nancy est fixé au **vendredi 14 mai 2021.**

Les agents et salariés de la direction générale basés sur d'autres sites ONF suivront nécessairement le calendrier des jours de fermeture applicable aux sites sur lesquels ils sont hébergés.

Conformément à la convention collective nationale applicable au 1er janvier 2019, le jour de fermeture, pour les salariés n'étant pas au forfait jour, devra être posés en RTT employeur.

Pour les salariés au forfait jour, le jour de fermeture de la Direction générale devra être posé à leur convenance, en utilisant des jours de congé annuel, des jours de repos ou des jours accumulés sur les comptes épargne-temps.

---

6. Calendrier des instances 2021 (information)

Calendrier prévisionnel instances 2021 [PROJET]
CTS 17 décembre 2020

CTS	Date	Heure
Février	jeudi 28 janvier	14h
Avril	jeudi 15 avril	14h
Juillet	jeudi 8 juillet ou jeudi 8 octobre	14h
Décembre	jeudi 16 décembre	14h

Durant cette année 2020, nous avons eu à cœur de développer un collectif engagé dans la durée**, qui nous soutienne et donc qui agisse, de près ou de loin. De cette manière, nous avons continué à travailler au service de toutes et tous.**

Portez-vous bien et profitez donc d'une trêve hivernale bien méritée pour recharger les batteries !

Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année - dans le respect des consignes sanitaires - et vous remercions de la confiance que vous nous avez accordée au cours de l'année écoulée.

Merci d'être là et de continuer à nous soutenir.

Prochain CTS : 28 Janvier 2021

Les représentants EFA-CGC
Dominique LESPAGNOL
Patrice HIRBEC