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

# Filialisation d'une partie des activités Concurrentielles de l'ONF

## Groupe de travail et négociation cadre social des 10 et 24 juin 2021 portant sur les grands déplacements

Le groupe de travail du 10 juin et la négociation du 24 juin étaient consacrés à l'indemnisation des grands déplacements.
L'URSSAF définie l'indemnité de grands déplacements comme étant destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité de regagner chaque jour sa résidence. Elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite définie par des barèmes.

### 3 modalités à convertir en une seule :

Il existe actuellement 3 modalités d'indemnisation appliquées selon la situation du personnel concerné : salarié de l'EPIC, fonctionnaire de l'EPIC ou salarié de Sessile. Ces situations donnent lieu à 3 niveaux différents d'indemnisation (cf. document de travail de la DG) dont les moyennes par nuitée (repas + hébergement + indemnité de sujétion éventuelle) s'échelonnent **entre 96,70€** (salarié Sessile) **et 145€** (fonctionnaire hébergé sur Paris).

### Projet d'indemnisation largement à la baisse pour la future filiale :

La proposition de la Direction générale pour la future filiale fait état **d'une indemnisation moyenne de 99,50€**, portée à 117,20€ pour Paris et les communes de la petite couronne (92, 93 et 94).
Si ce projet présente une **progression très marginale pour les salariés issus de Sessile** (les déplacements sur Paris et la petite couronne seront minoritaires), il constitue un **recul très marquant pour les personnels issus de l'EPIC**.
De même, une indemnité de 117,20 € pour couvrir 2 repas + 1 hébergement + un petit déjeuner sur Paris et la petite couronne relèvera de la mission impossible pour le salarié qui en sera de sa poche pour trouver à se nourrir et se loger décemment sur cette région. Cette situation pourrait pousser les salariés à s'alimenter et s'héberger de façon précaire, nuisant ainsi à leurs conditions de repos et à leur santé.
Les représentants EFA-CGC se sont, bien entendu, vigoureusement élevés contre ces propositions très insuffisantes.

### Retour de la « clause du grand-père » :

Pour rendre ces dispositions plus recevables, la Direction poursuit le déploiement de sa « clause du grand-père » en proposant le maintien du niveau d'indemnisation des anciens personnels de l'EPIC, sous forme d'une indemnité de transposition, mais pour une durée de 3 ans seulement… On recule pour mieux sauter ! **EFA-CGC demande à ce que cette disposition ne soit pas limitée dans le temps et qu'elle s'applique bien aussi aux TAM et cadres, fonctionnaires comme salariés**.

## En bref :

Le Direction générale met en avant la construction d'un cadre social qu'elle présente comme équivalent à celui de l'EPIC. Les pertes de certains dispositifs sont censées être équilibrées par d'autres gains. A ce stade, **le compte n'y est pas, particulièrement pour les TAM et cadres** (indemnisation, forfait annuel en jours).
**La Direction confirme sa volonté de réduire drastiquement le cadre social de la filiale** avec des niveaux d'indemnisation nettement inférieurs à ceux que propose la convention collective nationale de l'ONF.
Pour EFA-CGC ces dispositions ne sont pas acceptables et nous craignons que des organisations syndicales se laissent séduire par un dispositif semblant protéger les personnels issus de l'EPIC alors que tout nouveau salarié intégrant la future filiale se trouvera dans un cadre social dégradé et inéquitable.

Par ailleurs, les représentants EFA-CGC ont dénoncé une nouvelle fois **le projet de mise en place d'un forfait annuel en jours parfaitement inique** pour les Tam et cadres qui, non seulement auront tendance à dépasser les horaires quotidiens, mais qui devront aussi travailler plus de jours dans l'année, sans aucune contrepartie et au détriment de leur santé.
**Un forfait annuel en jours ne peut être proposé avec un nombre de jours de travail supérieur à celui d'autres catégories de personnels et sans contrepartie financière valorisant l'engagement supplémentaire que cela représente**.