



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

TF-MADRUT : un sous-statut ? Vers quelle assermentation des salariés ?

Analyse et revendications d'EFA-CGC

Depuis plus de 20 ans, EFA-CGC défend les salariés du régime général (dans les CSE) et les personnels de droit public (dans les CT et CAP) avec comme principale préoccupation : **une plus grande équité entre les personnels !**

La situation des TF-MAD, qui sont en poste au sein des UT mais sans disposer du statut de leurs collègues fonctionnaires, fournit un exemple criant **des écarts inacceptables entre les catégories de personnels.**

De plus, ces différences rendent l'exercice des missions de l'ONF de plus en plus difficiles, voire impossibles avec les diminutions d'effectifs. La parution en dernière minute d'une ordonnance permettant l'assermentation des salariés de l'ONF n'offre qu'une réponse très partielle à ce problème.

EFA-CGC est force de propositions pour une politique forestière publique exemplaire, au service de la société et de la nature. Ce document vous propose un point de situation enrichi de nos commentaires.

Comment en sommes-nous arrivés là ?

Depuis 2017, les recrutements de droit privé se sont multipliés dans des métiers où auparavant la règle était le recrutement en droit public, notamment les postes de Techniciens Forestiers Territoriaux et de Responsables d'UT.

☹️ Des recrutements non-conformes à la législation : « la charrue avant les bœufs »

Depuis 5 ans, EFA-CGC a alerté la direction et les ministères de tutelle sur le caractère manifestement illégal de ces recrutements, en contradiction avec les textes en vigueur ([Art. L222-6 du Code forestier](#) et [Décret n°2005-1779 du 30 décembre 2005](#)). Aujourd'hui on « régularise » de force : la politique du « fait accompli » dans toute sa sinistre gloire...

- Rappelons que **jusqu'à juin 2022, le recrutement de salariés était impossible pour des missions de Service Public Administratif (SPA)**, dont manifestement une partie des missions des UT font partie.
- En janvier 2017, les réactions suscitées par le recrutement de responsables d'UT de droit privé avaient conduit la Secrétaire Générale du MAA à demander une expertise sur les métiers relevant du SPIC (Service Public industriel et commercial) et du SPA. **Cette expertise n'a jamais été réalisée.**
- En prenant ses fonctions en janvier 2020, le précédent DG avait déclaré que grâce à la [loi ASAP](#) (alors en projet) et aux ordonnances prévues : « **nous allons mettre en conformité les textes avec la pratique** ». Bel aveu de la part d'un haut fonctionnaire, que la pratique n'était manifestement pas légale...

☹️ Un décalage entre le texte et les faits

Une réponse partielle de la direction a été de créer le statut de salarié « mis à disposition du RUT » ou TF-MADRUT, c'est-à-dire n'ayant pas la charge effective d'un triage, et sans aucune forme d'assermentation. En théorie, le problème était réglé. **En pratique, la situation est nettement plus compliquée.**

- Car ce qui se pratique sur le terrain n'est pas conforme à ce qui est prétendu par la direction (voir plus bas).
- Les complications posées par ce statut intermédiaire, qui était marginal en 2017-2018, deviennent de plus en plus apparentes à mesure que le nombre de TF-MADRUT augmente significativement.
- Le recrutement de RUT salariés pose également des questions, même si elles sont un peu moins flagrantes. D'un point de vue managérial, cela peut mettre en difficulté de jeunes cadres.



La situation actuelle des TF salariés : le flou complet

☹️ Un statut mal expliqué = risques supplémentaires

La plupart des TF MADRUT sont intégrés dans les UT sans aucune explication sur les différences de statut entre salarié MADRUT et fonctionnaire. Leur bonne volonté les pousse souvent à se montrer « à la hauteur » de leurs aînés pour accomplir toutes les tâches. **Les RUT pas du tout (ou mal) préparés à l'accueil de ces nouveaux TF** leurs attribuent souvent, avec un souhait de ne pas discriminer, les mêmes missions qu'aux fonctionnaires.

- Mais quelles sont les tâches vraiment autorisées pour un TF-MAD ? Quelle instruction les définit clairement ?
- **Quels sont les risques pour les salariés ?** S'ils sont intégrés, par exemple, dans des tournées de surveillance ?
- Quelle protection juridique et financière, **par exemple en cas d'agression ?** (situation malheureusement de plus en plus fréquente... *autre Flash EFA-CGC à venir !*)
- **Et quelles responsabilités juridiques pour les RUT** qui confient à ces techniciens des tâches relevant du Service public administratif ?

☹️ Une fiche de poste sans triage... mais pas sans la charge de travail

Officiellement, les TF-MADRUT ne sont pas affectés sur un triage. En pratique, on leur confie la gestion de forêts dans la même proportion qu'un triage, avec quasiment les mêmes fonctions que leurs collègues de droit public.

Sur le terrain, de nombreux salariés sont déjà amenés à exercer, de leur propre chef ou bien en respect des consignes, des missions qui relèvent clairement du Service Public Administratif (par exemple : des tournées de surveillance pilotée). Comment pourrait-il en être autrement, puisque **rien n'a été fait pour mettre en lumière les différences entre les deux statuts** ? Erreurs locales de management bien excusables selon EFA-CGC, mais qui peuvent avoir de graves conséquences !

- Quel TF-MADRUT ne se sent pas **investi d'une mission de surveillance** des forêts dont il a la gestion ?
- **Des mentions manifestement erronées sur la fiche de poste** entretiennent une confusion déplorable : témoignages d'items comme GF26 (participe aux actions collectives de surveillance) ou CH06 (contrôle l'exercice de la chasse).
- Pourtant, en recevant des galons neutres, quel TF-MAD n'a pas ressenti une pointe de déception en comparant avec les galons réglementaires des fonctionnaires : **il y a bien des différences entre les statuts !**
- Parmi les missions de terrain courantes, quelle part consiste en missions de surveillance nécessitant une assermentation ? Par exemple dans le cadre d'un suivi de coupe ? D'une visite de chantier de travaux ? Doit-on demander aux TF-MADRUT de **NE PAS** exercer ces suivis ? Ou bien de **fermer les yeux sur les infractions au code forestier** ?

*Et dans le cas où les TF-MADRUT seraient effectivement déchargés de toutes les missions de surveillance et de service public administratif : **cette charge doit-elle reposer sur les fonctionnaires qui sont de moins en moins nombreux** ? Ou bien l'ONF est-il prêt à abandonner certaines missions ?*

☹️ Des différences de salaire et de conditions de travail inacceptables

Les salaires de départ des personnels de droit privé sont nettement inférieurs au traitement des fonctionnaires, à fonctions et ancienneté égale. Rien d'étonnant : le recrutement de salariés a pour objectif de baisser la masse salariale !

- Les différences se creusent avec le temps : les salariés TAM et cadres (c'est-à-dire hors ouvriers forestiers) étant toujours **les parents pauvres d'une enveloppe d'augmentations salariales dérisoire** depuis des années (voir notre dernier *Flash sur la NAO*).
- Le forfait jour, et d'autres dispositions de la CCN, sont clairement moins favorables que le statut de la fonction publique. **Travailler plus pour gagner moins ?** Comment tolérer cela ?



☹️ Une « régularisation » qui tarde à venir...

Prévus depuis plus d'un an, [l'ordonnance n° 2022-839 du 1er juin 2022](#), et [le décret](#) qui l'accompagne, vont permettre à l'ONF de recruter des salariés de droit privé sur tous les postes, en autorisant notamment leur assermentation. Cela devrait entraîner également une assermentation des TF-MAD pour leur permettre de devenir des TFT « à part entière ».

- Dans l'attente de cette « régularisation » éventuelle, dont l'application prendra plusieurs mois, **les missions de surveillance deviennent de plus en plus compliquées à organiser**, notamment pour la campagne DFCI de cet été, mais c'est le cas pour toutes les opérations de surveillance de 2022.
- Combien de temps faudra-t-il pour assermenter, mais aussi former, les personnels concernés aux missions de surveillance, aux prérogatives judiciaires ? **La capacité de l'ONF à exercer la surveillance des milieux forestiers va-t-elle encore diminuer en 2023, 2024 ? Jusqu'à quand ?**

☹️ Des évolutions lentes et incertaines

L'assermentation prévue dans cette ordonnance permettra-t-elle à l'ONF d'exercer **le même niveau de surveillance du domaine forestier et des milieux naturels ?**

- Pour EFA-CGC rien n'est certain, malgré la confiance affichée de la Direction... **Des précisions d'ordre juridique seront nécessaires** pour confirmer et clarifier la différence entre « recherche » et « constatation » d'infraction, notamment. A première vue, la compétence judiciaire au titre du code de l'environnement pose également question.
- Les TF-MADRUT recrutés avant cette ordonnance verront-ils **une augmentation de salaire substantiel** en conséquence de leur assermentation et de leur capacité à accomplir plus de missions ?
- Et une fois l'assermentation des salariés possible : les TFT-MADRUT déjà en poste **se montreront-ils tous intéressés pour exercer les missions régaliennes** qui ne faisaient pas partie de leur fiche de poste initiale ? A quelles conditions accepteront-ils de les exercer ?

Les revendications EFA-CGC

😊 Permettre le recrutement de fonctionnaires

Malgré les évolutions juridiques actuelles, EFA-CGC reste favorable au principe de privilégier le recrutement **de fonctionnaires assermentés**, sur tous les postes en lien avec la gestion patrimoniale et multifonctionnelle des forêts publiques, notamment tous les postes en UT.

Pourtant, des centaines de salariés ont été recrutés et leur titularisation comme fonctionnaires, bien que légitime, paraît improbable dans notre paysage politique et juridique. Pour l'intérêt des personnels et pour celui des missions de services public forestier, il convient de gérer cette situation avec humanité, compétence RH et pragmatisme.

😊 Clarifier les différences entre statuts

Avant de se pencher sur la situation des salariés assermentés suite à l'ordonnance du 1^{er} juin, EFA-CGC demande en premier lieu que **les différences de statut entre TF fonctionnaire et TF-MADRUT soient clarifiées**, dans l'optique de l'exercice du métier au sein d'une UT, pour les mois à venir (période estivale très sensible en termes de surveillance et contrôle dans de nombreux territoires)

Au-delà de la fiche de poste qui reste trop générale, et comporte des erreurs manifestes :

- **Le détail de chaque tâche du métier de TF doit être listé**, avec une précision sur la possibilité ou non de réaliser cette tâche pour les salariés. Cette démarche doit être accomplie **en concertation étroite avec les représentants des personnels**.
- Les différences dans le cadre de la protection fonctionnelle, des assurances, de la protection juridique, de la couverture financière en cas d'accident ou d'agression, **doivent également être précisées par écrit**.

Dans l'attente de l'assermentation de salariés et de nouvelles consignes, EFA-CGC appelle les salariés et leurs supérieurs à la plus grande prudence avant d'engager des TF-MADRUT sur des missions potentiellement sensibles (tournées de surveillance en particulier)



😊 **Former les RUT pour sécuriser les personnels**

Le statut de TF-MADRUT ayant vocation à perdurer encore plusieurs mois voire années, il est grand temps de le présenter de manière professionnelle aux managers concernés, de façon à leur donner tous les outils et informations nécessaires pour **piloter leur équipe dans un cadre juridique sécurisé**. Ce point découle du précédent mais le flou actuel montre que les confusions sont déjà très ancrées.

- Il convient de focaliser notamment sur **les tâches qui relèvent du Service Public Administratif** pour lesquelles les salariés ne peuvent pas intervenir. Les missions de surveillance et notamment les tournées DFCL, doivent faire l'objet d'**une expertise juridique poussée** pour sécuriser l'éventuelle intervention de salariés.
- **Les risques juridiques encourus par la hiérarchie** en cas de mission exercée par un salarié en dehors de son domaine de responsabilité doivent également être très clairement identifiés.
- **EFA-CGC est très inquiet sur le risque d'anticipation de la part des TF-MADRUT et des RUT d'une évolution vers l'assermentation qui n'est à ce jour que théorique.**

😊 **Travail égal = salaire égal !**

Les différences de salaire deviennent de plus en plus criantes à mesure que les populations s'équilibrent en nombre.

- EFA-CGC demande depuis très longtemps **que les contractuels, publics comme privés, disposent de niveaux de rémunération équivalents à ceux des fonctionnaires**, à fonction et ancienneté égales. Cette revendication est renforcée par la volonté de la Direction de donner aux salariés les mêmes prérogatives qu'aux fonctionnaires.
- Il en va **de même pour toutes les conditions de travail** (horaires, repos, RTT, remboursements des frais professionnels, etc.) : la CCN qui a été négociée dans un contexte où les salariés étaient très majoritairement ouvriers, doit être revue dans un cadre de salariat généralisé.

😊 **Pas d'assermentation des TF-MADRUT sans renégociation du contrat de travail !**

Si l'ordonnance prévue par la loi ASAP permet en fin de compte le recrutement de salariés sur tous les postes et leur assermentation, chaque TF-MADRUT devra prêter serment pour obtenir de nouvelles prérogatives et exercer plus de missions.

- Pour EFA-CGC, **cette évolution ne doit pas se faire sans reconnaissance**, notamment par **une augmentation de salaire**.
- Pour EFA-CGC, cette évolution doit s'accompagner d'une formation adaptée à la pratique de ces nouvelles fonctions, notamment en matière de police
- Les contrats de travail de chaque TF-MADRUT devront être modifiés (avenant) : **une négociation individuelle et/ou collective devra alors s'imposer**.
- EFA-CGC a posé à la direction, dans [sa déclaration liminaire](#) du CSE du 7 juin 2022, un certain nombre de questions à ce jour sans réponses ([lire en seconde moitié de la page 2](#)). **Nous resterons attentifs à préserver les droits des salariés !**

EFA-CGC appelle les salariés RUT ou TF à se rapprocher de leurs représentants syndicaux (EFA-CGC ou autres) pour ne pas se retrouver isolés au moment d'exiger cet avenant à leur contrat de travail !



EFA-CGC à vos côtés pour défendre vos intérêts collectifs et individuels.

Retrouvez-nous sur : www.efa-cgc.net

