

## Bulletin trimestriel d'information syndicale

**Crise dans le monde agricole**

**OFB, ASP, MASA, DREAL...**

EFA-CGC en première ligne pour  
défendre les agents et les missions  
de nos établissements publics !



**Quasi-Statuts, contractuels,  
mutuelles et prévoyance...**

Le point sur tous les dossiers sociaux en  
cours, dans chaque structure !

**Mobilités de printemps :**

Pensez à nous envoyer vos dossiers !

**SOMMAIRE**

<b>ÉDITORIAL</b>	<b>3</b>
EFA-CGC DEFEND NOS SERVICES PUBLICS !	3
<b>ACTUALITE GENERALE</b>	<b>4</b>
ACTUALITE FEDERATION SERVICES PUBLICS CFE-CFC	4
FONCTION PUBLIQUE	7
MOBILITES ET PROMOTIONS	9
<b>ACTUALITES PAR STRUCTURE</b>	<b>12</b>
AGENCES DE L'EAU	12
ASP	15
CNPF	17
ENSEIGNEMENT, FORMATION, RECHERCHE	19
MASA	21
MTECT	25
OFB	29
PARCS NATIONAUX	34
ONF	34
<b>VIE SYNDICALE</b>	<b>41</b>
ACTUALITE EFA-CGC	41



## EFA-CGC défend nos services publics !

Par l'intermédiaire de ce bulletin, EFA-CGC vous propose périodiquement une synthèse des actualités qui sont envoyées mensuellement à nos adhérents, concernant les ministères en charge de l'agriculture et de la transition écologique, mais aussi leurs établissements et opérateurs.

*Que d'actualités depuis la parution du dernier numéro !*

Parfois difficiles, comme la crise agricole et ses conséquences pour nombre d'agents (paiement de la PAC, contrôles, travail de simplification, remis en cause de missions...), mais aussi pour la protection de l'environnement et de la santé, et la sécurité de tous. *Vous verrez que EFA-CGC n'a pas chômé pour défendre les agents et nos missions.*

Parfois positives, comme la création attendue de la page emploi du MASA qui regroupe toutes les offres de postes du ministère (malheureusement hors enseignement agricole pour l'instant).

Et toujours actives par l'implication de vos représentants EFA-CGC pour vous défendre à tous niveaux (du niveau local au ministériel, et même interministériel via notre fédération) dans une perspective constructive pour aller au-delà des revendications et être *force de propositions dans le dialogue social.*

Nous vous invitons à parcourir ce bulletin au gré de vos envies : en ciblant une structure à l'aide de notre sommaire, ou en parcourant la totalité pour élargir votre vision à tout le champ des structures publiques agissant dans les domaines de l'Eau, la forêt et l'environnement couverts par EFA-CGC.

Bonne lecture,



Valérie Boyé,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Valérie Boyé'.

Secrétaire Générale d'EFA-CGC

## Rejoignez-nous en quelques clics !

**Vous avez apprécié ce bulletin ?**

Sachez que nos adhérents reçoivent chaque mois de telles informations par mail.

Vous aussi, adhérez pour bénéficier d'informations régulières et de l'expertise EFA-CGC !

Lien vers le **Bulletin d'adhésion 2024**



## Actualité fédération Services Publics CFE-CFC

### Ministre de la Fonction publique : alerte enlèvement levée !

Après une disparition de près d'un mois, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques est réapparu inchangé dans le cadre du dernier remaniement, avec Stanislas GUERINI toujours à sa tête. Il était temps, car il y a du pain sur la planche. Le Ministre a dès sa nomination contacté notre fédération services publics CFE-CGC et la reçue début février

Cette audience bilatérale a permis d'aborder les prochains "chantiers" ministériels, dont le projet de *Loi de réforme de la Fonction Publique*, à cette heure programmé pour examen en Conseil des Ministres au second semestre 2024. Le Ministre a, comme vous le savez, une commande à ce sujet, comprenant notamment plus de « rémunération au mérite ». Sur ce point, au CODIR fédéral, Stanislas GAUDON, le président de la fédération des Services publics CFE-CGC, nous avait informé de son intention de porter en premier lieu une demande forte d'évolution du point d'indice et d'échelonnement dans la carrière (pour mettre fin au tassement des grilles au fil des réévaluation du SMIC sans évolution/réévaluation des grilles).

Cette audience a aussi porté sur de nombreuses autres revendications comme la protection des agents, l'égalité professionnelle, les indemnité de résidence, le supplément familial de traitement...

***Nous vous tiendrons au courant des évolutions des négociations et des revendications portées par notre fédération.***



François Hommeril, président de la CFE-CGC, intervention au Comité directeur de la fédération des Services Publics.

### Rémunérations - Mobilisation intersyndicale le 19 mars



Les organisations syndicales de la fonction publique CFDT, CFE-CGC, CGT, FA, FO, FSU, Solidaires, UNSA se sont réunies le 13 décembre pour échanger sur la politique menée pour la fonction publique et la gravité de la situation faite à ses personnels, particulièrement en matière de rémunération. Elles ont rédigé [un premier communiqué intersyndical](#) demandant une revalorisation significative des rémunérations suivi d'un [second le 25 janvier](#).

***Le 28 février dernier, par un nouveau communiqué [les organisations syndicales de la fonction publique CFDT, CFE-CGC, CGT, FA, FO, FSU, Solidaires, UNSA décident d'appeler les personnels à se mobiliser le 19 mars prochain](#)***

## 10 milliards d'euros de crédits annulés : le début de l'austérité !

L'année 2024 commence avec les plus mauvais signaux pour les agents publics. Alors que l'on parle d'attractivité. Alors que le réchauffement climatique bouleverse nos écosystèmes. Alors que les citoyens demandent plus de services publics. Alors que les agents subissent l'inflation depuis des années... Le gouvernement décide des baisses suivantes (entre autres) :

- 780 millions sur la masse salariale.
- 2 milliards sur l'écologie.
- 170 millions sur l'administration territoriale de l'état.
- 94 millions sur la fonction publique.
- 70 sur l'agriculture l'alimentation les forêts et les affaires rurales.

Les services publics et les agents vont payer le prix fort de ces 10 milliards d'économies. Tout va trop vite en nous roulons à contresens. **Attention à la sortie de route !!!!**

## Elections professionnelles 2026

La DGAFP planche sur les modalités des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique (FP) et a engagé une série de réunions associant les organisations syndicales représentatives. Hélène Duchemin au sein d'une équipe de notre Fédération SP-CGC a participé aux réunions. Le vote électronique sera la règle dans la FP de l'Etat. En territoriale et à l'hospitalière, le mode de scrutin dépendra de l'effectif et des caractéristiques de la structure.

C'est un enjeu important pour la DGAFP qui va devoir décider de s'adresser à des prestataires extérieurs ou bien d'organiser une solution souveraine interne. Prise en compte du retour d'expérience de 2022, sensibilisation des acteurs et électeurs, sécurisation des données, efficacité du dispositif sont les premiers sujets de préoccupation.

## Protection sociale complémentaire : Accord Prévoyance

La fédération des Services Publics a signé le 20 octobre l'accord prévoyance de l'Etat. Cet accord porte sur les risques résultant de l'incapacité de travail, de l'invalidité et du décès...

L'accord prévoit ainsi que les administrations employeurs proposeront, à partir du 1er janvier 2025, des contrats de prévoyance collectifs auxquels les agents actifs employés et rémunérés auront la possibilité d'adhérer. L'Etat participera au financement des garanties interministérielles de prévoyance à hauteur de 7 € par mois par agent.

Cet accord a été travaillé avec constance et sérieux durant toute la phase de négociation par la fédération des Services Publics CFE CGC (deux ans). Nos experts fédéraux Philippe SEBAG et Hugues THIBAUT et l'ensemble des membres des syndicats qui ont accepté de suivre ce dossier, ont su, au fil des groupes de travail avec la DGAFP faire évoluer considérablement ce projet de texte.

### Partie de très loin la CFE-CGC signe pour des avancées obtenues :

- Taux de couverture statutaire.
- Amélioration des garanties pour les contractuels.
- Révision de l'arrêté des maladies du CLM et intégration des maladies chroniques.
- Création d'une vraie invalidité (rente, cumul et droits retraite générés).
- Fin de la politique de radiation.
- Instauration d'une complémentaire abondée par l'employeur
- Capitale décès amélioré (rente éducation et prise en compte du handicap).
- Accompagnement managérial pour le retour à l'emploi.



**La CFE-CGC regrette néanmoins et revendique :**

- Garantie de 100 % rémunération pendant 6 mois de CMO au lieu de 3 mois.
- Un abondement plus important de l'employeur pour la partie complémentaire.

A présent, ce volet complémentaire devra être négocié dans les ministères et les établissements publics.

**Pour plus d'information, vous pouvez consulter :**

- [Le communiqué fédéral](#)
- [Lien vers l'accord signé](#)

**Ils feront le même métier,  
et si on ne fait rien,  
elle gagnera 24,4 % de moins !**

**L'égalité des droits passe  
par l'égalité des salaires**

**CFE CGC**  
WWW.CFECGC.ORG

**Elles.\***  
\*Avec des ELLES on va plus haut

in f X Instagram YouTube

Service Communication CFE-CGC - Février 2024

# Fonction publique

## Mise en œuvre de la loi retraites : de sérieuses difficultés

Secrétaire nationale CFE-CGC à la protection sociale, Christelle Thieffinne fait le point sur les difficultés causées par l'entrée en vigueur de la réforme des retraites et sur la négociation entre partenaires sociaux pour la retraite complémentaire. Elle aborde de plus la négociation en cours sur l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire des salariés du privé.

[Lien vers l'article de la CFE-CGC](#)

## Intéressés par la retraite progressive ?

### *Nous avons des infos !*

La réforme des retraites aura toutefois permis la mise en place d'une retraite progressive dans la fonction publique. Voici les principales informations à retenir :

#### *Objectifs*

- Réduction d'activité professionnelle en fin de carrière
- Percevoir une partie de sa pension de retraite
- Continuer à cotiser pour la retraite
- Bénéficier d'échelons supplémentaires

#### *Conditions d'accès*

- Accessible 2 ans avant l'âge minimum de départ en retraite (entre 62 et 64 ans, suivant l'année de naissance). Dès 2030 : âge requis de 62 ans
- 150 trimestres de durée d'assurance, tous régimes confondus
- Durée du travail entre 50% et 90%
- Activité à temps partiel à titre exclusif

La pension définitive prendra en compte les périodes travaillées en retraite progressive (y compris l'indice)

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la [Foire aux questions sur la retraite progressive dans la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#) établie par la DGAFP



## Services publics+. Quesaqu'o ?

Le nouveau label « Services Publics + » est créé et détaillé par l'arrêté du 31 août 2023.

### *De quoi s'agit-il ?*

Il s'agit du programme d'amélioration continue des services publics dénommé Programme "Services Publics +" selon les orientations fixées par le comité interministériel de la transformation publique. L'objectif de ce programme est de « *Faire des avis des Français la clé de l'amélioration continue des services publics, à travers une démarche portée par les agents publics* ».

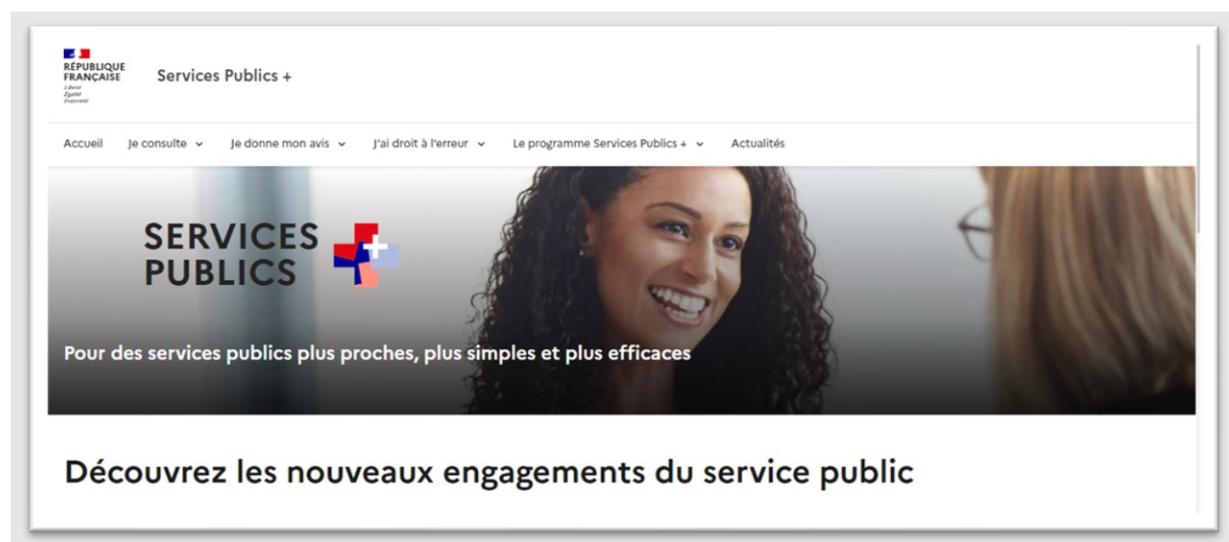
### *Qu'en penser ?*

Si ce nouveau dispositif peut, d'un premier abord, sembler positif dans sa présentation qui met en avant le service à l'utilisateur et donc la notion de service public, il induit de nombreuses questions.

- Les usagers sont-ils réellement les meilleurs juges quant à l'efficacité des services publics, surtout dans les administrations de contrôle ?
- Le regard individuel d'un usager prend-il vraiment en compte l'intérêt général de l'ensemble des usagers ?
- Quel sera le temps à y consacrer ? Des études d'impact ont-elles été menées pour évaluer ce temps nécessaire ? Les moyens seront-ils renforcés en conséquence ?
- Quels dispositifs d'écoute des usagers mettre en place ?
- Comment seront mis à disposition et présentés les résultats ?

### [Plus d'information sur le site de l'Alliance du Trèfle](#)

N'hésitez pas à nous faire part de vos retours sur la mise en œuvre de ce nouveau dispositif !



## Quelques textes importants

### ***Informations et règles essentielles relatives à l'exercice des fonctions des agents publics***

Le [décret n° 2023-845](#) et l'[arrêté du 30 août 2023](#) permettent d'avoir un panorama sur les conditions selon lesquelles sont communiquées aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

Plus [d'information sur le site de l'Alliance du Trèfle](#)

### ***Vers une meilleure prise en compte de la diversité des familles et un respect de l'identité des personnes transgenres***

La [Circulaire du 20 juin 2023](#) renforce les droits des personnes LGBT+ dans les services publics, en matière de vie familiale et d'identité de genre.

Des [informations complémentaires sur le site de l'Alliance du Trèfle](#).

### ***Congés payés : la Cour de cassation révisé la jurisprudence***

En matière de congés payés, le Code du travail français n'était pas conforme avec le droit européen sur certains points dont notamment le droit à congés payés pendant un arrêt maladie pour les salariés. En date du 13 septembre 2023, des jurisprudences de la cours de cassation contraignent le droit français à se mettre en conformité avec les dispositions de la directive européenne 2003/88/CE. Les services RH ont du pain sur la planche pour une mise en conformité avec effet rétroactif de 3 ans.

[Plus d'information via ce lien](#)

A noter que la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) a lancé une pétition pour refuser cette obligation européenne....

# Mobilités et promotions

## Mobilités

### Mobilité générale 2024 au MASA !!!

La note de service 2024 pour la [campagne de mobilité générale printemps 2024](#) du MASA est parue le 28 février.

Elle vaut pour les agents fonctionnaires et CDI des trois versants de la fonction publique, les agents contractuels MASA en CDD et les demandeurs d'emplois disposant de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Consultation des [postes via la page emploi du MASA](#). Nous vous invitons à lire attentivement la note pour ne pas risquer de compromettre vos candidatures.

### Candidatures du 1er mars au 31 mars !

Par formulaire (annexe 2) pour les agents externes au MASA ou par saisie des vœux sur le téléportail AgriMob pour les agents du MASA.

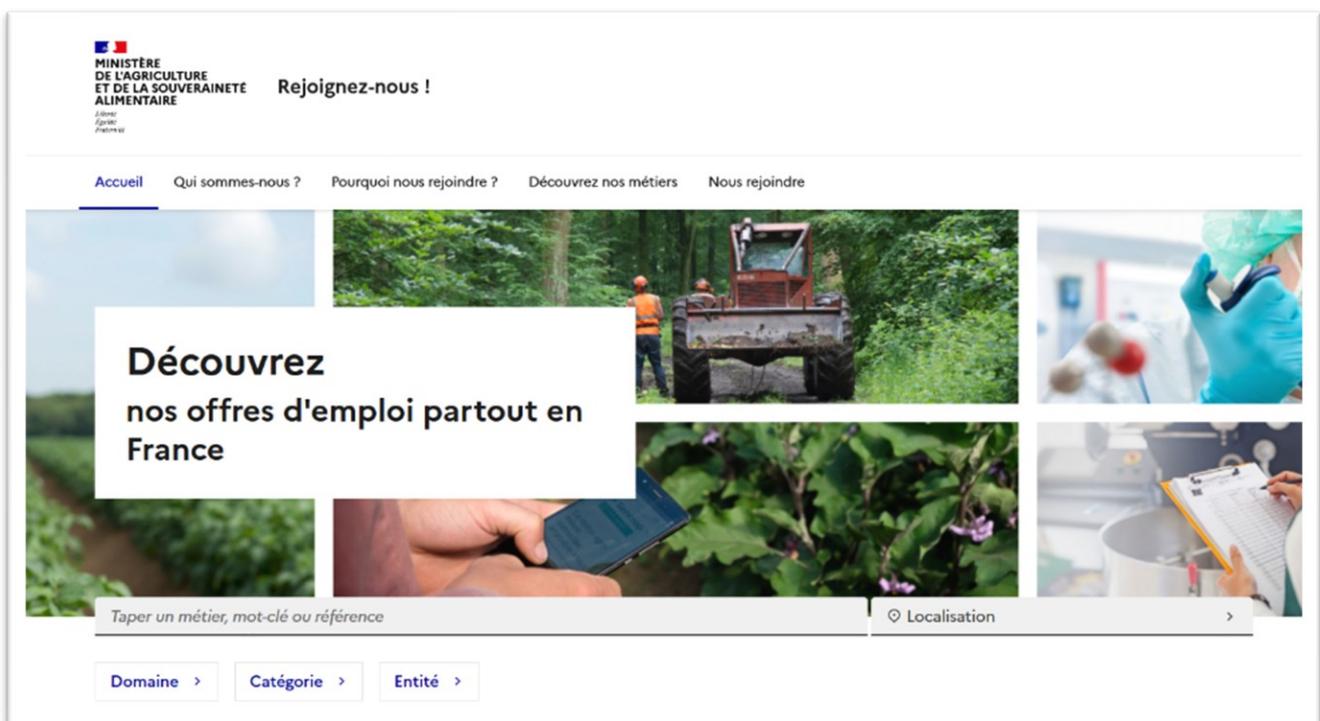
A noter que le Ministère de l'agriculture va prochainement programmer des webinaires pour préciser comment utiliser la page emploi "[rejoignez-nous](#)", le site des offres interministériels "[Choisir le Service Public](#)" et la procédure à suivre pour déposer des candidatures.

EFA-CGC est aussi à vos côtés pour vous conseiller si vous vous perdez dans les notes, LDG, sites et procédures pour candidater

***Et pensez à nous faire parvenir vos dossiers de demande de mobilité dès leur constitution, pour que nous ayons la possibilité de les suivre et de les défendre !***

### Page Emploi du MASA : un site rassemblant les postes ouverts à candidature

Sur suggestion des organisations syndicales du MASA, le ministère a créé une [page Emploi nommée "rejoignez-nous"](#) regroupant **toutes les offres de postes du MASA** (hors enseignement pour l'instant), **évitant d'avoir à consulter un à**



**un tous les fils de l'eau.** Elle vise aussi à présenter le ministère, nos métiers et comprendra également des informations sur les rémunérations.

Cette page est en ligne depuis le 1er mars et offre un outil attendu pour les collègues dans une démarche de mobilité. Il va continuer à évoluer avec des informations sur les rémunérations au ministère, et à terme, la possibilité de postuler en ligne (pas dans cette première version)

Cette page étant récente, elle est encore perfectible : Par exemple, les postes "forestiers" sont dans le domaine non intuitif "environnement" !

N'hésitez donc pas à nous faire part de propositions d'évolutions/améliorations pour que nous puissions les porter auprès du ministère.

[Pour plus d'information, voir sur le site de l'Alliance du Trèfle](#)

## Promotions et avancements

### *Bilatérales au MASA*

Vos représentants EFA-CGC ont soutenu en 2023, seuls ou sous la bannière de l'Alliance du Trèfle, les dossiers de promotion et d'avancement qui leur avaient été confiés.

Pour cela, nous avons fait valoir, auprès des Directions et Services des Ressources Humaines, et même lors de bilatérale avec le chef du service RH du MASA, notre droit d'évocation pour défendre les intérêts des collègues qui peuvent bénéficier d'une promotion au titre du cycle en cours.

### *Promotions dans les corps du MASA*

Les tableaux d'avancements au titre de 2024 sont consultables via [le site du Trèfle](#).

### *Avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat*

Par [arrêté du 6 juin 2023](#), le MASA est autorisé au titre de l'année 2024 à ouvrir un examen professionnel pour l'avancement au grade d'attaché principal d'administration de l'Etat. Le nombre de places offertes est fixé à 23.

### *Catégorie B et promotions en 2022 : Vigilance !*

En 2022, [un décret est paru le 31 août 2022](#) et a modifié les [dispositions communes relatives à l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B](#) de la fonction publique de l'Etat.

Il s'est avéré que ce décret a conduit à des régressions indiciaires pour des collègues ayant bénéficié d'un changement de garde en 2022. Pour y remédier, [un nouveau décret est paru le 7 juin 2023](#) rectifiant les dispositions du décret de 2022.

Aussi, si vous avez constaté, par suite de changement de grade en 2022, une régression indiciaire (bien que compensée financièrement pour ne pas avoir de perte salariale), nous vous invitons à vérifier que votre situation prend bien en compte le décret de 2023. **En cas de doute, n'hésitez pas à nous contacter.**



### **EFA-CGC vous appuie !**

*Si pour 2024, vous comptez déposer un dossier, ou que votre hiérarchie directe vous informe qu'elle a demandé votre promotion, **contactez-nous** pour être conseillés, et mandatez EFA-CGC pour défendre les spécificités de votre dossier auprès de l'administration.*

*Adressez-nous votre dossier de promotion par courriel accompagné de votre mandat nous demandant de vous soutenir. [Le modèle est téléchargeable ici.](#)*

## Concours

### *Concours externes et interne d'adjoint administratif et de SA classe normale (Grand Est)*

Veillez trouver avec les liens ci-dessous, les avis d'ouverture des concours externe et interne d'adjoint administratif principal de 2e classe et secrétaire administratif de classe normale, pour la région Grand Est (inscriptions jusqu'au 14 mars !):

[Avis d'ouverture concours SACN](#)

[Avis d'ouverture concours adjoint administratif](#)

### CONTACTS MOBILITÉS ET PROMOTIONS

#### MASA et ses établissements :

[valerie.boyé@efa-cgc.com](mailto:valerie.boyé@efa-cgc.com)

#### MTE et ses établissements :

[christelle.gondry@efa-cgc.com](mailto:christelle.gondry@efa-cgc.com)

#### ONF :

[armelle.noe@efa-cgc.com](mailto:armelle.noe@efa-cgc.com)



Marcassins pleins d'enthousiasme. Photo : JL Barbier



## Agences de l'eau

### Revalorisation du quasi-statut : ça devient urgent !

A peu près tout le monde est d'accord sur le constat, même les directeurs généraux : le quasi-statut des agences de l'eau, autrefois envié, a perdu beaucoup de son attractivité. Jamais revalorisé depuis sa création, il est co-responsable, avec le blocage du point d'indice et l'inflation, de la perte pour les agents contractuels d'au moins 20 à 30% de rémunérations cumulées. Si l'on ajoute à cela la perte de 20% des effectifs globaux des agences sur 10 ans, **on mesure l'énorme dégradation du ratio rémunération / travail à fournir, pour les agents.**

C'est à l'évidence inacceptable à la fois pour le personnel et pour le bon fonctionnement des agences : les missions augmentent et les difficultés de recrutement s'amplifient d'année en année.

Pas étonnant si on considère qu'un ingénieur contractuel, pourtant plus précarisé, gagne 25% de moins en début de carrière qu'un ingénieur des Travaux Publics de l'Etat, à poste égal, sans parler des taux de promotion faméliques par la suite.

En effet, on oublie souvent de dire que la fonction publique d'Etat a su trouver les moyens de revaloriser ses personnels, en contournant le gel du point d'indice, par des primes et accélérations de carrières impressionnantes : **preuve que cela est possible si on le décide !**

Face à ce constat il devient urgent de renégocier avec le ministère une revalorisation conséquente des rémunérations et carrières. Le SNE tente de faire cavalier seul avec ses courriers au ministre. **EFA-CGC consulte ses membres en inter-agences afin de bâtir sa stratégie : attaquer seul ? Jouer la carte intersyndicale ? Quelles actions proposer ?**

Réponses très bientôt.

### Colère agricole, la délégation Allier-Loire amont prise pour cible

Le 29 janvier dernier, une manifestation agricole a eu lieu devant la délégation d'Allier Loire amont où pneus, lisier et fumier ont été déversés devant et sur le bâtiment ainsi que sur les voitures de service. Les collègues présents ont quitté l'établissement.

EFA-CGC a envoyé un message de soutien aux agents. L'agence de l'eau Loire-Bretagne a déposé plainte contre les organisateurs.



## Moyens humains et financiers

La question des moyens des Agences de l'eau se pose de plus en plus. On rappelle que les agences ont perdu 20% de leurs effectifs en 10 ans.

A la suite de la récente audition des Agences de l'eau au Sénat, il a été communiqué ceci :

*« Au-delà de la gestion de crise, la politique de l'eau doit s'inscrire dans le long terme et mobiliser des moyens accrus. Une politique de l'eau ambitieuse capable de préserver l'eau, de la gérer de manière durable à long terme en s'engageant dans une démarche de sobriété et en assurant une solidarité territoriale forte, mais aussi de restaurer les milieux aquatiques et de lutter contre les différentes formes de pollution nécessite de mettre fin à la baisse continue des moyens financiers et humains qui y sont consacrés, sans quoi le risque de désarmer les agences de l'eau est réel. »*

Cela commence aussi à bouger au Ministère, qui indique dans sa lettre de cadrage 12<sup>ème</sup> programme : *« Au-delà de la stabilité du schéma d'emploi (...), nous défendons enfin un plafond d'emplois cohérent avec l'évolution des missions qui vous sont confiées. »*

**EFA-CGC revendique une réelle augmentation des effectifs des Agences de l'eau, et pas uniquement par saupoudrage de CDD/intérimaires comme on l'a vu récemment.**

## Rémunérations

Nos rémunérations sont de moins en moins attractives dans un contexte de recrutements plus difficiles qu'auparavant. Il existe un vrai risque de perte de technicité à moyen terme.

On le constate déjà avec la fronde des agents contractuels de la DSI mutualisée qui se voient refuser les primes techniques pourtant accordées à nos collègues fonctionnaires.

**EFA-CGC demande bien entendu le nivellement par le haut avec rattrapage rétroactif des pertes de rémunération.**

Plus généralement, la question de la perte de pouvoir d'achat des agents sur plus de 10 ans de gel du point d'indice et de blocage des primes commence à se faire cruellement sentir en période de haute inflation. Nous revendiquons une sérieuse remise à niveau, au moins égale à l'inflation plus compensation des pertes cumulées.

## Point sur les mutualisations en cours

Face au constat de l'impasse des « comités de suivi » censés associer les OS à la démarche, mais qui servent plus d'alibi aux DG pour imposer leurs décisions, les OS ont décidés de les boycotter jusqu'à nouvel ordre.

**EFA-CGC est contre la proposition du SNE de création d'un CSA commun aux 6 agences de l'eau, qui risquerait fort d'être la première pierre de l'Agence Unique que nous combattons tous.**

En revanche, nous proposons la réunion annuelle de l'ensemble des 6 CSA des agences pour voter officiellement les projets de mutualisation après fourniture de tous les documents nécessaires par l'administration.

## Politique de l'eau

Une prise de conscience de la fragilité des ressources commence à monter dans l'opinion et cela est de nature à légitimer l'action des agences. Attention cependant à la tentation du politique et de Bercy, toujours à l'affût des occasions de piocher dans les budgets : rappelons qu'une partie des crédits des agences sert à financer les jeux olympiques par un canal que nous qualifierons de mystérieux ...

## Handicap, discriminations et égalité professionnelle

Différents groupes de travail viennent de se mettre en place au sein de l'agence de l'eau Loire Bretagne, concernant le protocole handicap, l'égalité professionnelle femmes-hommes, ainsi que la lutte contre les discriminations.



## Menace sur un avantage acquis historique des Agences de l'Eau

Les DG des agences viennent de nous avertir qu'ils n'ont « pas d'autre choix » (selon eux) que de mettre fin aux 2 jours de congés dits « accord ministériel de 1994 ».

Ceci en raison du fait que les inspecteurs des finances ont relevé une irrégularité dans les Agences de l'Eau : il s'agit des 2 jours de congés supplémentaires accordés par an aux agents, qui ne permettraient pas d'atteindre les 1 607 heures de travail annuel, temps exigé par la réglementation.

Ils oublient un peu vite que :

- La réglementation a changé en 2002, donc après l'accord ministériel de 1994.
- Ledit accord prévoyait deux jours de congés en substitution de primes fonction publique, à la demande du SNE (CFDT à l'époque).

Il s'agit donc **d'une attaque directe des directeurs contre un avantage acquis** ancien, dans un contexte de dévalorisation du pouvoir d'achat des agents (5 à 10% par an par l'inflation !) et de baisse d'attractivité du quasi-statut des agences.

C'est bien entendu inacceptable et EFA-CGC exige une compensation financière intégrale de la perte des 2 jours de congés. Des actions syndicales seront menées, y compris au niveau ministériel, en cas de refus d'ouverture immédiate d'une négociation de cette juste compensation.

**CONTACT AGENCES DE L'EAU**

[claire.dulong@eau-loire-bretagne.fr](mailto:claire.dulong@eau-loire-bretagne.fr)



La Loire en hiver, en amont du Puy en Velay. Photo : Arnaud Métais



### ASP et Manifestations agricoles

L'actualité de notre établissement a été largement impactée par les manifestations des agriculteurs. Non seulement, les agents de certains sites (Limoges/ Toulouse...) les ont entendues, mais aussi senties ! L'ensemble de l'établissement est impacté par la vigueur du mécontentement agricole, mais aussi par les mesures annoncées par le gouvernement.

La promesse de limiter le nombre de visites chez les agriculteurs va non seulement provoquer un surcroit de travail pour encore mieux coordonner l'ensemble de la "filière", mais inquiète surtout les contrôleurs terrains qui craignent des réactions fortes d'agriculteurs s'estimant légitimés dans leur souhait de ne voir qu'un contrôleur par an sur leur exploitation !

### ASP : l'ensemble des nouvelles instances sont enfin opérationnelles.

Bien qu'elles fonctionnent depuis début 2023, il aura fallu près d'un an pour que l'ensemble des instances issues des élections de décembre 2022 soient totalement opérationnelles et surtout l'ensemble de leurs élus formés.

#### CSA et formations spécialisées hygiène et sécurité

Les formations n'ont débuté que fin 2023 et s'achèveront au printemps 2024.

Ces formations très denses réunissent en effet tous les membres des CSA élus et représentants de la direction.

Cela présente l'avantage de permettre à tous de mieux se connaître et surtout d'avoir une présentation commune par le formateur. L'on peut cependant craindre, surtout au niveau des CSA locaux, que certains élus au contact de leur hiérarchie directe ne s'autocensurent dans leurs questions et interventions

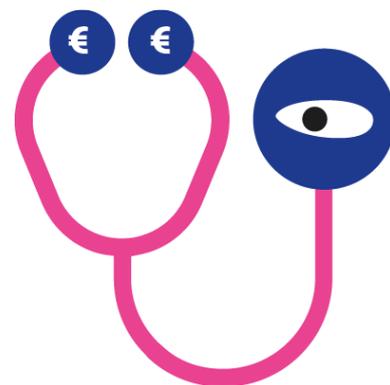
Conscient de ce problème EFA-CGC avait d'ailleurs organisé deux sessions de formation en juin 2023 à Paris pour l'ensemble de ses élus.

La préoccupation majeure des élus EFA-CGC reste que cette régionalisation du traitement des problèmes hygiène et sécurité ne soit pas totalement opaque et que **la formation spécialisée nationale soit informée des problèmes graves traités au niveau régional.**

#### Conseils médicaux départementaux

Aucune formation n'est encore programmée pour élus aux conseils médicaux départementaux. Là aussi, EFA-CGC a décidé d'y palier en organisant sa propre session en visio animée par Gilles Van-Peteghem.

**Près d'une dizaine de cas ont déjà été traités.** La principale difficulté pour les 15 élus pourtant réparti sur l'ensemble du territoire est le mode de fonctionnement de ses conseils. La participation ne peut se faire qu'en présentiel et la consultation du dossier ne se fait que sur place (généralement la veille). Certains élus ont déjà dû passer 2 jours dans les transports pour participer à une réunion ou l'évocation du cas de l'agent ne dure parfois qu'un quart d'heure.



#### Formation Spécialisée Santé Sécurité Hygiène et Condition de Travail du 14 /11/23

La première réunion de la **Formation Spécialisée Santé Sécurité Hygiène et Condition de Travail (F3SCT) du CSA national** a eu lieu le 14 novembre. Ce qui permet d'affirmer que dix mois après la création officielle des nouvelles instances, elles sont désormais toutes opérationnelles.

#### 4 points étaient au menu :

- Un projet d'amendement d'une décision relative aux obligations des chefs de service en matière de sécurité et de santé des agents.
- La validation de fiches reflexes relatives à la protection des agents
- Un retour d'expérience sur les campagnes d'écoutes téléphoniques d'agents réalisant de l'assistance utilisateurs mises en place depuis 2021.
- La programmation des groupes de travail concernant l'hygiène et la sécurité.

#### Le CSA ASP du 05/12/23 s'ouvre sur une déclaration intersyndicale !

L'actualité de l'établissement s'est organisée autour de 4 groupes de travail censés défricher les sujets traités lors du CSA siège du 23 novembre et du CSA ASP du 5 décembre, à savoir : la réorganisation de la DSDA et le réaménagement des locaux du siège d'une part, et la convention FIPHFP de l'autre.

Le déroulement du CSA siège a influé sur celui du CSA national, puisqu'une déclaration liminaire intersyndicale regrettant le manque de concertation en ce qui concerne les travaux de réaménagement du siège y a été lue le 5 décembre. Les OS regrettent que ce sujet, pourtant important, n'ait été traité qu'à titre d'information ce qui laisse à craindre que leurs remarques et suggestions concernant la pose de moquettes, l'aménagement de la cafétéria et de la salle polyvalente ne soient pas prises en compte.

Le PDG a concédé que certains achats concernant les travaux ont été précipités, mais a affirmé que les remarques faites lors du CSA siège ont bien été entendues et qu'un nouveau projet d'aménagement sera communiqué prochainement. Il a précisé que son intention n'est pas de tout changer mais de correspondre au mieux aux besoins des agents.

Il a ensuite ouvert le CSA national qui ne comprenait que deux points soumis au vote, (les dates de fermeture 2024 de l'établissement (10 mai et 16 août) et le **passage du montant du ticket restaurant à 10,37 euros**), et beaucoup de sujets d'information.

Les sujets informatifs comme le bilan de l'activité de l'AUDAS, la mise en place de la protection sociale complémentaire au 01/01/2025, la nouvelle convention FIPHFP et la formation des membres des instances qui va enfin commencer, ont en effet occupé l'essentiel du CSA.

#### Agenda des négociations 2024

L'agenda social du premier semestre fourni tardivement par direction est très dense, pas moins de 11 groupes de travail sont prévus dont 5 pour le seul mois de mars sur des sujets très divers.

Cela va de sujets portés par la direction (l'évolution des métiers et le contrat d'objectif de performance 2024-2026). En passant par des sujets impulsés par le MASA, (l'égalité femme-homme, la lutte contre les discriminations, la laïcité) pour finir sur des sujets plus techniques (le Rapport Social Unique, les grilles des contractuels, l'assistance utilisateurs, le télétravail, la prévention des risques ...)

Les dix membres du bureau, épaulés désormais par quelques sympathisants dynamiques ne se contentent pas de participer à ces groupes de travail, ils les préparent quand c'est possible : en effet la principale caractéristique de cet agenda 2024 est son instabilité (report de réunion, documentation hors délais.)

**CONTACT ASP**

**FAM – INAO – ODEADOM et Statut unifié**

[franck.cayssials@efa-cgc.com](mailto:franck.cayssials@efa-cgc.com)

**EFA  
CGC**

### Protection Sociale Complémentaire : mutuelle validée

#### *Le CNPF est la première structure publique de l'Etat à mettre en place sa mutuelle santé obligatoire*

Le CNPF a été le premier établissement sous tutelle du Ministère de l'Agriculture à formaliser son accord d'établissement pour la Protection Sociale Complémentaire sur le volet santé. En effet, les négociations ont été menées tambour battant au premier semestre 2023 et l'accord d'établissement signé en septembre dernier a permis de lancer l'appel à marché public fin 2023.

#### *Vers une mise en œuvre du volet santé au 1er mai prochain*

L'appel à marché public ayant été fructueux, la complémentaire santé sera mise en place dès le 1er mai 2024.

Les agents du CNPF en bénéficieront d'office, sauf manifestation de leur part pour faire valoir une condition d'exclusion du dispositif. L'adhésion des ayants droits (conjoint, enfants, retraités) nécessitera une démarche volontaire.

#### *Ouverture des négociations pour le volet prévoyance*

Suite à la signature de l'accord interministériel sur le volet prévoyance avec une participation de 7€ par mois au dispositif volontaire, la direction du CNPF a d'ores et déjà annoncé l'ouverture de négociations pour une mise en place envisagée au 1er janvier 2025.

### Nouveau quasi-statut, un dossier majeur pour les collègues

Comme le spécifie le code forestier, l'essentiel des personnels du CNPF sont régis par un quasi-statut qui permet à ces agents non titulaires de l'Etat de bénéficier d'une gestion de carrière similaire à celle des fonctionnaires.

Vieux de presque 15 ans, le quasi-statut en vigueur n'est plus adapté au contexte actuel avec des conséquences fortes sur la vie de l'établissement : nombreux collègues bloqués en fin de grille, difficultés de recrutement du fait de décalage de rémunération important, dispositif de primes complexe et archaïque, création du CNPF en 2010 non prise en compte.

Un nouveau projet a donc été rédigé et est en cours de discussion avec les services des Ministères.

Lors du dernier CSA en janvier dernier, nous avons pu émettre pour la première fois nos observations sur le projet de texte qui porte de profondes modifications pour les carrières au CNPF.

En effet, **les catégories techniques et administratives sont fusionnées** avec la mise en place de trois niveaux d'emploi : encadrement supérieur (catégorie A+), conception et encadrement (catégorie A), application et encadrement intermédiaire (catégorie B).

Si nous avons salué l'ajout d'échelons en fin de grille pour toutes les catégories, nous avons encore des interrogations sur la stratégie qui a guidé la construction des **nouvelles grilles qui n'offrent pas toujours une revalorisation significative aux agents**.

Nous avons également regretté ce qui s'apparente à une baisse des exigences de niveau pour le recrutement des personnels avec un assouplissement des règles certes nécessaire mais qui nécessite des "garde-fous".

**Le prochain CSA du 18 mars nous permettra de porter nos positions à la connaissance de l'administration sur ce dossier qui méritait un dialogue social plus ouvert.**



## Election à la commission nationale de discipline

Cette élection a eu lieu par vote électronique du 5 au 12 décembre dernier.

Les candidats affiliés à EFA-CGC ont globalement obtenu un nombre de voix légèrement supérieur à celui des dernières élections de l'établissement. Signe de la progression continue de notre syndicat au CNPF.

Pour autant, le mode de scrutin ne nous a permis d'obtenir qu'un seul siège de titulaire pour les personnels administratifs et quelques sièges de suppléants.

## La charge de travail, un sujet toujours d'actualité

EFA-CGC a lancé une nouvelle consultation du personnel sur la charge de travail en lien avec l'organisation d'une visio-Info traitant de ce sujet et de l'entretien annuel individuel.

L'objectif de cette consultation très courte était d'évaluer l'effet des alertes que les organisations syndicales ont faite en 2021. Sur ce sujet très impactant sur la santé au travail de nos collègues, il était en effet important de s'assurer que la trajectoire ait changé et d'évaluer les mesures prises par la direction générale, dont une démarche QVT.

Cette consultation, réalisée fin 2023 a recueilli une centaine de contributions (entre 1/5 et 1/4 de l'effectif OU un peu plus de 20% de l'effectif). Elle révèle que **les risques psycho-sociaux liés à la charge importante de travail au CNPF** demeurent, malgré la démarche QVT mise en place.

Nous demanderons que ce sujet majeur soit porté rapidement à l'ordre du jour de la formation spécialisée hygiène et sécurité du CSA.



Lièvre aux moustaches givrées. Photo : Jean-Luc Barbier

### CONTACTS CNPF

[francois.clauce@efa-cgc.com](mailto:francois.clauce@efa-cgc.com)

[amelie.castro@cnpf.fr](mailto:amelie.castro@cnpf.fr)



# Enseignement, formation, recherche

EPLEFPA<sup>1</sup>, INFOMA<sup>2</sup>, AgroParisTech, INRAE<sup>3</sup>...

## Enseignement, enseignement supérieur et recherche



### *Enseignement agricole - Entretien avec le Ministre de l'Agriculture*

Le 9 janvier dernier, Valérie BOYE, notre secrétaire générale a participé à une rencontre entre le Marc Fesneau, ministre de l'Agriculture et les organisations syndicales du MASA. A cette occasion, elle a porté, au nom de l'Alliance du Trèfle, les demandes et propositions suivantes :

[Lien vers notre intervention et nos propositions pour l'enseignement lors de cette rencontre](#)

[Lien vers le compte-rendu de la rencontre](#)

### *Bilatérale en vue avec le DGER : exprimez vous !*

Le 18 mars prochain, l'Alliance du Trèfle sera reçue en bilatérale par le Directeur de la DGER. N'hésitez pas à nous contacter pour nous faire part de vos difficultés mais aussi de vos propositions pour que nous puissions les prendre en compte lors de cette rencontre. Saisissez cette occasion de vous faire entendre !

### *Revaloriser l'enseignement, nos écoles et la recherche*

Au-delà du Pacte Enseignant, c'est la question plus générale de la rémunération qui avait été abordée lors de la précédente bilatérale avec le Ministre.

Dans l'enseignement supérieur, la question du RIFSEEP, actuellement injuste pour les IAE, a une fois de plus été remise sur la table. La secrétaire générale du MASA a indiqué que le RIFSEEP des IAE dans l'enseignement va être examiné dans le groupe de travail RIFSEEP pour chercher à améliorer la situation à cette occasion.

Le compte rendu complet de la rencontre avec le Ministre est disponible sur le site de l'Alliance du Trèfle : [L'Alliance du Trèfle reçue par le Ministre.](#)

### *Enseignants-chercheurs RIPEC : Prime individuelle (C3) à demander avant le 31 mars*

[RIPEC Enseignants-Chercheurs | Le Trèfle – Organisme Syndical \(wordpress.com\)](#)

Les professeurs et les maîtres de conférences de l'enseignement supérieur agricole susceptible de bénéficier de la prime individuelle C3 du RIPEC doivent déposer leur dossier de candidature accompagné du rapport d'activités avant le 31 mars précédant le début de l'année scolaire au titre de laquelle la prime individuelle est versée.

A compter de l'année scolaire 2024-2025, est applicable un nouveau motif d'attribution de la prime individuelle C3. Lien vers la note de service : [info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2024-30](http://info.agriculture.gouv.fr/gedei/site/bo-agri/instruction-2024-30)

### *Publication Note de Service PACTE Enseignants*

Cette [note de service](#) a pour objet de présenter les missions complémentaires qui seront proposées, sur la base du volontariat, dès la rentrée 2023-2024, au titre de la partie « pacte », au sein des établissements publics et privés

<sup>1</sup> EPLEFPA = établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles

<sup>2</sup> INFOMA = institut national de formation des personnels du Ministère chargé de l'Agriculture

<sup>3</sup> INRAE = institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

du temps plein de l'enseignement technique agricole. Elle définit également les modalités de mise en œuvre de ces mesures nouvelles.

## Domaine des Barres

### *Bientôt les soldes ?*

Le collectif « Valorisons les Barres », constitué en 2022 pour la sauvegarde et la mise en valeur du patrimoine du domaine des Barres (Loiret), avec le soutien de nombreux collègues forestiers de la recherche, de l'enseignement ou de la gestion, se mobilise face aux menaces qui portent sur plusieurs bâtiments historiques qui représentent le patrimoine le plus ancien du domaine. En effet, les services du ministère de l'agriculture prévoient la cession de 4 bâtiments aux services des Domaines. Ceux-ci sont parmi les plus anciens et font partie du patrimoine historique du site : le vieux château, le pavillon de l'horloge, le pavillon du directeur, le Lorentz. Les opérateurs ONF et INRAE pourraient aussi faire mettre en vente par les domaines ou détruire certains pavillons du site.

**Depuis mars 2023, le collectif a rencontré différents acteurs susceptibles de valoriser le site.**

Le collectif "Valorisons Les Barres" réclame que les bâtiments historiques ne soient pas vendus « à la découpe » ou détruits mais au contraire réhabilités et valorisés/exploités par des structures ou organisations publiques ou privées. Il est désireux de s'impliquer dans la préservation et valorisation de son patrimoine bâti et non bâti. Dédié à l'arbre et à la forêt depuis 200 ans, le domaine des Barres est un creuset d'apprentissage et de connaissances qu'il est important de maintenir et de développer pour construire l'avenir. Le collectif se bat pour qu'il demeure un bien public dans sa totalité, vivant et attractif, cogéré par les collectivités locales, le ministère de l'Agriculture et ses opérateurs ou établissements publics sous tutelle. Ce site a pour vocation l'éducation à l'environnement, la culture, la formation et la recherche forestière.

Le collectif a reçu le soutien de l'association **A.R.B.R.E.S**, d'une architecte du patrimoine en retraite et de l'association **Maisons paysannes de France** et va pouvoir collaborer avec elles. Le collectif œuvre aussi pour obtenir l'accueil sur le Domaine du **Conservatoire des Sciences et Techniques Forestières** et son musée forestier.

Une mission d'inspection du CGAAER serait nommée pour étudier l'avenir du Domaine des Barres...

Si vous souhaitez rejoindre le collectif, il suffit d'envoyer un mail au coordinateur à l'adresse :

[valorisonslesbarres@orange.fr](mailto:valorisonslesbarres@orange.fr)

Le collectif "Valorisons Les Barres" a maintenant son site internet : <https://www.valorisonslesbarres.com/>



## COLLECTIF VALORISONS LES BARRES

Construire ensemble un avenir durable  
pour le domaine des Barres

### CONTACTS ENSEIGNEMENT-RECHERCHE

**INFOMA** : [myriam.issartel@agriculture.gouv.fr](mailto:myriam.issartel@agriculture.gouv.fr)

**AgroParisTech** : [marie-reine.fleisch@agroparistech.fr](mailto:marie-reine.fleisch@agroparistech.fr)

**Enseignement agricole** : [franck.cayssials@efa-cgc.com](mailto:franck.cayssials@efa-cgc.com)

EFA  
CGC



EFA-CGC est présent au MASA au sien de l'Alliance du Trèfle.

Suivez toute l'actualité [sur le site de l'Alliance du Trèfle](#)

## Colère agricole et conséquences pour les agents du MASA

Suite aux mobilisations agricoles, de nombreuses annonces ont été faites par le premier ministre et les ministres du MASA et du MTECT, celles-ci vont clairement impacter notre travail et nos missions. [L'ensemble des organisations syndicales représentatives du MASA a écrit une lettre ouverte à Marc FESNEAU](#) pour l'alerter sur ces conséquences actuelles et les risques potentiels et demander un plan d'action clair et des moyens dédiés.

EFA-CGC a également été très présent pour défendre les contrôleurs au sein du ministère, mais aussi ceux de l'OFB mis à l'index par le premier ministre ([Voir paragraphe OFB](#)) et travaille actuellement à la rédaction d'un dossier de presse mettant en avant les risques de certaines mesures annoncées pour les agriculteurs, la santé, la protection civile et l'environnement ([Cf paragraphe MTE](#))

## Offres de mobilités au MASA sur un seul site : lancement imminent !

Cf partie [mobilité et promotion](#), plus haut.

## Instances représentatives des personnels

### Enfin un CSA des services déconcentrés

Première réunion depuis le début du mandat, du CSA des services déconcentrés du MASA. Deux points d'information étaient présentés à cette instance :

- Création des centres de gestion financière
- Suite du rapport du CGAAER sur les missions des services déconcentrés

Vous trouverez notre [déclaration liminaire](#) et le [compte-rendu sur le site de l'Alliance du Trèfle](#).

### Premier CSA Ministériel de l'année boycotté avant sa tenue le 22 février

Le Comité social d'administration ministériel (CSA M) programmé le 8 février dernier n'a pas pu se tenir en raison du boycott de l'instances par une intersyndicale enseignement.

L'instance a été reportée au 22 février prochain avec à l'OJ, l'agenda social 2024, les résultats du baromètre social et pour avis, le décret sur la voie temporaire d'accès au corps des professeurs de l'enseignement supérieur agricole.

Vous retrouverez [notre intervention et notre compte par ce lien sur le site de l'Alliance du Trèfle](#)

## Accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la diversité

Cet accord vise à établir un nouveau plan d'action 2024-2026 dont la mise en œuvre sera suivie par un comité dont seules les OS signataires de l'accord seront membres. Ce plan comprend désormais 7 axes (les OS ayant souhaité faire de la diversité un axe à part.)

Le troisième groupe de travail du 14 février auquel [Franck Cayssials](#) a participé au sein de la délégation de l'Alliance du trèfle a validé 3 des 7 axes de ce plan d'action (Renforcement de la culture de l'égalité, promotion de la mixité des métiers, évaluation et traitement des écarts de rémunération).



Le DRH qui présidait la réunion a dû admettre que l'ambitieux objectif d'une signature de l'accord le 8 mars 2024 n'était pas tenable. Il a donc rallongé le calendrier et fixé une nouvelle date pour un quatrième GT le 20 mars. La méthode de travail a aussi été revue : la rédaction ne se fera plus uniquement lors des groupes de travail. Les OS mettront à profit les futures semaines pour faire des propositions rédactionnelles sur un document commun. Le futur GT arbitrera entre les différentes rédactions.

## Organisation des JO 2024

Un groupe de travail s'est tenu le 30 janvier dernier pour informer les syndicats de l'organisation des Jeux et de leurs impacts sur les agents du MASA.

Une [circulaire interministérielle du 22 novembre 2023](#) vise à préciser

- Les aménagements relatifs à l'organisation du travail,
- Les aménagements relatifs à la gestion du temps de travail,
- Les leviers qui peuvent être utilisés pour la rémunération des agents mobilisés,
- Les dispositifs d'action sociale qui peuvent leur être proposés.

Au MASA, toutes les modalités d'application de la circulaire n'ont pas été arbitrées. Mais à ce stade, il n'y aurait pas d'activation du plan de continuité de l'activité et le ministère envisage :

- Des adaptations temporaires des cycles de travail, notamment pour permettre aux agents mobilisés sur les JOP d'être disponibles en fonction des besoins,
- Des recours aux astreintes et permanences,
- Une organisation anticipée des congés.

Avec en contrepartie :

- Une augmentation des plafonds de CET (travail en cours) ainsi que sur les conditions d'alimentation (nombre minimal de jours de congés pris...)
- Une facilitation du télétravail.

Beaucoup de questions demeurent et d'autres groupes de travail permettront d'en savoir plus

Vous trouverez sur le [site de l'Alliance du Trèfle un CR plus détaillé](#) avec des informations sur l'organisation des JO, les agents et sites concernés et l'avancées dans l'organisation

## Forfait mobilité durable, prise en charge au MASA

Une [note est parue le 30 janvier 2024 sur la prise en charge du forfait mobilité durable 2023](#)

Elle précise les modalités de mise en œuvre du forfait perçu au titre de l'année 2023, au sein du MASA, et les pièces justificatives attendues



## Contractuels au MASA, du changement !

### *Revalorisations de grilles salariales. Enfin !*

Le projet de réévaluation des grilles salariales des contractuels tardait à paraître. C'est maintenant chose faite et nous nous en réjouissons. Les services RH et recruteurs ont reçu les 13 grilles qui serviront dorénavant de base pour fixer les rémunérations des contractuels.

Les représentants syndicaux ont également été destinataires de ces grilles et un groupe de travail vient d'avoir lieu le 6 mars pour nous permettre de vous éclairer en cas de questions sur votre situation.

### *Déconcentration de la gestion des CDD courts en DDI*

Cela était annoncé depuis quelques mois... La déconcentration des contrats courts (moins de 6 mois) relevant des BOP 206 et 215 en DDI se met en place à compter du 1er janvier 2024 au travers de la [note de service 2023-775](#). La note comprend aussi une FAQ qui sera complétée des questions qui pourraient apparaître avec sa mise en œuvre.

## Attractivité et Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Ce sont deux chantiers importants qui s'ouvrent au MASA, les deux étant intimement liés.

La Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEEC) a pour objectif de définir au mieux les besoins en compétences dans les 5 ans à venir en les comparant avec les prévisions d'évolution des effectifs du MASA et d'en déduire les recrutements et formations à prévoir pour répondre aux besoins.

En parallèle, le ministère doit améliorer son attractivité pour attirer les compétences mais aussi les conserver. Les constats et pistes de solution déjà dressés en interministériel et au MASA constituent une première base intéressante que nous nous sommes employés à compléter, en insistant sur un point essentiel et non cité : l'impact des sous-effectifs et des charges de travail sur la difficulté à embaucher et/ou à conserver les personnes recrutées.

Ces thématiques ont fait l'objet de deux groupes de travail le 12 décembre, dont les comptes-rendus seront prochainement en ligne [sur le site du Trèfle](#). Ces chantiers se poursuivront sous forme de plusieurs groupes de travail tout au long de 2024.

## Dispositif personnalisé de suivi de carrière au MASA

Dans la continuité de la démarche interministérielle de renforcement et professionnalisation de l'accompagnement des parcours professionnels, le MASA a publié une [note de service le 21 novembre dernier](#) présentant sa stratégie pour l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents du ministère.

Cette note a le mérite de clarifier les dispositifs existants en fonction de différentes situations (voir notamment la fiche 2). Elle est pleine de "bonnes intentions" ; mais nous comptons sur vous pour nous faire remonter vos retours d'expérience positifs comme négatifs, pour voir si elle tient ses promesses et dans le cas contraire pour agir pour améliorer ce dispositif.

## Concours externe IAE

Pour 2024, 25 places (5 MASA et 20 MTECT) sont ouvertes un concours externe sur titre d'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

**CONTACTS MASA Alliance du trèfle**

[valerie.boyé@efa-cgc.com](mailto:valerie.boyé@efa-cgc.com)

[franck.cayssials@efa-cgc.com](mailto:franck.cayssials@efa-cgc.com)



## ASMA nationale

### *Pour répondre aux attentes des agents, une augmentation de la subvention du MASA est nécessaire*

Le 26 septembre dernier, une délégation du bureau de l'ASMA a rencontré la Secrétaire générale du MASA. L'accent a été mis sur les moyens nécessaires à la pérennisation des prestations proposées aux agents et de la réponse à leurs attentes, qui nécessitent une hausse de la subvention accordée par le MASA à l'ASMA.

L'avenir du salarié qui assure le gardiennage du site de Mimizan fermé depuis plusieurs années, et les difficultés de recrutement de fonctionnaires mis à disposition à l'ASMA ont aussi été abordés.

Mme la Secrétaire générale a rappelé l'attachement du MASA à son action sociale, mais aussi que les crédits de fonctionnement sont en baisse et qu'il est difficile d'augmenter la subvention de l'ASMA sauf à diminuer les crédits des services. Toutefois, le sujet n'est pas fermé. Par ailleurs, des réunions sont programmées pour renégocier la convention liant l'ASMA et le MASA.

### *On insiste !*

Le bilan 2022 de l'ASMA nationale a été présenté lors du GT Action sociale du MASA qui s'est réuni le 5 décembre 2023. Malgré l'inflation et l'augmentation substantielle des demandes des agents et donc des prestations correspondantes, l'administration ne s'est toujours pas avancée sur une augmentation de sa subvention.

Les solutions pour pérenniser les prestations ne sont pourtant pas si nombreuses : diminuer le nombre de bénéficiaires, diminuer le taux de subventionnement avec un reste à charge plus important pour les agents, diminuer le subventionnement aux ASMA départementales et donc baisser les prestations de proximité... **ou alors adapter la subvention du MASA en l'augmentant !**

Lors du CSA ministériel du 20 décembre, les organisations syndicales ont à nouveau demandé l'augmentation de la subvention de l'ASMA.

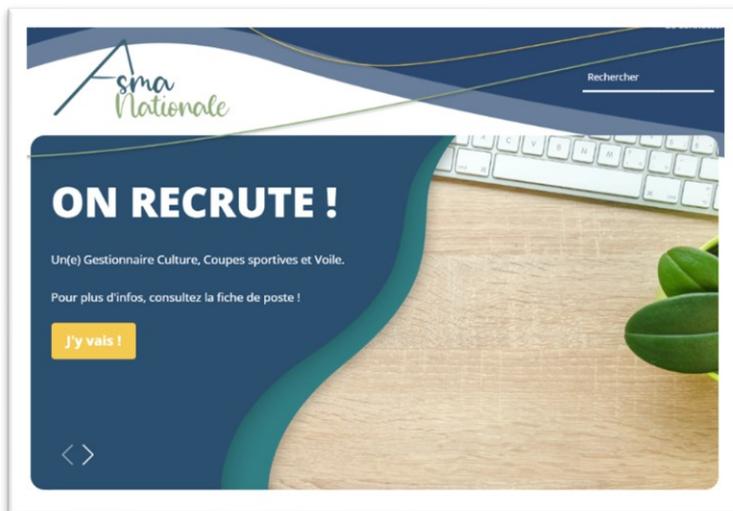
### *Prestations de l'ASMA nationale*

Retrouvez toutes les prestations de l'ASMA nationale sur son site internet : [ASMA Nationale \(asma-nationale.fr\)](https://asma-nationale.fr)

Pour savoir si vous pouvez bénéficier d'un subventionnement, rendez-vous sur la page dédiée :

[ASMA Nationale - Inscription et subventions \(asma-nationale.fr\)](https://asma-nationale.fr)

A NOTER : si vous ne figurez pas dans la liste des bénéficiaires des prestations, vous pouvez participer aux activités de l'ASMA nationale (séjours vacances, jeunesse et colos, voyages, sport et voile, escapades culturelles), dans la limite des places disponibles et sans subventionnement de l'ASMA nationale.



## CONTACT ASMA

[philippe.legrand@efa-cgc.com](mailto:philippe.legrand@efa-cgc.com)

## CONTACT ACTION SOCIALE

[franck.cayssials@efa-cgc.com](mailto:franck.cayssials@efa-cgc.com)



### Crise agricole

La mobilisation des agriculteurs a semé le trouble sur la légitimité du champ d'actions des agents de l'Etat dont notamment les agents de l'OFB qui ont subi de nombreuses dégradations sur certains bâtiments et qui font l'objet de menaces personnelles.

EFA-CGC a tenu à soutenir les agents et à expliquer la nécessité de leurs métiers et missions environnementales, et surtout de dire que les agents de l'OFB travaillent pour et avec les agriculteurs et non contre eux. Un communiqué de presse a donc été rédigé en ce sens ([cf. paragraphe OFB](#)).

Lors de sa conférence de presse du 1er février, le Premier ministre Gabriel ATTAL et les ministres concernés ont présenté une série de mesures pour répondre aux revendications des agriculteurs.

EFA-CGC travaille actuellement sur la rédaction d'un dossier de presse qui a pour objectif de mettre en avant, pour certaines de ces mesures, les conséquences sur la santé des concitoyens et agriculteurs ainsi que sur l'environnement.

### Protection sociale complémentaire et prévoyance

Le futur dispositif de Protection Sociale Complémentaire (PSC) sera mis en place à compter du 1er janvier 2025 et prendra le relais du contrat MGEN. L'employeur participera à hauteur de 50% de la cotisation d'équilibre. La PSC santé sera obligatoire pour les agents, sauf dérogation.

Le 20 octobre 2023, l'accord "Prévoyance" interministériel a été signé et des garanties statutaires et complémentaires ont été obtenus sur :

- L'incapacité : modification de l'arrêté en vigueur dont l'intégration des maladies chroniques
- L'invalidité : création d'une rente invalidité, cumulable avec un emploi en cas de reclassement et génératrice de droit pour la retraite
- Le décès : rente éducation avec l'augmentation du capital décès
- Le taux de couverture des revenus des agents
- L'amendement de l'employeur

Une réunion de concertation est prévue au 1er trimestre 2024 pour le volet "Prévoyance" du MTE.

### Passage de témoin

Depuis le 1er janvier c'est notre collègue Christelle GONDRY qui assure la succession de Gilles VAN PETEGHEM en tant que permanente EFA-CGC au MTECT pour 80% de son temps ; les 20% restant seront dédiés à son rôle d'administratrice du CGCV. Elle apportera également son appui aux collègues Agences de l'Eau, OFB et autres établissements publics sous tutelle du MTECT.

Un travail de tuilage avec son prédécesseur, Gilles VAN PETEGHEM, a été mené et elle possède toutes les qualités pour remplir avec brio les missions qui lui sont confiées.

« Contractuelle de droit public, puis titularisée, cela fait 16 ans que je travaille au sein de l'agence de l'eau Loire-Bretagne. J'ai rejoint l'aventure du syndicat en participant à la mise en place d'EFA-CGC au sein de l'agence de l'eau Loire-Bretagne en 2018. »



Christelle GONDRY, nouvelle permanente EFA-CGC

## Zones à Faible Emission (ZFE)

Plusieurs groupes de travail pilotés par le MTECT, travaillent sur l'impact de la mise en place des ZFE, notamment en termes de transports en zone urbaine.

Bien qu'EFA-CGC ne soit pas présent au CSA du MTECT, nous sommes invités aux réunions de ces groupes de travail. C'est l'occasion **d'insister sur la nécessaire cohérence** de production d'une électricité théoriquement moins émettrice de CO2 qui **ne conduit pas à des opérations de défrichements des espaces boisés**.

C'est aussi l'occasion d'alerter sur le fait que la réduction massive des débits des cours d'eau va nécessiter une adaptation importante des systèmes de refroidissement des centrales nucléaires non seulement pour réduire les volumes prélevés mais aussi maintenir un niveau de température de rejet des eaux compatible avec l'écosystème aquatique.



## Réorganisation à la DGEC

La réorganisation à la DGEC avec la fusion DLCES/ONERC sera à l'ordre du jour du prochain CSA d'Administration Centrale. Cependant plusieurs points d'analyses fondamentaux ont été préalablement oubliés :

- manque de diagnostic préalable, listage des missions au préalable
- impression que c'est de l'impro, fait sur un coin de table
- **pas d'accompagnement RH** (jugé pas utile parce que la réforme étant considérée comme ayant peu d'impact sur les agents, il ne leur sera pas demandé de démissionner et re-postuler sur leurs postes)
- **déséquilibre entre les bureaux**

Même s'il s'agit d'une demande politique au regard des évolutions du climat et des défis que le MTECT se doit de relever, il ne faut pas confondre rapidité et précipitation. En effet plusieurs collègues vont voir leurs missions au mieux évoluer, au pire changer totalement. Le volet RH ne doit pas être pris en compte uniquement s'il y a des mobilités obligatoires et imposées, mais aussi pour la définition de parcours professionnels, d'accompagnement en proposant des formations. Bref, il est temps de comprendre que le fait de parler de bien-être au travail se décline en actions concrètes de RH au plus près des agents.

## UICN

### **Annnonce de l'UICN par l'intermédiaire de sa Présidente pour la France, Maud LELIEVRE :**

"Un accord définitif a été pris à New-York le 4 mars dernier par les Etats membres de l'ONU sur le nouveau traité international pour la protection de la haute-mer (BBNJ) !

Ce traité, crucial pour la protection de l'océan, puisque la haute-mer couvre 60% de sa superficie, a fait l'objet de longues négociations et l'importance de son adoption avait été rappelée par une recommandation adoptée au dernier Congrès mondial de l'UICN à Marseille. Le Comité français avait soutenu cette **recommandation** et nous avons appelé lors du **One Ocean Summit** à Brest, lors de la **Conférence de l'ONU sur les océans** à Lisbonne, et encore dernièrement avant **la 4<sup>ème</sup>** et cette **5<sup>ème</sup>** réunion de négociations, à l'adoption finale de ce traité juridiquement contraignant.

Ce nouvel accord international va permettre de créer plus largement des aires marines protégées dans la haute-mer, indispensable pour atteindre l'objectif du nouveau cadre mondial pour la biodiversité de 30% de l'océan protégé d'ici 2030, et de mettre en place des études d'impact environnemental pour réguler les activités et prévenir les dommages sur la biodiversité marine. Il comporte également un mécanisme de partage juste et équitable des



avantages issus des ressources génétiques marines de la haute mer, ainsi que le renforcement des capacités et de transfert de technologies marines, en faveur des pays en développement.

L'adoption formelle du traité aura lieu une fois que la mise au point juridique dans les langues des Nations unies aura été achevée, et l'accord entrera en vigueur dès qu'il aura été ratifié par 60 États.

Nous continuerons de soutenir un engagement fort de la France en faveur de la protection de l'océan, au niveau international avec notamment les enjeux de l'exploitation minière des grands fonds marins au sein de l'AIFM et l'accueil de la prochaine conférence de l'ONU sur les océans à Nice en 2025, et au niveau national avec l'actualisation de la Stratégie nationale pour la mer et le littoral."

## Direction du climat, de l'efficacité énergétique et de l'air

Les missions, la visibilité du SCEE et son niveau d'exposition ont augmenté de manière notable depuis sa création en 2008 et justifient, dans un contexte de renforcement et d'élargissement des politiques publiques en particulier sur le changement climatique, la transformation de ce service en direction d'administration centrale.

Si cela représente une reconnaissance des personnels de l'administration centrale, il serait aussi nécessaire que les services proches du terrain comme les DREAL et les DDT(M) bénéficient de la même reconnaissance **avec des effectifs à la hauteur des missions que ceux-ci doivent accomplir** ! Attention à ne pas tomber dans les excès centralisateurs alors que les messages portés invitent les territoires à se mobiliser !

## Nouvelle Stratégie Nationale pour la Biodiversité

Les travaux pour la définition de la nouvelle SNB sont en cours et les différentes commissions nationales sont consultées, comme le CNPN, pour qu'elles puissent non seulement émettre un avis mais aussi enrichir cette SNB. Au regard des derniers événements, notamment le sujet de l'autoroute entre Toulouse et Castres, il faut une vigilance particulière pour s'assurer que la future SNB ne devienne pas une caution voire un faire-valoir à un développement économique débridé sans tenir de certains éléments factuels comme la chute dramatique des populations d'oiseaux constatée par une étude commune de la LPO et le MNHN.



## Documents stratégiques

La nouvelle Stratégie Nationale pour la Biodiversité et la Stratégie Energie Climat sont en cours de déploiement ou de consultation. Force est de constater que différents points ne sont pas abordés dans le sens d'une meilleure prise en compte de nos espaces non urbanisés. Pour exemples :

Seuls les Parcs Nationaux et les Réserves Naturelles sont exemptées de panneaux photovoltaïques et d'éoliennes comme les zones Natura 2000 identifiées pour la protection des chiroptères. Les espaces forestiers sont potentiellement susceptibles d'être défrichés pour y implanter des éoliennes et des fermes photovoltaïques...

La Stratégie Energie Climat n'a aucune approche sur la question de la ressource en eau pour le refroidissement des centrales nucléaires. Il faut avoir à l'esprit la crise 2003 et plus récemment en 2022 sur le débit de certains fleuves comme la Loire. En effet, en 2003 les centrales nucléaires en bordure de la Loire ont bénéficié de dérogation sur leur obligation de température maximale de rejet dans le fleuve. Quel avenir pour les ressources halieutiques de la Loire ?



Pour faire court, les études d'impact globales sont totalement absentes. Il faut rappeler les propos post COVID en 2020 : Nous avons compris, nous ne ferons plus comme avant ! Oui : c'est pire !

## Assemblée Générale du CGCV

L'Assemblée générale du CGCV s'est déroulée du 13 au 14 juin dernier au centre de vacances Vendéole à Longeville sur Mer. La présence importante de la délégation de la Direction des Ressources Humaines démontre **l'importance que porte le Ministère aux actions socio-éducatives que porte le CGCV**. Sur une année se sont plus de 4500 jeunes qui bénéficient des séjours proposés par le CGCV. Cet engagement ministériel est concrétisé par la signature de la convention pluriannuelle d'objectif pour 2023-2027 fixe le cadre non seulement des actions du CGCV, mais engage également financièrement le MTECT pour les soutenir financièrement. Des conventions ont été renouvelées avec le CEREMA et VNF.

Pour le moment le Président et son conseil d'administration, au sein duquel EFA-CGC a 4 représentants, attendent les échanges avec l'OFB et les agences de l'eau pour signer des conventions au bénéfice des enfants des personnels de ces structures.

### CONTACTS MTECT

[christelle.gondry@efa-cgc.com](mailto:christelle.gondry@efa-cgc.com)



# OFB

## Office Français de la Biodiversité

### Crise agricole

Rarement l'actualité aura été aussi chargée pour notre équipe EFA-CGC à l'OFB, il semble même difficile de pouvoir condenser l'ensemble de l'actualité de ces dernières semaines en quelques paragraphes.

Le plus parlant c'est d'illustrer en images ce que les collègues ont vécu ces dernières semaines. Plus d'une vingtaine de locaux ont été pris pour cibles. Nous avons une pensée pour l'ensemble des agents des autres établissements qui ont dû subir, sans défense, les attaques et dégradations lors de ces manifestations...





Vous trouverez ci-dessous les liens vers **toutes les actions de notre syndicat pour défendre les personnels et les missions de l'OFB**, nos communiqués nos interventions dans la presse, nos réponses

[Lien vers le communiqué de presse EFA-CGC](#)

[Lien vers le dossier de presse complet](#)

[Lien vers les Annexes du dossier de presse](#)

*Nous restons extrêmement mobilisés car cette situation est loin d'être réglée...*

## Comité social d'administration

C'est le premier comité de notre établissement, et donc le premier présidé par son directeur général, pour rappel notre ancien directeur ne siégeait jamais aux différentes instances (hors CA).

### **Réforme de la direction des services informatiques**

Le DG considère que visiblement le projet n'est pas mûr et qu'il faut prendre le temps de le revoir, il est surtout conscient du vote unanime contre de l'intersyndicale et il ne veut pas commencer son mandat par un passage en force comme pouvait le faire l'ancienne direction. Nous demandons qu'un message clair soit envoyé aux agents afin de ne pas les laisser dans le doute.

### **Réforme sur l'organisation interne autour de la mer**

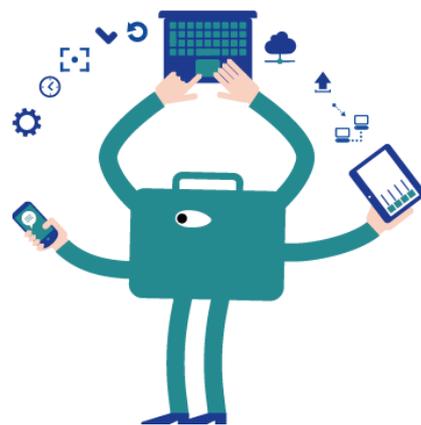
Au niveau territorial la direction constate un manque de lien entre les équipes de façade et de territoire, ainsi qu'entre les directions de façade et le niveau national, il y a également un problème de portage des sujets. Il y a une volonté de redonner du poids au sujet mer sans pour autant créer une direction mer car contradictoire avec notre organisation qui n'est pas par habitat.

Nous avons constaté également un besoin exprimé au niveau des collègues d'une meilleure cohérence entre les différents services en charge du volet maritime, sachant que le volet terre / mer prend de plus en plus d'épaisseur dans les débats environnementaux. Nous demandons une réflexion sur des indicateurs d'efficacité de cette réforme.

Nous nous abstenons donc sur le vote, nous entendons l'inquiétude des collègues mais le constat partagé de la nécessité d'améliorer le transversal et le besoin de faire évoluer cette organisation nous fait dire qu'il faut faire évoluer le système actuel. Nous attendons de voir les portées positives de cette nouvelle organisation.

### **Note sur la mise en place des astreintes dans les services départementaux**

Cette note a fait l'objet de nombreux groupes de travail, elle a profondément divisé les syndicats et on a vu clairement apparaître des conceptions différentes de la nature même du rôle d'inspecteur de l'environnement. Les astreintes doivent permettre d'aider les services en sous-effectif, mais le système tend à surcharger les équipes encadrantes et ne présente pas vraiment de compensation financière équitable. Nous rappelons la nécessité d'avoir des agents de service tous les jours de la semaine dimanche compris, et nous nous opposons à ce projet de note qui est tout de même adoptée avec le vote d'autres syndicats.



## Prochains chantiers

Le dernier CSA a eu lieu le 21 novembre, à l'ordre du jour il y a eu notamment : la note sur le galonnage, l'instruction sur l'armement, le plan de formation 2024 ainsi que la prévision des jours de fermeture.

*La commission formation* a obtenu une rallonge de 5000 euros ce qui a permis de passer les candidats des deux dernières demandes.

*La formation spécialisée Santé-Sécurité-Conditions de Travail* du CSA s'est réuni le 24 octobre. L'administration y a annoncé :

- 47 poste en plus pour 2024
- Pas d'audit prévu sur les fonctions supports, l'audit de la Cour des Comptes en fait office

Des difficultés de mise en place de notre réseau SST, avec une surveillance de l'ensemble des acteurs, administration et OS pour que cela puisse arriver à son terme .

*Des points sur les projets immobiliers :*

- Brest : deux projets, reconstruire et agrandir
- Rochefort, les équipes se rejoindra en avril 2024
- St mandé : c'est le ministère qui pilote, pas avant 2027/2028 (prévu 2026/2027)

## Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail

*Brest, le site de la capitainerie va être réhabilité.*

Visite de ce site faite la semaine du 25 au 29 septembre. Il est attendu un progrès sur les rapports de visites, nous sommes toujours dans l'attente de rapports de 2022. Nous sommes aussi dans l'attente d'une méthodologie sur l'organisation de ces visites, le nouveau conseiller de prévention national devra prendre en main cette organisation.

La note relative au réseau santé sécurité au travail est rédigée, et nous considérons que c'est une bonne chose, elle apportera un vrai plus au niveau des agents et de la communication sur les problèmes du quotidien.

La lettre de mission de l'inspecteur santé sécurité au travail est présentée, pour rappel l'inspecteur est indépendant dans la structure, il s'agit pour notre établissement de Philippe Cornet qui a terminé sa formation.

## Rencontre avec la direction

Une délégation EFA-CGC a été reçue par la direction générale à la rentrée, afin d'échanger sur les points d'actualités qui nous semblaient importants. Cela a été l'occasion de présenter 7 points importants à nos yeux, qui constituent nos principales revendications :

***Quasi-statut : quelle évolution possible aujourd'hui ?***

***Quelles solutions pour revaloriser leurs salaires et leurs promotions ?***

Nous sommes aujourd'hui prêts à quitter le statut des QS mais **en restant vigilants à ce que les personnels ne perdent pas et ne repartent pas à zéro**. Il faut aussi border les choses pour que cela soit compréhensible et que les gens puissent avoir des perspectives à tout niveau (C, B, A). L'administration est consciente des difficultés des contractuels, elle tente de se rapprocher des agences de l'eau pour porter ce projet d'évolution en ayant plus de poids. Elle a des rendez-vous prévus avec le MTE afin d'étudier les solutions.

Comme ce processus est long nous demandons un ajustement et une augmentation de la part variable afin que les personnes concernées puissent avoir une évolution immédiate. La direction va regarder les possibilités et les marges de manœuvre sur cette question.



## Les orientations de l'établissement

Les résultats de police sont en chute libre, **la perte du service public est marquante, il apparaît un manque de clarté dans les orientations et les objectifs de notre établissement**, nous attendons des positions plus claires de notre direction.

Nous n'avons pas obtenu de précision sur les choses qui pouvaient être mises en place, juste un constat partagé sur les choses à faire évoluer notamment sur le volet police.

## La gouvernance interne

Nous trouvons que **les directions nationales ne sont pas assez présentes dans les choix stratégiques** prises par les régions, ces dernières souffrent également de manque de clarté sur les positions à tenir concernant les orientations et les temps d'activités. Ce flou permet beaucoup d'indépendances et amènent des orientations professionnelles très variées et pas toujours en lien avec les attentes nationales.

Sur ce sujet le directeur ne partage pas totalement notre analyse mais souhaite préciser qu'il a aussi noté quelques difficultés qu'il faut améliorer.

## Les promotions

L'ensemble des sujets des promotions : contractuels, fonctionnaires sont abordés. Un point à noter notre demande d'évolution de la gestion du corps de ATE TE qui est régionale alors que nous voudrions qu'elle soit nationale. **Nous trouvons injuste le système actuel mis en place qui donne le même nombre de promovables par région sans tenir compte du nombre de personnel qui y travaille.**

Nous évoquons également les questions des promotions en IAE, en rappelant que les promotions sur liste d'aptitude ne peuvent pas être exclusivement réservées aux CSD. Nous demandons également s'il est prévu un délai supplémentaire, pour raison de covid, pour les prochains nommés sur liste d'aptitude afin qu'il puisse bénéficier de leur mobilité fonctionnelle effectuée au 01 janvier 2020.

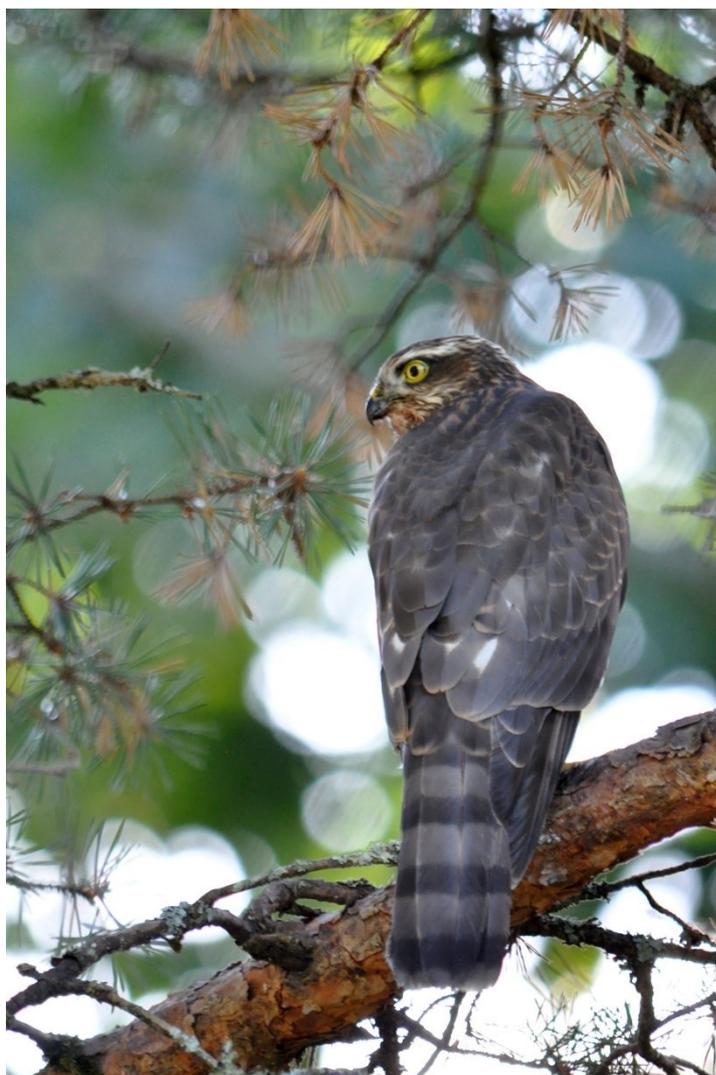
L'administration a un rendez-vous avec la DRH du MTE où ce point est à l'ordre du jour.

## Les ETP

Comme nous l'avons évoqué nous alertons aujourd'hui sur le manque d'effectifs sur les métiers supports, notamment la DRH.

Nous renouvelons **notre position sur le fait d'avoir un secrétariat à temps plein dans les SD**. Nous considérons que ce temps administratif est de toute façon réalisé par les agents du SD, et que le fait d'avoir une personne compétente et qu'on pourrait assermenter pour aider dans les fonctions liées au judiciaire ferait gagner énormément de temps aux collègues.

Cela pourrait également permettre une meilleure mobilité pour les contractuels et pourquoi pas permettre à des agents en situation de difficulté de santé de continuer à exercer dans les SD.



Epervier sur une branche de pin. Photo JL Barbier

## La formation

Nous avons des retours sur le manque de formation, il semble qu'on ait une augmentation d'initiatives locales pour combler ce manque, le premier problème est la méconnaissance de ces initiatives, et du coup l'incapacité de vérifier les contenus. Il y a également un manque de plus-value et de retour d'expérience.

## Le télétravail

Véritable sujet : **les réactions sont très différentes en fonction des services et des personnes.**

Afin d'éviter des phénomènes d'isolement, de problème de management et d'animation d'équipe il nous semble utile de mettre en place un suivi, nous proposons que soit réalisé un questionnaire pour les encadrants afin de voir comment ils appréhendent aujourd'hui l'animation et les questions en lien avec le télétravail.



## Dossier Quasi Statut

EFA-CGC participe activement à l'intersyndicale qui s'est structurée pour défendre les QS et la nécessité de faire évoluer leurs situations professionnelles. **C'est aujourd'hui le chantier numéro 1 pour nous.**

## Points particuliers

Nous sommes intervenus dernièrement pour demander la sortie de l'instruction nautique, pour que soient réalisés les travaux de rénovation du centre de formation du Paraclet, dans des gestions de dossiers individuels.

Enfin nous avons sollicité le directeur général concernant un problème qui concerne les IE tout particulièrement (extrait mail) :

« En effet suite à des missions en service, si les prévenus engagent une procédure judiciaire à l'encontre d'un agent, ce dernier se retrouve inscrit sur le fichier des traitements d'Antécédents Judiciaires.

Cette inscription a plusieurs conséquences dont celle, par exemple, de ne plus pouvoir exercer de missions de réserviste ou encore celle de restreindre les déplacements dans certains pays.

Pour en avoir discuté avec la chef de service juridique, que je remercie du travail réalisé dans l'accompagnement de cet agent, l'établissement ne peut engager d'actions à la place de l'agent. Toutefois il me semble important qu'une note d'information et de démarches à suivre soit rédigée afin d'avertir les collègues de cette possible situation ».

**CONTACT OFB**

[efa-cgc@ofb.fr](mailto:efa-cgc@ofb.fr)

**EFA  
CGC**

## Rejoignez-nous en quelques clics !



**Vous aussi, adhérez pour bénéficier des informations et de l'expertise EFA-CGC !**

Lien vers le [Bulletin d'adhésion 2023](#)

# Parcs nationaux

## Lien OFB et Parcs nationaux

Les adhérents EFA-CGC en poste dans les Parcs nationaux se sont réunis en visioconférence le 8 décembre dernier en présence de Guillaume Rulin (OFB et conseil syndical) de manière à faire le lien entre les actualités à l'OFB et celles des Parcs.

Les principaux points abordés ont concerné la future évolution du galonnage qui va impacter les parcs nationaux, la gestion RH par l'OFB des agents en PN, le programme de formation des agents, la convention de rattachement OFB/PN et l'organisation interne EFA-CGC pour les échanges OFB/PN.

Il a notamment été convenu que les adhérents en Parcs nationaux recevront les invitations aux réunions des adhérents en poste à l'OFB afin de pouvoir y participer s'ils le jugent intéressant, et qu'une réunion des adhérents en Parcs sera programmée avant chaque CSA de l'OFB afin de balayer les points d'actualité, et le cas échéant de porter en CSA de l'OFB les sujets spécifiques aux Parcs.

### CONTACT PARCS NATIONAUX

[efa-cgc@ofb.fr](mailto:efa-cgc@ofb.fr)

## ONF

### Office national des forêts

## Convention collective nationale (CCN)

### *Suivi de l'accord et négociation d'un avenant*

La commission de suivi annuelle de l'accord CCN s'est déroulée quelques jours plus tard. L'occasion pour EFA-CGC de rappeler ses sujets prioritaires :

- **Révision de la grille des minima** pour les TAM et cadres en cohérence avec les réalités du marché du travail ;
- Ouverture d'une réflexion et d'une révision des modalités de pratique du **forfait annuel en jours** ;
- **Réécriture consolidée de la CCN** regroupant le texte principal et tous ses avenants.

### *Négociation avenant CCN : indemnisation des frais de déplacements au point mort !*

La réunion de négociation du 8 février autour d'un avenant à la Convention collective nationale (CCN) a été fort décevante. Ce projet d'avenant est d'importance car il mettra notamment à jour **les règles d'indemnisation des déplacements professionnels pour les salariés**. Les propositions de la direction étaient strictement les mêmes que lors de la précédente réunion du 12 décembre, **ne tenant aucun compte des commentaires et argumentations qui**



avaient alors été opposées par les organisations syndicales. Les OS ont dû encore dérouler leurs demandes et arguments qui sont de nouveau... en attente d'arbitrage.

EFA-CGC a dénoncé le temps perdu alors que la revalorisation des indemnités déplacements est déjà effective pour les collègues de droit public. **Les représentants EFA-CGC ont réaffirmé leur demande d'équité entre personnels de droit public et de droit privé.** Ils ont également rappelé que les personnels doivent pouvoir se restaurer et se loger convenablement lors des déplacements professionnels, sans devoir mettre la main à la poche !

## Tickets restaurants

L'accord sur les titres restaurant proposé par la direction suite à une série de réunions de négociations du premier semestre, est soumis à l'approbation des organisations syndicales. **EFA CGC apprécie que la direction élargisse l'attribution des Titres restaurants à une plus large population** (tous les personnels ne disposant pas d'un restaurant d'entreprise conventionné à moins de 1,5 km, ni d'un logement attribué en NAS), ce qui met fin à des années d'une discrimination dénoncée par les syndicats et condamnée par le tribunal.

Nous regrettons toutefois que les nouvelles mesures introduisent de fait une nouvelle forme d'inégalité envers les personnels bénéficiant d'un restaurant d'entreprise, qui ne pourront bénéficier d'aucune aide au repas pour leurs jours de télétravail, contrairement aux salariés bénéficiant des titres restaurant qui pourront y avoir droit même pendant leurs jours télétravaillés... Nous engageons la direction à revoir le cadre de conventionnement des restaurants administratifs ou d'entreprise, de façon à ce que l'aide apportée à tous les personnels de l'ONF soit réellement équitable.

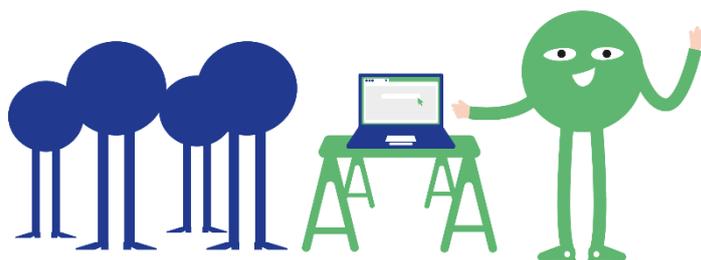
## Webinaire EFA-CGC

### *Frais de déplacements / TR / restaurants conventionnés à l'ONF*

Le webinaire organisé par EFA-CGC le 2 février sur les thématiques des frais de déplacements, titres restaurant (TR) et prise en charge par l'employeur des restaurants conventionnés a rencontré un vif succès. **Ce sont plus de 120 personnels salariés et de droit public qui se sont connectés pour mieux comprendre ces sujets.** EFA-CGC a ainsi pu répondre aux nombreuses questions des participants en réaffirmant ses revendications d'équité de traitement entre les personnels de tous statuts.

Pour autant, si le cadre des TR est fixé par accord du 25/10/23 et la revalorisation des frais de déplacements est actée par la note de service du 28/12/23 pour les personnels de droit public, la revalorisation des frais de déplacements pour les salariés reste à finaliser par un avenant à la CCN (voir ci-dessus).

Par ailleurs, **EFA-CGC demande la révision des conventions avec les restaurants administratifs et d'entreprise,** pour une prise en charge de l'employeur à hauteur de sa participation aux titres restaurant, soit 4,95 €.



Devant le succès de ce webinaire et les demandes des personnels n'ayant pu y participer faute de disponibilité, EFA-CGC a "remis le couvert" pour une session de rattrapage le 20 février à 17h00, à laquelle nous avons pu compter sur la participation d'une cinquantaine de personnels de tous statuts.

**Le prochain webinaire EFA-CGC se tiendra le vendredi 22 mars sur la thématique de la rémunération des salariés et notamment de la NAO (négociation annuelle obligatoire).**

Dans le cadre de la RGPD, nos webinaires ne sont pas enregistrés, ceci afin de garantir l'anonymat des personnels y participant. Pour tout complément d'information, nos permanents sont à votre disposition.

## Formation spécialisée santé sécurité et conditions de travail

Le 14 février s'est déroulée la première réunion de l'instance dédiée à la santé et aux conditions de travail. Présidée par Mme la directrice générale, cette réunion a épuisé l'ordre du jour après 19h, au terme d'échanges nourris sur les sujets suivants.

### *Intégration de la santé et sécurité dans la culture de l'établissement*

Après la lecture d'une déclaration intersyndicale qui rappelle à la direction ses obligations dans le domaine (document unique d'évaluation des risques, rapport social unique, etc.), des échanges constructifs montrent le degré d'implication des représentants du personnel qui souhaitent œuvrer pour que l'ONF passe enfin dans une culture de prise en compte de la santé et de la sécurité dans tous les domaines, à commencer par les encadrants.

De même, les débats sur le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) ont permis de remettre certaines priorités en haut de la liste...

### *DFCI : bilan et perspectives*

Le bilan de la saison estivale 2023 a été présenté avec quelques données sur 2024. La direction a reconnu que la saison passée a souffert de manque de préparation, pour autant la MIG a pu être accomplie intégralement. Cela soulève des doutes des représentants du personnel sur les moyens réellement mis en œuvre (tournées « pour facturer » ? sécurité des tournées avec 1 seul agent ? pb de charge de travail sur le terrain... ) mais dans l'ensemble **on peut être raisonnablement optimistes sur le fait que le cadrage 2024 sera plus précoce et plus précis que celui de l'an passé.**

De nombreuses questions croisent la thématique des missions de police et de l'armement, qui vont être refondées prochainement.

Dans tous les cas, on doit reconnaître que l'effort de l'état en termes de moyens humains et financiers dédiés à la DFCI s'accroît de manière très sensible depuis 2 ans, avec un quasi doublement en 2 ans, contrairement à la trajectoire des années 2010.

### *Avenir du centre national de formation de Brabois*

La direction a lancé une étude pour envisager de déménager le centre national de formation, situé dans des locaux démesurés pour les besoins actuels. Néanmoins, étant donné que l'ONF est en train de réviser le cycle de formation des techniciens arrivants, pour **mettre en place un nouveau cycle long de 3 mois environ** (fonctionnaires ET salariés ensemble). Il n'y aura donc pas de prise de décision hâtive, le temps d'y voir plus clair sur les besoins à court et moyen terme avant de s'engager.

Par ailleurs, une convention est en cours de signature avec AgroParisTech (ex ENGREF) pour la formation des ingénieurs.

Là encore après des années de désastre, les voyants semblent donc plutôt au vert pour la formation forestière interne !

### *Impact des événements climatiques sur les conditions de travail*

Que ce soit l'effet du réchauffement climatique ou bien des événements brutaux comme des tempêtes ou des incendies, les événements climatiques incertains ont de plus en plus d'importance dans notre gestion. La DFRN et DCBS ont exposé les réflexions en cours sur l'adaptation de nos procédures et de nos métiers.

Les représentants du personnel ont insisté pour que soit fait **un diagnostic de l'effet psychologique de tels événements**, ce que la DG a accepté. Il a été convenu qu'une refonte du corpus de textes techniques était nécessaire pour redonner des perspectives aux personnels qui cèdent parfois au désespoir ou au découragement.

La question des charges de travail est également posée. L'accompagnement du renouvellement par l'Etat avec des crédits publics abondants (France relance 2030, etc.), même si elle a eu des effets dévastateurs sur les conditions de travail avec les dossiers du premier plan de relance covid montés en urgence, doit désormais être vue comme un soutien efficace et pérenne, avec des crédits disponibles sur du long terme.





Même sans neige, les nivéoles subsistent. Photo : Arnaud Métais

## ***Chenilles processionnaires***

Que ce soit sur le pin ou sur le chêne, les processionnaires sont en expansion, et leur installation dans les massifs se pérennise. Après les tiques, c'est le deuxième sujet que l'ONF prend en main pour sensibiliser les agents aux bonnes pratiques. En s'inspirant de ce qui est déjà fait dans certaines DT, des infos par Flash ou sur intraforêt vont être envoyées cette année pour accentuer les mesures de prévention contre ce fléau.

## **Mutuelles obligatoires pour tous les personnels**

La mise en place d'une protection sociale complémentaire (PSC) pour les fonctionnaires s'impose à tout employeur public à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette obligation s'applique depuis 2016 aux salariés de droit privé. Le contrat actuel porte jusqu'au 31 décembre 2024. Il devra donc être renouvelé à la même échéance que la mise en place de la PSC pour les fonctionnaires.

**Ces deux chantiers similaires, GFS et PSC, répondent cependant à des cadres légaux et contraintes très différents.** Ils sont donc menés séparément en deux négociations parallèles qui déboucheront sur deux contrats distincts avec les gestionnaires.

### ***Protection sociale complémentaire (PSC) des fonctionnaires***

Les négociations se sont pour l'instant résumées à une présentation de l'accord national interministériel et des estimations des différentes options qui pourraient être proposées, en essayant de se baser sur les options en cours de négociation au MASA et à celles des salariés de l'ONF.

EFA-CGC espère que les négociations permettront d'obtenir une couverture à hauteur de celle des salariés, qui donne toute satisfaction, ainsi qu'une prise en charge de la cotisation à 60 % employeur (le cadre interministériel fixant cette prise en charge à 50%). Néanmoins, le « panier de soins » de l'accord interministériel est très en deçà de celui de la GFS des salariés, et le cadre réglementaire risque d'être plus contraignant pour les personnels de droit public.

## Garantie frais de santé (GFS) salariés : des garanties maintenues et complétées pour 2025

La négociation Garantie frais de santé (GFS) s'est achevée lors de la séance du 28 novembre. Les modalités conclues permettront le lancement d'un appel d'offre courant 2024 afin de renouveler le marché pour désigner le nouveau gestionnaire au 1er janvier 2025.

Les niveaux de garanties actuels seront maintenus, assortis d'une hausse de la garantie des implants dentaire de 200 €, passant le remboursement à hauteur de 500 € par implant.

En réponse à la demande d'EFA-CGC, sollicitant une meilleure prise en compte des risques psychosociaux, le nombre de séances de médecine douce a été porté à 6 par an, au lieu de 4, pour un remboursement à hauteur de 50 € par séance.

Ces nouvelles garanties représenteront une augmentation de cotisation très modérée puisqu'elle ne devrait pas excéder 9€ par an.

Par ailleurs, Aésio, gestionnaire actuel du régime GFS, a confirmé une hausse des cotisations de 9 % pour 2024, en réponse à la revalorisation des tarifs des consultations et des transferts de charges de l'assurance maladie obligatoire vers les organismes complémentaires.

## Suivi prévoyance des salariés

La commission de suivi du régime de prévoyance des salariés de l'ONF s'est réunie pour faire le point sur l'année 2022, avec son gestionnaire Klésia. La prévoyance couvre l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès. Les résultats du régime sont, pour 2022 encore, excédentaires. Ces bons résultats ont permis un taux d'appel des cotisations 2022 à seulement 80%, les 20% restant étant prélevé sur les réserves.

L'alimentation du fond social a été stoppé au regard de son montant élevé et de sa faible consommation. Ce point révèle des difficultés de mobilisation de ce fond ne pouvant être utilisé que sur des situations en relation avec les risques couverts. Les conditions d'accès sont à réexaminer.

De même les actions de prévention sont insuffisantes. Une démarche initiée vise à les développer sur des thématiques en cours d'identification telles les troubles musculosquelettiques (TMS) et risques psychosociaux (RPS).

## Recrutement de fonctionnaires

### Quand la ténacité syndicale paye !

Lors du séminaire des cadres de direction de l'ONF des 7 et 8 novembre 2023, le ministre de l'agriculture, Marc Fesneau, a annoncé pour 2024 l'organisation d'un concours de techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture (TSMA), option forêt. C'est un premier pas important qui doit aboutir, après des années de disette, à **l'affectation de techniciens forestiers fonctionnaires à l'ONF**.

La ténacité et [la constance de l'intersyndicale ONF \(voir le communiqué de 2018\)](#) sur ce sujet sont enfin récompensées. Bien que prévu en faible nombre, nous saluons ce recrutement annoncé. Couplé au maintien du nombre de personnels pour la seconde année, il s'agit d'un **tournant dans la politique de notre établissement**, après 20 ans de réduction et de privatisation des emplois.

Pour EFA-CGC il est primordial que les métiers techniques de l'ONF puissent être exercés **en parfaite intelligence entre des personnels de tous statuts** : en parallèle du recrutement des TFT salariés, nous soutenons le recrutement de fonctionnaires en UT pour accomplir toutes nos missions, notamment les tournées de surveillance avec arme de service.

## Suivi accord GEPP : Premier point d'étape

La première commission de suivi de l'accord sur la **gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP)** s'est déroulée le 7 novembre. Signé en juillet 2022 côté privé puis converti en plan d'action en octobre 2022 côté public,



l'accord reprend 32 engagements. Après un an de fonctionnement, ces engagements sont à différents stades de réalisation.

Durant ce premier point d'étape, la Direction générale a indiqué mener un travail de remise à plat du fonctionnement des UT, afin de redéfinir et harmoniser les rôles des métiers de RUT, adjoint au RUT, TF et assistant forestier. Cette réflexion a été initiée par le constat de l'hétérogénéité des créations de postes d'adjoints au RUT et de leurs missions, ainsi que des difficultés de déploiement que rencontre le métier d'assistant forestier.

EFA-CGC a déploré d'autre part le manque de perspectives apportées aux métiers de soutien, qui souffrent ainsi d'un turn over important. L'investissement principalement porté sur les métiers de production est cependant assumé par la Direction générale. **EFA-CGC reste vigilant à ce que les métiers de soutien ne soient pas oubliés.**

## Agenda social 2024

Un programme dense au niveau national, avec de nombreux sujets de discussions :

- Mise en place de la **Protection sociale complémentaire pour les fonctionnaires** (mutuelle obligatoire avec participation de l'employeur et prévoyance facultative).
- Négociation d'un accord **Qualité de Vie et Conditions de Travail**
- Renégociation de l'accord sur **l'égalité professionnelle hommes/femmes**
- Renégociation de l'accord sur la **Gestion des Emplois et Parcours Professionnels**
- Travail sur les **accords avec les restaurants d'entreprise et administratifs**

Et bien sur toutes les instances représentatives, et le travail sur la prévention. EFA-CGC a demandé l'ouverture d'une négociation sur un accord de dialogue social pour le droit public, qui soit le pendant de celui qui existe pour les salariés.



Chevrette et son faon. Photo : JL Barbier

## Orientations sur les missions de police

Devant l'insistance des organisations syndicales sur la nécessité de clarifier les pouvoirs des salariés assermentés, la Directrice Générale a sollicité l'avis de la Direction des Affaires Juridiques du ministère de l'Agriculture.

Cet avis est très clair : **les salariés ne peuvent dresser le PV qu'à l'issue de constatations fortuites**. Ils ne peuvent en aucun cas participer à des opérations qui ont pour but de relever des infractions d'ordre judiciaire. Ils peuvent donc constater des faits relevés à l'occasion de leur activité de gestion et de surveillance générales, ou lors de tournées de prévention et d'information du public, **mais ne peuvent pas participer à des tournées de police** (sauf pour accompagner un fonctionnaire).

La situation de contrôles des OLD (Obligations Légales de Débroussaillage) semble encore floue. Les règles seront clarifiées pour les CSAC et CSEC du mois de mars, à l'occasion desquels une instruction et des guides sur la police ainsi que la note de service sur l'organisation de la DFCI seront présentés.

Avec le déploiement de la DFCI dans l'ensemble des territoires, ces précisions amènent à reconsidérer le nombre de fonctionnaires nécessaire pour assurer les missions de police au sein de l'ONF (voir ci-dessous).

### Formation longue, à Nancy

La formation de ces techniciens se fera à l'INFOMA Nancy :

- Début formation 2<sup>er</sup> semestre 2024
- 12 mois en tout : 5 mois tronc commun + 3 mois en commun technicien fonctionnaire ONF + salarié + 4 mois de stages en DT d'affectation voire sur le poste final

Poste proposé en février 2025, choix en mars, pour un départ en stage en mai.

Il reste à régler la question de la position de ces fonctionnaires (détachement dans le corps des TSF de l'ONF ou position normale d'activité ?) qui nécessitera sans doute quelques ajustements pour assurer le champ de compétence et le port de l'uniforme. A suivre...

## Bilan des Lignes directrices de gestion - mobilité : c'est l'opacité !

Le résultat des mobilités 2022 a été examiné en CSA. Au-delà des chiffres, EFA-CGC a dénoncé l'absence de transparence du processus de mobilités depuis la disparition des CAP, ce qui génère un sentiment de frustration très fort chez tous les personnels. De plus en plus de cas remontent de refus de candidatures internes au profit des externes, et de non-respect des priorités légales. Aucun recours gracieux n'est pris en compte. Les recours administratifs, bien que longs et coûteux (en temps et en frais de justice) semblent malheureusement les seules issues pour faire valoir les droits des candidats.

**EFA  
CGC**

**CONTACTS ONF**

**Droit public :** [armelle.noe@efa-cgc.com](mailto:armelle.noe@efa-cgc.com)

**Droit privé :** [sylvain.pennet@efa-cgc.com](mailto:sylvain.pennet@efa-cgc.com)



## Actualité EFA-CGC

### La relève se prépare au sein des permanents EFA-CGC !

L'équipe de permanents continue à s'étoffer avec l'arrivée de quatre nouvelles permanentes au MASA, MTE et ONF.

- **Magali MAIRE** candidate pour le poste MASA, succèdera à Hélène Duchemin. Après avoir débuté sa carrière d'ingénieure à l'ONF pendant 15 ans puis en DRAAF, Magali a ensuite suivi une carrière internationale pour le MASA (FAO, etc.), de multiples expériences qui pourront lui être utile dans les fonctions syndicales.
- **Christelle GONDRIY**, quant à elle, succède à Gilles Van Peteghem pour le poste du MTE. Précédemment en poste à l'Agence de l'eau Loire Bretagne, et remplaçante désignée de Gilles pour ses fonctions au sein du CGCV, elle apporte au syndicat son expérience dans la filière administrative ainsi que dans son rôle d'élue municipale.
- **Marie GAILLOT** était cheffe de travaux-développement à l'agence ONF Vosges Ouest. Marie prend des fonctions syndicales à 90% au sein de l'équipe de permanents ONF.
- **Laurianne LANNEGRAND** était chargée de mission au service formation de l'ONF à l'agence de Perpignan. Elle a pris des fonctions syndicales à 50% depuis le 6 novembre. Elle interviendra en premier lieu au sein de l'APAS, en tant qu'administratrice.

### Assemblée générale EFA-CGC

Notre Assemblée générale a eu lieu le 25 janvier dans les locaux de l'ONF à Maisons-Alfort. Un bref résumé des échanges :

#### *Nouveaux membres au CS*

L'AG a validé l'arrivée de Christelle GONDRIY, Magali MAIRE, Gilles VERBEKE et Margaux JOULAIN au Conseil syndical. Merci à eux pour leur engagement !

#### *Rapport moral*

Le rapport moral de 2023 confirme l'importance de veiller à apporter une réponse à toute sollicitation notamment dans la défense des dossiers personnels.

#### *Elections en 2023*

Deux élections en 2023 côté ONF :

- Instances représentatives des salariés ; progression d'EFA-CGC au niveau national
- Filiale Végétis alliance EFA-CGC avec CFTD ; bons résultats avec 45,95% collègue TAM et 27,87% collègue ingénieurs.

#### *Trésorerie du syndicat*

Le rapport financier de la trésorerie a reçu le quitus de l'assemblée, à la vue de la gestion rigoureuse des comptes. La



cotisation des adhérents ([actuellement très faible par rapport aux autres syndicats](#)) va augmenter de 5% en 2024 pour tenir compte de l'augmentation de nos coûts. Une cotisation pour les étudiants est fixée à 10 € .

Le trésorier a travaillé sur un projet de budget 2024 équilibré prenant en compte des frais de déplacements relativement élevés, en prévision de l'augmentation des visites sur site.

### **Election du Conseil syndical 2024-2028**

Le conseil syndical est renouvelé tous les 4 ans. L'élection aura lieu en mars 2024 auprès de tous les adhérents.

### **Webinaires**

Projet lancé au CNPF, avec l'animation de webinaires en 2023. Repris à l'ONF à partir de 2024, avec une périodicité prévisionnelle mensuelle.

**Objectif** : toucher sur des temps courts (1h entre midi et deux) et des thématiques précises, un public important et parfois éloigné des syndicats, en apportant des réponses à des questions qui les concernent directement.

## **Groupe de réflexion sur les services publics**

Lors du sondage lancé à la rentrée nos adhérents ont été majoritaires à identifier le thème **Disparition des missions de service public** comme prioritaire dans les réflexions à mener au sein du syndicat. Cela montre notre intérêt pour conserver cet élément majeur pour la cohésion de notre société et la solidarité entre nos concitoyens. C'est pourquoi, [le conseil syndical d'EFA-CGC](#) a décidé de mettre en place, sans délai, **un groupe de réflexion sur ce thème**. Nous vous proposons d'établir un bilan de l'évolution des services publics, de démontrer leur intérêt pour la nation puis de présenter nos propositions.

## **Connaissez-vous la page LinkedIn EFA-CGC ?**

Vous utilisez LinkedIn ?

Avez-vous pensé à visiter notre [page LinkedIn EFA-CGC](#) ?

Si la réponse est non, alors [cliquez sur ce lien](#), et découvrez nos dernières publications. Mais aussi, pour ne rien manquer de nos publications et nous faire connaître, **SUIVEZ la page, ABONNEZ-vous, et n'hésitez pas à LIKER  et partager nos publications !** Vous pouvez aussi nous faire des suggestions de publication.



## EFA-CGC présent au meeting de l'UEF en SUEDE

Comme chaque année, les organisations représentatives des professionnels forestiers européens se sont réunies lors du Governing Council Meeting (GCM) de l'Union Européenne des Forestiers (UEF) pour discuter **stratégie et politique forestière de l'Union Européenne**.

Trois journées d'échanges intenses dans la région de Farna au Nord de Stockholm ont permis l'élection d'un nouveau président de l'association, le lancement d'un travail sur la position de l'UEF concernant la place des forêts et de la gestion forestière dans la politique européenne et un partage des expériences européennes sur la biodiversité dans les forêts de production.

**EFA-CGC est membre fondateur de cette association** qui joue un rôle essentiel dans un contexte où le rôle de l'Europe sur la forêt et sa gestion prend de l'ampleur.



Ilôt de biodiversité en forêt de production suédoise et partie statutaire du GCM (Photographie : F. CLAUCE).

**CONTACT EFA-CGC**

[permanence@efa-cgc.com](mailto:permanence@efa-cgc.com)



**SITE INTERNET**

[www.efa-cgc.net](http://www.efa-cgc.net)

### Rejoignez-nous en quelques clics !



**Vous aussi, adhérez pour bénéficier des informations et de l'expertise EFA-CGC !**

Lien vers le **Bulletin d'adhésion 2023**

**Quand je serai grande,  
j'aurai le même salaire que lui !**



**L'égalité des droits passe  
par l'égalité des salaires**

**Elles.\***  
\*Avec des ELLES on va plus haut

Service Communication CFE-CGC - Février 2024



WWW.CFECGC.ORG

