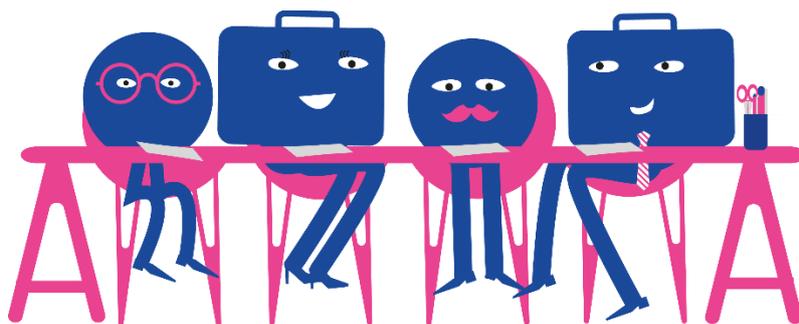


Introduction

Après deux mois relativement calmes, les instances se sont multipliées à l'ONF au mois de mars. CA, CSA, CSE, FSSSCT et CSSCT se sont succédé en l'espace de quelques jours, alors que les négociations sur l'avenant à la CCN et l'accord de dialogue social se terminaient, et que la NAO commençait pour les salariés.

Dans les semaines à venir, les négociations sur la QVCT et l'EGAPRO commencent.

Tous ces sigles barbares ne vous parlent pas ? Découvrez leur définition et l'impact qu'ils ont sur votre vie quotidienne dans la suite de ce communiqué !



SOMMAIRE

Au Conseil d'Administration : une bonne année 2023	2
Défense des Forêts Contre les Incendies (DFCI)	2
Des négociations qui patinent pour les salariés	3
Réforme de la formation des techniciens forestiers	4
Dépérissement forestier : impact sur les personnels	5
Bilan des 3 campagnes de 2021-23 France Relance	6
Lancement de négociations pour tous	8
Nos prochains Webinaires	8



Un résultat net positif, mais au bénéfice de qui ?

L'année 2023 se termine sur deux notes favorables : le résultat net de l'ONF est légèrement bénéficiaire et les effectifs sont en très légère hausse par rapport à 2022. Les principales causes de ce bon résultat sont la bonne tenue du marché du bois et la hausse de la participation de l'Etat au titre des missions d'intérêt général (MIG). Le remplacement des fonctionnaires partant à la retraite par de jeunes techniciens a également permis de stabiliser les effectifs sans trop augmenter la masse salariale. **L'ONF a ainsi pu continuer son désendettement, ce qui est indispensable en période de hausse des taux d'intérêt.**

Revers de la médaille, en étant bénéficiaire, l'ONF va devoir reverser à l'Etat de l'impôt sur les sociétés, ce qui fait baisser la hausse réelle du financement par l'Etat.

Parce que les bons résultats ne sont possibles que grâce à l'investissement des personnels, EFA-CGC a demandé qu'une partie des bénéfices leur revienne de manière pérenne, par une hausse des primes pour les fonctionnaires et des salaires de base pour les salariés.



Défense des forêts contre les incendies (DFCI)

Une instruction nécessaire : des avancées mais des points de blocage persistants

La note de service 2023 sur le déploiement de la Défense des forêts contre l'incendie (DFCI) prend la forme plus pérenne d'une instruction à partir de 2024.

La DFCI fait partie du régime forestier. La MIG confiée à l'ONF permet à l'Etat de disposer du même service sur l'ensemble du territoire, sous sa direction et son contrôle. Elle répond aux missions précisées dans les conventions cadres pluriannuelles et annuelles et définies avec le Ministère chargé de l'environnement, le Ministère chargé de la forêt et le préfet de la zone sud.

L'instruction DFCI cadre l'organisation et le pilotage de la DFCI au niveau national et au niveau des DT et DR. Elle cadre aussi l'articulation avec les services de l'Etat, au niveau national, zonal et départemental.

Elle précise ainsi la mise en œuvre :

- de la politique en matière d'obligation légale de débroussaillage (OLD),
- des patrouilles de surveillance, d'information et de prévention (PSIP) de niveau 1,
- des patrouilles de surveillance et de contrôle (PSC) de niveau 2,
- des patrouilles de surveillance et de police renforcée (PSPR) de niveau 3,
- de la coordination opérationnelle

L'instruction fixe par ailleurs le suivi et la communication relatives à la mission DFCI, ainsi que la conduite à tenir en cas d'incendie. Enfin, elle cadre les moyens humains déployés autour de la DFCI en termes de formation, de sécurité et d'organisation.



Photo F. Clauce, 13/09/2022

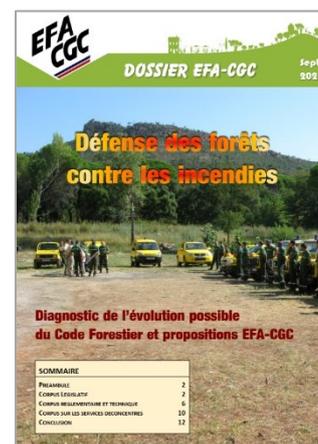
Au terme des discussions menées pour la construction de cette instruction, certaines avancées ont été obtenues en termes d'organisation, de formation et d'indemnisation des différentes contraintes et sujétions auxquelles sont soumis les personnels en mission DFCI.

EFA-CGC a notamment mis en lumière le cas particulier du travail de nuit pour les salariés au forfait jours qu'il n'était pas prévu d'indemniser, contrairement aux dispositions en faveur de tous les autres personnels de droit public ou salariés. **En réponse à nos demandes, une indemnisation a été proposée sous forme du paiement d'une demi-journée à partir de 4h travaillées de nuit.** Si cette disposition a le mérite de combler une lacune dans l'instruction, elle n'est toutefois pas pleinement satisfaisante car elle introduit une notion horaire dans un forfait jours dont l'unité de mesure, par définition, est la journée, en l'absence de tout décompte horaire. EFA-CGC œuvrera donc en faveur d'une amélioration de ce dispositif.

A la demande d'EFA-CGC (note de service DFCI 2023), les salariés au forfait jours avaient déjà obtenu un jour de repos supplémentaire en compensation du travail le dimanche ou un jour férié.

Mais, en ce qui concerne la mise en place des patrouilles de surveillance et d'information (PSI), nous restons toujours fermement opposés aux patrouilles menées par une seule personne, pour des raisons évidentes de sécurité.

Au CSAC, l'instruction a reçu un avis défavorable de tous les représentants des personnels. Aucun représentant n'a voté favorablement non plus sur cette instruction lors du CSEC (abstentions ou votes contre).



A lire également :

[Notre dossier spécial DFCI \(2022\)](#)

Des négociations qui patinent pour les salariés

Indemnités de déplacements, pas d'avenant satisfaisant

Après plus d'un an de négociation, peu de résultats : l'avenant N°3 à la CCN devait apporter les réponses sur toutes les thématiques de déplacements, restauration et hébergement. Il n'en est rien !

Peinant à conclure la négociation de façon satisfaisante, la direction a décidé de répartir les sujets sur deux avenants distincts.

L'avenant n°3 traite des points suivants :

- l'indemnité de panier pour les OF et leurs encadrants sur chantier est revalorisée à 2,4 MG, dans la limite du plafond URSSAF (9,96 € à ce jour) ;
- l'indemnité kilométrique est revalorisée à 0,45 € du km parcouru ;
- le cadrage de l'indemnité de nettoyage des vêtements pour les personnels salariés auxquels l'ONF impose le port de vêtements spécifiques est clarifié ;
- la prime de vie chère dans les DOM est revalorisée à la suite de la mise à jour de l'écart de Fisher.
- le point de départ de la prime d'ancienneté est re-précisé, à partir de la 2ème année d'ancienneté révolue.

EFA-CGC a signé cet avenant, afin que ces nouvelles dispositions soient appliquées au plus vite.

Les sujets concernant l'indemnisation des frais de déplacement seront traités dans un avenant n°4 dont la rédaction n'est toujours pas arrêtée !

EFA-CGC dénonce fortement, depuis plusieurs mois, le retard pris sur cette thématique, au détriment des salariés qui continuent d'être remboursés sur des bases nettement inférieures au coût de la vie. Heureusement, de nouvelles



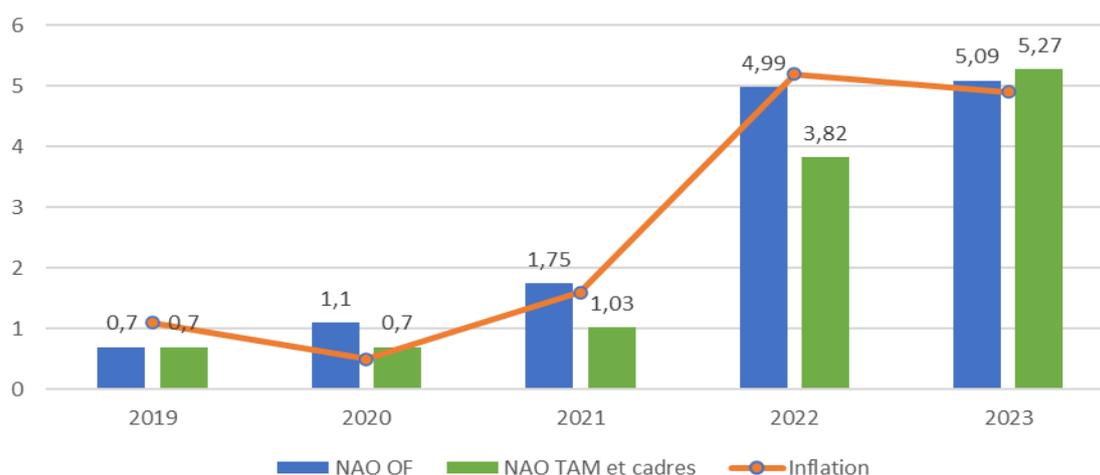
dispositions d'indemnisations sont en place pour les collègues fonctionnaires depuis le 1er janvier 2024.

Négociations annuelles obligatoires (NAO)

Les réunions de négociations ont eu lieu les 5 et 28 mars, complétées par une dernière le 11 avril.

EFA-CGC a eu à cœur de rappeler à la direction ses demandes formulées depuis plusieurs années, notamment la résorption de l'écart creusé entre les enveloppes de revalorisations accordées aux ouvriers forestiers et aux TAM et Cadres, de 2020 à 2022 (cf. graphique ci-dessous). Les TAM et cadres ont majoritairement subi une baisse de leur pouvoir d'achat et les effets du tassement des grilles de minima de la CCN.

Evolution enveloppes NAO de 2019 à 2023 (en % de la masse salariale)



Les principales revendications d'EFA-CGC portent sur :

- la mise en place d'une mesure spécifique TAM et cadres pour résorber l'écart creusé avec les revalorisations des OF de 2020 à 2022 ;
- la revalorisation des minima groupes E, F, F' pour combler le tassement de la grille des minima de la CCN ;
- la mise en place d'une augmentation générale, en rapport avec l'augmentation importante du coût de la vie, sans que celle-ci ne pénalise les revalorisations individuelles ;
- le lancement d'une négociation pour la mise en place d'un dispositif d'intéressement ;
- l'affectation de la prime de partage de la valeur à un plan d'épargne salarial ou à un plan d'épargne retraite au bénéfice des salariés qui le souhaitent.

Outre les rémunérations, ces échanges ont été l'occasion d'aborder d'autres sujets permettant, dans la mesure du possible, une plus grande homogénéité entre fonctionnaires et salariés.

Réforme de la formation des techniciens forestiers

Le combat syndical paye !

Le combat intersyndical pour la reprise des recrutements de techniciens fonctionnaires a permis de faire enfin évoluer les choses. Un premier concours est organisé cette année, et permettra le recrutement de 15 Techniciens Supérieurs du Ministère de l'Agriculture (TSMA) pour le compte de l'ONF, principalement pour des postes avec des missions de police et de DFCI. Le prochain enjeu est d'assurer une formation de qualité pour ces nouveaux techniciens.

Une formation longue pour les TSMA

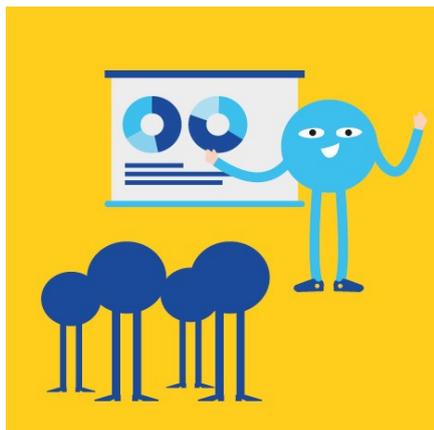
Ils seront recrutés en septembre, et comme tous les TSMA stagiaires, commenceront leur parcours par un an de formation à l'INFOMA à Nancy. Cette formation comprendra 6 mois de tronc commun à tous les TSMA

spécialité forêt et territoires ruraux, 3 mois de formation dispensée par leur futur employeur et 3 mois de stage prévus dans leur future unité d'affectation. Elle sera ensuite complétée par des formations locales.

Le retour à une formation initiale conséquente pour tous les nouveaux techniciens de l'ONF

Après des années d'errance sur la formation des nouveaux arrivants, les nouveaux techniciens bénéficieront d'une formation de trois mois à Nancy (commune avec les TSMA, module ONF). Trois vagues de formation seront organisées chaque année (janvier-mars, avril-juin et septembre-novembre).

Quels moyens pour ces formations ?



Le retour à une formation initiale conséquente est salué par toutes les organisations syndicales, mais s'avère un véritable défi pour des équipes de formateurs réduites à peau de chagrin depuis des années. L'enjeu est de former chaque année 3 groupes d'environ 70 nouveaux techniciens chacun, sans compter les autres nouveaux arrivants et le maintien d'une formation continue pour tout le personnel de l'ONF. **Comment trouver des formateurs internes compétents et disponibles sans que ce soit au détriment du reste de leur activité professionnelle ?**

L'autre question porte sur l'organisation logistique des formations : si le site du CNF à Brabois a une capacité suffisante, c'est une véritable passoire thermique, froide en hiver, chaude en été, avec des coûts de fonctionnement exorbitants. Par ailleurs, la capacité hôtelière de proximité immédiate est limitée, alors qu'il faudra loger tous ces stagiaires pendant trois mois. De mauvaises langues rappellent que l'ONF est toujours propriétaire d'un site, en plein cœur du massif de Haye, qui répondrait à tous les besoins, même s'il nécessitait d'être intégralement rénové. La Directrice Générale refuse de faire une évaluation économique de cette réhabilitation. Pourquoi ?

À la place, la direction territoriale Grand Est étudie la possibilité d'une **réhabilitation / redensification du site de Nancy Girardet**, avec un partenariat avec Agro Paris Tech (ex ENGREF) et l'université de Lorraine pour créer un campus forêt-bois en centre-ville de Nancy et l'utilisation de salles de réunion/formation à proximité dans une ancienne caserne en rénovation.

Dépérissement forestier : impact sur les personnels

Des questions techniques

La DFRN s'inquiète des conditions de travail des collègues devant gérer des peuplements dépérissants.

Si on imagine aisément les conséquences d'une chute de branche d'arbre ou de branche sur une personne, il est nécessaire de considérer également la difficulté de marquage quand le houppier s'éclaircit par manque de vigueur. Le sous-bois qui n'attendait que cette énergie lumineuse, reprend ses droits et occupe l'espace. Le martelage devient alors une épreuve où l'on doit se frayer un passage à travers une masse végétale.

Il devient alors nécessaire :

- de donner des consignes opérationnelles maximisant la sécurité,
- de budgéter des broyages de cloisonnement d'exploitation avant martelage,
- d'améliorer les marchés d'EPI territoriaux avec des équipements efficaces et agréables à revêtir. Notons qu'un marché national permettant d'augmenter les volumes et de baisser les prix, semble toujours impossible à mettre en place.



Une souffrance psychologique

EFA-CGC a pointé les difficultés psychologiques que représente, pour les personnels, la destruction plus ou moins rapide, mais irrémédiable, du travail de façonnement mené laborieusement pendant des années voire plusieurs carrières successives de forestiers. Des choix doivent alors être faits pour sauver quelques grumes ou se résigner à voir partir, en plaquettes de bois énergie, des anciens perchis prometteurs.

Si une tempête massive mobilise en même temps forestier, grand public et pouvoir public par la brutalité et le vide qu'elle abandonne en forêt, la mortalité progressive et continue concernant une essence, n'impacte pas de la même manière la conscience du plus grand nombre. Car l'ambiance reste verte, avec des arbres malades séchant et s'effondrant plus ou moins vite...

Bien des difficultés émergent au quotidien. Elles concernent aussi bien la compréhension du riverain que la nécessité des travaux forestiers dans les sous-bois pour régénérer artificiellement ou naturellement la



parcelle. Bien des difficultés existent pour clore, dans les temps impartis, les dossiers France relance et France 2030.

Face à ces difficultés peu mises en lumière, EFA-CGC a exprimé le besoin d'instaurer des espaces de travail pour une communication franche et objective entre les services de gestion et les services de soutien, afin que chacun puisse exprimer ses difficultés et apporter des solutions.

Les épicéas scolytés : un paysage hélas devenu banal pour beaucoup de collègues.

Photo : Patrice Hirbec

Bilan des 3 campagnes 2021-2023 France Relance

Quelques chiffres

Près de 10 500 ha ont été traités (520 FD) (environ 8 millions de plants avec moitié feuillus / résineux) et 84 essences différentes installées (les 10 principales essences représentent 77% des plants).

55% dossiers relevaient de dépérissements (dont 30% de coupes dites « sanitaires », en particulier scolytés) et le reste, soit 45%, en anticipation préventive.

On peut classer les itinéraires en 3 catégories :

- enrichissement diffus (moins de 400 pl/ha) = 38%
- en placeaux, densité intermédiaire = 36%
- en plein (plus de 1200 pl/ha) = 26% et si « coupe rase », pour raisons sanitaire

Une stratégie « mosaïque »

L'ONF maintient sa stratégie de forêt mosaïque et de diversité forte, pour la résilience des peuplements. En FD, le plan de relance ne s'est pas traduit par une utilisation exclusive des plantations en plein ; les résultats montrent une plus grande diversité des itinéraires et des essences.

Les chênes autochtones pèsent fort, puis les essences à tempérament méditerranéen (pin maritime, chêne pubescent, laricio de Corse...).



Le taux de reprise au bout d'une saison de végétation est de plus de 80%. D'autres seront réalisés à 5 ans, pour évaluer l'adaptation des parcelles plantées.

L'ONF a souhaité s'engager de manière volontaire car « attendre », dans ce contexte d'incertitudes climatiques, c'est aussi prendre des risques. Les modèles prévoient des évolutions de plus en plus rapides. Le constat de la DFRN est le suivant : tout s'accélère désormais et on ne peut pas reproduire les fonctionnements (et le rythme) du passé.

Quelles perspectives ?

EFA-CGC a exprimé le besoin de dispositifs pérennes pour éviter les difficultés rencontrées lors des deux dispositifs de subvention précédents, trop courts dans le temps et sources de grandes difficultés pour les personnels.

La DFRN se félicite que la réactivité des services ait permis la mise en place, *in fine*, d'une convention fonds pérenne... mais EFA-CGC regrette que les équipes aient dû travailler 3 ans en sursrégime pour consommer des fonds rapidement et créer ce choc nécessaire au rétablissement de moyens d'actions (remonter une filière...).

Financements

Sur les financements en matière de renouvellement, les dispositifs passés ou actuels seront donc suivis par le fonds de la planification écologique (fonds pérenne). Une convention de 70 millions d'euros a été signée pour poursuivre l'engagement en faveur du renouvellement des peuplements, avec une plus grande ouverture promise dans les conditions d'éligibilité.

Prenons-en de la graine !

EFA-CGC s'est inquiété de l'approvisionnement en graines d'essences peu communes en métropole, qui aujourd'hui proviennent de l'étranger, et a posé la question de l'utilisation de vergers à graines pour la production de graines.

Avec les financements de l'Etat, la DFRN réfléchit à la mise en place d'un dispositif de conservatoires/ banques de graines « rares » (parce qu'elles viennent de l'étranger). Un chantier de professionnalisation du réseau d'importation a par ailleurs été lancé. L'objectif est la production sur le sol français pour asseoir notre souveraineté et garantir une meilleure adaptabilité des semis.

Mise à jour des DRA-SRA

EFA-CGC s'est demandé quelle était l'implication de l'ONF sur la rédaction des mises à jour des DRA-SRA.

Notre établissement s'investit surtout en faisant entendre sa voix sur les arrêtés MFR pris par les DRAAF, mais l'évolution est lente avec un temps long de consultation des scientifiques et autres structures... La procédure est très contrôlée, très formalisée, ce qui est une force mais ce qui, en contrepartie, allonge les temps de traitement.

Les deux points d'attention de l'ONF :

- veiller à la pertinence de l'argumentation pour l'actualisation des arrêtés MFR ;
- veiller à la cohérence des instructions, d'une DRAAF à l'autre



*Les plantations d'épicéa : une solution du passé dont il reste des vestiges !
Photo : A. Métais, février 2024*

Lancement de négociations pour tous

Fin avril, débutent deux importantes négociations d'accords, pour tous les personnels de l'ONF :

- **Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)** : organisation du travail et régulation de la charge de travail, utilisation des outils numériques et droit à la déconnexion, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, lutte contre les discriminations, handicap, déplacements, organisation des espaces de travail, autant de thématiques qui nous concernent tous au quotidien et qui entrent en discussion cette année.
- **L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (EGAPRO)** arrive à son terme en 2024. L'enjeu des discussions qui s'engagent est d'avoir un accord qui aille au-delà des bonnes intentions et dont les mesures impactantes soient réellement mises en œuvre, contrairement aux mesures des précédents accords.



Vous avez des propositions, des suggestions : contactez Marie Gaillot marie.gaillot@efa-cgc.com

Nos prochains Webinaires

Vous avez été nombreux à participer aux premiers webinaires d'EFA-CGC sur le concours de recrutement de TSMA pour l'ONF, les frais de déplacements et titres restaurant, les négociations annuelles obligatoires.

Les prochaines thématiques que nous aborderons :

- le télétravail, [vendredi 26 avril](#) ;
- la convention collective nationale (le texte qui régit les salariés de l'ONF), [vendredi 24 mai](#) ;
- la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance), vendredi 21 juin





à vos côtés pour défendre vos intérêts collectifs et individuels...



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



Contactez vos représentants EFA-CGC droit public (fonctionnaires et contractuels) :

Armelle NOE armelle.noe@efa-cgc.com

Arnaud METAIS arnaud.metais@efa-cgc.com

Thibaud LOMBART thibaud.lombart@efa-cgc.com

Marie GAILLOT marie.gaillot@efa-cgc.com

Loriane LANNEGRAND loriane.lannegrand@efa-cgc.com (APAS)



Contactez vos représentants EFA-CGC droit privé (salariés) :

Michel SCHUTZ michel.schutz@efa-cgc.com

Marie-Noelle SENECAAT marie-noelle.senecat@efa-cgc.com

Sylvain PENNET sylvain.pennet@efa-cgc.com

Marie LEYS marie.leys@efa-cgc.com

Vincent HOTTIN vincent.hottin@onf.fr (CSSCT)



Rejoignez-nous en quelques clics !

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



Lien vers le [Bulletin d'adhésion 2024](#)

