



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

# NAO 2023

La négociation annuelle obligatoire au regard  
des techniciens, agents de maîtrise et cadres

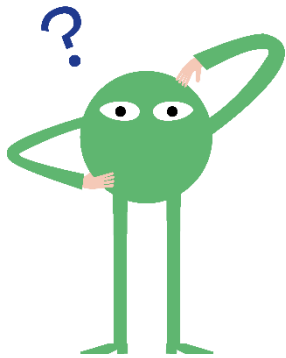
## Analyse et revendications d'EFA-CGC

La négociation annuelle obligatoire (NAO) 2023 a été lancée lors  
d'une première réunion le 16 mars.

C'est l'occasion de faire un point sur la situation des  
revalorisations salariales à l'ONF et d'un focus particulier sur les  
techniciens, agents de maîtrise (TAM) et cadres.



## Qu'est-ce que la NAO ?



La négociation annuelle obligatoire est imposée à  
l'employeur par les articles L 2242-1 à L 2242-21 du  
code du travail. Elle s'articule autour de 3 domaines : la  
rémunération, l'égalité professionnelle entre femmes  
et hommes et la gestion des emplois et parcours  
professionnels.

A l'ONF, ces deux derniers sujets faisant l'objet  
d'accords spécifiques (Accord égalité professionnelle,  
Accord GEPP), ils ne sont pas abordés lors de la NAO.

**La NAO à l'ONF porte donc sur le principal sujet des  
revalorisations salariales.**

## Les chiffres à retenir

**+8,54 %** : cumul des revalorisations  
moyennes du salaire des OF sur 4 ans

**+6,25 %** : cumul revalorisations  
moyennes du salaire des TAM et  
cadres sur 4 ans

**2,29%** : Ecart cumulé sur 4 ans entre  
les enveloppes de revalorisation OF /  
TAM et cadres, en défaveur de ces  
derniers.

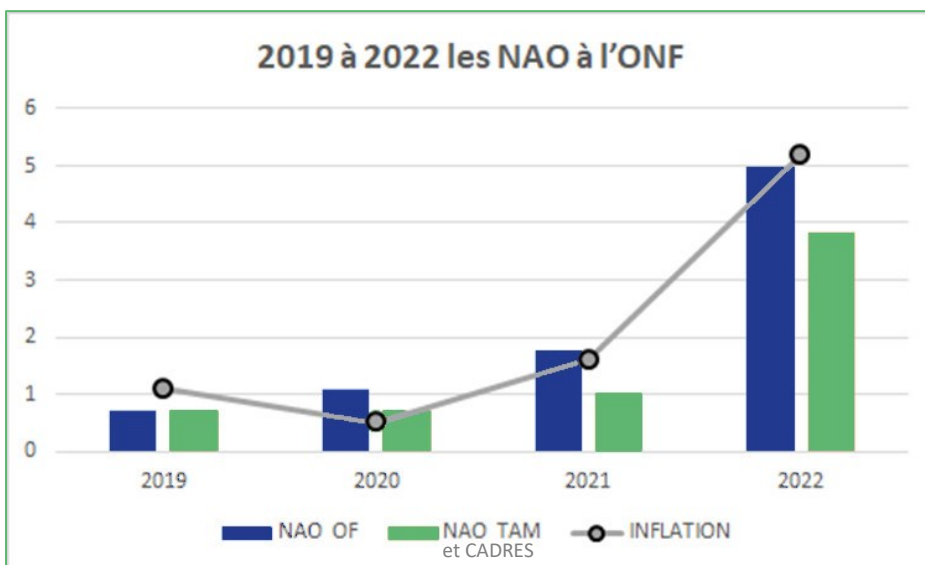
**+ 8,4 %** : cumul inflation sur 4 ans

Face à l'inflation, ces chiffres se  
traduisent par :

- Maintien en moyenne du pouvoir  
d'achat des OF à hauteur de +  
0,14%
- **Perte en moyenne du pouvoir  
d'achat des TAM et cadres à  
hauteur de - 2,15%**

Pour EFA-CGC, l'écart cumulé entre  
les revalorisations OF et autres  
salariés est inacceptable, de même  
que la perte en pouvoir d'achat qui en  
résulte pour les TAM et cadres.

## Les NAO 2019 à 2022 à l'ONF en un graphique



## Les revendications d'EFA-CGC

- Une revalorisation salariale équitable pour tous les salariés de l'ONF.
- Un **abondement spécifique de l'enveloppe des revalorisations tenant compte des bons résultats** de l'ONF en 2022 auxquels l'ensemble des personnels a contribué.
- Une enveloppe qui ne saurait être en dessous de l'inflation.
- Une mesure **spécifique TAM et cadres pour résorber l'écart creusé** avec les OF ces 3 dernières années.
- Le **passage immédiat en niveau 2** de leur groupe de tous les TAM qui ont plus de 3 ans d'ancienneté sur leur poste et des cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté sur leur poste, conformément à la CCN.
- L'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un **accord d'intéressement**.



*Pour en savoir plus...*

## Un regard en arrière sur les NAO à l'ONF

### Première NAO TAM et cadres salariés en 2008, grâce à EFA-CGC

Avant 2008, les NAO étaient menées au niveau territorial mais uniquement pour les ouvriers forestiers (OF). La Direction générale d'alors et sa Directrice des ressources humaines refusaient la mise en place d'une NAO pour les TAM et cadres malgré les demandes insistantes d'EFA-CGC.

**EFA-CGC a alors saisi l'Inspection du travail**, ce refus constituant un délit d'entrave. Il en a résulté une **injonction de l'inspection du travail au Directeur général de l'ONF** de mettre en place une NAO de niveau national en faveur des TAM et cadres salariés de l'ONF. **La 1ère réunion NAO pour les TAM et cadres s'est finalement tenue, grâce à EFA-CGC, le 11 septembre 2008.**

### Jusqu'en 2018 : aucune augmentation générale

Les NAO continuaient d'être menées en territoires pour les OF et au niveau national pour les salariés du régime général, regroupant essentiellement les TAM et cadres. Ces multiples négociations entraînaient des **distorsions entre les mesures appliquées** d'une DT à l'autre sur le montant des enveloppes de revalorisations salariales et la répartition entre augmentations générales (appliquées à tous les salariés) et augmentations individuelles attribuées aux OF.

La NAO des TAM et cadres était quant à elle réduite à la simple communication du montant de l'enveloppe et de son attribution exclusive à des augmentations individuelles. C'est ainsi que les **TAM et cadre ont été écartés de toute augmentation générale pendant près de 10 ans.**

Face à cette impossibilité de négocier, aux enveloppes insuffisantes et à l'absence de revalorisation générale, EFA-CGC a systématiquement refusé de valider par sa signature des parodies de NAO.



## En 2019 : négociation nationale

A la mise en place de la nouvelle Convention Collective Nationale (CCN), la NAO est aussi devenue nationale et unique dans le but de rétablir une équité dans le traitement des enveloppes sur l'ensemble de l'établissement et des salariés de l'ONF. Devant la faiblesse de l'enveloppe proposée et l'absence de revalorisation générale pour les TAM et cadres, EFA-CGC n'a pas signé l'accord.

## Dès 2020 : disparités entre catégories

La bonne résolution d'une enveloppe unique a été enterrée et les revalorisations salariales ont été dissociées sur deux enveloppes différentes, l'une pour les OF, l'autre pour les salariés du régime général avec les disparités évoquées ci-dessus. Cela a eu pour effet, 1 an seulement après la mise en place de la nouvelle CCN, de tasser la grille des minima salariaux, rapprochant les rémunérations des TAM de celles des ouvriers.

En 2020 et 2021, **EFA-CGC a de nouveau défendu l'importance d'une réelle augmentation des salaires des TAM et cadres** et, au vu des revalorisations finales insuffisantes et toujours inéquitables, EFA-CGC a bien entendu refusé de cautionner des accords au détriment des TAM et cadres et n'a donc pas apposé sa signature. Cependant, d'autres organisations syndicales ont validé sans état d'âme, par leur signature, ces **mesures défavorables aux TAM et cadres...**

## En 2022 : l'écart se creuse...

Le contexte inflationniste particulier a conduit à 3 revalorisations successives du SMIC, impactant mécaniquement la grille des minima des groupes A à D (ouvriers et employés) de la CCN. Des enveloppes différenciées entre OF et salariés du régime général ont à nouveau été déployées, en défaveur des TAM et cadres (voir chiffres plus haut), accentuant encore le retard de revalorisation de ces catégories socioprofessionnelles **et tassant encore plus la grille des minima.**

En cours d'année, la rémunération minimale conventionnelle des TAM était même dépassée par celle des OF du groupe D, pour des missions et responsabilités pourtant bien différentes.

En cours d'année, la rémunération minimale conventionnelle des TAM était même dépassée par celle des OF du groupe D, pour des missions et responsabilités pourtant bien différentes.

### *C'était inacceptable pour EFA-CGC !*

Une légère **inflexion de l'écart entre revalorisations a alors été obtenue par EFA-CGC** dans l'avenant consécutif à l'augmentation du SMIC du 1er août.

Malgré cela, EFA-CGC ne pouvait signer l'accord et son avenant, non seulement inéquitables, mais **qui creusent encore et encore une situation défavorable sur 3 années consécutives.** L'accord NAO et son avenant ont néanmoins été signés par d'autres organisations syndicales faisant fi de la situation des TAM et cadres...

*Depuis toutes ces années, fidèle à sa revendication d'équité de traitement entre statuts et catégories socioprofessionnelles, EFA-CGC est la seule organisation syndicale à dénoncer ces mesures salariales totalement inéquitables pour les TAM et cadres salariés et à défendre avec acharnement le pouvoir d'achat de ces catégories de personnel.*

Vos contacts EFA-CGC droit privé :

PENNET Sylvain [sylvain.pennet@efa-cgc.com](mailto:sylvain.pennet@efa-cgc.com) ;

SCHUTZ Michel [michel.schutz@efa-cgc.com](mailto:michel.schutz@efa-cgc.com) ;

SENECAT Marie-Noelle [marie-noelle.senecat@efa-cgc.com](mailto:marie-noelle.senecat@efa-cgc.com).



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

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

