

n° 340

Septembre 2024

LE CONSENTEMENT



ONF
Déroulement de
carrière

ONF
Le contrat
de travail

SNUPFEN
Lyme : le bilan

Bureau National

Secrétaire général Patrice MARTIN

11 impasse les Mûriers
71480 CUISEAUX
tel 06 15 83 55 19
pmartin.snupfen@outlook.fr

Secrétaire générale adjointe Cécile CAMBRILS

15 chemin des lances
39110 SALINS LES BAINS
tel 06 26 41 68 65
cecile.cambris@laposte.net

Secrétaire général adjoint Vacant

Trésorière générale Christine WISS

16 rue des lapins
67500 HAGUENAU
tel 06 34 82 97 77
christine.snu@outlook.fr

Chargé de syndicalisation Dominique BONTE

tel 03 23 96 19 40
dominiquebonte@outlook.fr

Secrétaire nationale Anne LABOURE

tel 06 16 30 76 09
annelab.snu@gmx.fr

Secrétaire national/SOS forêt Frédéric BEDEL

tel 03 83 17 81 01
frederic.bedel09@orange.fr

Secrétaire nationale/Numérique Béatrice CAVE

tel 06 30 52 83 28
bea.snupfen@free.fr / envois@snupfen.org

Secrétaire national David DE YPARRAGUIRRE

tel 06 81 92 97 08
david.dey@mailo.com

Trésorière générale adjointe Nathalie POMEON

tel 06 81 57 07 91
nathalie.snupfen@orange.fr

Secrétaire national/Presse Emmanuel GIGON

tel 06 12 07 18 68
egigon.snupfen@gmx.fr

Secrétaire national

Secrétaire national/DOM Emmanuel GORJUX

tel 06 90 35 69 65
egsnupfen@gmail.com

Nos représentants

Représentants au Conseil d'Administration

- Philippe CANAL

tel 06 17 82 16 75
pcanal.snupfen@orange.fr

- Véronique VINOT

tel 06 21 92 62 57
vero.snupfen@gmail.com

Représentants au Comité Social d'Administration

- Patrice MARTIN

tel 06 15 83 55 19
pmartin.snupfen@outlook.fr

- Véronique VINOT

tel 06 21 92 62 57
vero.snupfen@gmail.com

- Philippe CANAL

tel 06 17 82 16 75
pcanal.snupfen@orange.fr

- Anne LABOURE

tel 06 16 30 76 09
annelab.snu@gmx.fr

- Olivier TEYSSEDE

tel 02 62 90 48 19
olivier.teyssedre@onf.fr

Administrateurs APAS

- Gilles BILOT

tel 06 24 36 70 05
bilot.gilles@wanadoo.fr

- Daniel CHAUTARD

tel 07 84 96 41 74
apas.daniel@free.fr

Conseillers techniques

- Environnement Véronique VINOT

tel 06 21 92 62 57
vero.snupfen@gmail.com

- Juridique Dominique BONTE

tel 06.20.01.16.30
dominique.bonte@onf.fr
Maxime NOGARET
max48.nogaret@gmail.com

- Presse Loïc LEGRAND

tel 06 37 40 32 69
loic.legrand.snupfen@orange.fr

- FSC France Yannick BARABAN

tel 06 24 31 79 65
ybaraban.snu@orange.fr

- Formation Emmanuel GIGON

tel 06 12 07 18 68
egigon.snupfen@gmx.fr

- Johnathan K-BIDI

tel 06 92 34 52 65
johnathan.k-bidi@onf.fr

- Frédéric LANGLOIS

tel 06 18 70 46 68
frederic.langlois@onf.fr

- Aurore RUBAGOTTI

tel 06 26 22 51 92
aurore.snupfen@gmail.com

- Retraités René MONTAGNON

tel 03 80 21 80 09
rene.montagnon@outlook.fr

- Relations extérieures Cécile CAMBRILS

tel 06 26 41 68 65
cecile.cambris@laposte.net

- SOS Forêt Frédéric BEDEL

tel 06 16 30 74 34
frederic.bedel09@orange.fr

Raphaël KIEFFERT

tel 06 34 47 56 69
raphael.snupfen@gmail.com

Alicia CHARENNAT

tel 06 48 14 81 66
alicia@charennat.fr

Ce numéro d'Unité Forestière est diffusé à tout le personnel

Unité forestière
périodique du SNUPFEN
Local SNUPFEN-Solidaires - ONF
7 av du Général de Gaulle
94700 MAISON-ALFORT
tel 01 40 19 59 69 - localsnu@wanadoo.fr
http://www.snupfen.org

59^{ème} année - bimestriel - abonnement 1 an : 60 euros - le n° : 10 euros
Directeur de la Publication : Emmanuel GIGON
imprimerie **NOTRE DAME** - 38330 MONTBONNOT
CPPAP n° 0225 S 07182 ISSN n° 0769-8615
SIRET : 52513875600016

Cher(e)s collègues,

Si on constate depuis l'arrivée de la directrice générale un souffle nouveau quant au dialogue social, on pouvait se faire du souci avec l'arrivée du nouveau gouvernement, par ailleurs complètement illégitime en regard des souhaits exprimés par les électeurs.

On n'est donc pas déçu ! Alors que la Cour des comptes vient de rendre son rapport sur l'ONF, mettant en exergue le manque de moyens dévolus à notre Établissement pourtant incontournable et de plus en plus précieux dans un contexte de changement climatique, que prévoit ce gouvernement ? Ressortir bien sûr du tiroir la sempiternelle recette usée et rebattue depuis plus de 25 ans par tous les gouvernements successifs, là où on avait pourtant réussi à l'y ranger ces deux dernières années.

Ce serait donc 95 ETP en moins en 2025 à l'ONF... Sur les 101 ETP supprimés dans tout le périmètre du ministère de l'agriculture ! À ce stade, le dogme ultralibéral est au-delà de l'irrationnel : il s'agit d'essorer l'établissement jusqu'à la dernière goutte, quel que soit le prix à payer pour les forêts, dans l'espace et dans le temps.

Mais comme vous le savez, nous ne nous en laisserons pas conter : nous avons d'ores et déjà fait déposer un amendement préconisant la hausse des effectifs, aussi bien salariés que fonctionnaires. En effet, il faut renforcer tous les services pour recouvrer une capacité opérationnelle digne des missions qui nous sont confiées. Au moment où vous lisez ces lignes, nous serons sans doute fixés sur son approbation ou non en commission des finances, ce qui est un atout, notamment dans le cas de l'adoption du budget 2025 au désormais célèbre 49.3, très probable. Nous espérons également pouvoir peser de tout notre poids, au sein d'une intersyndicale la plus large possible, pour pousser en ce sens auprès des parlementaires et du gouvernement.

Quoiqu'il en soit, la vie au sein de notre Établissement public continue. Nous sommes désormais confrontés à un recrutement quasi exclusif de salariés, sur tous les métiers. Nous contestons cette politique, non parce que les salariés seraient moins bons que des fonctionnaires (nous sortons des mêmes écoles), mais parce que le statut de salarié ne permet pas l'exécution de certaines missions, pourtant cruciales. C'est pourquoi nous revendiquons qu'à minima, les personnels en UT soient tous fonctionnaires. Pour cela, il y a bien sûr la reprise des concours externes, stoppés depuis 2017, mais aussi la fonctionnarisation des salariés déjà en poste.

Quelle forêt pour nos enfants ?

En outre, gérer au quotidien des équipes avec des statuts différents relève d'un casse-tête sans nom, sans compter les disparités qui en découlent, alors qu'une égalité de traitement, aussi complexe soit-elle à mettre en œuvre, est indispensable. À ce titre, nous vous proposons, dans ce numéro, plusieurs articles comparant les deux statuts sur des sujets aussi divers que les déroulés de carrière, les contrats de travail et les indemnités de repas.

Et la santé bordel ? Parce que les tiques ne tiquent pas sur les différences de statuts et nous empoisonnent toutes et tous, nous vous présentons un retour du questionnaire sur la maladie de Lyme diffusé dans le numéro 333 "Lyme 10 ans après". Vous avez été plus d'une centaine à nous répondre et nous vous en remercions.

Enfin, le dernier sujet concerne chaque forestier qui est en nous par une réflexion sur le sens d'un terme ancestral dans le milieu forestier que nos chers décideurs veulent faire évoluer pour entrer encore plus dans nos cerveaux et les manipuler...

Ne nous laissons pas berner, restons vigilants et soyons solidaires. Au-delà de nos statuts, tous forestiers !

Bonne lecture

Le Secrétaire général,
Patrice MARTIN

Sommaire

- 2 *Le syndicat d'un coup d'œil*
- 3 *Editorial*
- 4 ***Le déroulement de carrière à l'ONF***
- 12 ***Le contrat de travail***
- 13 ***Indemnités repas***
- 14 ***Questionnaire Lyme : le bilan***
- 19 ***Martelage ou désignation***
- 21 ***Régions : Le Bérêt qui Fume***
- 23 *Représentants du SNUPFEN*
- 24 *Secrétaires et trésoriers régionaux*

Déroulement de carrière à l'ONF

À l'ONF, l'avancée de votre carrière dépend à la fois de votre statut, de votre catégorie et de votre grade ou niveau. Pour les fonctionnaires, aucune surprise : le déroulé de carrière répond à des règles bien cadrées (grilles indiciaires). Par ailleurs, vous pouvez accélérer l'avancée par concours interne ou examen professionnel.

Pour les personnels de droit privé, quelques principes régissent le début de carrière ; ensuite tout dépend de vous et de votre capacité de négociation....

Passe-moi l'échelle !

Notez bien que nous parlons d'avancée de carrière.

Dans l'esprit des services RH, il est impensable de faire machine arrière au cours de sa carrière professionnelle. Une fois que vous êtes placés sur l'échelle, vous ne pouvez que monter !

Les aménagistes, RUT et autres responsables, nostalgiques du terrain et qui voudraient retourner sur un triage... pas prévu !

Les modalités d'accès à un métier à l'ONF sont différentes entre les deux statuts :

1. Les fonctionnaires passent un concours ou examen pour accéder à une catégorie, corps et grade et échelon qui leur permet d'occuper un ensemble de métiers.
2. Les personnels de droit privé sont recrutés en fonction de leur diplôme et rattachés à un groupe.

Vous débutez : dans la majorité des cas, vous serez mis au 1^{er} grade ou au 1^{er} niveau, selon votre statut.

Petite correspondance entre les différents statuts

Les petites mains

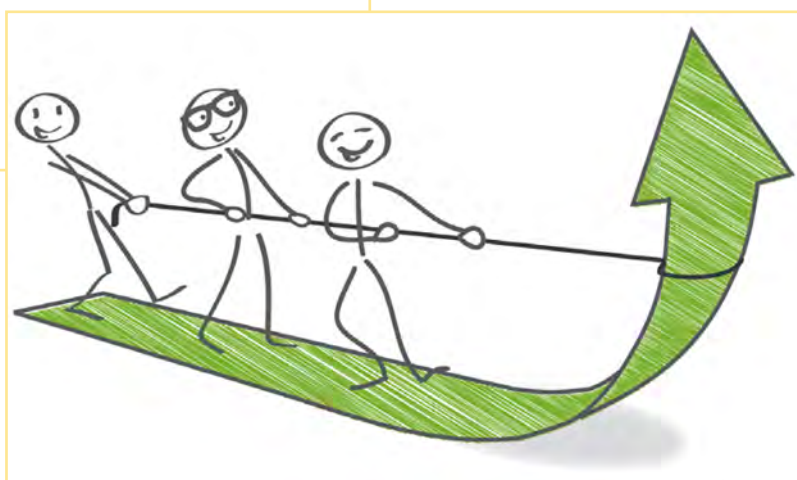
Fonctionnaires et Droit public			Métiers	Droit Privé	
Catégorie	Corps	Grades		Groupes	Niveaux
Pas d'équivalent			Ouvrier forestier et sylviculteur	B	1 à 5
			Ouvrier forestier spécialisé et Animateur nature	C	1 à 5
			Chef d'équipe, conducteur d'engin spécialisé	D	1 à 3
C	Adjoint Administratif	3 Grades : Adjoint Administratif (AA), Adjoint administratif Principal de 2 ^e classe (AAP2) et Adjoint administratif Principal de 1 ^{er} classe (AAP1)	Assistant administratif forêt, Commerce bois, Études ou travaux	C ou E	1 à 5 1 à 4
C	Chef de district forestier (corps en extinction)	3 Grades : Chef de district forestier (CDF), chef de district forestier principal de 2 ^e classe (CDFP2), chef de district forestier de 1 ^{ère} classe (CDFP1)	Assistant forestier dans les UT	C	1 à 5

Les petites mains mais plus autonomes...

Fonctionnaires et Droit public			Métiers	Droit Privé	
Catégorie	Corps	Grades		Groupes	Niveaux
B	Corps des Secrétaires administratifs	3 Grades : Secrétaire administratif de classe normale (SACN), de classe supérieure (SACS) et de classe exceptionnelle (SACE)	Assistant spécialisé commercial Bois & Services et Ventes, Forêt, Gestionnaire Paie...	E	1 à 4
B	Corps des Techniciens Supérieurs Forestiers	3 Grades : Technicien forestier (TF), Technicien forestier principal (TFP), Chef technicien forestier (CTF)	Technicien forestier, Aménagiste, Chargé d'études, Technicien spécialisé, Géomaticien	E	1 à 4

Les chefs petits et grands....

Fonctionnaires et Droit public			Métiers	Droit Privé	
Catégorie	Corps	Grades		Groupes	Niveaux
A	Corps des Attachés d'administration de l'Etat (AAE)	3 Grades : Attaché d'administration de l'Etat (AAE), principal (APAE), hors classe (HC)	Responsable RH, financier, comptable, contrôleur de gestion...	F, F', G	1 à 4
A	Corps des Cadres Techniques Corps des Ingénieurs (IAE, IPEF) : ce sont 2 corps avec des grades différents	1 Grade : CATE IAE = 3 Grades : Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE), divisionnaire (IDAE), hors classe (IAE HC) IPEF = ingénieur des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), en chef ICPEF, général (IGPEF)	Responsable d'UT, Administrateur de données SIG, Responsable ou adjoint de service Forêt, Bois...	F, F', G	1 à 4



Les grilles indiciaires et les niveaux : La rémunération est basée sur ces grilles.

Pour les fonctionnaires, on parle de grille indiciaire. Pour connaître son traitement mensuel brut, il suffit de multiplier son indice majoré lié à l'échelon détenu par la valeur de l'indice (4,922783 € en 2024).

Ces grilles sont applicables à l'ensemble des fonctionnaires d'État. Elles sont révisées par décret ministériel. La dernière révision date de juillet 2023 : elle a homogénéisé l'ensemble des grilles de la fonction publique (désormais la grille indiciaire est identique pour les personnels administratifs et techniques de même catégorie). La valeur du point d'indice est modifiable (plus) régulièrement. La dernière modification a été faite au 1er janvier 2024.

Exemples : un nouveau technicien issu du concours commencera au 1er échelon à un indice majoré de 373 et touchera une rémunération brute mensuelle de : $373 \times 4,922783$ soit 1836,19 €.

Un cadre A technique en fin de carrière au dernier échelon avec un indice majoré de 632 touchera une rémunération brute mensuelle de : $632 \times 4,922783$ soit 3111,19 €.

Sur une échelle de fonctionnaire, il y a des échelons. La montée d'un échelon à l'autre s'effectue automatiquement une fois la durée dans l'échelon passée. Par contre, le passage d'un grade à un autre se fait soit par « examen professionnel », soit « au choix » (pas le vôtre mais celui de votre hiérarchie qui sera seule juge de vos compétences et mérite !). L'inscription sur le tableau d'avancement ou le passage de l'examen n'est possible qu'à certaines conditions d'ancienneté et d'échelon propres à chaque corps. Le changement de corps peut se faire au choix sur liste d'aptitude (passage de C en B ou de B en A) ou par concours interne.

Catégorie C								
Chef de district Forestier (CDF) Adjoint administratif (AA)			Chef de district Forestier Principal de 2e classe (CDFP2) Adjoint administratif Principal de 2e classe (AAP2)			Chef de district Forestier Principal de 1re classe (CDFP1) Adjoint administratif Principal de 1re classe (AAP1)		
Échelons	IM	Durée moyenne	Échelons	IM	Durée moyenne	Échelons	IM	Durée moyenne
1	366	1 an	1	367	1 an	1	373	1 an
2	367	1 an	2	369	1 an	2	375	1 an
3	368	1 an	3	370	1 an	3	376	2 ans
4	369	1 an	4	373	1 an	4	385	2 ans
5	370	1 an	5	374	1 an	5	398	2 ans
6	371	1 an	6	376	1 an	6	408	2 ans
7	372	3 ans	7	377	2 ans	7	420	3 ans
8	373	3 ans	8	385	2 ans	8	435	3 ans
9	376	3 ans	9	397	3 ans	9	455	3 ans
10	377	4 ans	10	409	3 ans	10	478	
11	387		11	417	4 ans			
			12	425				

Aujourd'hui, il ne reste plus de personnel de catégorie C au 1er grade à l'ONF, le passage du 2° au 3° grade ne se fait que par l'inscription au tableau d'avancement. Les conditions : être au 6° échelon et cumuler 5 ans de services effectifs dans le 2° grade.

Le SNU milite depuis de nombreuses années pour l'extinction de la catégorie C et le passage en B, catégorie qui correspond mieux au niveau de responsabilité des missions réellement effectuées par nos collègues en C.

Accès à la catégorie B : sur concours (2 places en 2022 et 2023) ou sur liste d'aptitude (2 places en 2022 et 2023), **uniquement pour les administratifs** appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau justifiant d'au moins neuf années de services publics.

Catégorie B								
Technicien Forestier (TF) Secrétaire administratif de classe normale (SACN)			Technicien Forestier Principal (TFP) - Secrétaire administratif de classe supérieure (SACS)			Chef Technicien Forestier (CTF) Secrétaire administratif de classe exceptionnel (SACE)		
Échelons	IM	Durée moyenne	Échelons	IM	Durée moyenne	Échelons	IM	Durée moyenne
1	373	1 an	1	376	1 an	1	397	1 an
2	374	1 an	2	377	1 an	2	409	2 ans
3	375	1 an	3	384	2 ans	3	424	2 ans
4	376	1 an	4	395	2 ans	4	446	2 ans
5	377	2 ans	5	406	2 ans	5	470	2 ans
6	386	2 ans	6	421	2 ans	6	489	3 ans
7	401	2 ans	7	441	3 ans	7	513	3 ans
8	420	3 ans	8	457	3 ans	8	539	3 ans
9	436	3 ans	9	466	3 ans	9	556	3 ans
10	446	3 ans	10	485	3 ans	10	574	3 ans
11	462	3 ans	11	509	4 ans	11	592	
12	482	4 ans	12	539				
13	508							

Passage d'un grade à un autre : l'homogénéisation des grilles indiciaires par le décret de 2022 a modifié les conditions d'accès avec des dispositions temporaires les premières années pour l'organisation des tableaux d'avancement et des examens professionnels. Les nouvelles conditions sont les suivantes pour passer :

Du 1^{er} au 2^e grade, par examen professionnel (être au 6^e échelon et cumuler 3 ans en B) par inscription sur le tableau d'avancement (être au 8^e échelon depuis 1 an et cumuler 5 ans en B).

Du 2^e au 3^e grade, par examen professionnel (être au 6^e échelon depuis 1 an et cumuler 3 ans en B) soit par inscription sur le tableau d'avancement (être au 7^e échelon depuis 1 an et cumuler 5 ans en B).

Vous souhaitez changer de métier et passer de la catégorie B à la catégorie A : c'est possible sur examen professionnel ou sur liste d'aptitude. En cas d'obtention, vous devrez faire mobilité sur un poste adéquat dans un délai de 1 an, sauf si vous êtes déjà sur un poste classé A depuis moins de 6 ans.

Catégorie A								
Attaché d'administration			Attaché principal d'administration			Attaché d'administration hors classe		
Échelons	IM	Durée moyenne	Échelons	IM	Durée moyenne	Échelons	IM	Durée moyenne
1	395	1 an 1/2	1	505	2 ans	1	660	2 ans
2	415	2 ans	2	540	2 ans	2	700	2 ans
3	435	2 ans	3	580	2 ans	3	735	2 ans
4	455	2 ans	4	610	2 ans	4	773	2 ans 1/2
5	485	2 ans 1/2	5	655	2 ans	5	811	3 ans
6	518	3 ans	6	695	2 ans 1/2	6	835	-
7	550	3 ans	7	735	2 ans 1/2	HEA	895	1 an
8	580	3 ans	8	773	3 ans	HEA2	930	1 an
9	610	3 ans	9	811	3 ans	HEA3	977	
10	645	4 ans	10	826				
11	678							

Recrutement des attachés d'administration de l'État :

1° À titre principal, par la voie des instituts régionaux d'administration ;

2° À titre complémentaire, par la voie de concours (mais il n'y a plus de concours à l'ONF !)

3° **Au choix, par inscription sur liste d'aptitude** : Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau et justifiant d'au moins neuf années de services publics.

Avancements de grade pour les attachés d'administration :

De AA à AAP > Inscription sur un tableau d'avancement

- Soit après sélection par voie d'un examen professionnel : avoir atteint le 5° échelon et justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau au 31 décembre de l'année du tableau d'avancement.

- Soit pour un passage au choix : avoir atteint le 8° échelon du grade d'attaché et justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau.

De AAP à AHC > Inscription sur un tableau d'avancement : avoir atteint au moins le 5° échelon ou le 7° échelon de leur grade pour les directeurs de service, et justifier :

1° De six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement ;

2° Ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966.

Accès au corps des CATE :

- **le concours interne** : ouvert aux chefs techniciens forestiers et aux techniciens forestiers principaux de l'Office National des Forêts classés dans ce dernier grade depuis au moins sept ans au 1^{er} janvier de l'année du concours ;

- **la liste d'aptitude** : Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les techniciens supérieurs forestiers de l'Office National des Forêts ayant atteint le 4° échelon du grade de chef technicien forestier au 1^{er} janvier de l'année de l'établissement de cette liste.

Catégorie A Techniques

Cadre Technique (CATE)			Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE)			Ingénieur divisionnaire de l'Agriculture et de l'Environnement (IDAE)			Ingénieur divisionnaire de l'Agriculture et de l'Environnement (IDAE)		
Éche- lons	IM	Durée moy	Éche- lons	IM	Durée moy	Éche- lons	IM	Durée moy	Éche- lons	IM	Durée moy
			Élève	326	1 an						
			Élève	340	1 an						
1	437	1 an	1	395	1 an	1	524	2 ans	1	700	2 ans
2	445	1/2	2	424	1/2	2	560	2 ans	2	735	2 ans
3	467	2 ans	3	450	2 ans	3	602	1/2	3	773	2 ans 1/2
4	485	2 ans	4	483	2 ans	4	655	3 ans	4	811	3 ans
5	505	2 ans	5	518	2 ans	5	690	3 ans	5	835	-
6	526	2 ans	6	545	1/2	6	735	3 ans	HEA	895	1 an
7	548	2 ans	7	583	3 ans	7	773	3 ans	HEA2	930	1 an
8	570	2 ans	8	615	4 ans	8	811	3 ans	HEA3	977	
9	591	2 ans	9	642	4 ans	9	826	3 ans			
10	609	2 ans	10	678	4 ans						
11	618	2 ans			4 ans						
12	632	2 ans									

Avancement des personnels de droit privé

Pour les salariés, un salaire mensuel brut minimum est déterminé par le groupe et le niveau. Ces montants peuvent être révisés chaque année par négociation syndicale dans les CSE.

Ce sont des montants planchers : vous pouvez être embauché avec un salaire supérieur à ces montants, en fonction de votre expérience ou de votre capacité de négociation !

Groupe	C	D	E	F	F'	G	H
	Administratif et OF dont	Chef d'équipe	aménagiste, géomaticien, TAM, TFT, TCB,	Cadre 1 ^{er} niveau	Cadre 2 ^e niveau	Cadre supérieur	Cadre dirigeant
	Tractoristes, Bucherons, Elagueurs	Conducteur d'engins spécialisés	Postes classés B2 et B3-B4	Postes A1 et A1 bis	Postes A2	Postes A3, A4 et A4 bis	Poste A5 et plus
Niveau 1	1847,20	2017,20	2100	2600	3300	4000	6800
Niveau 2	1937,20	2107,20	2200	2750	3400	4600	7000
Niveau 3	2017,20	2197,20	2300	2950	3700		
Niveau 4	2097,20		2400	3250	3950		
Niveau 5	2187,20	Montant minimum brut mensuel en € au 01/05/2023					

A ces montants planchers, est ajoutée une prime d'ancienneté à partir de la 3^e année, constituant une augmentation de base.

Ancienneté	Prime (basée sur % du minima du groupe C)	Montant mensuel au 1 ^{er} mai 2023
3 - 5 ans	1,5 %	27,71 €
6 - 8 ans	3 %	55,42 €
9 - 11 ans	4,5 %	83,12 €
12 - 14 ans	6 %	110,83 €
15 - 17 ans	7,5 %	138,54 €
18 - 20 ans	9 %	166,25 €
21 - 23 ans	10,5 %	193,96 €
24 - 26 ans	12 %	221,66 €
27 - 29 ans	13,5 %	249,37 €
30 - 32 ans	15 %	277,08 €
33 - 35 ans	16,5 %	304,79 €
36 ans et +	18 %	332,50 €

Si vous souhaitez une plus forte augmentation, vous devrez la réclamer de manière individuelle à votre supérieur hiérarchique au moment de l'entretien professionnel annuel. **Cette procédure entraîne une vraie disparité de salaire entre les personnels, entre les DT, ou au sein d'un même service !**

Notre revendication

"À travail égal, rémunération égale !"



Le changement de niveau se fait soit :

- **De manière automatique entre le niveau 1 et 2**, une fois la durée maximale effectuée. Cette durée peut être réduite d'un an pour les anciens apprentis ou CDD à poste identique.
- Pour un passage avant la durée maximale entre le niveau 1 et 2, et pour le passage entre les autres niveaux, **sur proposition du responsable hiérarchique** à la suite des entretiens annuels. **Proposition qui doit être validée par la Direction** (service RH de la DT).

Groupe C	Groupe E	Groupe F/F'
Assistants forestiers et administratifs	Techniciens forestiers Aménagistes Assistants administratifs	Cadres intermédiaires : Responsables d'UT/de service
Niveau 1 : Réalisation (= débutant)		
Automatique après 2 ans	Automatique après 3 ans Sur négociation/proposition avant les 3 ans	Automatique après 5 ans
Niveau 2 : Expérience Sur négociation / proposition		
Niveau 3 : Maîtrise Sur négociation / proposition		
Niveau 4 : Expertise		

Complément d'infos diverses

Pour les fonctionnaires, la liste des lauréats des examens et des promus est en diffusion publique.

Tous les personnels savent qui a réussi son changement de grade alors que **l'avancement des collègues de droit privé** est tenu secret.

Votre chef vous inscrit sur la liste de changement de niveau ou de grade mais vous n'êtes pas retenu. Pourquoi ?

Tout changement de niveau ou de grade entraîne une hausse de votre rémunération. Cette augmentation doit entrer dans l'enveloppe budgétaire annuelle allouée à la masse salariale. Il y a donc des quotas annuels de personnes promues au niveau/grade supérieur. Par conséquent la DT ne retient pas toutes les propositions, et choisit celles qu'elle juge les plus prioritaires.



Et les primes salariales ?

Quel que soit votre statut, votre rémunération sera automatiquement complétée par des primes.

Pour les fonctionnaires, seul un tiers de ces primes sont prises en compte pour le calcul du montant de la retraite.

Fonctionnaire		Droit privé	
Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)	Versé mensuellement , montant de base dépendant du corps, du grade et du classement du poste. <i>Cat. C</i> : autour de 3 500 € par an (environ 290 €/mois). <i>Cat. B</i> : autour de 8 000 € par an (environ 670 €/mois). <i>Cat. A</i> : entre 10 000 et 13 000 € par an (entre 900 et 1 100 €/mois).	Prime de résultat (volet collectif)	Versée après un an de présence à l'ONF : > en 2 fois groupe C : 300 € en octobre (année n) et 700 € en mai (année n+1), > en 1 fois > groupe E : 800 € max / groupes F : 5% du salaire brut annuel
<i>La prime suivante est la plus aléatoire, car dépendante de la hiérarchie et des bonnes ou mauvaises relations que vous pouvez entretenir avec elle</i>			
Complément indemnitaire de l'IFSE appelé aussi Prime spéciale et de résultats (PSR)	Part variable de l'IFSE, pouvant atteindre 50% du montant de base mais versé à 20% du personnel - récompense l'engagement et les résultats individuels	Prime de résultat (volet individuel)	Limitée à 800€ max par an et pour 20% des salariés A demander et négocier lors de l'entretien individuel
Ex prime d'administration maintenant intégrée dans l'IFSE	Si pas logé en NAS (nécessité absolue de service), complément d'environ 130 €/mois	Bureau à son domicile	Si pas logé en NAS (nécessité absolue de service) Montant de 40 MG* par mois, soit 166 € (* minimum garanti à 4,15€ en juillet 2024)

D'autres primes ou indemnités peuvent venir compléter ponctuellement votre rémunération, conditionnées par l'organisation de votre travail et les tâches qui vous sont confiées : frais de mission (déplacement, repas), télétravail, intérim, astreinte, tutorat, monitorat...

La mobilité

Autre manière de dérouler sa carrière professionnelle : changer de poste tout en restant à l'ONF via les appels à candidature internes. Être dans un Établissement national réparti sur tout le territoire permet de partir travailler dans des régions, voire sur des missions très différentes.

Néanmoins vous ne pourrez pas obtenir tous les postes dont vous rêvez. La demande et l'obtention d'un poste répond à des règles de mobilité. Il y a les règles officielles nationales, celles définies dans la note de service NDS-22-G-2138, auxquelles s'ajoutent les règles ou arrangements locaux (que nous dénonçons) depuis la restriction des compétences des Commission Administrative Paritaire qui régissait les attributions des postes au niveau national jusqu'en 2020.

Les principes de base :

- Avoir effectué 3 ans sur son poste. Cette durée peut être diminuée pour des cas particuliers (2 ans pour rapprochement de conjoint, moins pour enfant nécessitant une prise en charge spéciale...)
- Se renseigner sur les postes convoités, à minima en téléphonant au chef du service ou de l'UT sans oublier le Directeur d'agence, au mieux en se déplaçant sur site.

Les modalités de participation :

- Il y a un appel à candidatures tous les mois (sauf en août), consultable uniquement sur Intraforêt (rubrique MOBILITE INTERNE) et rappelé par un courriel "flash mobilité" envoyé à tous les personnels par la Direction depuis janvier 2024. Au bout de 1 passage sur ces appels à candidature internes, un poste qui n'a pas eu de candidat peut être proposé en externe. Si vous souhaitez bouger, surveillez bien ces listes et dès que le poste de vos rêves paraît, foncez !

- Vous devrez renseigner un formulaire de candidature et fournir avec, un CV et une lettre de motivation.

Pour vous aider à rédiger cette lettre, vous pouvez solliciter les représentants locaux du SNUPFEN.

Dans les faits, vous pourrez obtenir un poste équivalent ou classé au même niveau que celui que vous occupez. Si vous visez un poste d'un autre grade ou niveau (toujours au-dessus, car pas possible de descendre...), il vous faudra confirmer vos compétences par l'obtention d'un diplôme pour les salariés, par la réussite à un examen pro ou passage au choix au grade ou corps supérieur pour les fonctionnaires. Autre possibilité, plonger dans un "vivier de compétences", comme celui de RUT pour les TFT. Vous serez ainsi identifiés comme pouvant demander un poste de niveau supérieur.

Bon déroulement de carrière !

Le contrat de travail

Toute embauche, sous quelque forme que ce soit, doit faire l'objet d'un contrat. Les salariés signent un contrat de travail, alors que les fonctionnaires reçoivent un arrêté de nomination. Pour être valides, ces documents doivent contenir des mentions obligatoires. A défaut, le contrat ou la nomination peuvent être contestés.

Petit tour d'horizon de ces mentions obligatoires...

	Droit Privé	Fonctionnaire
Identité des personnes	Employeur : siège national de l'ONF et DT/DR Employé : Votre nom et prénoms	Employeur : le Directeur Général de l'ONF Employé : Votre nom, prénom, votre matricule (à 4 chiffres : les 2 premiers correspondent à votre année d'entrée à l'ONF, le 2^e l'ordre de saisie) ainsi que vos corps et grade*
Date d'entrée et durée du contrat	Date précise de fin pour les CDD. Si vous avez déjà travaillé à l'ONF (CDD, CDI, apprenti), votre ancienneté est reprise dans votre nouveau contrat. Elle devra alors être indiquée dedans.	Date précise de votre prise de poste.
Intitulé du poste et qualification	Métier / Groupe / Niveau* *Ce classement va déterminer votre niveau de rémunération, vos primes... Voir l'article sur le déroulé de carrière	Fonction / numéro de poste / classement du poste
Durée de la période d'essai	CDD de plus de 6 mois : 1 mois CDI >> OF : 1 mois, TF : 3 mois, Cadre : 4 mois, Apprenti : 45 j En cas d'arrêt maladie pendant cette période, la période d'essai sera prolongée d'autant. La période d'essai ou de stage peut être prolongée à l'initiative de l'ONF, sans excéder en tout pour les : Vous n'aurez pas de période d'essai si vous passez à l'ONF d'un CDD à un CDI, Elle sera réduite si vous avez été stagiaire à l'ONF dans les 6 mois précédant votre embauche. OF : 2 mois, TF : 5 mois, Cadre : 6 mois Ce prolongement doit vous être notifié par écrit (par votre DT) au moins 2 semaines avant la fin de la période d'essai initiale (1 mois pour les cadres). Ce prolongement doit recueillir votre consentement !	Tout nouveau fonctionnaire débute comme stagiaire pendant 1 an. Fonctionnaire : 1 an Ce prolongement fait l'objet d'un examen du dossier par les syndicats et l'administration générale, pour être entériné en CAP (Commission Administrative Paritaire). À l'issue de cette période de stage, vous pourrez être titularisé ; décision actée en CAP.
Temps de travail	Forfait jour pour les personnels techniques (TF) et les cadres, Ou 35H ou 39H dans les autres cas. En forfait jour ou équivalent, vous organisez votre journée de manière autonome >> vous n'avez ni horaires fixes, ni heures supplémentaires !	Régi par le statut de fonctionnaire, se rapproche du forfait jour avec une présence obligatoire au poste de 9h à 16h30 du lundi au vendredi.

Lieu du travail	Lieu d'embauche : bureau de l'UT, site administratif.... Et secteur(s) d'intervention Le remboursement des frais de déplacements sur le terrain se calcule à partir du lieu de travail.	Résidence administrative : lieu de votre bureau, sur site ou à votre domicile privé. Est indiqué également si vous êtes logé (NAS) ou non (NL) par l'ONF.
Montant brut de la rémunération et les primes	A minima, le montant de base prévue par la CCN, pour le groupe et le niveau. Ce montant peut être négocié à la hausse au moment de l'embauche Voir les calculs de rémunération dans les tableaux de l'article sur le déroulé de carrière	Date précise de votre prise de poste. Ne sera pas indiqué sur l'arrêté. Le montant est fixé en fonction du corps et du grade.
Accords du travail de référence	La CCN pour l'ONF	Articles de loi du Code Forestier et de la fonction publique, Décrets sur les dispositions statutaires
Régime de sécurité sociale, mutuelle, caisse de retraite	Fonction de votre groupe et de votre métier	Non indiqué mais la cotisation à une complémentaire santé sera obligatoire à partir du 1er janvier 2025. Vous devez obligatoirement cotiser à la mutuelle santé sélectionnée par l'ONF, sauf si vous êtes couvert par celle de votre conjoint.

L'indemnisation des repas en 1 coup d'œil...

Références : instruction INS-23-G-158, convention collective.

Fonctionnaire et contractuels de droit public			Personnels de droit privé			
repas avec justificatif	repas sans justificatif	Travail sur site ou télétravail	repas avec justificatif (5MG)	repas sans justificatif (2MG)	Pers. Tech et Admin sur site	OF (repas sur le terrain)
maxi 20€	9,90 €	tickets restaurant, sous conditions.	soit 20€75 max au 1/1/24	soit 8€30 au 1/1/24	tickets restaurant, sous conditions.	panier à 2MG soit 8€30 au 1/1/24

MG : minimum garanti.

Depuis le 1/1/2024, 1 MG = 4€15, toujours valable au jour de la rédaction de cet UF.

Tickets Restaurant - Conditions*

- Nombre de tickets autorisés : calcul automatique à partir de Pléiades et Tempus
- Jours ouvrant droit : tous les jours travaillés s'il n'existe pas de lieu de restauration collective possible à proximité.
- Période ouvrant les droits : pour les salariés : calcul établi sur le mois précédent (M-1). Exemple : pour juin, l'administration se base sur mai. Pour les agents de droit public, calcul établi sur l'avant dernier mois (M-2). Exemple : pour juin, l'administration se base sur avril.
- Le télétravail donne droit aux tickets restaurant.

Repas avec justificatifs - Conditions*

- Repas pris avec absence du domicile de 11h à 14h ou de 18h à 21h.
- Avoir un ODM (ordre de mission) couvrant les horaires.
- Justificatif de repas à emporter, avec montant engagé, daté du jour même ou de la veille après 17h.
- Déplacement un lundi : justificatif daté du samedi possible.

Prime de panier - Conditions*

- Repas pris sur le lieu de travail, hors cantines et hors résidence habituelle.
- Le temps de pause ne doit pas permettre un retour au domicile.



* Toute ressemblance avec ce qui se passe en territoires serait une pure coïncidence. Toute interprétation de la note est indépendante de notre volonté.

Questionnaire Lyme - le bilan

Bilan des réponses au questionnaire Lyme (UF 333), au 1/10/2024

Il y a 2 ans, nous avons sorti un UF spécial Lyme et lancé un questionnaire. Vous avez été 102 personnes à répondre. Voici les résultats.

Nombre de questions

17 questions

Nombre de
répondants

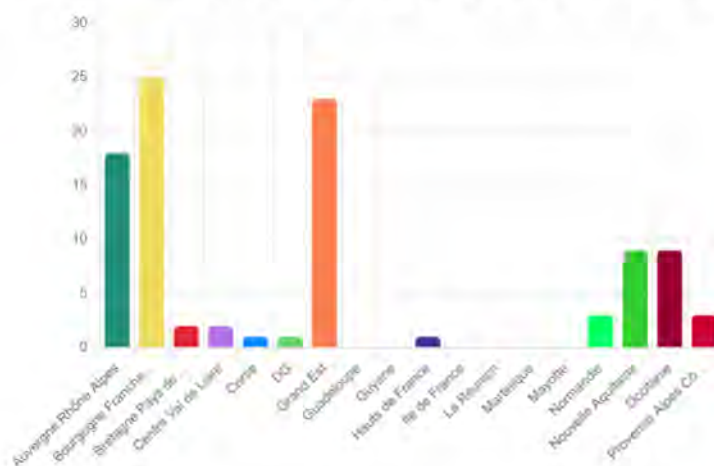
102 répondants

Temps moyen

5 min 24 s

Question 1 (Menu déroulant)

Apprenons à mieux nous connaître ... C'est quoi votre DT, DR, ou DG ?



Question 2 (Choix multiples)

Pour le boulot, vous allez en forêt :

Fréquence des réponses

Pourcentage

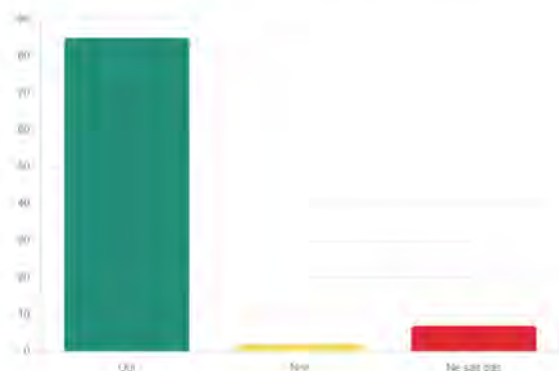
tous les jours ou presque	67.74 %
un à deux jours par semaine	18.28 %
un ou à deux jours par mois	6.45 %
Rarement	6.45 %

→ Des résultats concordants avec les régions qui abritent le plus de forêts publiques et de forestiers ONF.

→ Les TFT représentent moins de 50% des effectifs mais sont les plus nombreux à répondre, car les plus concernés.

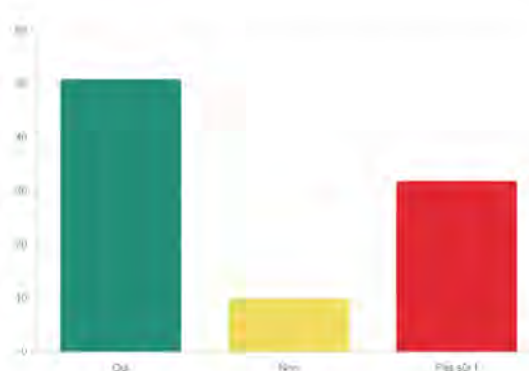
Question 3 (Choix multiples)

Pensez-vous exercer ou vivre dans une région à risque pour Lyme ?



Question 4 (Choix multiples)

Pensez-vous avoir une information fiable sur la maladie de Lyme ?



→ Nous ne pouvons que constater que vous êtes très conscients des risques que vous encourez. Un aspect très positif, vous êtes acteurs de votre santé. Pensez à en parler avec les collègues pour sensibiliser les jeunes en particulier !

→ Pour les 43% ayant peu ou pas d'information, vous trouverez toutes les infos dans notre UF 333 dédié à Lyme, sur notre site SNUPFEN.org mais aussi sur la base documentaire de l'ONF, mots-clés : lyme SNUPFEN.

Question 5 (Choix multiples)

Mis à part le présent UF sur Lyme, de qui tenez-vous vos informations ? (plusieurs réponses possibles ...)

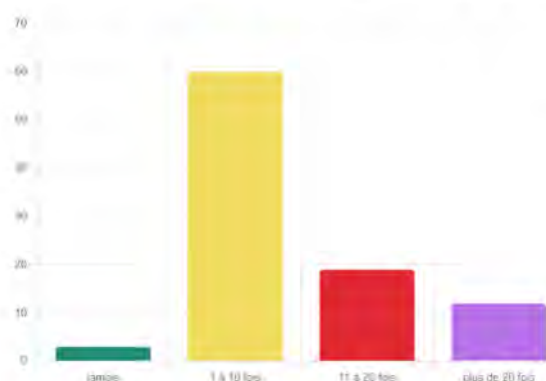
Intitulé des réponses	Pourcentage
De collègues	47.83 %
De l'administration ONF	38.04 %
De représentants du personnel	29.35 %
De la médecine de prévention ou du travail	18.48 %
Des médias	28.26 %
De mon médecin traitant	17.39 %
De mes propres recherches	66.3 %
Autre(s)	8.7 %

→ Nous voyons ici plusieurs aspects positifs dans vos réponses : des recherches actives pour sa propre santé, une transmission et de la solidarité entre collègues ...

→ On peut toutefois regretter le fait que les médecins traitants, les médecins du travail ou les médecins de prévention ne soient pas plus actifs dans la diffusion de l'information sur le sujet ...

Question 6 (Curseur)

Par année, combien de fois estimez-vous être mordu par des tiques en moyenne ?



→ Un tiers des répondants sont piqués plus de 10 fois par an : c'est énorme !

Vos réponses sont à la hauteur du risque encouru !

Intitulé des réponses	Pourcentage
Pas mordu(e) depuis 5 ans	0 %
Oui	36.26 %
Non	63.74 %

Question 7 (Choix multiples)

Depuis 5 ans, avez-vous fait des déclarations d'incident de service pour morsure de tiques ?



Attention les règles peuvent changer en matière de reconnaissance de maladie professionnelle !

Donc continuez à faire au moins une fois par an une déclaration d'accident de travail ou de service via l'application [Myacc+](#).

Question 8 (Choix multiples)

Mordu(e) ou pas depuis 5 ans, avez-vous fait un test sérologique (Western-Blot et/ou Elisa) ?

Intitulé des réponses	Pourcentage
Oui	40.66 %
Non	59.34 %

→ **Notre conseil** : faire un test *a minima* tous les 5 ans.

→ **Notre revendication** : l'employeur doit payer tous les 5 ans le test le plus fiable connu (Western Blot) prescrit lors de la visite obligatoire de la médecine du travail, tous les 5 ans.

Question 9 (Choix multiples)

Le résultat de votre test sérologique ?

Intitulé des réponses	Pourcentage
Mais puisque je vous dit que je n'en ai pas fait ...	58.24 %
Positif	13.19 %
Négatif	27.47 %
Ne souhaite pas répondre	1.1 %

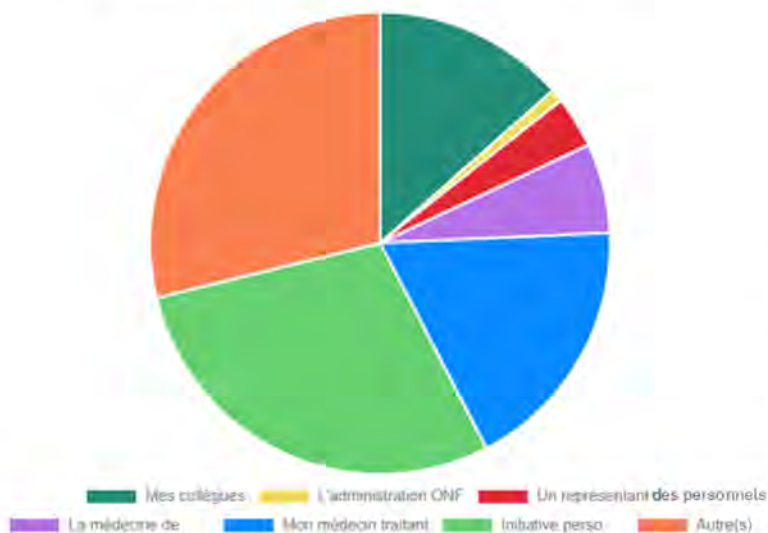


→ Un tiers de ceux qui ont fait le test ont un résultat positif !!!

Un premier pas indispensable pour entamer un parcours de soin adapté.

Question 10 (Choix multiples)

Qui vous a déjà conseillé de faire un test sérologique ?



Au risque de se répéter

→ Nous voyons ici plusieurs aspects positifs dans vos réponses : des recherches actives pour votre propre santé, une transmission et de la solidarité entre collègues...

→ On peut toutefois regretter le fait que les médecins traitants, les médecins du travail ou les médecins de prévention ne soient pas plus actifs pour conseiller ce test...

→ **Notre conseil** : faire un test *a minima* tous les 5 ans.

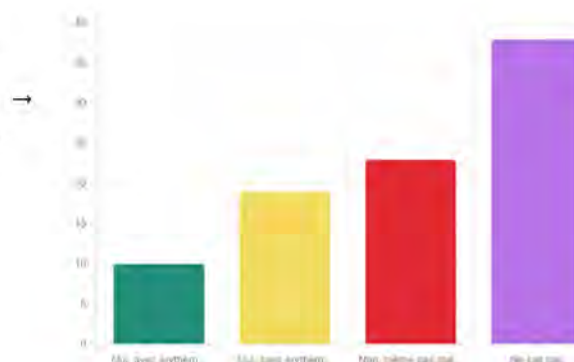
→ **Notre revendication** : l'employeur doit payer tous les 5 ans le test le plus fiable connu (Western Blot) prescrit lors de la visite obligatoire de la médecine du travail, tous les 5 ans.

Question 11 (Choix multiples)

Avez-vous ou pensez-vous avoir développé la maladie de Lyme ?

Les forestiers sont une population à risque. Un part non négligeable de nos collègues reste dans le doute.

Prévention et test sont indispensables.



Question 12 (Choix multiples)

Avez-vous fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle ?

Intitulé des réponses	Pourcentage
☐ Pas concerné(e)	71.91 %
☐ Oui et reconnaissance obtenue	10.11 %
☐ Oui mais reconnaissance refusée	2.25 %
☐ Oui, dossier en cours	0 %
☐ Non, je suis malade mais pas de demande faite.	15.73 %
☐ Pourquoi ne pas avoir fait de dossier ?	

→ Si vous êtes malade et encore en activité à l'ONF, il faut faire cette déclaration. Car la maladie peut à terme devenir très invalidante.

La démarche pas à pas est expliquée dans notre UF 333 sur Lyme. N'hésitez pas à vous y référer ou à nous appeler pour tout conseil ou aide.



Les personnes n'ayant pas fait de dossier de reconnaissance de maladie pro nous expliquent que :

- pas assez de symptômes selon le médecin malgré des tests positifs ...
- pas assez informé, j'en suis resté au certificat de fin de maladie ;
- sérologies négatives, maladie non reconnue par la médecine ;
- mon médecin pense que c'est trop de travail et que ça ne servirait à rien ;
- j'ai juste déclaré un incident de service ;
- le médecin m'a dit que c'était inutile puisque j'avais eu un traitement (plusieurs réponses en ce sens) ;
- des symptômes évocateurs mais des tests négatifs. Et de plus des traitements alternatifs non reconnus ;
- (...)

Question 13 (Choix multiples)

Pour les malades ayant été reconnu(e)s, quels symptômes ont été retenus ?

Les symptômes les plus cités : douleurs articulaires et musculaires, fatigue, atteintes neurologiques.

Mais on nous décrit aussi : perte de vision sur un œil, fourmillements, arythmie cardiaque, dépression, perte de mémoire, problèmes dentaires.

Question 14 (Choix multiples)

Pour les malades ayant été reconnu(s) en maladie pro., avez-vous eu une IPP (Incapacité Permanente Partielle) ?

→ L'IPP de la personne ayant été reconnue en maladie professionnelle est de 20%.

Intitulé des réponses	Pourcentage
☐ Non concerné(e)	89.77 %
☐ Pas de taux reconnu	9.09 %
☐ Taux reconnu :	1.14 %

Une incapacité permanente permet d'obtenir un poste adapté et de partir à la retraite plus tôt tout en assurant une prise en charge complète des frais de santé.

Par contre une différence entre public et privé : le taux minimum pour une retraite anticipée est mis à 50% pour les fonctionnaires et à 10% pour les salariés de droit privé.

Question 15 (Champ libre)

Des suggestions pour améliorer la prévention et la prise en charge ? Ou pour l'action de votre syndicat préféré en la matière ?

→ une grande partie d'entre vous demande un dépistage systématique. C'est ce que nous revendiquons : un test au moins tous les 5 ans pour tous les personnels de l'ONF, tous les ans pour les plus exposés au risque de la maladie de Lyme.

→ une autre de vos propositions qui revient très souvent : faire progresser la recherche tant pour le soin que pour la détection de la maladie ;

→ sinon vous fourmillez d'idées ... Selon vous il faudrait ...

- un questionnaire systématique du médecin du travail sur le sujet ;
- réaliser et diffuser une fiche sur les étapes à réaliser pour faire une reconnaissance de maladie professionnelle ;
- **IL FAUDRAIT DEJA MIEUX FORMER LES MEDECINS GENERALISTES... PAS DE SUIVI, SI PAS D'ERYTHEME !!! COMME SI C'ETAIT LE SEUL SYMPTOME !**
- Faire développer des tests fiables (vétérinaires) pour les professionnels de la forêt
- **Lire le dernier UF Maladie de Lyme !**
- Mieux accompagner les gens atteints de la maladie. Notamment pour un suivi par un spécialiste. Une fois qu'on est diagnostiqué positif, on a l'impression que le parcours s'arrête, alors qu'il ne fait que commencer et qu'il faudrait des suivis réguliers.
- Malgré toute la meilleure volonté de notre syndicat préféré, tant que les tests ne seront pas plus fiables, et que cette maladie ne sera pas mieux reconnue par les autorités médicales et les praticiens, il n'y aura pas beaucoup d'évolutions.
- Revoir le remboursement des tests !
- Développer la recherche concernant le traitement de la maladie et sensibiliser les médecins
- Il faudrait former les médecins du travail : ils ne posent parfois même pas la question !
- Continuer à développer les EPI et autres produits permettant de limiter les risques de morsure et continuer à prêcher la bonne parole auprès des personnels.
- Il faudrait vacciner contre l'encéphalite, (...) , s'inspirer des pratiques des allemands, suisses, ou autrichiens...
- Une meilleure communication de la part de l'employeur, notamment à l'embauche, (...). Peut-être au-delà de ce questionnaire (merci pour l'initiative), faire une plateforme en ligne anonyme où les personnes infectées de LYME indiquent leurs symptômes et leurs démarches, pour mieux connaître la maladie et rassurer les nouveaux atteints.
- continuer de développer l'application de CiTIQUE « signal tique »
- il faut impérativement développer la recherche et faire en sorte d'avoir un test fiable basé sur des souches européennes (et non américaines).
- Inscrire les guêtres en EPI, a minima les proposer systématiquement, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Merci à toutes et tous pour vos réponses, nous en faisons d'ores-et-déjà bon usage dans nos instances de santé et sécurité au travail !

Vous êtes acteur de votre santé, nous en sommes ravis. N'hésitez pas à en parler à vos collègues : nous sommes tous dans le même bateau !

De notre côté, on ne lâche rien ! Nous continuerons à vous informer et à défendre vos droits à la santé.

Tu martèles ou tu désignes ?

Depuis plusieurs années, ce changement de vocabulaire se retrouve régulièrement dans la bouche de nos directeurs, sur nos logiciels, dans des publications... Sans que l'on ne sache pourquoi, le mot martelage disparaît au profit du mot désignation.

Certains vont répondre immédiatement et sans attendre : « On s'en fout ». D'autres vont sans doute dire : « On est la direction de l'ONF, le vocabulaire forestier, c'est nous ! », mais connaissant la curiosité légendaire du forestier, j'entends déjà : « Ben, c'est vrai ça, pourquoi ? »

Alors pour les premiers, les seconds et les troisièmes, commençons par le commencement :



Selon le Dictionnaire historique de la langue française, le terme martelage (dérivé de marteler et marteau) est apparu en 1669, date connue comme celle de l'ordonnance de Louis XIV sur les eaux et forêts.

Notre direction va donc nous dire : « Vous voyez bien qu'en 1669, le marquage des bois à la bombe de peinture n'était pas considéré comme du martelage ! » C'est cela, oui...

Le terme désignation n'a lui, dans l'histoire, jamais été proprement forestier, même si le mot a eu avec le temps, entre autres définitions, marquer un arbre avec un signe.

Une analyse des textes est nécessaire et elle nous envoie vers le plus important pour nous : le code forestier. Alors pour le terme désignation, on retrouve une centaine d'occurrences dont une seule se réfère au fait de marquer un bois, mais dans ce cas, il s'agit d'arbres réservés (les arbres désignés comme arbres d'avenir). Alors que les termes marteler et martelage n'apparaissent que dans le terme de marquer des bois. On retrouve la même utilisation dans divers arrêts de tribunaux administratifs, de conseils d'État qui ne parlent jamais de désignation pour des opérations de martelage et qui ne font pas de distinguo vis-à-vis de l'outil utilisé pour marteler.

Pour finir, malgré une recherche poussée dans les lexiques et les ouvrages forestiers, le terme désignation (hors de l'ONF) n'est utilisé, dans le monde forestier, que pour décrire l'action de marquer une tige afin de la conserver.

Donc même si le terme martelage est issu du marteau, il n'est jamais apparenté au terme désignation... sauf dans la bouche de nos directeurs-rices.

Mais, c'est là que ça se gâte, même ces élites de la foresterie semblent perdre le nord : voici une copie d'écran issue du site onf.fr qui, comme la Pravda, ne peut avoir tort.



Maintenant une petite histoire afin de montrer que le changement de vocabulaire n'est pas un hasard.
Lors d'une instance un élu du SNUPFEN Solidaires reprend un DT parlant de désignation plutôt que de martelage et le DT de dire « il faut que je fasse attention car à Paris on ne doit plus dire martelage »

Cette remarque ouvre à question, pourquoi un terme sans équivoque depuis 1669, sans remplaçant dans la foresterie française (et francophone) décrivant quelque chose de précis et différent du terme désignation qu'on cherche à lui substituer, pourquoi ce terme est il honni par notre direction ?

Permettez-nous de chercher des raisons :

- se sentant vieillir dans un monde de jeunisme nos 50 et + on peur des mots anciens ?
- étant donné leur cursus ils ne savent pas que ce terme existe ?
- mince marteler c'est un ou deux l ? tant pis j'écris désigner !

- marteler est au cœur du savoir-faire forestier (dixit onf.fr), cela signifie que marteler est un savoir que nous, les forestiers détenons, à contrario les non forestiers ne l'ont pas.

Pour invisibiliser quelque chose quel meilleur moyen de ne plus nommer la chose ? Si un axe central du métier de forestier est le martelage (par l'ensemble des connaissances qu'il met en œuvre pour sa réalisation) si ce mot désigne une fonction que seul eux maîtrisent enlevons ce mot ! Et si cette tâche si spécifique devient banale la valeur de notre métier sera banal. En changeant les mots de notre métier ils ne s'attaquent pas seulement au vocabulaire et à la langue française mais ils s'attaquent à notre métier.

Alors nous, mesdames et messieurs les directrices et directeurs, nous continuerons à marteler et si vous désignez c'est sans doute que vous êtes incapables de faire mieux !

SNUPFEN - COTISATIONS 2024

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
Adj Adm	132 euros	Cont. droit public - type 1	132 euros
CDF, Adjoints Adm P2	144 euros	Cont. droit public - type 2 et 3	180 euros
Adj Adm P1	156 euros	Cont. droit public - type 4 et +	276 euros
TF	168 euros		
SACN	180 euros	Salarié (Ouvrier - Adm C droit privé)	132 euros
TPF, SACS	192 euros	Salarié (TAM - SA et AP droit privé)	168 euros
SACE	204 euros	Salarié Cadre droit privé	276 euros
CTF	228 euros		
Att Adm	264 euros	Etudiant	24 euros
CATE, IAE	276 euros	Chomeur	24 euros
Att Princ	300 euros		
IDAE, IGRF	348 euros	Soutien	60 euros
ICGREF, IGGREF	420 euros		

Retraités : 50% de la cotisation du dernier grade

Temps partiel : cotisation du grade x % de temps travaillé

Salariés de droit privé : 0,75% du salaire net

Rappel : 66% des cotisations syndicales prennent la forme de crédit d'impôts.

BULLETIN D'ADHESION

NOM

Prénom

Adresse postale complète (n° et rue, s'ils existent)

Tél

Mel

Date de naissance

Grade

Travail à temps partiel : pourcentage à préciser

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation à :

Christine WISS - 16 rue des lapins - 67500 HAGUENAU • Tél : 06 34 82 97 77

Vous pouvez également régler votre cotisation de manière fractionnée avec le prélèvement automatique
- tous les 1-2-3-6-12 mois -

Le Trésorier Régional ou à la Trésorière Générale peuvent vous envoyer l'imprimé nécessaire.

ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après signature de l'autorisation du P.A.C. (prélèvement le 05 du mois) ou le règlement de la cotisation (libellez votre chèque à l'ordre du SNUPFEN)

Le bérêt qui fume

Formation syndicale

Participer à un stage de formation c'est un droit qui ne s'use que si l'on ne s'en sert pas ! (Solidaires-ASSO)

[Pour le Snupfen et le BQF, la formation syndicale des adhérentes et des adhérents est indispensable pour se réapproprier les savoirs techniques et professionnels, pour acquérir une bonne connaissance de ses droits, des mécanismes du travail etc...]



Le code du travail prévoit la possibilité de se former au droit du travail et syndical. Pas besoin d'être membre du Comité Social et Économique (CSE) pour se former car le code du travail prévoit des congés de formation "économique, Sociale et Syndicale" pour tout.e salarié.e. Si vous êtes membre élu.e du CSE alors vous profitez des formations spécifiques prévues par le code du travail, sur des droits à la formation dédiés (pour plus d'informations voir sur le site internet de Solidaires ou en contactant directement la commission formation d'ASSO-Solidaires).

L'union syndicale Solidaires a développé son propre centre de formation, le CEFI (Centre d'Etudes et de Formation Interprofessionnel), ce qui permet à notre syndicat de proposer des formations syndicales pour se former au droit syndical et du travail, ainsi que sur certaines questions de société qui nous sont chères. L'union syndicale Solidaire propose aussi des formations mutualisées avec les différents syndicats de l'union au niveau national.

Qu'est-ce qu'une formation syndicale et un CFESS ?

Le Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale est un congé pour permettre aux salarié.es de participer aux formations syndicales. Pendant ce congé les salarié.es bénéficient du maintien de rémunération et la durée est assimilée à une durée de travail effectif. Le CFESS ne se substitue pas aux congés payés, RTT, etc

Qui a droit à ces formations ?

Ce droit est ouvert à l'ensemble des salarié.es (adhérent.es ou non à un syndicat).

A combien de jours de congé de formation ai-je droit ?

Le nombre de jours de congés est défini par un contingent annuel par structure en fonction du nombre de salarié.es. Vous pouvez avoir jusqu'à 12 jours de CFESS par an.

Quels formations sont proposées ?

Des formations sont régulièrement proposées par ASSO-Solidaires. Quelques exemples de formation en 2020 : savoir mobiliser la convention collective de l'animation ; initiation au droit du travail en contexte syndical ; formation féministe ; formation juridique. Nous envoyons sur les listes mails d'ASSO-Solidaires les informations concernant les formations qui vont avoir lieu, mais n'hésitez pas à contacter la commission formation pour en savoir plus.

D'autres formations sont proposées par l'Union Syndicale Solidaires ou par ses syndicats adhérents. Voir la rubrique stage sur le site du CEFI pour chercher les formations par thème, structure ou lieu du stage.

Comment s'inscrire à une formation ?

Trouvez un stage qui vous convient et contactez la commission formation. Nous vous renverrons un formulaire d'inscription à nous retourner.

Ensuite il faut que vous déposiez auprès de votre employeur (ou de pôle emploi) la demande de CFESS. Attention, sauf accord spécifique, les demandes de congés CFESS se font au moins trente jours avant le début du stage. L'employeur peut, sous certaines conditions, refuser la demande (article L.2145-11 du code du travail) dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande de congé, à défaut la demande est acquise.

A l'issue du stage l'organisme de formation remet au stagiaire une attestation de présence que l'on peut remettre à l'employeur.

Pour aller plus loin

- Site de l'union syndicale Solidaires : <https://solidaires.org/Vos-droits-a-la-formation>

- Page web du service public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2320>



DURA LEX, SED LEX

"la loi est dure, mais c'est la loi"

Cette expression souligne que la loi s'impose dans toute sa rigueur, même si elle est très sévère. Elle est employée pour évoquer une règle pénible à laquelle on est néanmoins forcé de se soumettre.

Certains de nos directeurs ont parfois tendance à vouloir s'arranger avec elle, en l'oubliant, la contournant, la tordant pour que nos différents statuts de personnel (salarié, fonctionnaire, contractuel de droit public, assermenté, non assermenté...) puissent mener à bien toutes les fonctions qui nous incombent.

Ce manque de rigueur* que l'on retrouve dans d'autres domaines (application du CNPEF, inventaire et suivi des arbres morts/bio, gestion de l'ATX, choix et déploiement des outils informatiques, gestion de l'habillement, gestion RH...) qui pourrit et démobilise notre collectif de travail ne pose pas de problèmes outre mesure à nos managers. Après tout, le personnel, la forêt et la biodiversité peuvent bien s'adapter à notre manque d'efficacité.



Dans le cadre de la loi, c'est une tout autre affaire et lorsque nos pieds nickelés essayent de s'arranger avec elle, cela peut donner ce qui s'est passé en Guyane.

Vous trouverez ci-dessous une partie de l'article consacré à un problème d'assermentation d'un collègue contractuel, de la façon dont la direction locale a essayé de masquer l'affaire et des conséquences potentielles d'un tel amateurisme.

L'ONF un État dans l'État qui vacille (franceantilles.fr)

Des procès-verbaux (PV) illégaux, des agents qui outrepassent leurs compétences, tout cela protégé par la direction locale. Une cinquantaine d'affaires judiciaires, liées à des atteintes à l'environnement, seraient ainsi en péril. Voilà le tableau que révèle l'étude de différents mails et PV, issus de l'Office national des forêts.

"Nous sommes proches de déposer un PV à l'encontre d'un carrier. Il n'est pas question que ce PV ne soit signé que par X. En cas de besoin, je demande à X de se rapprocher de XX et de co-rédiger et co-signer le PV." Le mail, qui date du 26 septembre 2020, est explicite. La directrice de l'Office national des forêts (ONF) demande ce qui pourrait être considéré comme un faux en écriture publique. Pourquoi ? Parce que l'agent qui a établi le PV de l'utilisation frauduleuse de 82 000 tonnes de sable par un carrier n'est pas assermenté.

Devant le tribunal, avec un avocat un peu attentif, la nullité de la procédure sera avancée et retenue. L'affaire est trop importante, alors Catherine Latreille décide de faire écrire un faux à ses agents.

Depuis le procès Gold'or, l'ONF est mis sous tension et souhaite plus de rigueur. "Ce manque de rigueur dans le commissionnement risque de nous poursuivre : la procureure s'en est émue et nous a sommés à plus de sérieux", écrit la directrice.

Quatre agents dont l'assermentation n'est pas légale

Problème, quatre de ses agents sont "faussement" assermentés ou commissionnés, dont un depuis sa prise de fonction le... 4 mars 2002. Il était contractuel à l'époque et, comme le reconnaît Catherine Latreille, "aucun contractuel ne peut être ni commissionné ni assermenté". "La question de son recommissionnement au moment de sa fonctionnarisation en 2014 se serait posée mais aurait été tranchée négativement par le directeur d'alors", informe Catherine Latreille.

"Il s'agit d'un des agents les plus productifs. Ce sont des centaines et des centaines de PV dressés illégalement. Il était le spécialiste des amendes contre les chasseurs", souligne un chasseur, qui tombe des nues quand on lui demande s'il connaît cet agent .../...



Cet exemple édifiant, explique pourquoi le SNUPFEN Solidaires se bat pour que tout le personnel de terrain soit fonctionnaire assermenté.

*Appelé plus communément "sur-qualité" par nos managers

Le mot de la Trésorière Générale

Les mois défilent et la fin de l'année arrive à vitesse grand V !

Merci à celles et ceux qui n'ont pas encore réglé leur cotisation pour 2024, de bien vouloir envoyer sans tarder le chèque au nom du SNUPFEN à : **Christine WISS 16 Rue des lapins 67500 HAGUENAU**.

Pour l'année 2025 vous pouvez opter pour un PAC (Prélèvement Automatique de Cotisation) qui évite les oublis, permet de payer à son rythme et peut être stoppé à tout moment, sur simple demande auprès de la trésorière générale.

Vous pouvez demander cet imprimé à votre Trésorier Régional ou à la Trésorière Générale. Vous le retournerez rempli, daté, et signé accompagné un RIB **avant le 15/12/2024** par voie postale ou mail : **christine.snu@outlook.fr**

Merci de ne plus rien envoyer sur l'ancienne adresse à laquelle je n'ai plus accès.

Vous pouvez également trouver l'imprimé sur le site du SNUPFEN, dans l'onglet "Adhérer".

Merci à celles et ceux qui :

- ont muté, de me communiquer leur nouvelle adresse postale,
- ont changé de grade, de me faire part de celui-ci avec la date d'effet,
- partiront bientôt en retraite, de m'adresser avant leur départ :
 - leurs nouvelles coordonnées personnelles (adresse postale, e-mail, téléphone) afin de continuer de recevoir toutes les informations syndicales,
 - la date de retraite pour que je puisse mettre à jour la cotisation syndicale.

Nos élus aux Commissions Administratives Paritaires Centrales

CAP catégorie A

STRAUCH Nathalie
68470 FELLERING
Tél 06 71 53 23 14
nathalie.strauch@onf.fr

CAP catégorie B

MORINO Olivier
83530 Agay
Tél : 06 09 50 06 82
olivier.morino@onf.fr

RUBAGOTTI Aurore
11000 CARCASSONNE
Tél : 06 26 22 51 92
aurore.snupfen@gmail.com

GIGON Emmanuel
10000 Troyes
Tél : 06 12 07 18 68
egigon.snupfen@gmx.fr

OLLIET François
97470 SAINT BENOIT
Tél : 06 92 34 51 94
francois.olliet@onf.fr

CAP catégorie C

MAINOLI Estelle
52000 CHAUMONT
Tél : 06 27 33 26 81
estelle.mainoli@onf.fr

Ne pas oublier d'envoyer, à un des élus, copie de tout document nécessaire à l'étude de votre dossier lors des CAP

Nos représentants à la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale

Philippe CANAL
58700 PREMERY
tel 06 17 82 16 75 - pcanal.snupfen@orange.fr

Benjamin MARIOTON
71205 CLUNY
tel 06 28 53 44 21 - bmarioton@gmail.com

Anne LABOURE
54540 NEUFMAISONS
tel 06 16 30 76 09 - annelab.snu@gmx.fr

Emmanuel GIGON
10000 TROYES
tel 06 12 07 18 68 - egigon.snupfen@gmx.fr

Jean Philippe HAEUSSLER
88000 EPINAL
tel 06 24 36 69 93 - haeussler.philippe@orange.fr

**Toute l'actu concernant la vie des régions, l'ONF, le SNUPFEN
et plus encore sur www.snupfen.org**

contacts en région

2 - HAUTS DE FRANCE

Voir le secrétaire général tél :

Voir la trésorière générale tél :

3 - ILE DE FRANCE

Voir le secrétaire général tél :

Thierry BONNAMY

2 rue Corbon tél : 06 19 45 23 88

75015 PARIS

th.bonnamy@wanadoo.fr

4 - CENTRE VAL DE LOIRE

Voir le secrétaire général tél :

Didier HACQUEMAND

22 rue Charmoise tél : 02 54 33 37 69

41350 HUISSEAU SUR COSSON

didier.hacquemand@orange.fr

5 - NORMANDIE

Romuald HESLOT

61600 SAINT MICHEL DES ANDAINES tél : 06 27 02 21 75

Voir la trésorière générale tél :

romualdsnupfen@gmail.com

7 - BRETAGNE

Tristan LE BOURHIS

56310 BUBRY tél : 06 35 29 11 21

Voir la trésorière générale tél :

tristanlebourhis@hotmail.com

8 - PAYS DE LOIRE

Lucas AUBERT

72140 SILLÉ LE GUILLAUME tél : 06 09 71 88 54

Voir la trésorière générale tél :

lucas.aubert72@gmail.com

9 - POITOU - CHARENTE

Voir le secrétaire général tél :

Voir la trésorière générale tél :

10 - LIMOUSIN

Jérôme VANY

23460 SAINT PIERRE BELLEVUE tél : 06 22 56 41 92

Didier CONSTANT

11 Escourbaniers tél : 06 44 01 63 29

19400 MONCEAUX SUR DORDOGNE

constantdidier19@orange.fr

11 - AQUITAINE

Sébastien SPIRKEL

24290 MONTIGNAC LASCAUX tél : 06 14 53 27 88

Voir la trésorière générale tél :

sebastien.spirkel@gmail.com

12 - MIDI - PYRENEES

Michel BORDENAVE

09800 CASTILLON EN COUSERANS tél : 05 61 96 15 47

Voir la trésorière générale tél :

mbordenave.snu@orange.fr

13 - CHAMPAGNE - ARDENNE

Voir le secrétaire général tél :

Olivier HURPOIL

52300 JOINVILLE tél : 06 23 57 53 03

14 - LORRAINE

Alric ROUY

88120 ROCHESSON tél : 06 24 31 67 42

Christine ANTOINE

16 rue Thierry de Bar tél : 03 83 17 74 36

54770 LAITRE SOUS AMANCE

christine.antoine@onf.fr

15 - ALSACE

Voir le secrétaire général

Christine WISS

16 rue des Lapins

67500 HAGUENAU

tél :

tél : 06 34 82 97 77

christine.snu@outlook.fr

16 - FRANCHE-COMTE

Benoit CHOLLET

25000 BESANCON

Rémi BESSOT

14 rue Jean de la Fontaine

39300 CHAMPAGNOLE

tél : 06 30 49 92 74

benoit.chollet@onf.fr

tél : 06 83 13 29 02

Famille.bessot@hotmail.fr

17 - BOURGOGNE

Cyril GILET

58400 RAVEAU

Nathalie ZIMMERMANN

2 rue Hippolyte Rossignol

89400 MIGENNES

tél : 03 86 70 20 74

cyril.gilet@free.fr

tél : 03 86 42 07 78

z.nathalie1968@gmail.com

18 - BOURBONNAIS

Mathieu CHEVALIER

03110 ST REMY EN ROLLAT

Voir la trésorière générale

tél : 04 70 41 96 37

mathieu.chevalier@onf.fr

tél :

19 - AUVERGNE - RHONE ALPES

Alisée PRIVAT

42400 SAINT CHAMOND

Nathalie LE MASSON

69 C avenue Rhin et Danube

38000 GRENOBLE

tél : 06 26 53 42 70

alisee42@hotmail.fr

tél : 04 76 86 87 51

nathalie.lemasson@onf.fr

20 - LANGUEDOC-ROUSSILLON

Voir le secrétaire général

Maxime NOGARET

1 chemin de Costevieille Basse

48100 MARVEJOLS

tél :

tél/fax : 06 80 91 16 88

max48.nogaret@gmail.com

21 - PROVENCE-ALPES - COTE-D'AZUR

Voir le secrétaire général

Valérie SALEIL

926 B chemin de Trecastels

04220 SAINTE TULLE

tél :

tél : 06 13 16 52 98

valeriesaleil023@gmail.com

22 - CORSE

Philippe HAZEMANN

20164 CARGIACA

Muriel TIGER

12 Lot. San Ciprianu

20137 LECCI

tél : 06 86 18 42 55

philippe.hazemann@gmail.com

tél : 04 95 52 32 77

muriel.tiger@onf.fr

23 - REUNION

Olivier TEYSSÉDRE

97400 SAINT-DENIS

Christian BOYER

1 D rue Alexandre Fleming

97430 LE TAMPON

tél : 06 90 34 52 84

olivier.teyssedre@wanadoo.fr

tél : 06 92 34 52 68

cboy974.snu@sfr.fr

24 - GUADELOUPE

Loïc MALECOT

97115 SAINTE ROSE

Voir la trésorière générale

tél : 06 90 39 06 26

loic.malecot@gmail.com

tél :

25 - MARTINIQUE

Alban GILLET

97200 FORT DE FRANCE

Voir la trésorière générale

tél : 06 96 24 42 27

alban.gillet@laposte.net

tél :

26 - GUYANE

Voir le secrétaire général

Voir la trésorière générale

tél :

tél :