Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

Tout Personnel	Octobre 2026 – n °368

Comité social d'administration central des 27 et 28 octobre 2026

La séance est présidée par la Directrice générale. C'est le dernier CSA central de la mandature.

Le SNUPFEN-Solidaire lit une **déclaration liminaire au sujet de la nomination d'un nouveau poste de DT délégué** (voir en annexe)

La directrice générale fait également une « déclaration liminaire » :

A l'occasion de la dernière séance de la mandature, **elle remercie les représentants des personnels pour leur action vigilante et précise**, durant la mandature qui s'achève. Elle souligne qu'on a pu faire avancer des dossiers notamment, la SST, les conditions de travail, la rémunération des personnels. Des **débats très approfondis sur les orientations de fond de l'ONF** ont pu être menés, exprimant le fait que ce soit très satisfaisant de voir l'implication des représentants des personnels sur ces sujets, en plus de la **défense des personnels**.

Le SNUPFEN a constaté lors de cette mandature une évolution sensible, **un dialogue réel même si des opposition persistent**. Il existe (enfin) une écoute mutuelle au bénéfice des personnels et de l'établissement.

Point 0 : Cahier des clauses générales chasse

Point ajouté à l'ordre du jour en séance car devant être présenté au Conseil d'administration du 10 décembre pour que le ministère puisse se positionner.

Une présentation nous est faite sur les évolutions du cahier des clauses générales (CCGC) qui encadre la chasse en forêt domaniale, en vue de préciser certains points.

Un des points les plus importants est **la réduction de la durée des baux avec une progressivité visant à améliorer l'équilibre forêt-gibier** lors de l'établissement des contrats de gré à gré :

- 3 ans pour les primo-accédants après adjudication,
- 6 ans pour les relocations normales de gré à gré, et
- 12 ans pour la chasse à courre.



Le SNUPFEN demande à la direction de se positionner sur la **chasse à courre** dans les forêts domaniales au regard des questions éthiques posés par la chasse à courre auprès du grand public. (3.1% des forêts domaniales sont dédiés à la chasse à courre ce qui représentes 567000 ha.)
La direction répond « on applique la règlementation, rien que la règlementation ». Cependant nous constatons que cette pratique est favorisée par un bail de 12 ans, supérieur aux autres types de chasse.

Point 1 – Approbation des procès-verbaux des réunions des 21 mai et 17/18 juin 2026 (avis)

Vote : Les PV sont approuvés**.**

Si au début de la mandature, les PV présentés avaient 6 mois à plus d'1 an de retard, cette dernière année a vu le **rattrapage de tous les retards**.

Le SNUPFEN souligne le travail accompli et remercie les équipes.

Point 2 – Suivi des engagements



La directrice s'était engagée (à son arrivée) de suivre ses engagements et de ne pas en passer à la trappe.

Le tâbleau qui les regroupe est présenté comme à l'accoutumée. On note la **prise en compte de tous les engagements** qui, maintenant, ont une programmation.

De plus, le SNUPFEN propose que soient ajoutés à l'ordre du jour un bilan d'OREE ainsi qu'un point à 6 mois de la mise en place d'ORME, lors d'un prochain CSA central.

Point 3 – Révision de la note de service sur les dotations habillement (avis)

Une présentation a déjà été faite en FSSSCT (cf : TTP n°366 CR de la FSSSCT du 24 septembre 2026)

Nos remarques ont été prises en compte en partie, ce qui a permis de réajuster la dotation à la hausse pour que plus de personnels puissent en bénéficier, en particulier les vestes polaires et de pluie qui n'étaient pas forcément prévues.

Motivation de vote CONTRE du SNUPFEN :



- le montant du réassort est diminué de 25 à 30% par rapport au précédent marché, en créant des économies sur le dos des personnels,
- il manque une dotation de vêtements chauds pour les contrats courts de moins de 6 mois,
- les éléments pour la DFCI ne sont pas tous réglementaires,
- la tenue n°1 n'est pas prévue. Les personnels lors des moments de représentation ont le sentiment de ne pas faire partie des représentants de l'Etat comme les pompiers, les militaires, les gendarmes et l'OFB.
  A noter, l'arrêté 1er août 2009 relatif à la tenue n°1 n'a pas été abrogé.

Vote : 7 votes contre, 2 votes pour.

La directrice générale déclare que les notes sur l'habillement seront révisées, en particulier l'INS 08-T-65 qui sera abrogée et que les 3 arrêtés de 2009 seront réécrits.

Point 4 – Présentation de la nouvelle trame relative aux entretiens annuels (avis)

En juillet 2025, arrivée d' un **changement législatif pour les salariés** majeur des EAP. L'ONF se met en conformité et souhaite l'appliquer également aux fonctionnaires.

3 changements notables :

- modification de la périodicité des entretiens professionnels
- ajouts de 2 entretiens : à 45 ans (« mi-carrière ») et à 58 ans (fin de carrière, uniquement pour les salariés)
- évolution des contenus associés.

Ces nouvelles modalités seront présentées par des webinaires aux managers.

VOTE : **7 votes pour, 2 abstentions**.

Vote POUR du SNUPFEN : modifications réglementaires pour le privé et que l'Office étend aux fonctionnaires.

Point 5 – Point 5 : Stratégie nationale d'adaptation des forêts au changement climatique (SNAFACC) : projet de stratégie nationale d'adaptation au changement climatique (avis)



Après plusieurs présentations dans différentes instances, la stratégie nationale définitive nous est présentée.

Les canicules et leurs effets de 2026 ont mené à modifier le préambule de la stratégie pour montrer une nouvelle ère, en ajoutant au changement climatique les événements extrêmes dont les incendies et les agents biotiques dévastateurs.

Elle sera présentée au CA ONF du 10 décembre.

Elle s'appuie sur 3 axes opérationnels :

1. préserver la vitalité et la fonctionnalité des écosystèmes forestiers,
2. évoluer vers une gestion forestière adaptative,
3. s'appuyer sur la diversité des essences, des sylvicultures et sur les dynamiques naturelles,

Et 2 axes transversaux :

4. garantir au mieux les services attendus par l'Etat, les élus, les partenaires et la société,
5. mobiliser les actions de recherche, développement, innovation et investir dans la formation et le management technique.

La stratégie mise sur 8 « paris » :

1. la biodiversité,
2. la diversité des espèces d'arbres,
3. la forêt mosaïque,
4. les sylvicultures basées sur les dynamiques naturelles,
5. la gestion forestière adaptative,
6. la conservation du microclimat forestier,
7. l'action des sylvicultures de bois d'œuvre,
8. l'engagement collectif des parties prenantes.



Nous avons pu remarquer que la direction a repris le terme de la **« sylviculture mélangée à couvert continu » (SMCC)** dans sa stratégie qui est une le **cheval de bataille du SNUPFEN** (en particulier depuis son dernier congrès) et le thème de notre formation interne face aux changements globaux.

VOTE : 9 abstentions

Motivation de l'ABSTENTION du SNUPFEN : la stratégie proposée est un document **de stratégie globale pour la première fois sur ce sujet** d'actualité, qui a **le mérite d'être écrite** et de proposer un cadre général pour l'avenir de la forêt.
Cependant, ces **orientations mériteront d'être déclinées concrètement**, avec des **garde-fous** par rapport aux dérives éventuelles de sa mise en œuvre. Il est **nécessaire d'adapter les moyens humains, financiers et techniques** à cette volonté.
Le tout restera illusoire tant que **l'équilibre forêt-ongulés** ne sera pas atteint.

Point 6 - Présentation de l'instruction relative aux prêts sociaux (avis)

Mise à jour de la NDS sur les prêts sociaux gérés par l'Apas et sur les prêts à l'amélioration de l'habitat, gérée par la DRH.

Ces prêts sociaux ont été suspendus suite d'une analyse juridique qui a montré **une irrégularité de l'ancienne note**, en attendant sa mise à jour.

Cette INS reprend les éléments existant dans la note antérieure :

- pour les personnels de droit public : prêt social exceptionnel à taux zéro, limité à 3 000€ pour une durée maximum de 48 mois, une fois / 5 ans.
- Pour tous les personnels (y compris les retraités) quel que soit leur statut : prêt à l'amélioration de l'habitat (travaux d'amélioration de l'habitation principale) (mêmes montants, durée).

VOTE : 9 votes POUR

Le SNUPFEN vote POUR : le fond (aides possibles) n'est pas modifié , le SNU apprécie la rigueur de cette révision et l'ouverture aux salariés de droit privé.

Point 7 - Présentation de l'instruction mise à jour relative au versement de la prime d'intérim

Mise à jour nécessaire de l'INS de 2007 relative à l'intérim, suite au refus de paiement par l'Agent comptable principal pour cause de manque de référence réglementaire.



La modification de l'article 5 qui faisait référence à la prime de grade et sujétion d'emploi, intègre le RIFSEEP.
Or cette procédure déjà mise en place par une note interne de 2021 ne respectait pas l'INS de 2007.

Point 8 - Bilan Lignes directrices de gestion (LDG) 2022-2025

Un bilan chiffré est présenté mais le SNUPFEN regrette l'absence d'analyse pour corriger les éventuelles dérives.

Cette présentation chiffrée **ne nous permet pas de juger du respect des LDG par l'administration** or de nombreuses personnes se sentent lésées.



Depuis l'instauration des LDG en lieu et place de l'étude des mobilités en CAP, **l'obscurité règne**. Nous déplorons de ne plus pouvoir exercer nos missions au détriment de nos collègues et de l'établissement. C'est pourquoi **nous demandons plus de transparence** sur le choix des candidats retenus et l'exercice des priorités légales notamment.

Concernant la transparence, **la directrice générale s'engage** à transmettre un tableau avec, sur chaque poste, le nom du candidat retenu et le nombre de candidatures (corps, grades, niveaux, salariés et fonctionnaires) de manière anonymisée.

La directrice générale propose aussi une réflexion sur la périodicité des appels à candidatures, pour passer d'un fil de l'eau mensuel à bi-mensuel. Cette nouvelle périodicité permettrait d'avoir plus de visibilité sur le nombre de postes, augmenterait le nombre de postes à pourvoir et faciliterait voire allègerait le travail des équipes. Une étude coût/bénéfice sur cette proposition sera réalisée avant la mise en place éventuelle.



Point 9 – Schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'ONF (SPSI) 2026-2030

3e présentation devant cette instance, c'est la version définitive approuvée par les tutelles. Il sera présenté au CA ONF du 10 décembre 2026. Ecrit pour la période 2026-2030, à la demande de l'ONF, sa **durée est allongée jusqu'à 2034 inclus** (9 ans).

3 facteurs principaux justifient ces évoluions de ces évolutions bâtimentaires :

- La réduction des effectifs : nous sommes passés de 12500 ETPT en 2002 à 7600 en 2026.
- L'évolution de l'organisation interne de l'ONF : fusions des DT, réduction du nombre d'agence et des UT.
- Le sous-investissement chronique de l'ONF dans son patrimoine

Le parc est constitué de 4 607 bâtiments répartis en :

- 2 121 biens (+ 336 annexes à logement et 61 annexes à bureau) directement utiles à l'ONF pour le service.
- 1 236 logements,
- 462 bâtiments techniques,
- 424 bureaux et 1669 autres occupations,
- 345 vacants,
- 74 non attribués



Un point parmi d'autres : les besoins en investissements sont de 126 M€, mais l'ONF ne peut financer que 55M€ soit 11 millions€/an (issus des cessions immobilières uniquement) ce qui implique que des **personnels seront logés dans des logements insalubres ou pas aux normes !**

Point 10 : présentation de la note de service sur la politique et gestion du parc des logements :

Cette note sur le logement est indissociable du SPSI.

Cette NDS est la même que celle de 2020. Elle prend en compte la demande de prise en charge des OLD (annexe 9) qui doivent être assumées par l'occupant.



Ce point n'est pas mis au vote. Mais, étant donné que **le SPSI continue à prévoir la vente des maisons forestières, que le DT Bourgogne Franche-Comté actuel l'a mis en œuvre avant qu'il ne soit approuvé,** et **que l'administration ne nous demande pas notre avis,** nous le lui donnons quand-même : le **SNUPFEN vote CONTRE**.

A la suite de notre déclaration, les autres organisations syndicales ont décidé de s'y associer.

Point 11 – Révision du cahier national des prescriptions d'exploitation forestière et le cahier des prescriptions des travaux et services forestiers

&

Point 12 : retour d'expérience sur l'instruction relative aux chantiers forestiers

Ces deux points sont reportés : présentés à plus de 19h00 avec des intervenants qui ne pouvaient pas être présents le lendemain, les membres de l'instance ont préféré reporter les points du fait de leur importance et de la nécessité de prendre du temps sur ces sujets.

Point 13 : Version B de la note de service NDS-N-26-062 relative à l'appui à la mise en œuvre de la politique en matière d'obligations légales de débroussaillement (OLD)

Les modifications apportées par la version B précisent les règles de procédure applicables en cas de **contrôle de police judiciaire dans les propriétés privées** (point 3.2.2.), et les **sanctions encourues en cas de non-respect des obligations** de débroussaillement le long des linéaires de transport (points 3.3. et 5.2.).

Ont été ajoutés également en annexe 2 **deux modèles d'assentiment écrit de l'occupant** avant d'effectuer un contrôle judiciaire dans une propriété domiciliaire. L'un pour les agents publics et l'un pour les patrouilles mixtes.

Les organisations syndicales ont fait de nombreuses remarques qui seront transmises par écrit, pour prise en compte éventuelle.

Point 14 : information sur les élections de décembre 2026



Point d'étape
Vue d'ensemble

18 scrutins
13 CSA, 3 CAP et 2 scrutins pour la CCP

100 % électronique
Vote sur la plateforme Legavote

3-10 décembre
Scrutin, soit J-37 au 27 octobre

RÉALISÉ	RÉALISÉ	EN COURS	À VENIR
Cadrage du dispositif Février – juillet Renouvellement des instances, parité femmes/hommes, note de service.	**Préparation du scrutin** Juillet – octobre Vote à blanc, Journal Flash n° 387, modalités de candidature, affichage liste, communication sur les élections.	**Candidatures, listes et campagne** Octobre – novembre Contrôle des candidatures, vérification finale des listes, campagne électorale, diffusion de vidéo de communication, vidéo de la directrice générale.	**Scrutin** 3 – 10 décembre Vote électronique, dépouillement et résultats.

Les candidatures ont bien été communiquées par les référents à la DRH et seront affichées sur les sites.

A suivre :



Point 15 : Questions diverses

Question OREE et ORME

Ordre de mission **R**éservation **M**issions et **E**tat de frais : O.R.M.E.

La relation contractuelle avec Travel Planet (OREE) s'est arrêtée le 4 octobre dernier. Le module de paiement des états de frais a fonctionné jusqu'à la fin. D'après l'administration, aucun état de frais n'est en souffrance. L'ensemble du stock aurait été traité.

Après quelques jours de mise en place, le constat est que la nouvelle plateforme ORME semble bien fonctionner.

Le SNUPFEN salue le travail de transition entre les deux applicatifs.

Usine BIOKEROSENE

Question du SNUPFEN sur la mise en place d'usines BIOKEROSENE (**) et la contribution de la forêt publique à leur approvisionnement.

La direction répond que, pour l'ONF, la priorité est donnée au bois d'œuvre, puis au bois d'industrie puis bois énergie et enfin au « bio-kérosène ». La problématique se pose sur 2 usines dans les Pyrénées. Il n'y a pas d'engagement de la forêt publique ni de l'ONF sur cet approvisionnement. Il existait un engagement de ONF Energie, échu, avec l'entreprise NACRE (10 000 t). A noter que ONF E a arrêté son activité en Sud-ouest.

(**) produire du kérosène à partir de biomasse lignocellulosique.

AUX ÉLECTIONS DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026,

PENSEZ À VOTER Snupfen Union Syndicale Solidaires

POUR NOUS AIDER À VOUS AIDER

Vos représentants en CSA central,

MARTIN Patrice	**VINOT Véronique**
CANAL Philippe	**LABOURÉ Anne**
TEYSSEDRE Olivier	**SPIRKEL Sébastien**
HAEUSSLER J-Philippe	**MARIOTON Benjamin**
BRUNNER Laurent	**GIGON Emmanuel**

DECLARATION LIMINAIRE

Madame la directrice générale,

Par la présente, nous souhaitons vous relayer aujourd'hui la profonde incompréhension et le mécontentement des représentants du personnel de la DT COA ainsi que des représentants du SNUPFEN de cette instance, concernant la création annoncée, sans information préalable des IRP, d'un poste de directeur territorial délégué.
Vous aviez, déjà, sans concertation, créé un poste similaire dans la DT Grand Est en justifiant cette création de poste par le fait que c'est la plus grande DT au vu des effectifs.

Quelle est donc votre justification pour cette création de poste dans la DT COA ? La plus grande DT en superficie ? Et pour les prochaines créations de ce poste dans les autres DT quelles raisons allez-vous imaginer ?

Outre l'atteinte au dialogue social, comment défendre la création d'un poste de direction supplémentaire, dans un contexte global de surcharge de travail et d'épuisement des personnels en contradiction à la gestion RH et aux plafonds d'emplois ?

Doit-on vous rappeler que les demandes répétées de renforcement des effectifs, essentiels au plein exercice de nos missions, notamment régaliennes, se heurtent systématiquement à un refus, et entrainent des vacances frictionnelles de plus en plus fréquentes, sur des durées de plus en plus longues, sources de RPS ?

Comment justifier les demandes continuelles de sobriété budgétaire, en limitant les déplacements, les nuitées, les réunions de services ou encore certains temps collectifs pourtant essentiels à la vie des équipes, tout en trouvant les marges nécessaires à la création d'un poste de direction à ce niveau de classement ?

Comment comprendre cette décision alors que nombre de personnels expriment leurs inquiétudes face à une organisation qui apparaît toujours plus déconnectée du terrain et toujours plus concentrée dans les niveaux d'encadrement ?

Comment comprendre cette décision quand, face aux attentes exprimées de besoin en personnels de terrain ou en soutien administratif, vous répondez par la création d'un poste de directeur territorial délégué ?

Doit-on considérer qu'un tel poste apporte plus de services à nos forêts et protègera mieux la biodiversité et les milieux naturels que tout autre poste réellement plus opérationnel et plus utile ?

Nous contestons cette démarche face aux besoins essentiels en postes opérationnels et de soutien.