

# Quelle forêt pour nos enfants ?



## Document préparatoire au Contrat de Plan Etat / ONF 2012 – 2016

Analyses et propositions du SNUPFEN Solidaires  
pour une réelle prise en compte de la gestion durable des forêts françaises.

# Sommaire

- 2 *Préambule*
- 3 *Analyse du contrat d'objectif 2006 - 2011*
- 5 *Les propositions du SNUPFEN Solidaires*
- 14 *Annexes*
- 19 *Bulletin d'adhésion*



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

## Unité forestière

périodique du SNUPFEN

Local Snupfen ONF 2 avenue de Saint  
Mandé 75570 PARIS Cedex 12

tél 01 40 19 59 69 fax 01 40 19 78 25 - local.snupfen@snupfen.org -

<http://www.snupfen1.org>

45<sup>ème</sup> année - bimestriel - abonnement 1 an : 60 euros - le n° : 10 euros

Directeur de la Publication : Loïc Legrand

imprimerie spéciale SNUPFEN CHANTRAINE (88)

CPPAP n° 0210 S 07182 ISSN n° 0769-8615

# Préambule

La préparation d'un contrat de plan est devenue, depuis quelques années, une étape importante de la vie de l'établissement ONF. A ce titre, tous les acteurs concernés par la gestion forestière ont donc une légitimité pour s'exprimer et c'est à ce titre que le SNUPFEN Solidaires, principal syndicat de l'établissement, souhaite participer à ce débat.

Au-delà des textes réglementaires qui régissent la gestion des forêts publiques, le SNUPFEN Solidaires souhaite que la préparation d'un contrat de plan permette également de réaffirmer fortement quelques grands principes qui, si l'on n'y prend pas garde, risquent d'être petit à petit abandonnés sous les contraintes de gestions budgétaires annuelles.

La réalité des contraintes imposées par le gouvernement à l'établissement tout au long du contrat Etat/ONF 2006-2011 illustrent malheureusement fort bien ces propos.

Il convient donc qu'un nouveau contrat puisse donner de réelles perspectives pour un établissement comme l'ONF chargé de la gestion des forêts publiques. La politique forestière doit donc pouvoir s'appuyer sur des engagements sur le long terme et permettre ainsi une gestion pérenne de ce milieu qui couvre près de 28% de la superficie nationale.

Les enjeux liés à la forêt sont immenses, qu'ils soient économiques, environnementaux ou sociaux. Si la prise de conscience semble être réelle et ce, de la part de l'ensemble des acteurs, il s'agit maintenant de mettre les actes et les moyens en adéquation avec les missions que la société souhaite assigner à la forêt publique.

A notre sens, la réflexion sur le changement climatique en cours est indissociable de celle sur la gestion durable (biodiversité et capacité de réponse des milieux). Les engagements de notre pays, comme les nouvelles approches internationales, doivent militer en faveur d'une véritable stratégie de gestion et de financement de ces équilibres à travers le temps. Parallèlement, dans son fonctionnement, l'ONF doit intégrer ces paramètres et accentuer les garanties qu'il offre à la société, en acceptant le regard de celle-ci sur sa gestion.

Les groupes de travail initiés par M le Président du Conseil d'Administration tout au long du printemps 2010, ont permis de voir que certains points faisaient consensus. Ils n'ont pas permis, par contre, d'aller plus au fond dans les débats. C'est pourquoi, le SNUPFEN Solidaires, comme il a déjà pu le faire lors de la préparation des précédents contrats de plan, tient à faire part ici de ses réflexions et de ses propositions.

# Analyse du contrat d'objectif Etat/ONF 2006 – 2011

Si l'ONF est tenu de présenter un bilan annuel lors du conseil d'administration, il est intéressant de constater qu'un bilan complet du contrat pluriannuel n'existe pas. Il semble pourtant naturel pour le SNUPFEN qu'un suivi régulier et un bilan final puissent être présentés au Conseil d'Administration de l'établissement.

## I.1 - D'un point de vue économique

La conjoncture économique a permis à l'établissement, en début de contrat, de renouer avec de légers bénéfices. Il convient tout de même de relativiser ces résultats positifs car obtenus en grande partie avec des baisses importantes de l'emploi et des investissements en forêt domaniale.

Avec la crise économique et la chute des cours du bois, l'établissement s'est à nouveau trouvé dans une situation difficile.

La baisse constante des cours du bois depuis 40 ans, hormis quelques pics conjoncturels doit conduire les responsables politiques à repenser le financement de la gestion des forêts publiques, assis à ce jour, principalement sur les recettes de bois.

Au contraire du Directeur Général, le SNUPFEN Solidaires a, dès la création de l'ONF, dénoncé ce mode de financement. La crise économique éclaire d'une façon violente la nécessité de trouver d'autres modes de financement.

Les stratégies de développement commercial induites depuis le premier contrat de plan se sont également révélées inopérantes, l'équilibre n'ayant toujours pas été trouvé, et le seul effet réel étant d'avoir transféré plusieurs centaines d'emplois du service public au secteur commercial déficitaire par la biais de la « marge brute », et ce, au détriment de la qualité du service et de la proximité.

Le SNUPFEN Solidaires invite les responsables à dépasser également les analyses financières officielles, car concrètement l'ONF n'est plus en mesure actuellement d'assurer la totalité de ses missions. Ce qui aura assurément un coût environnemental voire financier à moyen terme.

La compartimentation des tâches, sous prétexte de professionnalisation, n'a pas fini de générer des effets pervers. Au-delà de la crise économique, nous sentons déjà les effets négatifs que peut avoir cette politique en terme de travaux par exemple.

**Le SNUPFEN Solidaires est persuadé que l'abandon d'une gestion globale et multifonctionnelle au plus près de la forêt est sans doute la plus grosse erreur commise ces dernières années.**

## I.2 - Du point de vue des enjeux environnementaux

La dernière période a vu se développer plusieurs logiques conduisant à une dégradation de la qualité de gestion de l'établissement et de son image :

Tous ces éléments ont contribué à marginaliser l'établissement par rapport à un secteur d'avenir.

- Par l'accélération du recours à la vente de bois pour équilibrer les budgets avec des conséquences importantes sur le raccourcissement des âges d'exploitabilité, la décapitalisation ciblée sur certaines essences « porteuses » comme le chêne 50 et plus, la contractualisation de plus en plus systématique. Plusieurs observations sont ainsi faites, comme l'accroissement des coupes rases, la banalisation environnementale de la diversité forestière, le recours de plus en plus important à des matériels d'exploitation générant des dégâts et surtout le décalage dans le temps d'opération sylvicoles par rapport à leur optimum.
- Par l'artificialisation des travaux forestiers et la dégradation de leur qualité pour des raisons strictement financières (cloisonnements de plus en plus importants, déphasage dans le temps des travaux par rapport aux besoins des peuplements, diminution de la qualité des travaux).
- Une dégradation programmée et déjà entamée de la qualité des études préalables à l'aménagement (simplification extrême, pas d'étude de stations pour les petites forêts, plans simples de gestion pour d'autres, temps unitaire imposé aux aménagistes insuffisant, etc..)
- Par la perte progressive des missions de service public liées à l'environnement (surveillance générale, descriptions écologiques, études de stations, et surtout surveillance liées aux biotopes, réserves et chasse, police de la nature). Nous n'en voulons pour preuve que la conclusion du groupe de travail de Mr Badré sur la création d'une Agence de la nature qui exclut l'ONF au motif de sa faible implication dans la problématique environnementale.



### I.3 - D'un point de vue social

Le bilan des quatre dernières années est en ce domaine catastrophique. L'enquête climat social réalisée par IPSOS en 2005 et l'enquête médecine du travail de 2009 auraient dû permettre d'en tirer des enseignements utiles, ce qui n'a pas été fait.

La baisse continue des effectifs (voir annexe 4) n'a pas permis d'avoir une réflexion sereine sur l'adéquation entre objectifs et moyens. Il convient ici de souligner que les choix d'organisation du travail faits par la direction de l'ONF n'ont jamais reçu l'assentiment des personnels et pour une partie d'entre eux des cadres eux-mêmes. Ces choix n'apparaissent en effet pas dictés par une quelconque recherche d'efficacité mais uniquement par une volonté de transformer l'ONF. La situation sociale est bloquée et l'analyse faite en 2005 reste plus que jamais d'actualité.

La perte de sens est particulièrement flagrante chez des personnels pourtant passionnés par leur métier et qui ont une haute idée de leurs missions. La prédominance d'une vision économique de court terme au détriment des missions de service public et de conservation du patrimoine en ont désorienté plus d'un.

Par son discours, la direction tente de modifier la culture de l'établissement : d'outil au service de la forêt et de l'intérêt général, l'ONF deviendrait une fin en soi. Ainsi les personnels seraient d'abord là pour servir les intérêts commerciaux de l'ONF et non plus pour oeuvrer, comme il semblait naturel autrefois, au service de la forêt et des communes. Or, pour les personnels, travailler pour la forêt et les communes, c'est de facto travailler pour l'établissement quand le travail effectué est de qualité.

Les décisions de la direction concernant les mutuelles historiques des personnels et la gestion de l'action sociale n'ont fait que convaincre une majorité que l'objectif de la direction est uniquement de passer d'une culture de service public à une culture d'entreprise.

Les pyramides des âges des personnels de terrain ont fait que les suppressions d'emplois se sont principalement opérées chez eux durant ces quatre dernières années. Depuis un an, ce sont les effectifs de personnels administratifs qui subissent les restrictions budgétaires.

Pendant ce temps, avec la spécialisation et la compartimentation des tâches :

- les métiers s'appauvrissent pour devenir de plus en plus répétitifs,
- sur le terrain, les déplacements et la dangerosité s'accroissent,
- la superstructure et le nombre de cadres ont augmenté avec pour double effet le maintien de la masse salariale malgré les très importantes baisses d'effectifs et la complexification des procédures, pourtant identifiées depuis longtemps par le SNUPFEN Solidaires comme le principal gisement de gains de productivité.

Les mesures prises sur la période, concernant les ressources humaines, sont toutes allées dans le sens de l'individualisation à outrance, d'une complexification, transformant une communauté de travail en une juxtaposition d'individualités. Difficile dans ces conditions de permettre une adhésion à un projet commun.

La rupture de dialogue social depuis 2008 reflète logiquement le profond malaise qui règne aujourd'hui à l'ONF.

Perdurer dans ce sens aura là aussi des incidences graves sur l'établissement. En rompant sciemment les négociations engagées début 2009 suite à un mouvement social sans précédent à l'ONF, le directeur général de l'ONF a donné le signal d'une volonté destructrice.



# Les propositions du SNUPFEN Solidaires

## II - Une approche locale, une vision globale

Comme nous le disions plus haut, les revendications du SNUPFEN Solidaires en matière de gestion forestière sont déjà anciennes et restent pertinentes au vu des dérives malheureusement prévisibles de l'ONF. A ce titre, le maintien d'une politique forestière nationale assurée par un Etablissement Public Administratif (EPA) serait la meilleure garantie d'une gestion forestière publique pérenne et de qualité.

Le maintien d'une stratégie forestière nationale qui garantisse une péréquation sur tout le territoire est indispensable à nos yeux.

L'aspect multifonctionnel de la forêt doit retrouver sa déclinaison organisationnelle au sein de l'ONF. Ainsi, il est logique de bâtir l'organisation de notre établissement à partir des contraintes forestières, avec un forestier de terrain généraliste responsable d'un triage. C'est la responsabilité pénale incombant aux agents et leurs fonctions de police qui doivent garantir la protection de la forêt et des milieux naturels. Ceci passe bien sûr, comme l'ont intelligemment compris nos anciens, par un statut de fonctionnaire d'Etat, seul garant d'une nécessaire indépendance éthique.

## III - Un financement du régime forestier renforcé

La qualité de la gestion des forêts publiques est reconnue. Les attaques menées par certains représentants de la forêt privée envers le versement compensateur octroyé à l'ONF ne nous semblent pas fondées, même si nous ne pouvons qu'adhérer à l'idée que le développement de la forêt privée passe par des moyens complémentaires pour les CRPF (Un rapport déjà ancien ne préconisait-il pas la création de 1000 postes de techniciens privés ?). En effet, des efforts importants ont été faits en matière de productivité dans l'application du Régime Forestier depuis vingt ans. Le versement compensateur ayant perdu, en euros constants, près de la moitié de sa « valeur d'usage » en une vingtaine d'années (voir annexe 1). Dans le même temps, une dizaine de textes réglementaires et des contraintes de gestion nouvelles (en particulier concernant les relations avec les associations, l'information des élus, les contraintes urbanistiques, touristiques et paysagères) se sont imposées à l'ONF en alourdissant la charge de gestion des forêts des collectivités.

Avec ce versement, c'est l'égalité d'accès pour les citoyens et les communes propriétaires de petites forêts ou de forêts peu productives à une qualité de gestion, à l'accueil, à la surveillance qui est en jeu.

Par ailleurs, la contrepartie pourrait prendre la forme d'une adaptation de la proposition du rapport MONIN visant à mettre en place un système de contrôle indépendant pour auditer les résultats techniques et financiers des missions de service public assurées par le Régime Forestier pour la forêt communale.

Enfin, et surtout, comme nous le préconisons déjà en 2006, la réflexion entamée entre l'Etat, l'ONF et les Collectivités au sujet du Contrat de Plan 2012 -2016 doit être l'occasion d'un réel progrès sur le financement des fonctions non marchandes de la forêt (cf les travaux de France Nature environnement sur le sujet, l'étude de l'IFEN en partenariat avec le CEMAGREF et l'INRA de 2004).

Notre organisation a depuis plusieurs décennies mis en débat cette question qui nous semble la seule issue constructive permettant de garantir à très long terme la gestion durable des forêts. Depuis, de nombreux partenaires ont rejoint notre demande, même si les formes en sont parallèles.

Nous en rappellerons quelques unes :

- Interpellation des collectivités propriétaires de forêts (depuis la suppression du FFN, à l'occasion de laquelle la FNCOFOR avait souhaité la création d'une écotaxe sur les combustibles fossiles), à l'occasion de sa réflexion sur le contrat de plan - déclaration de son bureau national demandant le maintien du versement compensateur et l'intégration des nouvelles vocations de la forêt tels que le stockage du carbone, la lutte contre le changement climatique, la préservation des ressources en eau, la protection des sols, l'accueil du public et la protection de la biodiversité, de l'environnement et des paysages et les nombreuses interventions de l'association dans la presse ou dans les instances représentatives.
- Déclaration de la Fédération Nationale du Bois (qui regroupe des professionnels de la filière bois française) demandant un véritable engagement gouvernemental dans le soutien à la filière, l'application de la loi sur l'air (obligation d'un pourcentage minimum de bois dans les constructions), la préférence au matériau bois; déclaration qui entre autres rappelait que le bois ne pouvait plus être le seul produit marchand de la forêt.
- Résultats du rapport de M Chevassus-au-Louis sur une approche chiffrée de l'ensemble des apports de la forêt (cf annexe 2).
- L'attachement au Régime Forestier a, lors de la réunion organisée par M Gaymard, Président du Conseil d'Administration en mai 2010 sur le sujet, fait l'objet d'un consensus large de l'ensemble des participants. Il convient dorénavant d'en définir exactement les contours et pour le SNUPFEN Solidaires cela passe maintenant par une définition législative claire. Il n'est plus possible de laisser le soin aux seuls acteurs les plus directement concernés d'en définir les obligations.

### IV - Les missions d'intérêt général - MIG

Le contrat d'objectif 2007/2011 a validé une baisse programmée de la participation de l'Etat aux missions d'intérêt général. Ce transfert de charge signe le début d'un abandon de l'Etat sur des thèmes pourtant aussi vitaux que la restauration des terrains en montagne, la fixation des dunes ou la lutte contre l'incendie. En 2011, l'ONF prendra en charge 54% du coût de ces missions, sur un total estimé à 19.93 M€. Il est important de préciser que le financement de ces missions avait déjà subi des coupes budgétaires importantes. Pour le SNUPFEN Solidaires, il ne s'agit pas d'attendre qu'une catastrophe naturelle rappelle à l'Etat ses obligations. A l'occasion du prochain contrat, un signe fort de réappropriation par l'Etat sur le financement de ces missions doit s'opérer.

#### IV-1 La Restauration des Terrains en Montagne - RTM

La spécificité du service RTM et la qualité des services rendus militent pour que ce service soit clairement identifié comme étant au service de l'Etat au sein d'une direction de l'ONF. Si la problématique d'expertise de risques et de protection existe toujours, il convient d'ajouter aujourd'hui la prise en compte des travaux réalisés depuis la création du RTM.

Ainsi, il convient d'avoir une gestion raisonnée et urgente des peuplements de protection et d'avoir un inventaire diagnostique complet des ouvrages pour permettre un suivi et un entretien de ceux-ci. Le SNUPFEN préconise de prendre en compte le suivi des ouvrages dans le cadre de la sécurité publique.

#### IV-2 La Défense des Forêts Contre l'Incendie - DFCI

La multiplicité des intervenants en DFCI et les différences d'organisation d'un département à l'autre ne facilite pas la lisibilité de la politique menée par l'Etat en la matière. Le SNUPFEN revendique afin de permettre une plus grande efficacité et une meilleure répartition des moyens accordés, une homogénéisation des pratiques et un effort de clarté qui passe par une diminution du nombre des intervenants. L'ONF, par sa connaissance du terrain a vocation selon nous, à jouer un rôle primordial sur la DFCI.

#### IV-3 La protection du littoral

Les dunes domaniales littorales représentent 320 km, sur la côte atlantique. L'entretien des dunes littorales pour limiter leur érosion par le vent est une MIG traditionnelle de longue date, jamais remise en cause par la puissance publique.

Pourtant la participation de l'Etat (Ministère de l'Agriculture) est fluctuante dans le temps, avec une forte tendance à la réduction au cours du dernier contrat de plan (2007-2011). En 2002, année relativement faste, le Minagri a financé la totalité des dépenses (travaux et personnel) à hauteur de 943 K€ HT (1200 K€ TTC)... Puis le montant a chuté à 669 K€ HT en 2006.

C'est sur cette base de 2006 que c'est construit le contrat Etat/ONF 2007-2011. Cette réduction de moyens rend progressivement impossible la réalisation des entretiens strictement nécessaires, c'est un désengagement inacceptable de l'Etat qui pourra à terme avoir de lourdes conséquences.

### V - Les Départements d'Outre Mer

La spécificité politique, sociale ou environnementale des départements d'outre mer confère à ces départements un aspect particulièrement important pour l'ONF. La variété et l'importance des forêts de ces départements permettent à l'Etat, à travers l'ONF, d'avoir une approche particulière sur la gestion des forêts tropicales grâce à l'extraordinaire patrimoine de la forêt guyanaise.

Pour le SNUPFEN, la présence de l'établissement dans les DOM est un facteur de développement local indéniable. C'est le cas bien entendu à la Réunion où les services de l'ONF sont reconnus de tous.

Il convient pour ces départements qui demandent une gestion forestière spécifique que l'ONF soit en mesure d'y assurer toutes ces missions. Ce n'est malheureusement pas le cas avec l'impossibilité de recruter suffisamment de personnel.

Ce manque de présence de l'ONF risque à terme d'être préjudiciable, alors qu'il y a toutes les composantes pour assurer à l'ONF et à la France une expertise précieuse de ces milieux particuliers.



## VI - Une véritable garantie de gestion durable de la forêt publique

### ● L'éthique de gestion

Plusieurs paramètres influencent ou sont susceptibles d'influencer la qualité de gestion des forêts publiques au cours de l'exécution du prochain contrat : l'augmentation de la mobilisation, le recours à l'exploitation en régie, les contrats d'approvisionnement, l'extension de la mobilisation du bois énergie, le redéploiement de personnels vers d'autres secteurs d'activité. La période écoulée doit nous permettre d'en tirer quelques enseignements.

Si la forêt française se porte bien en terme de progression des surfaces, la situation, quoique incomparablement plus favorable que dans de nombreux pays étrangers, est plus contrastée en ce qui concerne son équilibre biologique. Outre les changements climatiques en cours, dont certains effets se font déjà sentir, l'intensification de la gestion et la normalisation de la sylviculture, mais également la spécialisation de l'espace sous les contraintes économiques et sociétales présentent des risques pour l'équilibre et la biodiversité. A l'heure où une année est dédiée à la biodiversité, il convient au vu de sa richesse que la forêt publique soit exemplaire en la matière.

### ● La prise en compte des demandes de la société civile

De la même manière, les associations qui s'impliquent dans la biodiversité et la réflexion forestière souhaitent des évolutions et des garanties vis-à-vis de la gestion durable. Ainsi, France Nature Environnement, qui est présente au Conseil d'Administration de l'ONF, a publié récemment plusieurs plaquettes concernant la biodiversité des forêts françaises, la futaie irrégulière, et un dossier sur les bénéfices non marchands de la forêt. L'Union Internationale pour la Conservation de la Nature souhaite également que la France aille au-delà des actions annoncées jusqu'ici.

● **Des audits externes**, qui doivent être la garantie de transparence de l'établissement, que sa taille, ses procédures et ses modes de comptabilisation complexes pourraient remettre en cause.

● **Développer d'autres Indicateurs de biodiversité et d'Intégration**, tels que :

- Le nombre de consultations publiques lors de projets d'aménagement en forêt domaniale.
- La participation au réseau Forêts Modèles.
- La création annoncée d'un observatoire national de la biodiversité qui pourrait également jouer un rôle dans le contrôle.
- Garantir une protection de la biodiversité dite ordinaire par une surveillance statistique extérieure sur les activités de l'établissement.
- Enfin, permettre une réelle connaissance de la biodiversité forestière par des études pointues et un inventaire effectué lors du renouvellement des aménagements.

### ● La certification

- Améliorer la progression de la certification en négociant avec PEFC une tarification différente (par exemple une cotisation assise sur la surface et les revenus) afin de mieux mobiliser les petites collectivités.
- Participer à l'évolution de PEFC, pour que de véritables audits soient menés sur le terrain et qu'en amont d'une demande de certification une étude soient menée sur la forêt concernée par la demande.
- Recherche d'une reconnaissance croisée avec FSC, voire une double certification.



### VII - La mobilisation bois

Les recommandations du rapport Puech en matière de mobilisation, déclinées par le Grenelle de l'environnement et le « produire plus tout en préservant mieux.. », nous laissent penser que si les cours du bois reprennent un peu de vitalité, l'établissement et les forêts publiques seront mises à contribution.

Ce développement de la récolte doit être encadré afin de ne pas entacher de suspicion la gestion durable des forêts publiques :

- Ainsi, il convient d'améliorer la mobilisation collective entre communes ou conjointement domaniale /communale. Indicateur : nombre de transactions collectives. Le choix de ce mode de vente doit appartenir pleinement au propriétaire. Les droits de rétractation doivent être possibles dans des conditions contractuelles acceptables dès que les principes du contrat initial évoluent.
- Il faut instaurer un cadrage maximal dans le cadre d'états d'assiette glissants (pas plus de 2 possibilités annuelles de dépassement sur 5 ans (hors calamités naturelles), 1 sur 7 ans et équilibre requis sur 10 ans. Ceci va concourir à la régulation de l'offre.
- L'augmentation des ventes contractualisées et du volume de bois façonnés doit être mesurée. Il faut ajuster les mobilisations aux secteurs les plus intéressants du point de vue valorisation (La contractualisation ne doit pas conduire à investir en marge brute du temps de personnel qui ne constituerait qu'un transfert de charge vers l'ONF, particulièrement dans des secteurs à faible plus value (résineux, qualités standard). Les recrutements nécessaires doivent être intégrés dans la réflexion.
- La professionnalisation des agents de terrain ne passe pas par une spécialisation à outrance mais par une politique de formation. A contrario des personnels trop spécialisés sont tôt ou tard déconnectés des réalités forestières. Les conflits d'intérêts naissent alors et sont dommageables à l'établissement comme à la filière.
- Le maintien impératif du contrôle par les agents patrimoniaux.
- L'existence du Règlement National d'Exploitation doit être l'occasion pour l'ONF de déclarer la qualité des exploitations, cause nationale. La situation rencontrée, très dégradée depuis les tempêtes de 1999 mérite un retour à des pratiques plus respectueuses de la forêt sous peine de voir se multiplier à l'avenir les problèmes sanitaires imputables au compactage des sols.
- La pondération des chiffres de l'Inventaire Forestier National sur l'accroissement par des ratios statistiques sur les rapports bois total/bois fort afin d'éviter de traduire de manière linéaire sur la totalité des peuplements, et en particulier sur les vieux bois, l'accroissement récent des jeunes peuplements lié aux activités humaines (dépôts azotés, augmentation du CO2, augmentation des températures).
- D'une manière générale, améliorer la connaissance de la ressource réelle et ne pas appliquer les prélèvements prévus lorsque le décalage existe entre les prévisions mathématiques de l'aménagement et le constat de terrain.
- Instaurer des indicateurs climatiques en prenant en compte les mesures de pluviométrie, les sécheresses et la mortalité.
- Instaurer un indicateur pour connaître l'évolution du volume et du nombre de gros bois (globalement, il faut que l'on puisse savoir et suivre la nature des prélèvements par grandes catégories, car c'est la garantie d'une augmentation de prélèvement qui suive les courbes IFN, mais qui ne se concentre pas pour des raisons commerciales sur un type de produits).
- Instaurer un indicateur pluriannuel des volumes moyens mobilisés avec un cadrage maximal pour chaque aménagement (Dépassement inférieur à 2 possibilités sur 5 ans, 1 sur 7 ans, 1 sur dix ans).
- Instaurer, une information du public annuelle sur les volumes prélevés effectués au niveau de chaque forêt au vu des possibilités de celle-ci. Ces données pourraient être analysées avec l'ensemble des acteurs lors de réunions annuelles.
- Informer clairement et rapidement les collectivités sur les possibilités de commercialisation et leur laisser le choix final du mode de vente.
- Améliorer la circulation de l'information sur les ventes afin d'augmenter la concurrence via la publicité des ventes sur internet (plus d'informations sur le site, plus précocement).
- Introduire des clauses de sauvegarde dans les contrats vis-à-vis des risques climatiques.
- Vérification statistique régulière des cubages réalisés par les acheteurs et instauration d'une traçabilité à l'aide, par exemple, de codes-barres.
- Instaurer un indicateur de qualité des exploitations (par un système de notation).
- Mettre en œuvre avec la FNCOFOR, les partenaires de la filière bois, les associations de protection et les scientifiques une charte de qualité des exploitations. Cette charte pourrait ensuite servir de support aux politiques d'aides des régions, inciter par exemple, les acheteurs à choisir les entreprises adhérentes à celle-ci, être opposable dans le cadre de préconisations spéciales (exploitations en zone sensibles, sites classés, biotopes protégés, etc...).





### VIII - Le bois énergie

Nous sommes évidemment très favorables au consensus qui se dégage actuellement entre les divers partenaires pour mettre en place un vaste plan bois énergie, même si nous restons opposés, pour des raisons morales, politiques et économiques, à la filialisation de cette activité par l'ONF. Cette préoccupation rejoint d'ailleurs notre analyse selon laquelle le premier intérêt pour la forêt doit être son amélioration (mobilisation des sous-produits, meilleure sylviculture, valorisation des bois d'œuvre).

Il faut enfin privilégier les projets de taille petite et moyenne en zone rurale et surtout de proximité (meilleur bilan énergétique pour le transport et moindre usure des réseaux routiers). Il faudra par ailleurs rester vigilants quant à l'augmentation du volume prélevé (d'après les chiffres annoncés, on passerait en forêt des collectivités à plus de 75 % de l'accroissement annuel). La prudence incite à laisser une grande quantité de matière première en forêt (humus, piégeage du CO2 dans les sols, etc.) afin de maintenir la fertilité des sols et donc la résistance des forêts au changement climatique.

Dans ce cadre, il faut également entourer ce développement de quelques précautions :

- Introduire un indicateur CO2 (Tonne substituée, volumes négociés par contrat d'approvisionnement dans le cadre des chaufferies bois).
- Non utilisation de tous les rémanents d'exploitation (80% des matières minérales contenues dans les arbres) afin de maintenir le stock de carbone dans les sols.
- Pas d'utilisation du bois énergie pour produire de l'électricité, sauf pour des systèmes de type cogénération parce que le rendement et le bilan énergétique global sont mauvais pour l'environnement.
- Pas d'utilisation concurrentielle avec d'autres débouchés plus créateurs d'emplois ou possédant un bilan énergétique et environnemental supérieur.
- Surveillance renforcée de la qualité des exploitations (voir charte et indicateur), pour contrôler l'impact de la mécanisation.



### IX - L'emploi

L'emploi ne peut plus être la variable d'ajustement systématique de chaque contrat. Le seuil en deçà duquel la qualité du régime forestier n'est plus assurée est déjà atteint avec l'actuel contrat et les nombreuses suppressions de postes de terrain (cf annexe 4). Les élus des COFOR ont perçu ce phénomène et réaffirmé dans un éditorial de leur magazine (cf annexe 3) la nécessité du maintien du maillage territorial sans lequel l'ONF pourrait se voir confronté à une rupture vis-à-vis des collectivités.

En remplacement de l'indicateur de productivité brut actuel qui prend en compte la seule masse salariale globale, nous souhaitons que la qualité du service public financé par le versement compensateur et les frais de garderie soit mesurée par un indicateur global révélant l'évolution du maillage territorial.

Il s'appuierait sur le nombre d'emplois patrimoniaux aux 1000 Ha gérés, indépendamment de l'indicateur ratio soutien / opérationnel évoqué ci-dessus.

Mise en place d'indicateurs tenant compte de la masse salariale et de la répartition par domaine de fonction (Evolution de la masse salariale par catégorie et par nature de fonction, base 1999)

Par ailleurs, les départs massifs de personnels prévisibles au cours de la période 2012-2016, doivent inciter à mener une gestion prévisionnelle des recrutements qui ne soit pas dictée uniquement par les équilibres budgétaires de fin d'années. Cette gestion doit permettre le remplacement des personnels dans des conditions permettant la transmission des connaissances et des compétences.

En ce qui concerne l'emploi ouvrier, il est urgent de redéfinir une vraie politique de recrutement professionnalisé (niveau, reconnaissance des compétences, maintien de compétences au niveau des équipes, transmission des savoirs, rémunération et déroulement de carrière attractif) pour répondre aux engagements de l'établissement.

De même, l'emploi rural est concerné au premier chef par le prochain contrat.

La filière aval locale serait directement menacée par des contractualisations non maîtrisées et négociées avec les partenaires. Les petites entreprises, et en particulier les petites scieries sont écartées de la négociation de contrats portants sur de gros volumes ; il est donc nécessaire de privilégier les contrats multi clients, comme cela avait été déjà réalisé en Lorraine.

- La concentration des Unités Spécialisées chargées de la mise en œuvre des exploitations et des travaux ne doit pas conduire à l'établissement de vastes marchés de main d'œuvre excluant les salariés locaux et les petites entreprises locales.
- L'utilisation du bois en terme de matière première énergétique, intéressante au plan de la substitution, présente un bilan moins favorable en terme de création d'emplois que l'utilisation dans la fabrication de panneaux et encore moins vis à vis de la transformation du bois d'œuvre (il faut 2000 m<sup>3</sup> de bois de chauffage régulièrement exploité pour créer un emploi, contre seulement 300 m<sup>3</sup> pour le bois d'œuvre). Les élus et gestionnaires devront donc rester vigilants afin que l'on recherche toujours, dans les limites des possibilités du marché, la meilleure utilisation possible en terme de création d'emplois dans la filière aval.

Ce chapitre reprend celui qui était présenté dans les propositions du SNUPFEN Solidaires lors de l'élaboration du contrat 2007 -2011. Elles restent cruellement d'actualité d'autant plus que la situation de l'emploi s'est encore fortement dégradée.

Aujourd'hui, par manque de moyens l'ONF n'assure plus la totalité des missions confiées par l'Etat. Il convient de stopper l'hémorragie si l'on veut garder une crédibilité acquise au fil des années.



### X - La productivité

#### X.1 - Procédures et structures

Les gains de productivités réels en interne sont la condition sine qua non de la faisabilité d'autres développements, du retour d'une certaine confiance et d'un respect des missions de service public. Si des améliorations importantes ne sont pas enregistrées dans les prochaines années, c'est l'avenir même de l'ONF qui sera en jeu.

Le constat fait par les personnels de tous niveaux et de tous les secteurs d'activité est que la lourdeur des procédures rend impossible la poursuite d'efforts de développement et mine le moral des personnels et l'ambiance de travail. C'est pourquoi nous proposons que ce contrat de plan ait en interne comme en externe un objectif ambitieux de réduction drastique des procédures, de simplification, et d'amélioration de leur informatisation. Des indicateurs relateraient la réalité de ces progrès :

- Au préalable, repenser toutes les procédures en les simplifiant.
- Informatiser toutes les procédures. Pourcentage de procédures entièrement informatisées (sans rupture de la chaîne numérique).
- Faire un point zéro des temps relatifs sur la réalisation de tâches de base dans les procédures (on peut imaginer un cocktail). Travaux, établissement des programmes, coupes état d'assiette, foncier (dossier d'application), etc. Ce temps initial serait ensuite comparé année après année sur un panel de volontaires. Des spécialistes des organisations syndicales doivent être associés à la réalisation de ces indicateurs.
- Parallèlement, indicateur de nombre de Fiches Problèmes Suggestions. (révélateur de l'activité progrès) + % de prise en compte
- Introduire un indicateur de rationalité interne : Structure soutien / opérationnel.
- Utiliser les règles de subsidiarité (résolution des problèmes au niveau le plus proche de celui-ci, traitement de la totalité des procédures au niveau de compétence délégué).
- Analyser les fonctions de soutien administratif effectuées par les techniques et les transférer vers les administratifs.  
Réaliser une étude précise sur l'adéquation réelle entre les fonctions et les formations de base afin de valoriser au mieux ces formations.
- Mesurer dans le temps l'évolution relative du temps moyen passé dans chaque procédure administrative type (EA, Programmation travaux, paye, etc.).

#### X.2 - Le Système d'information

La réforme du système d'information annoncée répond partiellement aux demandes que nous formulons depuis plus de 20 ans en matière de simplification et de rationalisation du traitement et de la circulation de l'information. Au-delà des progrès prévus dans la mise en œuvre d'une architecture centralisée et commune, il ne faut pas que la seule priorité soit une fois de plus centrée sur la gestion commerciale et financière mais donne de nouvelles marges de productivité aux secteurs opérationnels. Or, avec le déploiement des derniers logiciels, nous sommes loin de ce résultat.

Un certain nombre de préalables doivent présider à cette refonte :

- Organiser les nouvelles bases de données pour une circulation et un traitement direct des données par le terrain et les opérationnels. Des logiciels conviviaux et faciles d'utilisation doivent être mis en œuvre (accès, souplesse, transversalité des données avec les autres applicatifs, partage). En particulier, ces outils doivent être construits pour les personnels opérationnels et non répondre uniquement comme ce fut le cas jusqu'ici aux besoins comptables et procéduraux des services de soutien.
- Informatisation de toutes les procédures dans le cadre de leur simplification évoquée ci-dessus.
- Veiller à la non utilisation des données à des fins managériales.
- Maintenir un double moyen de traitement des données locales et nationales pour permettre des applications et un stockage de données locaux
- Un accès pour tous au haut débit.
- Doter les personnels de matériels, modernes et performants.
- Mettre en place les logiciels libres à l'ONF, comme dans les autres ministères, afin d'économiser le prix des licences et de disposer d'outils plus larges.



### XI - Les aspects sociaux

**La dégradation sociale des dernières années, avec les conséquences qu'elle implique sur la santé des personnels, mérite que cet aspect des choses soit aussi pris en compte dans le prochain contrat de plan entre l'Etat et l'ONF. L'aveuglement de la direction et l'assentiment silencieux des tutelles ont conduit à une impasse.**

La nomination d'un nouveau Président du Conseil d'Administration et les changements annoncés à la tête de l'exécutif de l'ONF doivent permettre la reprise du dialogue social si certaines conditions qui prévalaient au moment des négociations de 2009 sont prises en compte.

Mais de toutes façons, il est urgent de redonner confiance aux personnels et leur donner une vision claire de leur avenir et de celui de leurs métiers. Avec l'organisation de l'établissement, c'est une révolution culturelle de la direction qui doit avoir lieu, en utilisant un nouveau management qui redonne la motivation qui prévalait avant les années 2000 (cf. encadré).

**Ceci passe par une gestion des personnels, simple, claire, transparente et équitable.**

Des dispositions peuvent être prises rapidement et peuvent faire gagner un temps précieux à l'ensemble des services ;

- Maintien du classement des postes uniquement pour la catégorie A supérieure, comme le prévoit d'ailleurs les textes de la fonction publique. Le classement des postes a engendré de nombreuses injustices et frustrations. De plus, avec l'expérience nous savons que le classement des postes a un effet néfaste sur les mobilités et les évolutions de carrière.
- Révision du décret de 2005 concernant le régime indemnitaire : imposé sans concertation par la direction et lié au classement des postes, il s'est doublé d'une véritable usine à gaz pour l'attribution de la prime spéciale et de résultat que seuls quelques initiés sont en capacité d'expliquer.
- Avec l'expérience le management par objectif a montré toutes ses limites et individualise bien souvent arbitrairement les objectifs donc les personnels, sans tenir compte des moyens réels mis à disposition. Il est facteur de nombreux mécontentements et de fait est contre-productif. A ce titre le SNUPFEN Solidaires réclame son abandon pur et simple. A défaut et compte tenu de la spécificité de notre activité, le passage d'une gestion par objectifs annuels à une gestion par objectifs pluri annuels serait un moindre mal.
- En matière statutaire, il convient de simplifier le nombre de corps par le biais de fusion ou d'intégration. Mais principalement il est urgent de réparer les injustices les plus flagrantes en établissant dès le début du contrat un plan d'intégration des adjoints administratifs dans le corps des secrétaires administratifs.

Bien d'autres sujets seront à aborder sur le moyen ou long terme, mais il convient à chaque fois d'y associer les personnels et leurs représentants. Le fonctionnement des instances, tel que le prévoit les textes de la fonction publique, peut être avantageusement amélioré si une réelle concertation est mise en place et si les organisations syndicales sont associées en amont à la négociation. Cela demande de la méthode et du temps, mais celui-ci sera très utilement investi si les partenaires n'ont pas la sensation d'être mis devant le fait accompli.

**Le SNUPFEN insiste sur le fait que le statut de la fonction publique n'est absolument pas un frein à une saine gestion des personnels.**

Partie émergée de l'iceberg du mal-être, les chiffres des suicides, sont éloquentes.

A l'ONF 14 suicides en 4 ans = 3,5 suicides par an pour 10 000 employés toutes catégories confondues. Soit plus du double de France Télécom où l'on dénombre 1,7 suicides pour 10 000 employés. Cependant, ces suicides ne concernent quasi exclusivement que la catégorie chef de triage qui ne représente qu'un tiers des effectifs. Il faut donc multiplier le taux par trois. Soit  $3,5 * 3 = 10,5 / 1,7 = 6,17$ .

**Le taux de suicide est donc plus de six fois plus élevé chez les « agents patrimoniaux » de l'ONF que chez les salariés de France Télécom.**

Hyper-investis dans leur métier les personnels ressentent des conflits de loyauté permanents entre, d'une part un « ONF-établissement-public » auquel ils s'identifient, qui gère l'intérêt public à long terme, et d'autre part les exigences de rentabilité immédiates d'un « ONF- vraie-entreprise en proie à la concurrence libre et non faussée » aux enjeux souvent contradictoires.

La mutation actuelle de l'ONF passe par la négation de la conception que les personnels ont d'eux-mêmes en son sein. La déshérence des concepts du service public remet en cause les valeurs intimes que chacun s'est forgées. L'estime de soi et le jugement des autres en sont altérés. La souffrance éthique, facteur de risque psycho social majeur, gagne sans cesse du terrain

La complexification des procédures fait que si elles étaient appliquées à la lettre, le fonctionnement de l'ONF s'en trouverait régulièrement bloqué d'où les sanctions prévues à l'ONF pour fait de grève du zèle. Pour faire « tourner la machine » chacun en est réduit à contourner, à tricher. Il en résulte un malaise profond où on se sent souvent en faute avec le sentiment de travailler « malgré » un établissement qui, comble du cynisme, peut vous sanctionner quasiment à tout moment pour non respect de ces mêmes procédures.

# Conclusion

Si l'on devait résumer les conditions indispensables à la réalisation d'un Contrat de Plan à la hauteur des enjeux auxquels la forêt publique est confrontée, il s'agirait :

De situer l'avenir de la gestion dans un cadre déontologique fort pour améliorer la qualité de la biodiversité et anticiper les changements climatiques.

De donner des perspectives de long terme à cette gestion durable et au service public forestier en s'engageant de manière claire dans une recherche de financement des fonctions non marchandes de la forêt, de la surveillance et de l'accueil du public, découplés de sa fonction de production.

De faire porter la plus grande partie de l'effort de productivité interne (réelle) sur la recherche d'une simplification drastique des procédures, des circuits de traitement de l'information, sur la modernisation de l'informatisation, et sur une réduction de la superstructure au bénéfice des services opérationnels.

De s'attacher à rétablir un climat social de confiance et de sérénité avec une gestion des personnels où l'intérêt collectif prime.



Analyses et propositions du SNUPFEN Solidaires pour une réelle prise en compte de la gestion durable des forêts françaises - 12 octobre 2010

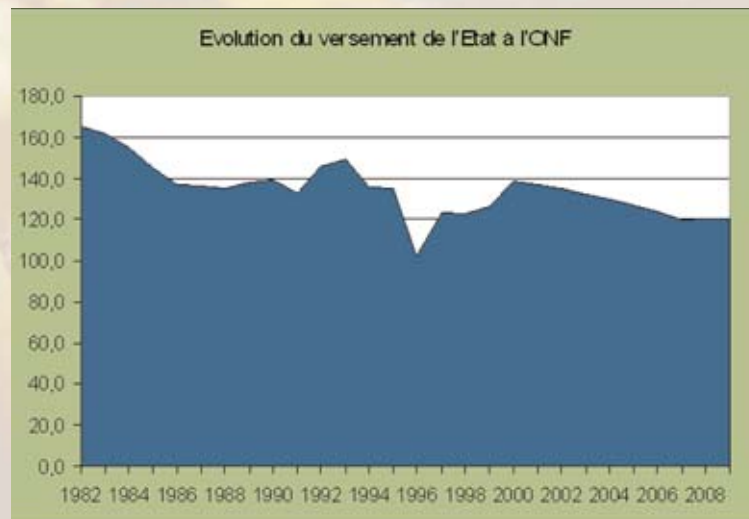
# Annexes

The background of the page is a soft-focus photograph of several acorns and oak leaves. The acorns are in various stages of ripeness, with some showing their smooth, brown caps and others with more textured, scaly caps. The leaves are green and yellow, suggesting an autumn setting. The overall tone is warm and natural.

- 1) - Evolution du versement compensateur
- 2) - Combien rapporte un ha de forêt
- 3) - Editorial M Monin Président de la FNCOFOR
- 4) - Evolution de l'emploi



## Annexe 1



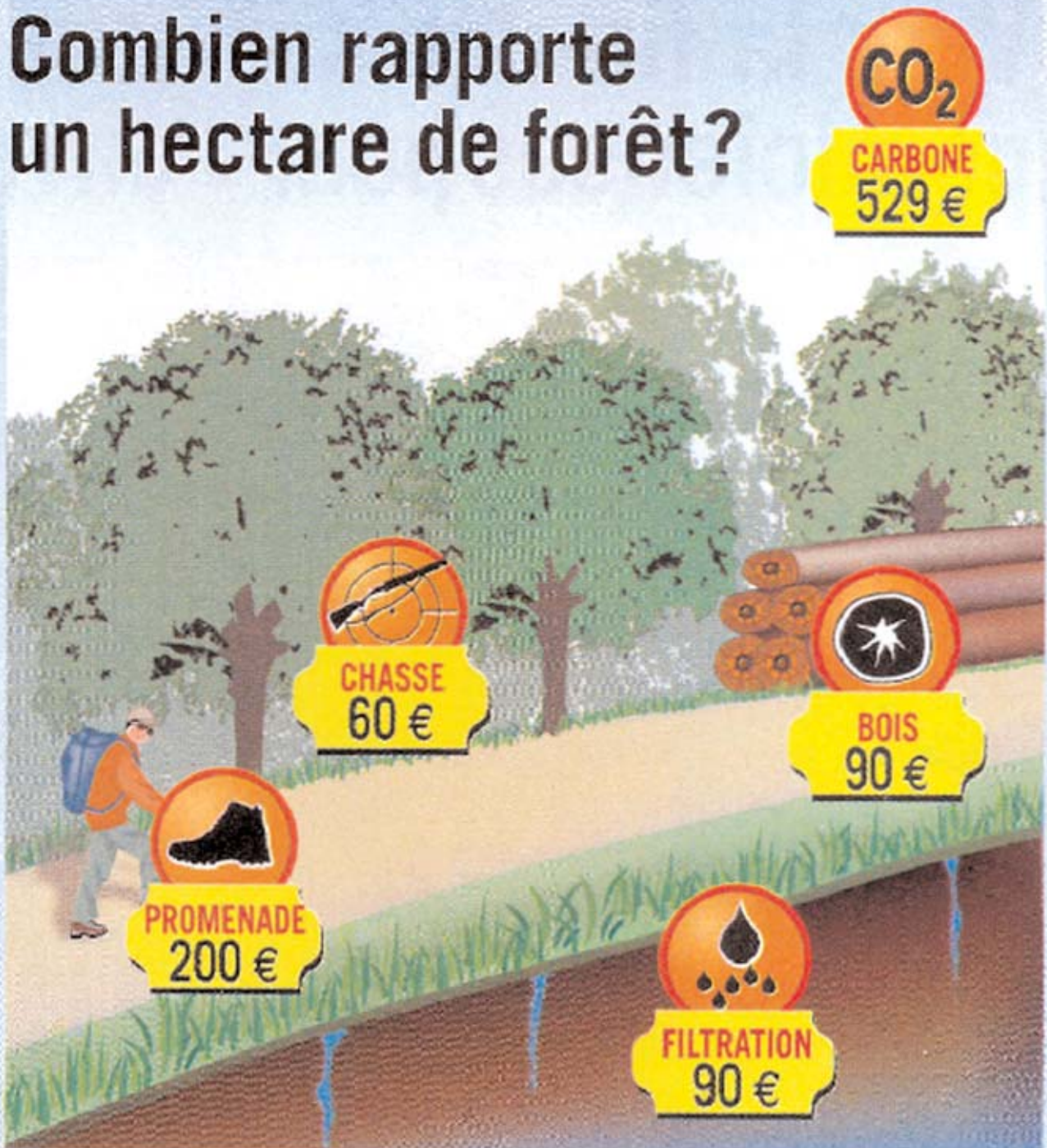
VC	Année			VC actualisé 2008
€				
10,4	<b>1966</b>	7,43	7,56	78,4
10,4	1967	7,43	7,56	78,4
11,1	<b>1968</b>	7,24	7,36	81,9
12,3	1969	6,92	7,04	86,9
13,9	<b>1970</b>	6,51	6,62	92,3
15,5	1971	6,18	6,29	97,4
15,9	<b>1972</b>	5,69	5,79	91,9
18,8	1973	5,36	5,45	102,3
20,6	<b>1974</b>	4,99	5,08	104,6
24,4	1975	4,39	4,47	109,1
26,4	<b>1976</b>	3,93	3,99	105,6
28,9	1977	3,58	3,64	105,2
32,9	<b>1978</b>	3,28	3,33	109,7
41,5	1979	3	3,05	126,6
45,4	<b>1980</b>	2,71	2,76	125,2
51,8	1981	2,39	2,43	125,8
77,3	<b>1982</b>	2,1	2,14	165,3
84,7	1983	1,88	1,91	162
89	<b>1984</b>	1,72	1,75	155,5
89,5	1985	1,6	1,63	145,5
89,4	<b>1986</b>	1,51	1,54	137,5
91,3	1987	1,47	1,5	136,7
93	<b>1988</b>	1,43	1,45	135,1
100,8	1989	1,34	1,37	137,6
103,5	<b>1990</b>	1,32	1,35	139,1
100,7	1991	1,3	1,32	133
115,9	<b>1992</b>	1,24	1,26	145,9
119,1	1993	1,23	1,25	149
110,7	<b>1994</b>	1,21	1,23	136,2
111,6	1995	1,19	1,21	135,3
85,4	<b>1996</b>	1,17	1,19	101,8
106,3	1997	1,14	1,16	123,1
106,9	<b>1998</b>	1,13	1,15	123
110,5	1999	1,13	1,14	126,5
121,6	<b>2000</b>	1,12	1,14	138,5
121,9	2001	1,11	1,13	137,4
122	<b>2002</b>	1,09	1,11	135,2
121,2	2003	1,07	1,09	132,2
121,2	<b>2004</b>	1,05	1,07	129,7
121	2005	1,03	1,05	127,3
119,6	<b>2006</b>	1,02	1,04	123,7
117,8	2007	1	1,02	119,9
120,3	<b>2008</b>	1	1	120,3
120,4	2009	2	1	120,3

Date d'actualisation : juillet 2010

Source : Bulletin officiel des impôts (BOI 5 B-13-07 du 15 mai 2007)



# Combien rapporte un hectare de forêt?



En France, le rapport du groupe de travail sur l'approche économique de la biodiversité remis en avril par Bernard Chevassus-au-Louis, ancien président du Muséum national d'histoire naturelle, évalue à 969 € par an les services rendus par un hectare de forêt. Le revenu du bois ne représente que 90 €, celui de la chasse, 60 €. C'est le stockage et la fixation de CO<sub>2</sub> qui est le poste le plus « rémunérateur » avec 529 € (1000 € estimés en 2030). Le manque de données ne permet pas d'évaluer correctement le rôle de régulation et de filtration de l'eau, estimé à 90 €. En revanche, la fonction de promenade grimpe à 200 € : le bien-être humain a une valeur élevée.





300 millions d'euros seraient nécessaires pour recapitaliser l'ONF. 7 % de gains de productivité (comprenez diminution d'effectifs) devraient être réalisés chaque année pendant trois ans pour compenser la charge salariale supplémentaire liée à l'augmentation du taux des cotisations retraites payées par l'établissement. C'est ce qu'a annoncé le directeur général de l'ONF devant la commission des finances du Sénat. Il s'agit donc de diminuer de 20 % les effectifs de l'ONF sur trois ans. On imagine les conséquences d'une telle diminution d'effectifs sur la mise en œuvre du régime forestier en forêts communales.

Pour le moment, la Fncofor n'a pas été associée à une discussion de fond sur le redéploiement éventuel des personnels. Aucun objectif plancher permettant le maintien du régime forestier dans les forêts des collectivités n'a été annoncé et, a fortiori, discuté.

Les représentants des communes forestières au conseil d'administration de l'établissement seraient dans l'impossibilité de voter un budget qui ne présenterait aucune garantie quant à l'avenir de la gestion des forêts communales. Nous devons donc renforcer la mobilisation des communes forestières qui ont déjà été deux mille à prendre une délibération en faveur du maintien du régime forestier. Les Associations départementales et les Unions régionales doivent discuter dès à présent, avec les responsables ONF, du nombre d'agents territoriaux qui seront effectivement sur le terrain en 2010.

L'incertitude actuelle ne peut pas perdurer. Tout doit être mis à plat :

- pour les deux années 2010 et 2011 du contrat État-ONF qui est rendu de fait caduc par la mise en œuvre des mesures liées à la révision générale des politiques publiques (RGPP) ;
- à partir de 2012 dans le cadre de la négociation d'un futur contrat qui dessinera l'avenir du régime forestier, de la forêt publique, de la gestion de la forêt communale et donc de l'ONF.

Nous souhaitons bien sûr que les communes forestières et l'Office national des forêts défendent une position commune. En tout état de cause, la Fédération nationale des communes forestières ne se dérobera pas et formulera ses propositions.

« Touche pas à mon garde ! ». Ne touchez pas au régime forestier ! Notre première priorité aujourd'hui est la mise en œuvre du régime forestier dans les forêts des communes et la détermination du nombre acceptable d'agents patrimoniaux pour y parvenir.

Nous ne discuterons d'autres sujets que lorsque cette priorité aura été traitée convenablement.

## éditorial



JEAN-CLAUDE  
MONIN

Président  
de la Fédération  
nationale  
des communes  
forestières



## Annexe 4

### Evolution de l'emploi - 2002 / 2010

	effectifs par corps au 31/12/1999 (pour mémoire)		effectifs par corps au 31/12/2002		effectifs par corps au 31/12/2003		effectifs par corps au 31/12/2004		effectifs par corps au 31/12/2005		effectifs par corps au 31/12/2006							
Emplois Dir. GR2	0		0		0		0		0		0							
Emplois Dir. GR1	0		0		0		0		0		0							
IPEF (ex IGRF°)	147,9	5551,5	119,1	5644,7	121,2	5519,6	125,2	5324,7	125,2	5219,2	119,4	5162,2						
IAE	424,9		484,9		480,8		500,6		506,5		515,7							
CATE	0		0		136,6		130,5		126,6		274,9							
TSF	1337,2		1296,9		1128,5		1129,9		1131,6		977,4							
TO	0		0		282,5		901,2		1263,3		1751,7							
C Tech	3641,5		3743,8		3370		2537,3		2066		1508,1							
Emplois Dir. GR2																		
Emplois Dir. GR1																		
A Adm	138,3	1548,9	154,7	1589,4	156,5	1533	164,3	1521,2	174,7	1522,9	183,9	1517,7						
B Adm	375		398,5		458		544,5		576,1		673,3							
C Adm	1035,6		1036,2		918,5		812,4		772,1		660,5							
	7100,4		7234,1		7052,6		6845,9		6845,9		6679,9							

	effectifs par corps au 31/12/2007		effectifs par corps au 31/12/2008		effectifs par corps au 31/12/2009		effectifs par corps au 31/08/2010		EVOLUTION 2002/2009	
Emplois Dir. GR2	36	5111,4	41	5089,6	42	4930,5	45	4878,5		+6,51%
Emplois Dir. GR1	15		15		17		17			
IPEF (ex IGRF°)	76,4		65,7		62,1		56,4		-3,26%	
IAE	520,3		540,1		522,2		514,6		-7,46%	
CATE	334,5		343,9		398,1		414,4		-17,55%	
TSF	911,6		885,2		802,4		775,7			
TO	1915		2 269,20		3 063,90		3 041,60			
C Tech	1302,6		929,5		22,8		13,8			
Emplois Dir. GR2	3	1506,8	3	1491,9	3	1430,2	4	1398,5		+28,82%
Emplois Dir. GR1	0		0		0		0			
A Adm	183,1		190,1		196,3		200,3		+77,31%	
B Adm	726,3		727,3		706,6		696,1		-27,91%	
C Adm	594,4		571,5		524,3		498,1		-49,40%	
	6618,2	6581,5	6360,7	6277						

### Evolution des emplois par DT - 2002/2009

	Au 31/12/2002	Au 31/12/2003	Au 31/11/2006	Au 31/12/2007	Au 31/12/2009
Alsace	511,4	505,2	486	475,4	444,6
Auvergne Limousin	238,7	233,7	219,9	225,1	564,2
Centre Ouest	392,6	381	351,4	362,7	
Bourgogne Champagne Arden	788,2	770,3	713,1	706,7	671,2
Franche Comté	631,7	616	576,6	565,6	546,4
Ile de France Nord Ouest	677,3	663,5	586,1	580,6	554,5
Lorraine	1037,7	1023,7	939	920,9	862,5
Méditerranée	925,8	899,8	856,2	868,5	830,7
Rhône Alpes	649,5	636,5	605,2	640,9	600
Sud Ouest	575,3	565,6	534,6	551,6	536,5
Corse Dom	320,8	318,9	294,1	293,8	299,1
RTM*	112,1	112,7	116		
DG	388,6	393,4	402,5	412,8	429,4
Personnels sur effectifs DG					
Chambord			15,8	13,6	11,6
Domaines présidentielles					10
TOTAL	7249,7	7120,3	6696,5	6618,2	6360,7

\* Répartis sur les DT à compter de 2007

### J'adhère !

Pour adhérer au SNUPFEN , c'est très simple :  
il vous suffit de renvoyer dès maintenant le  
bulletin d'adhésion ci-dessous à notre trésorière,  
en n'oubliant pas d'y joindre votre chèque.  
Vous pouvez aussi opter pour le prélèvement  
automatique des cotisations.



### Bulletin d'adhésion au SNUPFEN

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 ou du P.A.C à  
**Pascale ROBERT 22 rue de Chaillot 25000 BESANCON • Tél : 03 81 82 19 81**

ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C.

## SNUPFEN - COTISATIONS 2010

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
Adj Adm	132 euros	CTF	228 euros
CDF, Adjoints Adm P2	144 euros	CATE, Att Adm	264 euros
Adj Adm P1	156 euros	IAE	276 euros
TO	168 euros	Att Princ	300 euros
TOP, SACN	180 euros	IDAE, chef de mission	336 euros
TSF	192 euros	IGREF	348 euros
SACS	204 euros	ICGREF, IGGREF	420 euros
TPF, SACE	216 euros		

Stagiaires (1er poste) 50 % de la cotisation du grade      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  
Agents non imposables sur le revenu (hors avantages liés aux placements), 34 % de la cotisation du grade  
(fournir copie de l'avis d'imposition). Rappel : 66 % des cotisations syndicales sont déductibles du montant des impôts

# **Snupfen** **Union Syndicale** **Solidaires**



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

Retrouvez toute l'actu concernant la vie des régions, l'ONF, le SNU et plus encore sur [www.snupfen1.org](http://www.snupfen1.org)