

Tout Personnel - Salariés

Janvier 2023 - n° 317

## Avenant à la Convention Collective Nationale des salariés de l'ONF – Quels changements ?

Le 4 juillet 2022, un nouvel avenant à la CCN était signé entre la Direction et la moitié des syndicats représentant les salariés de l'Établissement public.

### De vraies améliorations ?

Avec un document de plus de 25 pages, nous pouvons nous attendre à de réelles modifications. Or les grandes lignes de la CCN changent peu. A savoir que la plupart des améliorations concernent surtout les ouvriers forestiers, catégorie majoritaire en 2018 et avec une représentation syndicale suffisante. Pour les autres catégories de salariés, ce ne sont que des changements à la marge et pas toujours à leur avantage. Ce qui explique très probablement la non-signature de cet avenant par 2 syndicats représentatifs.

### Des points positifs : oui mais...

- **L'augmentation des minima de la grille salariale pour les groupes E et F (TFT, TCB, RUT ou CDP) :** la 1<sup>re</sup> depuis 4 ans ! ENFIN mais bien loin de couvrir l'augmentation du coût de la vie. Ces minima ont tous été augmentés de 50 €, ce qui ne représente que 1 à 2 % de plus. Une vraie revalorisation aurait dû être d'au moins 10 % ! Cette augmentation ne règle en rien les disparités de salaires constatées entre les DT et entre les collègues à ancienneté égale et fonction équivalente.

**Rappel :** le passage au niveau 2 est automatique après 3 années en niveau 1 pour le groupe E et 5 années pour le groupe F. Il entraîne de fait une augmentation salariale brute de 100 € pour le groupe E et de 150 € pour les groupes F, quel que soit le montant de base sur lequel vous avez été embauché (nouvelle grille salariale ICI)

- **La durée de l'apprentissage est prise en compte dans la prime d'ancienneté si vous avez été apprenti à l'ONF et si la fin de votre apprentissage date de moins de 2 ans au moment de votre date d'embauche.** Enfin la généralisation d'une disposition qui était parfois mise en œuvre dans certaines DT. Mais pas de rétroactivité pour nos 1<sup>ers</sup> apprentis embauchés depuis 2018 !

Pour les autres primes (repas, nuitée, déplacement...), l'ONF ne fait que respecter les augmentations indexées.

- **La disparition d'un statut fantôme :** les 1<sup>ers</sup> techniciens forestiers salariés ont été embauchés en tant que TF MAD RUT (technicien forestier mis à disposition du responsable d'UT) : un statut qui n'a jamais existé dans la CCN, inexistence confirmée dans cet avenant (*liste des métiers ICI*). Pour les collègues TF MAD RUT, leur contrat doit faire l'objet d'un avenant pour acter la fonction de TFT en charge d'un triage.

## Vers la fin du forfait jour ?

Prévu au départ dans la CCN mais sur négociation entre le salarié et la direction, **le forfait jour avait été imposé** dès 2019 pour tous les salariés des groupes E, F et plus. Le forfait jour est un dispositif vanté par les employeurs au prétexte qu'il permet au salarié d'adapter et d'organiser son temps de travail sur la journée de manière autonome. Il permet surtout aux employeurs de ne pas payer les heures supplémentaires et de ne pas donner de récupération pour le travail en soirée ou la nuit. Ce nouvel avenant inscrit une **disposition à l'initiative du salarié lui permettant de revenir sur un temps de travail en nombre d'heures**, au bout de 12 mois de contrat au sein de l'ONF.

**Rappel** : dès l'embauche, ou lors d'un avenant à votre contrat de travail, vous pouvez demander à ne pas être en forfait jour : la CCN le permet ! Si vous êtes en forfait jour, le travail le week-end est possible mais nécessite un ordre de mission écrit de votre hiérarchie. Il entraîne une récupération d'un jour pour le samedi et de 2 jours pour le dimanche.

## Les reculs de cet avenant, car il y en a...

- **Allongement de la période d'essai** ! 2 mois au lieu d'1 mois pour les ouvriers, et 2 mois de plus pour les TF (passant de 3 à 5 mois) et les cadres (passant de 4 à 6 mois). Mais nous devrions être rassurés, cet allongement ne pourra être valide que si vous l'acceptez. En effet cette nouvelle disposition doit d'abord vous être proposée et recueillir votre consentement. Quid de la suite donnée à votre contrat si vous refusez ?
- **Allongement du préavis en cas de démission** : le salarié désirant démissionner devra désormais prévenir l'employeur 2 mois avant pour les OF et employés, 3 mois pour les TAM et 4 mois pour les cadres, posant ainsi de nombreux problèmes quant aux éventuels futurs employeurs.
- Bien que la CCN se veuille nationale, cet avenant **ne règle en rien les disparités** d'interprétation et de traitement constatées entre les régions, entre les personnels au sein d'une même DT...
- **Aucune possibilité de changer de statut** n'est envisagée pour les salariés qui voudraient devenir fonctionnaires.

### Les revendications du SNUPFEN pour les salariés de l'ONF

Fonctionnaire n'est pas un métier, pas plus que salarié. A partir de là un fonctionnaire n'est pas intrinsèquement plus compétent ou engagé qu'un salarié. Et vice-versa. Contrairement à ce que fait la Direction, notre syndicat n'oppose pas les uns aux autres mais entend bien défendre les personnels de tous statuts.

Parce qu'à notre sens le statut de fonctionnaire est le plus adapté pour remplir en toute indépendance les missions de service public confiées à notre Etablissement, nous le revendiquons pour tous les personnels, y compris pour les ouvriers forestiers qui assurent la pérennité forestière.

**Dans l'attente, le SNUPFEN Solidaires porte pour tous les personnels quel que soit leur statut la même revendication : A TRAVAIL EGAL, REMUNERATION EGALE !**

## Une représentation insuffisante de certaines catégories de salariés pour améliorer la CCN

Ce que révèle cet avenant est surtout le manque flagrant de représentants pour défendre les salariés des groupes E et F, c'est-à-dire les collègues de droit privé qu'ils soient TFT, TF MAD RUT, TCB, RUT ou CDP.

Pour défendre vos droits, tant au niveau national que territorial, il est indispensable d'avoir des collègues de même statut qui vous représentent. Les élections pour les CSE (Comité Social et Economique)

approchent : elles auront lieu en mars 2023. Elles permettront de présenter des listes de candidats pour représenter les groupes E et F.

**Pour négocier l'amélioration de vos conditions de travail et de votre rémunération, présentez-vous aux prochaines élections à nos côtés !** Le SNUPFEN pourra vous apporter dans la durée conseils, soutiens de proximité et formation. **N'hésitez pas à prendre contact avec nos représentants.**

