

Tout Personnel	Décembre 2024 – n° 345
Conseil d'administration de l'Office national des forêts du 12 décembre 2024	

C'était le dernier conseil d'administration (CA) du président Jean-Yves Caullet.

L'ordre du jour était le suivant :

Présentation du budget rectificatif 2024

Le budget initial avait été prudent, la réalisation l'a confirmé.

La direction explique que c'est la 3^e année consécutive qu'est présenté un budget rectificatif, le plafond de la masse salariale étant relevé suite aux résultats positifs permettant de verser une prime de partage de la valeur aux personnels

Le SNUPFEN-Solidaires a salué la qualité constatée depuis quelques années des prévisions budgétaires de l'ONF... qualité dont l'État pourrait s'inspirer.

Cependant, il ne se réjouit pas d'un désendettement qui se fait en partie sur le dos des personnels. Explication : si l'on compare le nouveau régime indemnitaire des personnels fonctionnaires avec celui de 2021, on s'aperçoit que les augmentations 2021/2024 sont très loin de compenser l'inflation. Ainsi ce nouveau régime indemnitaire dégrade les conditions de vie de la majorité des personnels de droit public du fait de baisses de leur pouvoir d'achat allant de 600 à 2 400 € par an suivant les corps et les grades. Avec ce budget rectificatif, l'ONF aurait pu rectifier cette injustice par une augmentation d'autres primes. Il ne l'a pas fait.

Le SNUPFEN a voté CONTRE le budget rectificatif 2024 en dénonçant la baisse de niveau de vie des fonctionnaires et de l'ensemble des personnels.

Budget initial 2025

Il s'inscrit dans les pas de celui de 2024, avec quelques éléments structurants :

- Stabilisation des effectifs sous plafond pour la 3^e année consécutive,
- Maintien des crédits de l'État, qui souligne le soutien de l'État à l'ONF. En attente de vote définitif de la loi de finances ;
- Poursuite des opérations de renouvellement forestier (fin du dispositif France 2030 et début de la mise en œuvre de la planification écologique) ;
- Poursuite du développement de la contractualisation des bois.

Le président du CA souligne qu'en l'absence de Loi de finances pour 2025, on reste sur le budget 2024 et les derniers amendements du gouvernement au budget 2025 qui prévoyaient une stabilité des effectifs.

Le SNUPFEN constate que d'année en année les documents présentés par la Direction au CA reconnaissent une diminution des capacités d'intervention de l'ONF. C'est notamment le cas au niveau des travaux dans les forêts des collectivités par manque d'ouvriers forestiers. Cette diminution peut, en l'absence d'entreprises privées, remettre en cause localement l'application des aménagements et donc la mise en œuvre du régime forestier. Mais également au niveau de la recherche d'infractions puisqu'en mettant en poste sur les triages des personnels sous statut salarié pouvant constater mais pas rechercher les infractions, l'ONF réduit ses capacités en matière de protection de la forêt.

Le SNUPFEN relève qu'au milieu des années 80, le chiffre d'affaires bois domaniaux finançait l'intégralité de la masse salariale. En 2024 ce chiffre d'affaires bois n'en finance plus que 62 % et ce alors que, depuis, les effectifs de l'ONF ont été divisés par 2. Les bons résultats financiers des dernières années ne doivent pas masquer la réalité : depuis des décennies l'ONF survit économiquement en grande partie du fait des réductions d'effectifs et du changement de statut de ses personnels et dans de nombreux domaines ses capacités d'intervention se réduisent dangereusement. Pour le SNUPFEN le sujet du modèle économique de l'Établissement doit être central dans la négociation du nouveau contrat État/ONF.

Le SNUPFEN a voté CONTRE le budget initial 2025 notamment pour son niveau d'effectifs ne permettant pas des charges de travail normales et un accomplissement des missions au niveau attendu.

Plan d'action 2025 de la cartographie des risques du contrôle interne et comptable et budgétaire

La cartographie identifie 75 risques, dont 26 risques comptables et budgétaires, dont 6 majeurs auxquels correspond le plan d'action 2025 présenté. Ce plan d'action s'intègre dans la démarche unifiée du contrôle interne ([INS-23-G-155](#)). Il comporte 7 actions, dont un volet important sur la dépense, basé sur un diagnostic externe de la dépense publique.

Il est aussi prévu des audits de structure en 2025 ainsi que des audits thématiques. Exemples : analyse des expérimentations de certifications FSC ; organisation et fonctionnement du SIG ; évaluation de la formation des OF et nouveaux TF en matière de sylviculture ; évaluation de la stratégie pour les forêts périurbaines d'Ile-de-France.

Le SNUPFEN ne doute pas de la pertinence du plan d'actions et de la nécessité des contrôles budgétaire et comptable. En revanche ce plan d'actions n'affiche pas d'estimation du temps à y consacrer. Hors domaines réglementaires, il convient de faire confiance aux personnels en réalisant non pas du contrôle *systématique* a priori mais plutôt du contrôle *statistique* a posteriori. Même si audits et contrôles peuvent être une reconnaissance et une valorisation du travail réalisé, les personnels manquent déjà de temps pour remplir les missions alors attention au temps qui peut y être consacré.

Le SNUPFEN a voté POUR le plan d'actions présenté.

Bilan de la 2^e année de mise en œuvre de la stratégie RSE.

En 2023 le souhait du comité de pilotage a été de recentrer les actions sur celles qui avaient du sens pour les équipes, notamment le bilan des gaz à effet de serre (GES) (bâtiments et travaux forestiers, déplacements). Le bilan dresse un ensemble d'exemples d'actions ponctuelles.

Pour rappel, les 5 [axes du RSE](#) : agir en employeur responsable ; promouvoir une gestion multifonctionnelle des forêts à impacts positifs ; s'engager pour les territoires ; améliorer l'exemplarité environnementale des sites et prestations ; adopter une gouvernance socialement engagée.

Sur le bilan GES : 80 % des émissions GES sont liées à la consommation de carburants, achats de travaux forestiers, de biens et services. Les travaux de renouvellement forestier ont un impact. La RDI travaille pour préciser les facteurs d'émission par type de travaux forestiers. Les représentants du personnel, à ce titre, soulignent que la diminution du nombre d'ouvriers forestiers a pour conséquence d'augmenter la longueur des déplacements et donc des émissions de GES.

Le SNUPFEN souligne que le bilan présente une amélioration de l'indice de l'égalité professionnelle femme/homme : à postes comparables, on ne doute pas que l'égalité hommes/femmes progresse. À l'échelle des corps, il n'en va pas de même. Les C techniques, majoritairement masculins, sont tous passés en B. En revanche les C administratifs, exclusivement féminins, sont en grande partie restés en catégorie C.

Et pourtant des études de la Direction ont montré qu'une grande partie effectue des tâches de niveau B, quelques fois sur postes classés B mais sous statut de C. Or, quand on recrute sur les postes après le départ de leur titulaire, l'ONF recrute en B ! Non seulement nos collègues C administratifs subissent cette injustice durant leur carrière mais elles le subissent ensuite à la retraite. Depuis des années la direction nous répond que la tutelle, au prétexte qu'il existe des C au MASAF, ne souhaiterait pas créer de précédent dans un de ses Établissements. C'est INACCEPTABLE.

Le SNUPFEN demande que la situation soit réévaluée, pour une reconnaissance de la qualification de nos collègues.

Le DRH prend la parole en l'absence de représentant RH du MASAF siégeant au CA ce jour ; il partage le constat présenté par le SNUPFEN. Il évoque 2 possibilités : tout d'abord statutaire (accès au corps de cat.B) avec besoin de dérogation (par rapport aux clauses de sauvegarde puisque il n'y a pas de recrutement en C à l'ONF). Une demande a été faite en ce sens au ministère, au printemps 2024, sans encore de réponse mais sans fin de non-recevoir non plus. C'est un corps commun au MASAF et l'ONF, le travail est en cours.

Par ailleurs, sur l'aspect gestion ONF : des reclassements de postes peuvent être effectués avec augmentation des rémunérations indemnitaires. Une étude montre qu'un certain nombre de postes seront reclassés en B en 2025, ce qui permettra une évolution de la rémunération des personnels concernés.

Le SNUPFEN veillera à vous tenir informés de ce dossier crucial pour les intéressées et central pour l'égalité femme/homme dans notre Établissement.

Présentation du plan stratégique d'ONF-International

27 années d'expérience, interventions dans 50 pays, 23 projets phares, 70 experts dans 4 établissements stables. Plan stratégique basé sur les attentes des tutelles et de l'ONF

3 objectifs clefs : 1/ proposer une offre innovante et compétitive dans des secteurs stratégiques, 2/ construire un modèle économique durable, 3/ assurer une grande efficacité et synergie pour le groupe.

Les compétences d'ONF-I sont bien reconnues à l'international ; un renforcement des liens entre ONF-I et l'ONF est utile notamment sur l'adaptation des forêts aux changements climatiques.

Le SNUPFEN a voté POUR le plan stratégique présenté.

Délégation consentie par le CA en matière de délais de paiement aux fournisseurs

Délais actuellement fixés par les textes en vigueur à 60 jours. Une résolution avait été adoptée lors d'un précédent CA pour que la DG puisse diminuer ce délai de paiement pour les ETF et ainsi améliorer les processus de la dépense et les relations avec les fournisseurs. Il est maintenant proposé que cette délégation permettant de raccourcir les délais de paiement soit étendue à tous les fournisseurs.

Le SNUPFEN a voté POUR la résolution proposée au CA.

Prochaines réunions du Conseil d'administration de l'ONF : 13 mars 2025, 24 juin 2025 et 16 décembre 2025.

**Pour le SNUPFEN-Solidaires,
vos représentants Véronique Vinot et Philippe Canal**