

Préambule

Le SNUPFEN est adhérent à l'union syndicale Solidaires et pratique un syndicalisme de «transformation sociale».

Ce syndicalisme sera orienté vers la défense des conquies sociaux de toutes et tous, la conquête de nouveaux droits et la lutte contre les politiques capitalistes, vectrices de crises écologiques, économiques, démocratiques, sociales et sanitaires.

Cette lutte s'incarnera en partie par la résistance face à l'organisation néo-libérale du travail et de la société.

Au sein de l'union syndicale le SNUPFEN militera pour que les journées d'actions en grève soient plus susceptibles d'instaurer le rapport de force nécessaire à la transformation sociale. La réflexion sur les formes d'actions doit être poursuivie et menée en continu. Pour en faire des temps forts les journées d'action doivent être soigneusement préparées, expliquées, annoncées très en amont voire regroupées plutôt qu'éparpillées dans le temps. Des caisses de solidarité de grève doivent être organisées et alimentées en continu au-delà des périodes de forte mobilisation.

1 - Un environnement socio-écologique attaqué de toutes parts

Ces dernières années ont été marquées par des évolutions économiques et organisationnelles qui visent à fragiliser les conquies syndicaux, sociétaux et environnementaux.

Au niveau du travail, ce sont l'affaiblissement des instances de concertation, les attaques régulières des représentants syndicaux, la volonté continue de demander aux personnels à travailler plus sans contreparties (embauches, revalorisation salariale...).

Au niveau social et politique, ce sont des réformes qui sont imposées malgré des contestations d'ampleur et qui dégradent les conditions de vie des plus fragiles (réformes des retraites, du chômage...). Les discriminations sous toutes leurs formes, s'imposent progressivement dans le monde médiatique et politique, et ce jusqu'au plus haut niveau de l'état. Avec elles, c'est toutes les intolérances (racisme, homophobie, sexisme, transphobie, etc...) qui tendent à régir aujourd'hui notre société.)

C'est aussi la montée des partis d'extrême-droite qui font craindre des attaques encore plus fortes des droits fondamentaux. Avec cette montée, c'est le retour de la menace fasciste qui fait craindre des atteintes graves à l'état de droit, au cadre démocratique et à la dignité humaine.

Au niveau environnemental, c'est la poursuite d'une politique extractiviste et d'exploitation des milieux naturels aux mains des lobbies financiers et industriels. Un peu partout en France, on continue à voir émerger des projets surdimensionnés, toujours plus grands : une super scierie, une méga usine à pellets, des immenses fermes photovoltaïques sur des zones dites improductives, des extractions aurifères en Guyane... sans considération sur les capacités forestières ou environnementales à supporter ces installations.

Face à ces attaques grandissantes, le Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel (SNUPFEN Solidaires) poursuit ses actions envers :

- la défense des milieux naturels et notamment des milieux forestiers,
- l'indépendance de notre syndicat face aux politiques et aux pressions du capitalisme.
- la résistance face au néolibéralisme et à la menace fasciste.

1.1 Défense des personnels

1.1.1 Régression législative majeure

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 a réduit très fortement les compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP). Elle a supprimé l'avis de ces dernières sur les demandes de mutation effectuées par les personnels. Elle a supprimé également l'avis des CAP sur les avancements et donc sur les déroulements de carrière des personnels.

Aux représentants du personnel en CAP, il reste notamment :

- la défense des personnels en Conseil de discipline,
- le conseil et l'accompagnement des collègues dans leur démarche de mobilité,
- l'examen en CAP des recours individuels suite à des décisions défavorables (hors mobilité et avancement).

Cette loi exclut donc les représentants des personnels des processus d'attribution des postes et des promotions, et réduit fortement leur rôle auprès des collègues.

Outre les effets négatifs pour les personnels et leur défense, c'est un coup très dur porté au syndicalisme, dans la fonction publique en général et à l'Office National des Forêts (ONF) en particulier. Cette «transformation » participe à la destruction méthodique des conquises du Statut de la Fonction Publique instauré en 1945 par le programme du Conseil National de la Résistance.

La mise en place des nouvelles IRP (CSA,CSE...) a globalement affaibli les droits, fonctions et prérogatives que nous connaissions jusqu'alors.

1.1.2 Précarisation des recrutements et fragilisation des prérogatives

Au-delà, les mobilités et les recrutements sont aujourd'hui quasi intégralement à la main de l'administration. Les profils priment sur tout le reste et l'équité entre les personnels concernés n'est plus assise sur des critères d'ancienneté ou de grade. Même si le recrutement de fonctionnaires a repris en 2024 sans doute à la suite des combats juridiques menés par notre organisation, il reste marginal et le recrutement de contractuels de droits privés reste très majoritaire. Ce dernier mode de recrutement favorise notamment grandement l'aspect local du profil recruté au détriment de la péréquation nationale.

En 20 ans la proportion de personnels salariés affectés à des postes jusque-là confiés à des personnels fonctionnaires est passée de moins de 1% à plus de 50 % aujourd'hui. Cette tendance lourde s'est fortement accélérée depuis 2017, année des derniers recrutements de fonctionnaires par concours à l'ONF avant leur reprise marginale en 2024.

Le remplacement des personnels de droit public par des personnels de droit privé a grandement été facilité pour notre Direction par une vague inédite de départs à la retraite qui est entrain de réduire en volume si on se réfère à la pyramide des âges qui était celle de l'établissement il y a quelques temps.

La modification en 2022 du code forestier par ordonnance issue de la loi ASAP (modernisation de l'action publique) autorisant les salariés de l'ONF à constater sans les rechercher les infractions forestières a permis à la Direction, du moins le pensait-elle, de trouver là un palliatif au fonctionnariat. Malgré une question prioritaire de constitutionnalité soulevée par le Conseil d'État, l'ordonnance et le décret permettant aux salariés de l'ONF d'être commissionné et assermenté sont applicables, et appliqués.

1.1.3 Conséquences : fragilisation de la représentation du personnel

Depuis sa création, le SNUPFEN défend quasi exclusivement des personnels fonctionnaires même si notre activité en direction des salariés a été significative : obtention de la Cessation Anticipée d'Activité dans la Loi

Avenir Alimentation Agriculture Forêt de 2014, défense de dossiers personnels, présence de candidats SNUPFEN lors des dernières élections des représentants de droit privé.

Même si le SNUPFEN s'est formé au droit privé dans le domaine de la RH, défendre ces collègues salariés qui exercent les mêmes métiers que les collègues fonctionnaires est rendu plus difficile du fait :

- qu'ils ne relèvent pas des textes Fonction publique,
- que le SNUPFEN n'est pas encore suffisamment représentatif dans le secteur d'emploi privé.

L'évolution des textes s'appliquant à la fonction publique est en train de réduire nos possibilités de défendre individuellement et collectivement les personnels de droit public dans des domaines essentiels : mutation, avancement, santé et conditions de travail.

De plus la politique de recrutement de la direction de l'ONF, consistant à remplacer des personnels de droit public par des personnels de droit privé, réduit notre capacité d'action dans les instances au sein desquelles nous ne sommes pas encore représentatifs.

Ces évolutions constituent une rupture sans précédent. Notre capacité collective à surmonter ces difficultés constitue un enjeu majeur pour notre syndicalisme de transformation sociale.

1.1.4 Décision

Le SNUPFEN Solidaires s'organisera au niveau local comme national pour utiliser toutes les possibilités existantes afin d'être en capacité de défendre au mieux les personnels de tous statuts à titre individuel et collectif.

1.1.5 Revendications et plan d'actions

Revendication du statut public du personnel :

- intégration des salariés dans le corps des fonctionnaires de l'Etat,
- titularisation des contractuels de droit public,
- augmentation des recrutements des fonctionnaires.

Evolution statutaire et salariale :

- intégration des C administratifs en B,
- ouverture de places supplémentaires au grade de SACE,
- intégration des CATE dans le corps des IAE,
- gestion du corps des IAE et IPEF par le MTE,
- passage au 2ème grade de tous les B techniques.

Mobilités :

- obtention d'information en amont des mobilités,
- priorisation du recrutement pour les personnels déjà présents dans l'établissement,
- obtention d'informations en aval des décisions prises par l'administration,
- obligation pour l'administration de fournir systématiquement le motif de refus de mobilité,
- contrôle de conformité des décisions prises par l'administration,
- demandes de mutation connues : présence des militants locaux auprès des collègues de droit public et privé pour les conseiller et diriger les collègues de droit public vers les élus CAP,
- maintien du haut niveau d'engagement de nos élus CAP : conseil, accompagnement, recours individuels et disciplinaire.

Défense individuelle :

- défense de dossiers individuels droit public et droit privé par les militants locaux ou nationaux suivant le niveau d'intervention adapté.

Défense collective :

- la défense collective des personnels s'effectue en partie dans les instances. La conception du dialogue social par les différentes directions amène à débattre régulièrement de notre participation à ces instances,
- participation ou boycott : il convient de tenir informés les personnels qui nous ont élu pour les représenter, de notre travail en instances ou le cas échéant des raisons conduisant à notre refus d'y participer,
- en cas de boycott, il est souhaitable de continuer à travailler collectivement sur les sujets mis à l'ordre du jour.

Santé au travail :

- maintien d'une compétence collective forte en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail.

Formation :

- formation au droit privé des militants de droit public et de droit privé,
- formation en psychodynamique du travail.

Développement de notre représentativité dans les secteurs d'emploi public et privé :

- recherche permanente de candidats de droit public et de droit privé en vue des prochaines élections professionnelles,
- campagne active de terrain et au national pour faire élire nos candidats de tous statuts.

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le SNUPFEN Solidaires, sans attendre les prochaines échéances électorales, désignera dans la mesure du possible un RSS pour représenter le SNUPFEN dans chaque CSE.

Militantisme social :

- mobiliser les collègues autour d'action citoyenne, pour convaincre de nouveaux adhérents,
- créer un lien social entre les personnels tous statuts confondus,
- communiquer sur les activités qui font notre force : journal Unité Forestière, SOS forêt, formations locales, actions au Parlement, production de documents en position de faire référence, capacité à nourrir des actions notamment en intersyndicale, ester en justice...
- améliorer notre stratégie de communication.

1.2 Défense des milieux naturels et lutte contre les changements globaux

Les effets des changements globaux sur les écosystèmes forestiers se font de plus en plus durement ressentir. Ces changements englobent le réchauffement climatique, les enjeux sociaux, l'érosion de la biodiversité, la déforestation, la pollution généralisée (sol, air, eaux) et la surexploitation des ressources naturelles. Au-delà de l'impact sur les milieux naturels, ce bouleversement va dégrader de plus en plus les conditions de vie des générations actuelles et à venir. L'amélioration de la biodiversité et de la naturalité doit déterminer notre activité dans nos métiers.

Dans ce cadre, puisque les changements sont globaux et que la multifonctionnalité induit une gestion globale, le SNUPFEN rappelle son orientation fondatrice : la réunification des missions forestières et

environnementales. Cette dernière est une condition à la mise en place d'une véritable stratégie globale au sein d'un véritable service public forestier et environnemental.

Parce que les enjeux sont environnementaux et sociaux, le SNUPFEN Solidaires décide de tout mettre en œuvre pour contribuer à la lutte contre les changements globaux :

- au niveau de la gestion forestière,
- au niveau du fonctionnement de l'ONF,
- au niveau de l'action du SNUPFEN,
- au niveau des politiques européennes, nationales et locales.

1.2.1 Au niveau de la gestion forestière

A l'heure des changements globaux, la forêt constitue le principal amortisseur climatique parce qu'elle capte du CO₂ en grandes quantités, qu'elle joue un rôle majeur dans le cycle de l'eau, qu'elle tempère significativement le climat et parce qu'elle protège physiquement les personnes, les littoraux et les sols.

Mais les changements globaux peuvent réduire ces fonctions écologiques en dégradant l'état sanitaire des forêts voire en menaçant localement l'état boisé. Pour tenter d'y remédier, la gestion forestière et les forestiers doivent améliorer la résilience des forêts anthropisées, à savoir leur capacité à se remettre sans intervention humaine, des conséquences des événements climatiques extrêmes de plus en plus fréquents. Cette amélioration peut passer par un choix de non-intervention.

La nature des changements globaux, leurs conséquences sur la forêt et plus encore l'effet des mesures d'adaptation sont très incertains. Dans ce contexte, les anticipations devront être mesurées et assurées de ne pas causer de dommage à l'environnement

Accompagner l'adaptation des écosystèmes forestiers aux changements globaux constitue un défi immense. Notre façon d'aborder la gestion forestière s'appuyait sur un climat jugé stable et une culture productiviste malgré une fibre environnementaliste de plus en plus affirmée. Notre connaissance des mécanismes complexes à l'œuvre dans l'écosystème et de ses capacités d'adaptation est limitée.

Nous avons toutefois de solides fondamentaux : une culture de l'observation, une compréhension des contraintes que subit l'écosystème et bien sûr notre expérience de gestionnaire. Dans un contexte qui sera de plus en plus marqué, en interne comme en externe, par les solutions miracles des uns et le fatalisme des autres, sachons bâtir patiemment et collectivement une expertise prudente et indépendante.

Le SNUPFEN Solidaires valorisera son réseau de terrain et les compétences de ses militants pour mettre en valeur les expériences locales d'accompagnement de l'adaptation aux changements globaux, notamment au travers de formations techniques.

1.2.2 Au niveau du fonctionnement de l'ONF

A l'heure des changements globaux, l'ONF doit réduire son empreinte environnementale et son impact sur le climat. L'ONF a dans ce domaine une responsabilité particulière : en tant qu'acteur reconnu de la protection de l'environnement l'Etablissement devrait être moteur et exemplaire dans la lutte contre les changements globaux. Cela n'est aujourd'hui pas le cas puisque ses choix et ses décisions aggravent son impact sur le climat ou ne le réduisent pas autant qu'il le pourrait :

- une organisation du travail exagérément polluante : la spécialisation à outrance et des structures de taille croissante et démesurée (Unité Territoriale (UT), agence, Direction Territoriale (DT)) génèrent des déplacements importants et des émissions polluantes qui pourraient être évitées. Une solution pour en limiter les impacts : un retour à plus de polyvalence et à des structures à taille humaine.
- une gestion du parc automobile inadaptée : des choix de véhicules à optimiser.

- une gestion du parc immobilier écologiquement irresponsable : vendre des maisons forestières situées dans ou au plus près des forêts accroît fortement les déplacements domicile/travail des agents et les émissions de CO2.
- choix des entreprises intervenant en forêt basé quasi exclusivement sur des critères économiques ne permettant pas de bonnes performances environnementales sur le terrain : militer pour une plus grande prise en compte des critères environnementaux dans le choix des intervenants.

Le SNUPFEN Solidaires militera pour que l'ONF évalue l'impact climatique de tous ses choix et décisions de gestion. Il exigera que des alternatives soient systématiquement recherchées et pareillement évaluées. Cette démarche sera élargie aux guides sylvicoles ainsi qu'aux modalités d'exploitation et de travaux.

1.2.3 Au niveau des actions du SNUPFEN

- privilégier des modes de déplacements moins énergivores (train, covoiturage...)
- réduire son impact écologique lors de l'usage des outils numériques (vider sa boîte mail, utiliser des liens plutôt que des pièces jointes lors de l'envoi de mail, ...)
- pratiquer des achats responsables et locaux (production la plus proche possible, pratiques sociales du commerçant...)

1.2.4 Au niveau des politiques européennes, nationales et locales

Le SNUPFEN notamment dans le cadre de son implication dans SOS Forêt France dont il est membre fondateur, combattra les projets politiques dont les effets seraient néfastes pour les milieux naturels, l'environnement, la biodiversité et le climat.

1.3 Indépendance de notre syndicat face aux politiques extrémistes et aux pressions du capitalisme néo-libéral

1.3.1 Un positionnement clarifié face à l'extrême-droite

Le SNUPFEN Solidaires est amené dans ses combats à se rapprocher des partis politiques afin notamment d'intercéder au Parlement sur les sujets environnementaux.

Le SNUPFEN Solidaires démontre être capable de fournir des analyses pertinentes à destination des politiques.

Notre syndicat est indépendant par rapport aux partis politiques, mais pas neutre politiquement.

Faisant le constat d'une montée des partis d'extrême droite dans le résultat des élections, le SNUPFEN Solidaires a, en 2022 et 2023 en Conseil Syndical, produit un travail de clarification de la conduite à tenir par nos représentants mandatés face aux dits partis d'extrême droite.

Ce travail a abouti à la décision suivante : le SNUPFEN Solidaires, au travers de ses représentants mandatés, ne sollicite, ni ne répond aux sollicitations des partis d'extrême droite.

Cette décision ne concerne que nos militants mandatés et non pas nos collègues (qui peuvent être les mêmes personnes) ayant à travailler dans leur cadre professionnel avec des élus d'extrême droite sur des sujets forestiers du quotidien concernant les forêts de leur triage, UT, Agence.

Au-delà de ces principes, le SNUPFEN est conscient de la résurgence de la menace fasciste. Par conséquent, il soutiendra et participera, à hauteur de ses moyens, aux diverses initiatives antifascistes respectant les valeurs et les principes fondamentaux de notre syndicat.

1.3.2 Résistance aux pressions du capitalisme néo-libéral

Le SNUPFEN Solidaires continuera à lutter contre tous les projets destructeurs portés par les lobbyistes du milieu capitaliste.

Pour ce faire, il peut s'appuyer sur son réseau de militants et d'associations partageant ses mêmes valeurs :

- veille en territoire pour dénoncer l'émergence d'un projet,
- analyse argumentée sur l'incompatibilité sociale et environnementale de ces projets et les porters à connaissance notamment lors des enquêtes publiques,
- constitution en partie civile lors d'une action en justice pour contrer le projet.

Depuis le tournant gestionnaire de la seconde moitié du 20ème siècle, le régime de production capitaliste a quitté l'organisation rationnelle du travail héritée du taylorisme pour s'engager progressivement dans l'organisation néo-libérale du travail héritée du nazisme. De nos jours, cette organisation est dominante et gangrène notre société au-delà du monde du travail.

Ses trois fondamentaux tendent à se normaliser :

- " La banalisation du mal " ;
- " L'individualisme " ;
- " L'expropriation du savoir ".

Le SNUPFEN s'emploiera à résister et à lutter contre cette organisation délétère du travail et de la société en combattant ces trois fondamentaux et leurs annexes tout en continuant à étudier leurs fonctionnements.

Les conséquences de cette organisation sur les personnels sont étudiées par l'institut de psychodynamique du travail et l'équipe de Christophe Dejours. Le SNUPFEN participera et soutiendra, dans le respect de ses valeurs, aux recherches et aux travaux dans ce domaine.

2 – Politique forestière

2.1 Une politique forestière nationale

Pour répondre de manière cohérente aux enjeux locaux, nationaux et internationaux et assurer les nécessaires péréquations entre régions, la politique forestière doit être nationale.

2.2 Conforter et développer Code et Régime Forestier

2.2.1 Le code forestier

Depuis quelques années le Code forestier est modifiable par simple ordonnance. La dernière en date est celle issue de la Loi ASAP en 2022.

Cette façon de modifier fondamentalement le code forestier dans une loi d'habilitation "fourre-tout" conduit à l'adoption de mesures visant à mettre à mal le service public forestier sans débat parlementaire de fond.

2.2.1.1 Le SNUPFEN continuera de militer pour que cette disposition soit abrogée et que toute évolution du code forestier soit soumise à l'avis des parlementaires.

2.2.1.2 Le SNUPFEN proposera des évolutions juridiques répondant aux nouvelles menaces pesant sur la forêt.

2.2.1.3 Le SNUPFEN organisera une veille juridique pour suivre toute évolution du contenu du code forestier

2.2.1.4 Autant que de besoin et en fonction de ses moyens, le SNUPFEN engagera des recours devant les institutions administratives voire judiciaires afin que soit « dit le droit » et afin de faire valoir le modèle porté par lui.

2.2.2 Le régime forestier

2.2.2.1 Une efficacité à faire connaître

La mise en œuvre du régime forestier a démontré toute son efficacité tant en matière de protection de la forêt, des personnes, des biens qu'en matière environnementale et économique. Sa mise en œuvre permet d'offrir les mêmes services à l'ensemble des collectivités qui en bénéficient et cela quel que soit leur taille ou leur revenu.

2.2.2.2 Les gouvernements successifs ne voient pourtant dans sa mise en œuvre qu'un coût et non un investissement rentable en termes d'intérêt général. Cette vision à court terme conduit à réduire constamment les moyens du service public chargé de le mettre en œuvre mais également à en réduire son contenu.

2.2.2.3 Un contenu à élargir et à faire définir par la loi

Les tâches relevant du régime forestier sont insuffisamment définies par le Code forestier. Dans des contextes de restriction budgétaire, cette lacune ne facilite ni son financement à un niveau adapté ni le débat sur l'effectivité de sa mise en œuvre.

2.2.2.4 Le SNUPFEN continuera de militer pour une définition légale du régime forestier. Cette définition doit intégrer toutes les actions permettant d'assurer la pérennité des écosystèmes forestiers. Au-delà de l'existant, il convient d'ajouter la totalité des actions qui contribuent à la gestion durable des forêts (les travaux, l'assistance à donneur d'ordre (ADO), la maîtrise d'œuvre (MO), l'éducation à l'environnement, l'accueil du public, tout ce qui est lié aux risques naturels ainsi que les études contribuant à mieux connaître l'écosystème forestier).

2.2.2.5 A l'heure des changements globaux, la définition légale et réglementaire du « Régime forestier » doit être l'occasion de recentrer la gestion forestière autour de la préservation du couvert forestier.

2.2.2.6 Un périmètre à étendre

Les temps changent, les risques enflent et s'étendent : incendie, submersion, glissement de terrain, cyclone, périglaciaire, biodiversité, perte de l'état boisé ...

850 000 ha de milieux boisés communaux ne bénéficient pas du Régime forestier, principalement en montagne et en région méditerranéenne où les risques sont les plus prégnants.

Dans ce contexte évolutif d'accroissement des risques, quels milieux boisés notamment communaux justifieraient du statut de protection supérieur qu'offre le Régime forestier ? À la FNCOFOR, dans les Ministères, à la Cour des comptes, à l'ONF le débat s'intensifie.

En remplacement de l'approche essentiellement productiviste des Ministères et de la DG de l'ONF, le SNUPFEN militera en interne et en externe pour une approche mettant sur un pied d'égalité les fonctions environnementales, sociétales, de protection contre les risques et de production. Dans l'esprit de l'article L112-1 du Code forestier qui reconnaît notamment d'intérêt général : la conservation de la biodiversité forestière, la protection de la ressource en eau et de la qualité de l'air, la préservation de la qualité des sols forestiers et leur fixation par la forêt en zone de montagne, le stockage de carbone dans les sols, les arbres et les produits issus du bois.

Le SNUPFEN revendiquera l'accroissement des effectifs permettant la gestion et la protection de ces nouveaux milieux boisés bénéficiant du Régime forestier.

2.3 Renforcer le service public forestier

2.3.1 Le besoin de service public

Forêt et gestion forestière répondent en tous points aux critères retenus pour justifier la création ou le maintien d'un service public dédié :

- la forêt rend à l'ensemble de la société des services aussi vitaux que variés. Elle est donc un bien précieux à sauvegarder.
- sa gestion constitue une activité sociale, essentielle et stratégique relevant de l'intérêt général.
- la gestion forestière constitue une gestion de long terme nécessitant des investissements non rentables à court terme. Elle doit échapper à la logique de marché et à la recherche de profits.

Il y a un besoin d'un service public forestier. Ce besoin donne tout son avenir au service public des forêts que le SNUPFEN défend. Il donne tout son avenir à notre militantisme.

2.3.2 Le triage

L'organisation du travail par triage favorise et valorise la responsabilité, la résistance éthique aux pressions économiques et sociétales. Elle garantit la mise en œuvre d'un service public égalitaire et réduit son empreinte carbone.

Le SNUPFEN continuera de militer pour faire reconnaître le triage comme service de base, placé sous la responsabilité d'un garde forestier fonctionnaire, commissionné, assermenté et habilité à la recherche d'infractions, qui œuvre au quotidien à l'accomplissement des missions confiées par la loi à l'Office national des forêts.

Ces triages sont inscrits dans une unité (UT) dont le responsable doit être en mesure d'assurer une animation d'équipe et technique. Cette animation prime sur tout autre considération.

Le dimensionnement des triages et des UT doit tenir compte des types de forêts, des étendues géographiques, du nombre d'interlocuteurs.

2.3.3 Les missions de police, administratives et judiciaires

La protection et la gestion de la forêt, l'accroissement du risque incendie, le déséquilibre faune-flore, les occupations foncières illégales notamment dans les DOM nécessitent l'exercice régulier de missions de police, tant administrative que judiciaire.

Pour le SNUPFEN : a minima tous les postes à responsabilité territoriale doivent être pourvus par des personnels fonctionnaires commissionnés, assermentés et habilités pour la recherche et la constatation des infractions aux différents codes pour lesquels ils sont compétents. L'ensemble de ces personnels participe à l'exercice des opérations de police programmée.

L'exercice des missions de police programmées nécessite en toutes circonstances le port d'un équipement adapté dont les EPI. Aussi, le SNUPFEN continuera de militer pour le port de l'arme de catégorie B, le port d'une arme alternative non létale et le port du gilet pare-balles pour tous les fonctionnaires participants.

2.3.4 L'aménagement forestier

2.3.4.1 L'accélération des changements globaux et notre perception quotidienne de ses effets nous conduisent à faire évoluer notre conception de la gestion et de sa planification.

2.3.4.2 La démarche d'aménagement est plus que jamais pertinente pour renforcer l'obligation de gestion forestière durable. Elle doit évoluer face aux multiples incertitudes de notre époque en fournissant des garde-fous et en organisant le retour d'expérience pour améliorer notre gestion des écosystèmes.

2.3.4.3 La contribution de la gestion forestière à la lutte contre les changements globaux, l'amélioration de la résilience des peuplements voire le simple maintien de l'état boisé doivent devenir les portes d'entrée de la réflexion d'aménagement.

2.3.4.4 Le productivisme qui a conduit jusqu'ici la réflexion d'aménagement doit être réinterrogé au vu des fortes incertitudes liées aux changements globaux. Les aménagements doivent permettre de reconnecter les forêts considérées avec des utilisations locales et anciennes du bois et une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux. La différenciation entre essences nobles et non nobles est à supprimer.

2.3.4.5 De nombreuses notions actuelles des aménagements forestiers sont à réinterroger et à réorienter. Les modes de traitement doivent tendre vers des sylvicultures à couvert continu. La notion d'essence objectif est à remplacer par celle de mélange d'essences objectifs. Sans faire de sacrifice d'exploitabilité, les critères d'exploitabilité ne doivent plus être les seuls indicateurs de programmation et de suivi, le SNUPFEN revendique l'intégration de réseaux de placettes permanentes de référence pour faire évoluer la sylviculture en fonction des changements observés au plus près du terrain..

2.3.4.6 Afin de répondre aux incertitudes liées aux changements globaux en cours, l'aménagement forestier doit intégrer une analyse des risques s'appuyant sur des méthodologies éprouvées de gestion prévisionnelle existant dans d'autres secteurs (ex : RTM). Il doit aussi inclure une évaluation en continu de l'évolution des peuplements et de l'efficacité des mesures d'adaptation mises en œuvre.

2.3.4.7 La « simplification de l'aménagement » doit être remplacée par la réhabilitation du travail de l'aménagiste. Ce qui doit être simplifié n'est pas le plan type mais la gestion des données collectées sur le terrain, avec la création d'un outil informatique moderne et convivial. L'objectif est de limiter le travail de saisie, de calcul et de renseignement de tableaux pour favoriser l'analyse sylvicole et la prise de décisions en ayant du recul sur les chiffres.

2.3.4.8 L'association aux choix d'aménagement des gestionnaires en interne et des parties prenantes en externe doit être améliorée pour développer la multi fonctionnalité de la gestion et favoriser l'adhésion aux options retenues.

2.3.4.9 Les aménagements forestiers doivent être rédigés en interne à l'ONF.

2.3.4.10 Les inventaires et descriptions sur le terrain doivent être renforcés. Le temps qui y est consacré globalement a atteint un niveau beaucoup trop faible, à l'heure où les incertitudes liées aux changements globaux commandent d'installer des dispositifs de contrôle permanents sur le terrain et où de nombreux critères diagnostics sont encore à inventer. Les données fournies par des outils tels que la télédétection et le LIDAR doivent fournir une information permettant d'approfondir, et non pas d'alléger, les descriptions de terrain.

2.3.5 Expertise

2.3.5.1 L'ONF est dans plusieurs domaines seul ou à peu près seul à détenir à la fois la neutralité publique et les compétences pour pouvoir porter une expertise indépendante et pratiquer de la recherche appliquée : fonctionnement des écosystèmes forestiers, gestion de risques naturels, sylviculture, réseaux naturalistes ...

2.3.5.2 Observation et atténuation des changements globaux, préservation de la biodiversité, stockage de CO2 en forêt, migration des espèces, accompagnement des évolutions naturelles des écosystèmes, fonctions psychosociales sont autant de sujets sur lesquels le service public de la forêt et des espaces naturels sera de plus en plus attendu par les citoyens et les décideurs de tous bords.

2.3.5.3 Il est donc primordial que l'ONF continue de développer dans ces domaines une expertise au service de l'intérêt général et indépendante des intérêts privés.

2.3.5.4 La multiplication des filiales va à l'encontre d'une vision multifonctionnelle de la gestion forestière. Elle augmente à l'extérieur une incompréhension de la stratégie de l'ONF. Le SNUPFEN revendiquera le retour des personnels des filiales au sein d'un établissement public recentré sur un service public forestier et débarrassé des activités marchandes éloignées des milieux naturels et/ou forestiers.

2.3.6 Education à l'environnement

2.3.6.1 La forêt est pleinement partie prenante de l'éducation aux enjeux environnementaux. Cette éducation est le meilleur gage d'une citoyenneté écoresponsable à venir.

2.3.6.2 A ce titre, le service public doit contribuer à la sensibilisation de tous les publics : scolaires, associations, grand public.

2.3.6.3 L'ONF doit également œuvrer à l'accueil des personnes à mobilité réduite, par le maintien et l'installation d'équipements adaptés.

2.3.6.4 Quels enfants pour nos forêts ? Le SNUPFEN militera pour que chaque école primaire et collège ait droit à une sortie d'une demi-journée par an gratuite réalisée par l'ONF pour l'éducation à l'environnement.

2.3.6.5 Le SNUPFEN en tant que tel saisira les opportunités d'organiser ou de participer à des initiatives d'éducation des citoyens à la nature, en partenariat avec les ONG ou des personnalités qualifiées.

2.4 Statuts et financement de l'établissement en charge du service public forestier

2.4.1 Statuts de l'ONF et de ses personnels

L'ONF doit développer une vision à long terme et une déontologie forte pour mettre en œuvre une gestion protectrice et multifonctionnelle des écosystèmes forestiers.

Ses personnels doivent donc disposer d'un statut indépendant et libéré de la logique du profit et de la rentabilité, leur permettant de résister aux pressions venant de l'interne comme de l'externe. Le statut de fonctionnaire apporte des garanties d'indépendance nettement supérieures au statut privé qui expose les salariés à des pressions pouvant aller jusqu'à la menace de licenciement.

2.4.2 Pour le SNUPFEN l'impartialité et la qualité attendues du service public sont étroitement liées au maintien ou à l'obtention du statut de fonctionnaire pour tous les personnels de l'ONF, y compris les ouvriers forestiers qui façonnent également la forêt de demain.

2.4.3 Le SNUPFEN militera pour un service public forestier constitué de personnels fonctionnaires. Tous les personnels techniques devront être commissionnés, assermentés et habilités à rechercher et constater les infractions, ainsi que les personnels administratifs en charge du contentieux pénal.

2.4.4 Le statut actuel de l'ONF à savoir celui d'Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) a montré toutes ses limites. Dépourvu de modèle économique viable, l'ONF abandonne progressivement ses missions de service public et d'intérêt général au profit d'activités concurrentielles, qui plus est souvent non rentables. Son caractère d'établissement public délivrant un service public forestier s'efface devant son caractère concurrentiel. Par la modification du code forestier induite par la Loi ASAP de

2022, par la création de filiales, la privatisation de l'ONF et de la gestion des forêts publiques se profile de plus en plus précisément.

2.4.5 Changement de statut

Si un changement de statut de l'ONF ne peut compenser un défaut de politique vertueuse en faveur des forêts publiques, il peut toutefois concourir à réorienter l'action de l'ONF vers les missions de service public.

2.4.5.1 Plusieurs critères sont retenus pour caractériser un Etablissement public administratif (EPA) :

- l'objet principal d'un EPA doit être une mission de service public administratif : pour l'ONF, ce sont l'application du régime forestier, la mise en œuvre des MIG et l'exercice des prérogatives de police administratives et judiciaires.
- les ressources d'un EPA doivent provenir essentiellement des crédits que lui affecte l'Etat : le financement de l'ONF provient à près de 75% de crédits provenant de l'Etat à savoir recettes de bois domaniales, versement compensateur, financement des missions d'intérêt général (MIG).
- un EPA emploie principalement des agents publics. Pour conserver cette condition, pour notre organisation syndicale, le futur contrat se doit d'acter les points suivants :
- le recrutement sous statut fonctionnaire redevient la règle pour les missions de service public administratif (SPA) comme industriel et commercial (SPIC).
- les salariés de droit privé exerçant ces missions bénéficient d'un plan de déprécarisation ou a minima du rétablissement d'un concours 3ème voie.
- le fonctionnement d'un EPA est plus proche de celui de l'Administration que de celui des entreprises privées : c'est encore le cas à l'ONF.

2.4.5.2 Un EPA peut exercer en plus de ses activités administratives, des activités à caractère industriel et commercial pourvu que ces activités soient « techniquement et commercialement le complément normal de la mission principale », qu'elles soient « d'intérêt général » et « directement utiles à l'établissement public ». C'est le cas de la plus grande partie des activités concurrentielles de l'ONF. Cependant le changement de statut devra s'accompagner de la remise en cause des filiales.

2.4.5.3 Le statut d'Etablissement public à caractère administratif (EPA) est le plus adapté pour répondre aux attentes de la société en matière forestière et environnementale. Avec un financement dédié à la hauteur des besoins, il permettrait à l'ONF de se recentrer sur ses missions de service public et sur l'intérêt général.

2.4.5.4 Le SNUPFEN Solidaires continuera de revendiquer le statut d'Etablissement public à caractère administratif pour l'Office national des forêts. Cette revendication est indissociable de celles portant sur la définition légale du Régime forestier et sur le financement intégral de l'ONF par le budget de l'Etat.

2.4.6 Financement

2.4.6.1 Le financement de l'établissement public en charge de la gestion des écosystèmes forestiers et des espaces naturels doit être assis sur un budget stable non soumis au mécénat et aux aléas de ressources marchandes comme les ventes de bois et les activités concurrentielles.

2.4.6.2 Le SNUPFEN milite pour la révision de scénarios de financement de l'Office national des forêts qui lui permettraient de relever plus ou moins directement du budget de l'Etat.

Ces scénarios ont pour point commun de :

- compenser le surcoût CAS pensions pour les administrations et les EPA,
- remettre à niveau le financement de la mise en œuvre du Régime forestier.

Le passage en EPA devrait faciliter le sujet financement des aménités étant plus recevable d'affecter notamment une taxe à un EPA qu'à un EPIC.

2.4.7 Réunification des missions forestières et annexes (en lien avec la forêt)

2.4.7.1 Comme le précise l'article 2 de ses statuts : « le SNUPFEN a pour objectif la réunification des missions forestières et annexes ». Cette revendication est portée par le SNUPFEN depuis sa création consécutive à l'éclatement de l'administration des Eaux et Forêts en différents organismes : ONF, CNPF, OFB, services forestiers des DDT, services forestiers des DRAAF, Parcs nationaux...

2.4.7.2 Cette revendication conserve toute sa pertinence et reste plus que jamais d'actualité.

2.4.7.3 Le SNUPFEN continuera donc de militer pour la réunification des missions forestières et annexes.

2.4.7.4 L'ONF est le principal acteur en matière de protection de la biodiversité terrestre. Son action concourt à lutter contre les grandes menaces identifiées par la loi biodiversité de 2016 : surexploitation des ressources, destruction/fragmentation des habitats naturels, lutte contre les pollutions et les espèces envahissantes.

2.4.7.5 L'action de l'ONF est appelée à contribuer largement aux enjeux portés par cette loi biodiversité : biodiversité et changements globaux, biodiversité et services écosystémiques dont la séquestration carbone et biodiversité en outre-mer.

2.4.7.6 Le SNUPFEN œuvrera pour que

→ l'Office national des forêts intègre les missions et les personnels de l'Office français de la biodiversité, du CNPF, des Parcs Nationaux de France.,

→ l'établissement qui résultera de cette fusion réponde aux orientations du SNUPFEN-Solidaires, notamment concernant son statut, celui de ses personnels, mais aussi de son périmètre d'action et de ses principes de gestion des forêts et des espaces naturels,

→ les unités forêts des DDT relèvent du MTE,

→ les SerFoB des DRAAF soient intégrées aux DREAL et relèvent ainsi du MTE.

2.4.7.7 Tous les personnels des structures précitées appartiendront au corps forestier de l'État.

2.5 Ministère de tutelle

2.5.1 Dans un pays où le déséquilibre entre mondes agricoles et forestiers est très prononcé, la tutelle du ministère de l'Agriculture s'est effectuée au détriment de la forêt et de son service public. Le financement de la forêt et des services qu'elle apporte à la société est sans commune mesure avec le financement de l'agriculture. Plus grave encore est la tendance à vouloir appliquer à la forêt l'industrialisation qui a sinistré les fonctions écologiques rendues autrefois par l'agriculture.

2.5.2 La lutte contre les changements globaux et leurs conséquences confirme les rôles premiers de la forêt et de sa gestion : tempérer le climat, protéger la qualité de l'eau, la réguler pour la redistribuer, capter du CO₂, protéger la biodiversité, les personnes, les sols... Ces rôles s'inscrivent pleinement dans la transition écologique indispensable à la survie de l'humanité.

2.5.3 Le SNUPFEN milite pour que l'ONF en particulier et le corps forestier de l'État d'une manière générale relèvent de la tutelle unique d'un ministère en charge de l'environnement.

2.6 Forêt, Bien commun et SOS Forêt France

2.6.1 Les revendications portées par le SNUPFEN en matière de politique forestière sont ambitieuses. Elles sont en grande partie fondées sur notre perception des besoins et attentes des concitoyens en termes de services rendus ou à rendre par la forêt. Cette approche intègre le fait, qu'au-delà des propriétaires il y a les citoyens bénéficiaires des services écosystémiques.

2.6.2 C'est en faisant progresser le concept de « forêt bien commun » que nous favoriserons l'expression directe des citoyens. En l'associant à un corpus de connaissances et à des pratiques professionnelles attentives à la qualité de la conservation des forêts nous pèserons de façon effective dans le débat d'idées autour de la gestion forestière et donc nous augmenterons nos chances de faire aboutir nos revendications.

2.6.3 Ce travail d'association des citoyens à notre combat pour "la forêt bien commun" a déjà largement contribué à la popularisation de nos idées et au rapport de force avec les décideurs politiques : collectifs SOS Forêt France et locaux (et association SOS Forêt France depuis juin 2025), Assises nationales de la forêt, travail avec les associations, ...

2.6.4 Le SNUPFEN continuera par tous moyens à être force de proposition envers la société civile en tant qu'expert des milieux forestiers et annexes.

2.6.5 Association SOS Forêt France

Le collectif SOS Forêt France s'est constitué en association loi 1901 en juin 2025. C'est une association dont les membres actifs sont des personnes morales. Le Snupfen est membre fondateur, adhérent, actuellement co-Président et a vocation à y conserver un rôle de premier plan. A ce titre tous les échelons militants de notre syndicat sont appelés à nouer des liens réguliers avec les antennes locales des autres structures membres, le cas échéant en constituant ou reconstituant des SOS Forêt locaux, et dans tous les cas à veiller à coordonner nos actions de défense des forêts aux côtés de ces autres structures.

3 – Gestion forestière

3.1 Définition

On entend par gestion forestière celle des forêts, mais également celle des nombreux milieux peu ou pas producteurs de bois mais le plus souvent en interrelation avec la gestion forestière de production ligneuse : sylvopastoralisme, défense des forêts contre l'incendie, restauration des terrains en montagne, protection des dunes, accueil du public... Les divers écosystèmes concernés portent des enjeux naturalistes, sociaux ou de protection et nécessitent des méthodes de gestion spécifiques. Ils sont donc à considérer comme des espaces naturels devant pleinement relever du régime forestier.

3.2 Une gestion multifonctionnelle pour satisfaire l'intérêt général

3.2.1 Une véritable gestion multifonctionnelle n'est pas aujourd'hui une ambition partagée, en raison d'une logique dominante qui privilégie principalement les aspects comptables. Cela conduit la Direction à sectoriser la gestion des écosystèmes forestiers. Malgré des discours et une communication mettant en avant la multifonctionnalité, la Direction continue à privilégier une gestion centrée essentiellement sur le productivisme.

3.2.2 Pour les tenants de la spécialisation des espaces forestiers, la gestion multifonctionnelle se comprend au niveau régional, voire national. Des concepts du type « la forêt mosaïque : une nouvelle sylviculture face au changement climatique » n'y changent rien.

Dans les meilleurs contextes de production ligneuse, la gestion devrait se limiter selon eux à une production à outrance optimisée pour les besoins de l'industrie. Dans les contextes moins favorables, la gestion pourrait

mieux prendre en compte les fonctions environnementales et sociales ... pourvu qu'on la rentabilise. Cette approche qui tourne le dos à la multifonctionnalité gagne du terrain et explique en partie le choix de créer l'Office français de la biodiversité (OFB) sans y intégrer l'ONF.

3.2.3 Il y a ensuite la politique de l'ONF dictée en bonne partie par ses tutelles. Le classement des fonctions de la forêt par niveaux d'enjeux tel qu'il est pratiqué dans les aménagements amène à négliger les fonctions environnementales et sociales si elles ne font pas l'objet d'un classement officiel. Si l'enjeu est déclaré local ou ordinaire, rien n'est envisagé pour mieux connaître ces écosystèmes souvent fragiles : aucune étude poussée alors qu'il reste tant à découvrir. Il faut conduire davantage d'expertise en faveur des forêts d'enjeu soi- disant faible ou moyen et étendre ces interventions aux forêts des collectivités.

3.2.4 La récolte de bois est un élément important de la gestion forestière. La difficulté d'aborder le sujet actuellement entre forestiers vient des orientations de l'Etablissement depuis sa création. Pourtant il convient de reformuler le débat sur la récolte de bois. Le SNUPFEN doit aussi savoir faire la promotion de l'utilisation du bois comme matériau écologique et durable. Par ailleurs, il est nécessaire d'expliquer en toute transparence la gestion et l'exploitation forestière au public pour une meilleure acceptation des travaux forestiers et des coupes. Ceci éviterait les conflits inutiles et énergivores entre les forestiers et le public (public associatif compris).

3.2.5 La biodiversité est par définition une richesse à préserver et à améliorer. Il est maintenant établi que l'adaptation des écosystèmes forestiers aux changements globaux et localement leur survie dépendront de la diversité génétique de toutes les formes de vie présentes et liées entre elles dans l'écosystème. « Plus un écosystème est complexe, plus il est résistant » apprend-on en école forestière. Au-delà de la richesse de la biodiversité il est également indispensable de développer la résilience des forêts.

3.2.6 Chaque forêt représente un enjeu fort puisqu'elle joue un rôle majeur dans la protection de la biodiversité, le cycle de l'eau, le stockage de CO₂... A ce titre, et face à l'augmentation de la mécanisation et des engins de plus en plus lourds, la protection des sols doit devenir une condition non-négociable de notre gestion. Le SNUPFEN portera ce sujet en interne et en externe pour qu'il soit connu, pris en compte par tous et légiféré. Plus largement, chaque intervention, a fortiori mécanique, doit être interrogé sous l'angle de la résilience et de la biodiversité. Elle doit être limitée au strict nécessaire.

3.2.7 L'ensemble des fonctions exercées par la forêt ne peuvent être optimisées que dans le cadre d'une continuité spatiale. Les ruptures de continuité qu'occasionnent la spécialisation des espaces forestiers réduisent mécaniquement l'optimisation de ces fonctions.

3.2.8 Pour être pleinement multifonctionnelle, la gestion forestière doit intégrer les résultats de la recherche. A savoir que récolter des peuplements toujours plus jeunes et exporter les rémanents d'exploitation a un effet direct sur la fertilité et la vie des sols. Qu'augmenter la fréquence des mises à nu des sols réchauffe le mésoclimat et a un effet sur la libération du CO₂ contenu dans ces sols. Nous combattons donc ces orientations de gestion.

3.2.9 Pour les forêts comme dans de nombreux autres domaines la recherche et les libertés scientifiques sont fragilisées. Certains de ces résultats sont mis en doute voire contestés. Il est primordial que l'ONF continue de fournir une expertise indépendante afin de servir l'intérêt général. Notre établissement se donnera les moyens de la diffuser largement en interne et favorisera des rencontres régulières (locales, nationales et internationales) destinées à tester sa pertinence et sa robustesse au plus près des territoires. Une actualisation et un partage continu de ces connaissances seront mis en place.

3.2.10 Pour enrichir la biodiversité il est important que le SNUPFEN Solidaires agisse en interne et en externe pour le maintien du bois mort, debout et à terre et le maintien d'arbres de diamètre supérieur au diamètre prévu d'exploitabilité.

3.2.11 Le SNUPFEN Solidaires suivra les rédactions des DRA/SRA en lien avec le monde associatif afin que la politique régionale pousse à des diamètres d'exploitabilité plus élevés.

3.3 À partir de ces constats, le SNUPFEN Solidaires défend :

3.3.1 Une gestion forestière multifonctionnelle au niveau de chaque forêt, de chaque parcelle, de chaque unité de gestion. Les concepts du type « la forêt mosaïque : une nouvelle sylviculture face au changement climatique » sont aussi une manière de contourner cette nécessité.

3.3.2 Une gestion forestière multifonctionnelle recherchant d'abord à optimiser les fonctions environnementales et sociales et définissant ensuite une fonction de production compatible avec cette optimisation.

3.3.3. Une fonction de production ligneuse orientée vers les usages les plus nobles possibles du bois pour une économie soutenable respectueuse du milieu naturel, pour fournir à la société des matériaux aussi écologiques que possible et pour la séquestration du carbone.

3.3.4 Une gestion forestière donnant la priorité à la protection des sols et à l'équilibre faune-flore.

3.3.4.1 Le poids croissant des engins d'exploitation dégrade les sols. Le SNUPFEN continuera à militer pour que le poids total en charge des engins circulant en forêt soit limité réglementairement comme pour les routes. Il convient également d'inciter à l'achat de machines plus adaptées aux sols forestiers (aides publiques à l'acquisition d'engins neufs ou d'occasion) et d'encourager les modes d'exploitation les moins dégradants.

3.3.4.2 Comme toutes les interventions forestières, les contrats d'approvisionnement doivent être réglementés (clauses suspensives des exploitations et des livraisons, ...) pour faire de la protection des sols une condition non négociable.

3.3.4.3. Dans de nombreuses régions, l'équilibre faune-flore n'est plus assuré et les capacités de la forêt à se régénérer sont compromises.

Le cas échéant, cette surabondance d'animaux nuit également au maintien de la biodiversité aussi bien au niveau de la flore que de la faune sauvage. En ce sens, l'avenir de la forêt est menacé. Le SNUPFEN continuera de sensibiliser les élus, les associations et l'ensemble des utilisateurs de la forêt à l'impérieuse nécessité d'un retour à l'équilibre.

Le SNUPFEN travaillera dans le sens à revoir la gouvernance sur l'attribution des plans de chasse en forêt relevant du régime forestier, notamment en travaillant sur une modification du Code de l'environnement auprès des législateurs.

3.3.5 Une gestion écosystémique reposant sur la continuité spatiale et temporelle du couvert forestier.

3.3.5.1 « Imiter la nature et hâter son œuvre ». La citation de Lorentz et Parade inspire le travail des forestiers depuis longtemps. Mieux observer les écosystèmes pour mieux les comprendre devient de plus en plus essentiel pour espérer trouver des solutions d'adaptation aux changements globaux. Il convient de favoriser la complexification des écosystèmes forestiers en leur laissant plus de temps pour s'exprimer. Au gestionnaire d'étudier ces évolutions pour s'en inspirer et d'évaluer plus minutieusement les conséquences de nos interventions même les plus courantes.

Adolphe Gurnaoud et Henri Biolley, tous deux Ingénieurs forestiers précurseurs en futaie jardinée et irrégulière, inventeurs de la méthode du contrôle, nous donnent des pistes pour améliorer la gestion forestière.

3.3.5.2 La politique de plantation d'essences soi-disant adaptées à grande échelle qui est actuellement préconisée implique des interventions massives et brutales réduisant la complexité des écosystèmes et perturbant leur fonctionnement.

Les pépinières commerciales sont des sites parfaits pour l'émergence de pathogènes et accélèrent leur dissémination sur les territoires.

Les recours à la coupe rase, ainsi qu'aux coupes menaçant la continuité du couvert forestier, sont à proscrire. La provenance de plants élevés localement sera la règle.

3.3.5.3 Les guides de sylvicultures et les directives d'aménagement, rendus caduques par les changements globaux, concernent des zones biogéographiques démesurées. Vouloir les appliquer à la lettre nuit aux écosystèmes en les simplifiant à l'extrême. Cela tend aussi à standardiser les connaissances pour au final appauvrir l'éventail des sylvicultures et des écosystèmes possibles. Tout au contraire l'expérience des gestionnaires, les savoir-faire locaux et le sens de l'observation doivent être remis en avant, encouragés et développés.

3.3.5.4 Le SNUPFEN militera pour la mise en œuvre de sylvicultures et d'interventions plus respectueuses des écosystèmes comme la sylviculture mélangée à couvert continu. Les modes de traitement non surfaciques (futaie irrégulière, taillis fureté) répondent le mieux à nos orientations : amélioration de l'écosystème existant, pas de mise à nu des sols, interventions plus fines et plus ciblées, mélange d'essences, démarches intellectuelles permanentes. Ce développement devra s'accompagner de la réduction des surfaces des triages et de la formation de l'ensemble des intervenants. Le SNUPFEN entend y prendre part dans le cadre des formations syndicales.

3.3.5.5 Dans ce domaine, le SNUPFEN combattra le modèle de gestion forestière simpliste et productiviste promu, entre autres, par la direction de l'ONF, comme une « soi-disant » futaie irrégulière, alors qu'il ne s'agit en réalité que de coupes « au diamètre » et de décapitalisation des forêts visées.

3.3.6 Une gestion ouverte à la société

3.3.6.1 Les demandes de la société envers la gestion forestière augmentent : biodiversité, stockage CO₂, bois énergie, loisirs, paysages... Pour que la production ligneuse cesse de prendre le pas sur les autres fonctions, au détriment de l'intérêt général, un contrôle technique pluridisciplinaire et indépendant est souhaitable (observatoire de la biodiversité, ECOFOR, IPBES = plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques...). Ce contrôle est susceptible de fournir des recommandations utiles à l'amélioration de la gestion. Il doit être également servir d'« outil » de communication vers l'externe afin de réorienter la politique forestière, actuellement extractiviste, vers une gestion écologique généralisée des écosystèmes forestiers.

3.3.6.2 Il est indispensable de créer des relations dynamiques et continues avec les réseaux scientifiques et associatifs et le grand public.

3.3.6.3 Pour caractériser précisément les attentes de la société et leurs évolutions, il serait souhaitable d'instaurer une enquête permanente visant à enregistrer toutes les demandes/idées formulées en externe mais aussi en interne. Ces demandes pourraient être synthétisées en indicateurs de suivi.

3.3.6.4 La transparence de notre gestion doit être de règle avec :

- une rédaction des aménagements plus compréhensible par les élus et le public,
- un seul type de document de gestion complet quels que soient la taille et les enjeux de la forêt,
- une implication plus importante des élus sur les objectifs de gestion et notamment sur les choix de mode de traitement,
- une association plus développée avec des environnementalistes avisés.

3.3.7 Une gestion source d'emplois et de développement local

3.3.7.1 Une gestion forestière de qualité ne se conçoit qu'avec des corps de métiers qualifiés c'est-à-dire s'appuyant sur des règles de métiers pratiquées et reconnues par les collectifs de travail au fait des savoir-faire forestiers, techniques et administratifs et des spécificités locales. La qualité du travail passe nécessairement par un niveau de rémunération et de formation correspondant à la qualité attendue et permettant des conditions optimales de sécurité.

3.3.7.2 La régie directe ou par entreprise permet de concilier les deux aspects développés ci-dessus, sous réserve que les contraintes commerciales ne prennent pas le pas sur les impératifs techniques et écologiques. En l'absence de normes contraignantes, le milieu des travaux forestiers voit souvent apparaître des prestataires pas chers mais pas au niveau. Le critère prix dans les offres des prestataires ne doit pas primer systématiquement. Les retours d'expériences négatives doivent être correctement pris en compte. Le SNUPFEN défendra et veillera aux moyens humains adaptés à sa mise en œuvre.

3.3.7.3 Le SNUPFEN Solidaires poursuivra ses efforts de rapprochement en direction des acteurs engagés dans des filières bois courtes : Réseau pour les Alternatives Forestières, scieries coopératives, ... Il s'associera aux démarches des acteurs de la filière ou de la forêt privée décidés à s'opposer au lobbying des gros industriels tels que Eon-Uniper à Gardanne ou Florian dans les Pyrénées.

3.3.7.4 Le SNUPFEN Solidaires maintiendra ses efforts pour que les personnels administratifs soient reconnus comme de véritables acteurs d'une gestion respectueuse des milieux et des Hommes, en son sein et dans l'Etablissement. Il militera pour que ces personnels puissent s'inscrire pleinement dans son combat pour une forêt multifonctionnelle aux côtés des personnels techniques.

3.3.7.5 Le SNUPFEN Solidaires portera une réflexion sur les contrats d'approvisionnement afin qu'ils soient orientés vers la qualité d'exploitation, la proximité des intervenants, le respect des usages du bois et le maintien des acteurs locaux.

Les objectifs d'augmentation des volumes vendus à travers des contrats d'approvisionnement ne doivent pas se faire au détriment des collectivités propriétaires et sans leur adhésion éclairée.

3.4 Départements d'Outre-Mer

3.4.1 Le SNUPFEN Solidaires déplore qu'au sein de l'ONF la question des DOM soit abordée prioritairement par le biais du déficit. Ceci conduit à une diminution des effectifs de personnels et un affaiblissement du service public forestier dans ces territoires. Pourtant, par son importance spatiale et surtout par les services qu'elle rend aux populations locales, la forêt publique outre-mer est centrale. L'ONF est incontournable dans la gestion, la protection et l'aménagement de ces territoires.

La présence de l'ONF en outre-mer est une véritable opportunité pour un pays comme la France qui a la chance de pouvoir protéger un tel patrimoine. Encore faut-il que les moyens humains, financiers et les politiques suivent.

3.4.2 Dans les DOM, l'ONF et ses personnels ont besoin, comme dans l'hexagone, d'un financement adapté et stable. Ce financement peut être garanti par un engagement de l'Etat et des politiques locaux visant à clarifier le statut foncier et conforter « un » régime forestier fort pour ces départements. L'Etat et les collectivités doivent pouvoir utiliser l'expertise des forestiers publics pour développer les connaissances et la protection de ces milieux précieux. Les forêts ultramarines constituent une véritable chance pour la nation et ses territoires. L'ONF doit être en mesure d'accompagner les programmes de recherche à l'échelle française, européenne, voire mondiale.

3.4.3 L'ONF doit développer une politique de formation spécifique pour les personnels ONF des outre-mer afin de pouvoir garder un haut niveau d'expertise et de compenser le manque de formation locale. Ceci permettrait de recruter et de former localement. Ces formations doivent couvrir en particulier la compréhension des écosystèmes en interaction avec les activités humaines et inclure des mesures concrètes de gestion adaptées à chaque contexte.

Actuellement l'effort de formation consenti par l'ONF est moindre pour les personnels d'outre-mer que pour ceux en hexagone. Les personnels outre-marins doivent avoir accès au corpus de formations nationales sans discrimination, la notion de coût supplémentaire (de transport) ne devant pas leur être opposée.

3.4.4 La politique forestière en outre-mer doit s'appuyer sur une approche territorialisée, ancrée au plus près des forêts, afin de prendre en compte les spécificités écologiques et sociales de chaque territoire. Cela exige une connaissance approfondie des milieux, portée par des forestiers généralistes capables de comprendre et d'intégrer la sociologie des rapports de la population locale avec la forêt.

3.4.5 En dépit de l'ampleur des enjeux pour ces territoires et de l'importance des moyens publics disponibles en Outre-mer, les projets visant à préserver la biodiversité n'ont souvent que des moyens dérisoires. Le SNUPFEN Solidaires militera pour la mise en place d'un fond de réserve de la biodiversité d'Outre-mer. La pérennisation et le dimensionnement des missions d'intérêt général doivent permettre aux forestiers publics d'Outre-mer de réaliser leurs missions correctement compte tenu de l'évolution notable des aléas climatiques et des enjeux humains et environnementaux.

3.4.6 Pour la forêt d'Outre-mer, les conséquences de la politique actuelle font craindre une régression forte de la multifonctionnalité de ces forêts tant les convoitises et intérêts sont nombreux et divergents. Les projets divers de biomasse, de mine d'or, d'échange de forêts littorales ou de rétrocession aux assemblées territoriales, sans garantie que les agents publics puissent y faire respecter la législation, sont la porte ouverte à toutes les dérives.

Ces dérives présentent à terme un risque immense pour la forêt publique. Dans les DOM, la photographie de la forêt doit plus qu'ailleurs dépasser le dogme habituel sur la production ou non de bois. Cette vision de la gestion forestière repose sur une approche de court terme exclusivement comptable et ne tient aucun compte des spécificités des forêts d'Outre-mer.

3.4.7 En outre-mer, l'ONF est un gestionnaire incontournable d'un patrimoine naturel exceptionnel. La France a le devoir d'y mettre les moyens humains, financiers et politiques. L'ONF doit obtenir les moyens d'accueillir le public en forêt, garantir l'intégrité foncière de la forêt et être rémunéré à la hauteur du service rendu pour la gestion et la protection de la biodiversité.

En renforçant de façon durable les moyens humains et matériels de l'ONF en outre-mer, la France serait mieux armée pour préserver ces territoires uniques, tout en contribuant à la résilience des écosystèmes face aux défis globaux. Les bénéfices ne se limiteraient pas à l'environnement, mais auraient également un impact positif sur le développement économique et social des DOM.

3.4.8 Le SNUPFEN Solidaires, globalement présent dans les DOM, se doit de travailler à des propositions concrètes pour ces territoires.

Une gestion durable et efficace repose sur une compréhension globale de la biodiversité, des dynamiques écologiques et des enjeux sociaux, en étroite collaboration avec les acteurs locaux.

Le SNUPFEN revendique que les gestionnaires de terrain valident formellement les choix stratégiques retenus, car leur expertise est essentielle. De même, il demande un droit de regard effectif de la société civile sur les projets d'aménagement et les décisions de gestion prises par l'ONF outre-mer.

Pour atteindre ces objectifs, le SNUPFEN Solidaires appelle à la création de comités dédiés, dans chaque DOM, chargés de définir une stratégie cohérente, concertée, financée et durable, afin de renforcer la gouvernance et la transparence.

Le SNUPFEN Solidaires s'engage à faire connaître la situation de l'établissement en termes d'emploi, de moyens, de projet stratégique et à diffuser nos propositions auprès des élus, médias et autres acteurs locaux.

3.4.9 La forêt est au cœur de l'éducation environnementale dans les DOM. Le service public forestier a un rôle essentiel à jouer dans cette démarche. Il doit non seulement organiser, mais également participer activement à des actions de sensibilisation à destination de tous les publics, en accordant une attention particulière aux jeunes générations.

L'éducation environnementale, menée avec le soutien des forestiers publics, des associations et des collectivités locales, produira des effets positifs directs pour la forêt elle-même. En cultivant une meilleure compréhension et un respect accru des écosystèmes, elle favorise la mobilisation collective en faveur de leur préservation. Les efforts pour promouvoir cette sensibilisation renforceront non seulement la protection des milieux naturels, mais contribueront également à l'émergence d'une société plus responsable voire de futurs forestiers.

3.4.10 Au sein du SNUPFEN les liens entre les départements d'Outre-mer et le national, mis en place depuis 2005, à travers la présence des secrétaires de sections ultramarins au Conseil Syndical, la présence de militants de ces territoires dans les instances nationales de l'ONF et la création d'un conseiller technique «DOM» doivent être consolidés. La visite d'un membre du BN, dans chacun de ces départements, sera organisée durant le mandat.

4 – L'action du SNUPFEN Solidaires

4.1 Orientations

4.1.1 Un SNUPFEN Solidaires combatif

4.1.1.1 Les orientations politiques néfastes à notre établissement doivent être combattues avec détermination. Pour ce faire, il convient de mobiliser toutes les énergies en interne, mais aussi en externe. Nos démarches en direction du grand public, des médias, des élus portent leurs fruits. Il convient, de les développer avec l'appui de toutes les structures, associatives notamment, susceptibles de partager et de porter notre vision. Pour ce faire il est nécessaire que toutes les composantes du mouvement social, combattant toutes les formes de dominations, ainsi que celles luttant contre le désastre écologique dans une logique humaniste, allient leurs forces.

La lutte contre l'injustice sociale et écologique est un axe primordial de nos orientations, mais est également un sujet de lutte prépondérant dans les milieux associatifs environnementaux. Le militantisme citoyen est devenu désormais un allié incontournable, avec lequel nous continuerons à travailler.

4.1.1.2 Il faut garder à l'esprit que la légitimité qu'on acquiert à l'externe est indissociable de celle que nous détenons en interne. Cette légitimité passe par le nombre de nos adhérents, une présence forte auprès des personnels et une représentativité renforcée lors des différentes élections, dans le secteur public comme dans le secteur privé où nous devons réussir à nous implanter.

4.1.1.3 La légitimité qu'on acquiert à l'externe passe aussi par les idées et une capacité à produire des éléments de débats crédibles.

4.1.1.4 Fort de sa connaissance et de sa pratique en Psychodynamique du travail, le SNUPFEN orientera en partie ses actions autour des stratégies suivantes :

- débanalisation du mal
- réappropriation des savoirs
- renforcement des collectifs

4.1.2 Syndicalisme de terrain

4.1.2.1 C'est à partir des sections, au plus proches des réalités, des adhérents et du terrain que doit s'organiser en priorité la vie syndicale.

4.1.2.2 Ce syndicalisme partant de la base et de la section doit permettre une présence accrue auprès des personnels, un débat élargi au sein du Conseil Syndical pour une démocratie et une efficacité renforcées. Chaque section se doit de contribuer ainsi au mieux à la vie de notre syndicat.

4.1.2.3 Face aux directions territoriales, l'ensemble des bureaux de sections concernés par une DT commune organiseront leurs représentations collectives en CSA (Comité Social d'Administration) et en FSSST (Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail). Le SNUPFEN doit parler d'une seule voix dans les discussions avec la Direction. Ces bureaux, liés pour la représentation face à l'ONF et auprès des institutionnels, échangeront suffisamment pour porter un discours cohérent basé sur nos valeurs communes.

4.1.2.4 Les évolutions des périmètres des sections et des unions de section seront possibles afin de permettre un fonctionnement plus en phase avec les équipes militantes en place. Leur modification devra être validée en Conseil Syndical.

4.1.3 Développer la syndicalisation et la représentativité

4.1.3.1 Le développement syndical est l'affaire de l'ensemble des adhérents. La réussite de nos actions, élections, réflexions dépend de la mobilisation des personnels, via le travail de nos adhérents. La richesse de nos débats vient de notre diversité (catégories, métiers...). Il conviendra donc de continuer à développer le nombre de nos adhérents, en conservant notre approche multi-catégorielle et multi-statutaire. Une sensibilisation accrue aux enjeux du secteur d'emploi privé et des métiers administratifs est primordiale.

4.1.3.2 La présence auprès des personnels est un élément majeur de notre reconnaissance. De nouvelles modalités restent à mettre en place pour garder le contact avec les personnels. L'UF dans sa version revue lors de la mandature en est une.

4.1.3.3 Le recours massif et quasi exclusif à des recrutements de salariés modifie en profondeur la cohésion des équipes. Le SNUPFEN continuera à tout mettre en œuvre pour obtenir le retour à des recrutements de fonctionnaires ainsi que le passage au Statut de la Fonction publique pour tous les personnels embauchés sous statut privé.

4.1.3.4 Pour couvrir l'ensemble des métiers et des statuts de l'ONF, le SNUPFEN développera sa présence auprès des contractuels techniques et administratifs.

4.1.3.5 Il est impératif que le SNUPFEN acquière une représentativité chez les salariés. Cela passe par l'acquisition de connaissances renforcées en matière de droit du travail, par la formation des équipes de militants, par la communication auprès des salariés et par la syndicalisation de collègues de droit privé.

4.1.3.6 Une attention toute particulière sera apportée aux nouveaux arrivants et des actions spécifiques seront mises en œuvre par les sections pour les accueillir (livret d'accueil, bourse aux vêtements ...).

4.1.3.7 Le SNUPFEN Solidaires se doit de parfaire sa visibilité sur ses actions de défense des personnels administratifs et de les amplifier pour être reconnu par ces personnels tout comme il l'est par les personnels techniques.

4.1.3.8 Nous travaillerons également à conserver l'adhésion et l'implication des retraités, leur expérience et leur énergie en favorisant leur maintien dans la vie militante.

4.1.3.9 Afin d'améliorer notre implantation chez les nouveaux arrivants, notamment de droit privé, nous devons revoir notre politique de syndicalisation, notamment en s'implantant dans les principales écoles forestières du territoire ainsi qu'aux centres de formation ONF afin d'ouvrir un nouveau champ de syndicalisation.

4.1.3.10 Notre syndicat fait face à une pénurie de militant croissante et à un manque de renouvellement, dès le niveau adhérent. Cette mandature devra permettre la conduite d'une réflexion nationale et locale sur cette question avec la mise en place d'un plan d'action prioritaire d'ici le prochain congrès.

4.1.4 Formation syndicale

4.1.4.1 La formation des adhérents et des militants doit continuer à être une priorité du SNUPFEN.

4.1.4.2 Des formations portant sur le droit privé, la santé au travail, le travail en instances et en conseil médical seront organisées durant le mandat.

4.1.4.3 Les unions de sections porteront les projets de formation à mettre en œuvre chez elles. C'est un outil important de reconstitution des équipes militantes.

4.1.4.4 Le SNUPFEN développera, avec les sections, des espaces d'échanges ouvert à tous sur des thématiques forestières et les changements globaux. Ces échanges techniques peuvent être un excellent vecteur de syndicalisation.

Pour cela, nous devons maintenir un groupe de formateurs, en capacité de dispenser les formations dans les régions et/ou faire appel à des intervenants externes.

4.1.5 Renforcer notre communication

4.1.5.1 La communication la plus efficace se fait par contacts directs entre adhérents et personnels.

Les autorisations d'absence pour information syndicale sont un droit pour les personnels avec des plafonds individuels annuels différents selon les statuts des personnels. Il convient de les utiliser systématiquement. En outre, le SNUPFEN militera pour aligner ce maximum annuel aux 4 jours par an dont bénéficient aujourd'hui les seuls fonctionnaires.

4.1.5.2 Le site internet du SNUPFEN permet aux militants et aux adhérents d'accéder aux principales informations et à la base documentaire du SNUPFEN.

4.1.5.3 Le site internet a également pour objectif d'offrir un accueil au public et à la presse. Un dossier de presse, régulièrement mis à jour, sera disponible dans cet espace dédié et à utiliser lors des actions.

4.1.5.4 Le SNUPFEN continuera d'utiliser l'espace intranet ONF.

4.1.5.5 La communication sera améliorée en utilisant aussi les moyens numériques, notamment de webinaire.

4.1.5.6 Chaque union de section sera responsable de la coordination des communiqués de presse localement et dirigera les journalistes vers les interlocuteurs locaux.

4.1.5.7 Unité forestière est l'organe officiel du SNUPFEN. Une fois par an, un UF "dossier" sera envoyé à l'ensemble des personnels.

4.1.5.8 Les lettres d'informations spéciales SNUPFEN Solidaires (TPP) seront maintenues et rédigées en fonction de l'actualité, ainsi que les lettres à destination des adhérents.

4.1.5.9 Les bureaux d'union de sections s'attacheront à développer une information régulière du SNUPFEN sous la forme qu'ils jugeront la plus appropriée : presse locale, brèves, apériodiques...

4.1.5.10 Les communications au format papier ont progressivement été abandonnées par la direction. A l'heure de la saturation numérique, ces canaux de communication peuvent être plus ouverts et permettre d'atteindre notre public. Ainsi, il conviendra, tant au niveau national que local, d'occuper ce terrain sous diverses formes : journaux papier, affiches, tracts, autocollants...

Dans ce domaine, la presse syndicale régionale est un bon outil et sa relance doit être encouragée, avec le soutien des régions encore actives et de l'imprimerie nationale.

4.1.6 Juridique

4.1.6.1 On observe que la Direction générale ou les Directions territoriales peuvent ne pas respecter les textes en vigueur. Ainsi, les personnels sont amenés à défendre leurs droits par des recours juridiques.

4.1.6.2 La charte juridique du SNUPFEN Solidaires précise les engagements de la personne défendue et du syndicat. Le recours aux avocats devient de plus en plus nécessaire devant la complexité des dossiers et des enjeux. Une convention pour du conseil juridique avec un cabinet d'avocats a ainsi été mise en place, en complément de nos conseillers juridiques, très souvent sollicités.

4.1.6.3 Les adhérents du SNUPFEN qui en font la demande bénéficient gratuitement du conseil juridique du cabinet d'avocat conventionné. Le recours à ce conseil juridique se fait par l'intermédiaire d'un membre du BN.

4.1.6.4 Le bureau national continuera de renforcer l'équipe juridique en place et de maintenir une convention avec un cabinet d'avocats. Un retour sur le travail et les conseils offerts sera réalisé à chaque CS. Nous évaluerons la pertinence des conseils et les délais pour les obtenir.

4.1.7 APAS – ONF

4.1.7.1 L'Association pour l'action sociale est gérée par les syndicats de droit public à destination des fonctionnaires et contractuels de droit public, actifs comme retraités.

4.1.7.2 Les administrateurs du SNUPFEN à l'APAS-ONF sont mandatés et démandatés par le BN. Les nouvelles orientations et prestations mises en réflexion au sein de l'Association devront être partagées et validées en BN. Les liens entre administrateurs et BN, comme entre président de section régionales APAS et Bureaux d'Union de Sections ou sections non rattachées sont à renforcer. Les représentants du SNUPFEN au bureau de la section régionale de l'APAS rendront compte une fois l'an, ou plus, à la demande du BUS, des activités passées et à venir de l'association en région. Il y sera débattu des choix et des activités à encourager. A cette occasion un bilan comptable de l'activité de l'APAS régionale sera fourni.

4.1.7.3 Les amicales sont des associations indépendantes dès lors qu'elles ne sollicitent pas des financements APAS. Dans le cas contraire, elles devront présenter un projet préalablement aux sections régionales qui valideront ou non la participation financière. Si acceptation, l'amicale devra aussi fournir postérieurement un compte-rendu d'activité et les factures afférentes.

4.1.7.4 L'APAS-ONF gère le parc de maisons forestières de vacances : attributions, entretiens, charges, redevances, échanges... Ces maisons sont maintenant accessibles aux personnels de droit privé. Cette ouverture aux collègues salariés ne doit pas occasionner de pertes pour les ouvriers et ayants droits de l'association. Les conditions d'attribution des séjours doivent être claires et connues de tous.

4.1.7.5 Le maintien des aides aux personnels en difficulté doit rester une priorité, ainsi que les activités communes en région.

4.1.7.6 Le financement par l'ONF de l'APAS n'est pas régi par la loi et de fait peut être remis en cause par la Direction. Le SNUPFEN Solidaires militera pour son maintien voire son augmentation au prorata du nombre d'emplois fonctionnaires supplémentaires que nous obtiendrons.

4.1.7.7 Un rapprochement avec les Comités Sociaux et Economiques territoriaux (CSET) doit être recherché afin de créer un lien social entre tous les personnels de l'ONF. En effet ce sont les CSET qui ont la prérogative de l'action sociale pour les salariés. A ce titre, lors d'activités communes, la participation financière pour les salariés reviendra aux CSET.

4.1.7.8 Ce projet doit s'inscrire dans le respect des droits acquis et accordés aux fonctionnaires tout en créant des partenariats avec les comités qui le souhaitent. Ces accords devront faire l'objet d'écrits définissant les obligations de chaque partie ainsi que les tenants et les aboutissants des propositions élaborées. Ce ou ces projets seront étudiés en concertation entre le BN et les administrateurs du SNUPFEN à l'APAS-ONF et seront ensuite présentés au conseil syndical pour discussion et le cas échéant validation.

4.1.8 Les instances représentatives du personnel

4.1.8.1 Les instances représentatives du personnel et les militants qui y siègent sont localement et directement confrontés au non-respect des textes, au déni de dialogue social et au mépris de la direction.

4.1.8.2 Ce manque de volonté de dialogue et de prise en compte de l'avis des personnels nous pousse régulièrement à boycotter les instances.

4.1.8.3 Le boycott a d'autant plus de force lorsqu'il est mis en œuvre par une intersyndicale. Il doit s'accompagner d'une communication vis-à-vis des personnels afin de les informer des raisons de ce boycott. Le temps accordé pour préparer l'instance peut être utilement consacré au travail sur les dossiers mis à l'ordre du jour. Le temps « libéré » par le boycott des instances sera mis à profit pour améliorer notre présence auprès des personnels.

4.1.8.4 Notre participation doit s'accompagner d'une information aux personnels sur les enjeux et les décisions qui sont prises dans ces instances. L'ordre du jour ne doit pas se limiter aux sujets de la direction. À nous d'imposer les sujets que nous souhaitons voir traités et leur ordre de passage lors des discussions.

4.1.8.5 Le SNUPFEN Solidaires s'investira partout dans les commissions locales de concertation (CLC). Ces commissions de proximité se calquent sur la vie de la (ou des) section(s) en agence. Elles nous permettent d'affirmer notre présence locale, de rencontrer et d'échanger avec les personnels de tous statuts. C'est l'occasion pour le responsable de la ou des sections d'interroger l'ensemble des collègues sur les sujets à mettre à l'ordre du jour et ensuite de leur rendre compte des résultats de la commission. Elle ne doit en aucun cas se substituer aux décisions qui relèvent des CSA et CSE ou des autres instances.

4.1.8.6 En parallèle de son objectif de fonctionnarisation des personnels de droit privé, le SNUPFEN Solidaires proposera une concertation entre élus du SNUPFEN siégeant dans les instances représentatives des personnels de droit public et de droit privé, en territoires et en national, afin de favoriser un travail et une

réflexion commune dans le seul intérêt des personnels et de leurs activités courantes et ce, sans remise en cause du pouvoir décisionnel de ces mêmes instances.

4.1.9 Parlons du travail réel et de ceux et de celles qui le font

4.1.9.1 La formation dispensée au SNUPFEN avec la chaire de psychodynamique du travail du Conservatoire National des Arts et Métiers est un moment politique important pour comprendre les organisations contemporaines du travail. Pour poursuivre dans cette voie le SNUPFEN continuera ce travail et emploiera tous les moyens pour diffuser cet enseignement aux adhérents et plus généralement aux personnels.

4.1.9.2 Nous voyons à travers la prise en considération du « travail réel » c'est-à-dire « de ce que font les gens réellement » les possibilités qui s'offrent de faire évoluer l'organisation du travail.

4.1.9.3 La connaissance des règles de métier.

La connaissance des règles de métier est un sujet d'intérêt majeur lié à la transmission des savoir-faire à la notion de travail de qualité, à la santé mentale et psychique, à l'apprentissage de la pratique démocratique. La finalité de cette connaissance est de connaître particulièrement comment le travail forestier, sur le terrain ou dans les bureaux, est porteur des savoir-faire inventés au fil des décennies par les forestiers et comment ces savoir-faire assoient le métier lui-même. De fait ces règles concrétisent les expériences des discussions et délibérations collectives élaborées par le collectif de travail. Cette production de règles fonctionne comme un espace démocratique sur le lieu de travail. Ces règles sont donc un bien précieux dans l'expérience de la centralité politique du travail. Le SNUPFEN établira un plan de travail et envisagera de se faire aider et accompagner pour le mettre en place.

4.1.10 Maladies vectorielles à tiques et pathologies émergentes

À la suite de la parution en juin 2022 de l'UF « Lyme, 10 ans après...état des lieux », le SNUPFEN continuera à faire évoluer et faciliter la prise en charge par l'ONF des conséquences de ces maladies.

Pour ce faire, il continuera à s'appuyer sur le travail de l'ensemble des acteurs en capacité de l'aider.

4.1.11 International

4.1.11.1 Le SNUPFEN continuera d'entretenir les relations d'amitié et de coopération, initiées depuis 1998, avec les camarades du SYNTETH (Burkina Faso), et plus particulièrement avec les camarades forestiers du SYNAFOR, branche du SYNTETH. Le SNUPFEN Solidaires maintiendra son soutien financier au développement du syndicat forestier burkinabé.

4.1.11.2 Le SNUPFEN Solidaires maintiendra également les relations avec d'autres syndicats de forestiers d'Afrique de l'Ouest, initiées par l'intermédiaire du SYNTETH et concrétisées par la création en 2022 de la COSEF-CEDEAO, Confédération des syndicats forestiers de l'Afrique de l'Ouest. Ainsi, il continuera à développer dans la mesure du possible des liens avec les forestiers de la CNATEF en Côte d'Ivoire, de la SYNFORB au Bénin et de la SNATEF au Niger.

Le SNUPFEN structurera son recueil des retours d'expériences techniques menées par nos camarades africains notamment pour conserver l'état boisé face à la désertification.

4.1.11.3 La situation politique des Etats de l'Afrique de l'Ouest ne permet pas pour le moment à la COSEF de pouvoir œuvrer. Dès que les relations interétatiques de cette région se seront stabilisées, le SNUPFEN solidaires s'engage à apporter un soutien à la COSEF pour son fonctionnement. Des échanges entre les forestiers syndicalistes de ces pays et du SNUPFEN pourront être (re)mis en place avec l'organisation de missions en Afrique de l'Ouest pour les forestiers du SNUPFEN Solidaires et en France pour les militants de la COSEF.

4.1.11.4 Les cadrages forestiers de l'Union Européenne éloignent les choix de gestion des réalités des territoires. Sous influence des énergéticiens et de la chimie du bois, la forêt devient une ressource minière à prélever principalement aux conditions d'une bioéconomie puissamment aidée. Afin de considérer la forêt comme un bien commun, le SNUPFEN s'inscrira dans une démarche de rapprochement avec d'autres syndicats forestiers européens.

4.1.12 FSC - Forest Stewardship Council en anglais, traduit par Conseil de Soutien de la forêt

4.1.12.1 Les deux labels PEFC (Programme de reconnaissance des certifications forestières) et FSC diffèrent sur la prise en compte des règles sociales. FSC étant plus attentif à ces sujets il a été choisi par le SNUPFEN.

4.1.12.2 Après avoir œuvré à la création de FSC France, le SNUPFEN Solidaires s'est fortement investi dans l'élaboration des référentiels de gestion FSC. Demain c'est sur les questions sociales que le SNUPFEN Solidaires devra porter son effort.

4.1.12.3 Le SNUPFEN Solidaires militera pour que les travailleurs en lien avec la forêt, privés comme publics, de terrain comme dans les bureaux, puissent avoir toutes les garanties sociales pour exercer leur travail de manière sereine et gagner leur vie correctement.

4.1.13 La novlangue managériale et le vocabulaire militant

Une transformation insidieuse de notre environnement linguistique et sémantique est à l'œuvre depuis plusieurs années et décennies. Pour appréhender cette transformation qui vise à transformer notre pensée, il serait bien de prendre connaissance du vocabulaire de cette novlangue et de savoir comment lutter avec intelligence et efficacité contre ces mots amenés par celui contre qui nous luttons. Le SNUPFEN développera l'information sur ces sujets et des formations syndicales ou ateliers de travail pourront être mis en place. Parallèlement, le SNUPFEN fera l'usage et la promotion d'un langage de travail et de métier riche et contribuant à nourrir les collectifs.

4.1.14 Formation en sciences politiques forestières

Devenue un sujet qui touche toute la société, la forêt ne peut plus être vue sous le prisme seulement biologique et une lecture politique des enjeux en cours doit être connue. Ainsi il nous semble nécessaire de connaître l'histoire politique de la forêt pour avoir une vision plus large du sujet.

4.2 Revendications

4.2.1 L'emploi

4.2.1.1 Les réductions d'effectifs subies depuis plusieurs décennies ont dégradé les conditions de travail et la santé des personnels. Le niveau actuel de l'emploi ne permet pas à l'ONF d'assurer l'ensemble des missions qui lui sont confiées. Le SNUPFEN Solidaires revendique l'embauche d'effectifs supplémentaires, pour le contrat Etat/ONF 2026/2030, de 4 000 ETP (postes) dont 2 200 ETP fonctionnaires et 1 800 ETP ouvriers forestiers, via un plan pluriannuel.

4.2.1.2 Afin de garantir une gestion forestière de qualité sur le long terme, le statut de fonctionnaire favorisant l'indépendance des personnels vis-à-vis de l'ensemble des interlocuteurs s'impose.

4.2.1.3 Le statut de fonctionnaire doit être la règle pour assurer toutes les activités contribuant aux missions de service public confiées à l'ONF qu'elles soient de service public administratif ou de service public industriel et commercial. Cela doit également être le cas pour les ouvriers forestiers qui assurent la pérennité forestière.

4.2.1.4 Nous continuerons de dénoncer les suppressions de postes en externe en expliquant les incidences sur la gestion forestière et sur la santé des personnels. Nous nous appuierons sur la proposition de la Convention Citoyenne pour le Climat de renforcer les effectifs de l'ONF et sur celle du rapport de la Cour des Comptes de septembre 2024.

4.2.1.5 En tant que gestionnaire de forêts et d'espaces naturels, nos emplois doivent permettre en premier lieu l'action en forêt et la présence auprès des communes, des collectivités territoriales et des usagers.

4.2.1.6 Lutter pour l'emploi c'est aussi refuser les charges de travail supplémentaires. Le SNUPFEN Solidaires appellera à mettre en œuvre des actions en interne comme en externe pour lutter contre les suppressions et vacances de postes. Il soutiendra les personnels qui se lancent dans ces actions.

4.2.1.7 Pour défendre plus efficacement l'emploi, le SNUPFEN Solidaires a mis en place un suivi des effectifs et des postes au niveau local comme national :

- le niveau de l'emploi : postes organisés et postes pourvus,
- par métiers et catégories d'emploi : les effectifs, les recrutements et les affectations consécutives à des mobilités internes.

Ce suivi doit s'appuyer sur les remontées effectuées par les adhérents en sections et unions de sections.

4.2.1.8 Le SNUPFEN Solidaires luttera pour une réelle égalité Femme/Homme dans les recrutements, les traitements, les salaires et la progression dans chaque corps. Il dénoncera toute violence sexuelle ou sexiste et sensibilisera régulièrement les personnels sur le sexisme du quotidien trop souvent banalisé.

4.2.2 Recrutements

4.2.2.1 Le SNUPFEN Solidaires continuera son action pour privilégier l'emploi de fonctionnaires au sein de l'ONF.

4.2.2.2 Le SNUPFEN Solidaires luttera contre la précarisation de l'emploi à l'ONF engendrée par le recours massif à des contractuels. Une attention particulière sera portée à l'emploi dans les DOM, au recours exagéré à des volontaires de service civique (VSC) en remplacement des fonctionnaires, mais également à leur défense au niveau des conditions de travail. La même attention sera portée à l'emploi et à la défense des engagements service civique (ESC) sur le territoire hexagonal.

4.2.2.3 Pour permettre la gestion des collectifs de travail et compenser les absences, des postes de « remplaçants » seront créés, à l'instar de l'éducation nationale.

4.2.2.4 Le SNUPFEN militera pour obtenir la transparence des critères de recrutement et l'égalité de traitement des candidats entre les DT.

4.2.2.5 Les absences prolongées, ainsi que les décharges syndicales et les temps consacrés aux MIG ou réseaux, doivent être réellement compensées par des recrutements

4.2.3 Statuts

4.2.3.1 Le SNUPFEN Solidaires revendique le fait que chaque fonctionnaire puisse terminer sa carrière au dernier échelon du dernier grade de son corps et que les salariés de droit privé puissent accéder au dernier niveau de leur catégorie. Afin de permettre une cohérence et une clarté dans les organisations, le SNUPFEN Solidaires défendra une adéquation entre corps et métiers.

4.2.3.2 La politique actuelle de recrutement a des conséquences directes sur la carrière des fonctionnaires limitant les possibilités d'avancement et de mutation. Le SNUPFEN Solidaires s'emploiera à réduire ces conséquences.

4.2.3.3 C administratifs : le SNUPFEN Solidaires continuera de militer pour que l'ensemble des C administratifs de l'ONF intègre le corps des Secrétaires Administratifs. En attendant, le SNUPFEN Solidaires revendique une redistribution de la NBI pour les personnels C administratifs.

4.2.3.4 C techniques : le SNUPFEN Solidaires revendique une intégration dérogatoire des derniers Chefs de District Forestier (CDF) dans le corps des TSF. Tout personnel de catégorie C technique recruté doit être reclassé en catégorie B technique.

4.2.3.5 Secrétaires administratifs : le SNUPFEN Solidaires revendique des taux de promotions plus importants afin de rééquilibrer les différents grades. Le SNUPFEN Solidaires revendique des débouchés accrus dans le corps des attachés en promotion interne et le maintien du concours interne.

4.2.3.6 Techniciens supérieurs forestiers : le SNUPFEN Solidaires revendique un rééquilibrage de ce corps avec une répartition équilibrée entre les grades. Le SNUPFEN Solidaires défend la possibilité d'exercer l'ensemble des métiers accessibles à ce corps.

Les responsabilités des TSF sont de plus en plus importantes. Le SNUPFEN revendique une revalorisation salariale.

4.2.3.7 Attachés administratifs : ce corps est aujourd'hui l'un des plus concernés par la précarisation de l'emploi. Le SNUPFEN Solidaires œuvrera pour un retour à la fonctionnarisation de ce corps par recrutement de personnels fonctionnaires dont 50 % par recrutement interne.

4.2.3.8 CATE / IAE : le SNUPFEN Solidaires revendique l'intégration du corps des CATE dans le corps des IAE, ce qui permettra des débouchés plus importants pour ces cadres A.

4.2.3.9 Contractuels de droit public : le SNUPFEN Solidaires continuera de revendiquer une grille de salaire indicée pour ces personnels.

4.2.3.10 Ouvriers forestiers : le SNUPFEN Solidaires revendique le statut de fonctionnaire pour les ouvriers forestiers de l'ONF dans un corps d'ouvriers d'État. Ce nouveau corps sera source de recrutement pour le corps des Techniciens Supérieurs Forestiers (TSF) à hauteur de 33% des recrutements. Compte tenu de la pénibilité des métiers exercés, le SNUPFEN Solidaires travaillera à obtenir à nouveau la possibilité d'un départ anticipé à la retraite à 55 ans pour les ouvriers forestiers.

4.2.3.11 Salariés : le SNUPFEN Solidaires syndicat multi-catégoriel construira avec les personnels de droit privé qui le rejoignent, les revendications qui les concernent. Il porte la revendication essentielle, qu'à travail égal salaire égal. Pour les salariés recrutés sur des postes de technicien forestier territorial, au vu des compétences d'autonomie requises, le SNUPFEN solidaires revendique l'accès au niveau 2 dès la fin de leur période d'essai. Le SNUPFEN Solidaires revendique l'ouverture d'un concours annuel de déprécarisation pour permettre aux salariés d'intégrer le corps de fonctionnaires.

4.2.3.12 Retraités :

4.2.3.12.1 Le SNUPFEN Solidaires porte les revendications de l'UNIRS (Union Nationale Interprofessionnelle des Retraités Solidaires). Pour financer notre système de retraites par répartition et l'améliorer, il convient d'augmenter le taux de cotisation patronale qui n'a pas bougé depuis plus de 40 ans.

4.2.3.12.2 Pour Solidaires, les cotisations doivent être élargies à l'ensemble des revenus distribués par les entreprises : salaires mais aussi intéressement, stocks options, bonus et dividendes. Les exonérations et les allègements de cotisations patronales doivent être remis en cause.

4.2.4 Régime indemnitaire

4.2.4.1 L'intégration des primes au traitement des fonctionnaires reste la revendication centrale du SNUPFEN Solidaires. C'est un enjeu essentiel pour le calcul des futures pensions de retraite.

4.2.4.2 Dans l'attente l'écart des primes doit être au maximum de 1 à 5 avec un plafonnement. Le SNUPFEN militera pour une revalorisation des primes des catégories de fonctionnaires C et B les moins bien classées.

4.2.4.3 Le SNUPFEN Solidaires s'appuie sur un principe élémentaire et essentiel : « A travail égal, rémunération égale ».

4.2.4.4 Le classement des postes conduit à ce que certaines fonctions soient considérées comme moins importantes que d'autres pour un même corps et un même grade. Le sentiment d'injustice qu'éprouvent les laissés-pour-compte casse les collectifs de travail. De l'aveu même de la direction, le classement de postes a nettement freiné la mobilité à l'ONF pénalisant ainsi les parcours professionnels.

Le SNUPFEN Solidaires réclame l'abandon du classement des postes.

4.2.4.5 Par ailleurs, le plan de requalification des C administratifs en B doit être mis en œuvre en totalité. Le SNUPFEN Solidaires ne peut se satisfaire de l'augmentation, inéquitable, des primes perçues par les adjoints administratifs.

4.2.4.6 Concernant les personnels contractuels de droit public, nous revendiquons qu'ils soient rémunérés en référence à l'indice, que leur ancienneté soit prise en compte et qu'ils bénéficient du même régime indemnitaire que les personnels fonctionnaires.

4.2.5 Droits syndicaux

4.2.5.1 Les activités syndicales ne sont quasiment jamais prises en compte dans le calcul de la charge de travail et ne sont donc que très rarement compensées. La reconnaissance du fait syndical n'est plus une réalité à l'ONF.

4.2.5.2 Pour lutter contre les attaques au droit syndical, le SNUPFEN Solidaires aura quatre revendications principales :

- obtenir une réelle compensation des activités syndicales par une prise en compte, dans les contrats de gestion, du temps réellement déclaré et passé dans l'exercice du droit syndical. Il doit en découler le remplacement effectif des militants en activité syndicale.
- militer pour conserver la possibilité de réunir les collègues de droit public, sur 4 journées par an, comme l'autorise l'article 5 jusqu'à présent. C'est un élément fort de notre démocratie interne ONF .
- militer pour que les personnels de droit privé bénéficie de 4 jours équivalent à l'article 5.
- maintenir le nombre de jours d'absence pour activité syndicale au niveau actuel, l'éloignement des personnels entre eux ne permettant pas une vie syndicale classique telle que déclinée par les textes..

4.2.6 Déroulement de carrière des militants syndicaux

4.2.6.1 Pour les militants ayant une décharge de plus de 70%, leur carrière peut paraître protégée par les textes. Il n'en est rien puisque quels que soient leur ancienneté et leur grade, c'est le classement de leur poste, au mieux « moyen », qui détermine la possibilité d'avoir un avancement ou une promotion.

4.2.6.2 Les militants ayant des décharges de moins de 70% peuvent être, quant à eux, encore plus pénalisés dans leur carrière car aucun garde-fou n'existe. Le SNUPFEN Solidaires épaulera juridiquement tous les militants qui seront discriminés dans leur carrière.

4.2.7 Formation

4.2.7.1 À l'ONF la transmission des apprentissages et des savoir-faire se défait, amoindrissant d'autant nos capacités d'adaptation vis-à-vis des changements globaux.

4.2.7.2 Les changements globaux modifient les données de base et les forestiers ont à créer des savoirs et des outils nouveaux. La formation et la recherche sont de nature à redonner du sens et de nouveaux horizons à notre métier.

4.2.7.3 La formation forestière doit retrouver une richesse disparue du fait du manque de vision d'avenir de nos dirigeants. Le SNUPFEN Solidaires agira en interne et en externe, pour que la formation forestière puisse se faire dans un cadre pluridisciplinaire ouvert sur la recherche, l'échange et l'observation.

4.2.7.4 Pour les personnels administratifs, la formation professionnelle doit être élargie à des thématiques autres que celles liées à l'utilisation des outils informatiques.

4.2.7.5 Le SNUPFEN Solidaires luttera contre la dérive que représente la formation individualisée tendant à une spécialisation excessive des personnels et nuisant à leur collectif, leur mobilité et leur carrière.

4.2.7.6 Le SNUPFEN Solidaires travaillera dans les instances dédiées à ce que l'offre de formation retrouve un équilibre entre les besoins exprimés par les personnels et ceux exprimés par la Direction en veillant à la qualité de la formation de base.

4.2.7.7 Le SNUPFEN Solidaires veillera à ce que la formation dédiée aux apprentis, emplois d'insertion et autres contrats aidés soit adaptée et que la formation des tuteurs soit assurée. Il veillera à ce que le temps nécessaire à l'encadrement et au tutorat soit réellement libéré pour les personnels encadrant les emplois aidés.

4.2.7.8 Le recrutement d'apprentis ne doit pas suppléer au déficit de personnel. Ce recrutement vise à ce que ces étudiants salariés bénéficient d'une formation pleine et entière.

4.2.7.9 Le SNUPFEN Solidaires avait dénoncé la fermeture arbitraire du Campus de Velaine en 2015. Comme nous le craignons à l'époque le nouveau site de formation ouvert à Brabois n'a pas conservé la diversité des formations dispensées sur le Campus de Velaine ni sa qualité d'accueil. Aujourd'hui les formations à distance vont très au-delà de ce qui était initialement prévu à savoir des thèmes spécifiques à des territoires. Les stages de proximité de courte durée sont devenus la norme.

4.2.7.10 Le SNUPFEN Solidaires continuera de militer pour que le Campus de Velaine soit réaménagé et ouvert à une politique de formation :

- qui réponde aux besoins de l'ONF notamment dans le cadre des changements globaux,
- qui dépasse le cadre de l'ONF pour devenir un pôle d'excellence forestière de niveau international.

4.2.7.11 Le SNUPFEN Solidaires veillera à l'accès pour tous et sur tout le territoire (DOM compris) à une formation de qualité.

4.2.8 Immobilier

4.2.8.1 La question de l'immobilier doit faire l'objet d'un débat prospectif basé sur les besoins du service à long terme.

4.2.8.2 Le SNUPFEN Solidaires défendra la bonne gestion et le maintien du patrimoine immobilier. Son entretien doit bénéficier d'un budget dédié et non plus dépendre des ventes d'immobilier réalisées.

4.2.8.3 Pour chaque projet immobilier, toutes les alternatives devront être envisagées : réhabilitation, acquisition bâtiment existant, construction nouvelle ... L'empreinte climat de chaque alternative devra être étudiée afin de guider le choix final.

4.2.8.4 La construction de tout nouveau bâtiment devra se faire selon les normes « basse consommation énergétique », en privilégiant le matériau bois.

4.2.8.5 Le SNUPFEN Solidaires militera également pour que l'énergie consommée nécessaire provienne d'énergies renouvelables, locales et éthiques.

4.2.9 Logement

4.2.9.1 La présence de forestiers au plus près des forêts est primordiale pour assurer les missions de surveillance générale et d'observations des massifs boisés. Le SNUPFEN Solidaires s'opposera aux ventes des maisons forestières qui seront affectées prioritairement en NAS (Nécessité Absolue de Service) ou en COPA (Convention d'Occupation Précaire avec Astreinte).

À défaut, les maisons forestières doivent être proposées aux personnels de l'Établissement ne pouvant bénéficier de ces statuts d'occupation. L'utilisation des maisons forestières par l'APAS sera également étudiée avant toute cession.

4.2.9.2 Le SNUPFEN Solidaires s'opposera à la vente des maisons en forêt domaniale quels que soient leur état et leur accès afin de ne pas créer d'enclave.

4.2.9.3 Le financement de l'entretien des maisons forestières (MF) doit bénéficier d'un budget propre, et non issu de la vente d'autres MF. Il devra par ailleurs être suffisant pour permettre la réalisation de travaux nécessaires pour leur mise en conformité et leur salubrité.

Le SNUPFEN Solidaires, par l'intermédiaire des commissions de l'habitat, veillera à ce que les règles d'entretien et de mise aux normes incombant aux propriétaires comme aux occupants soient respectées.

4.2.9.4 Concernant le logement des personnels, le SNUPFEN Solidaires considère que toute candidature sur un poste offert logé oblige à occuper ce logement. Tous les personnels ayant en responsabilité une circonscription territoriale doivent être logés en concession par Nécessité Absolue de Service (NAS) gratuite du moment que le logement est possible.

4.2.9.5 Le SNUPFEN Solidaires agira pour une Convention d'Occupation Précaire avec Astreinte (COPA) gratuite qui puisse profiter au maximum de personnels de l'ONF sans circonscription.

4.2.9.6 L'Autorisation d'Occupation Précaire (AOP) reste une possibilité dans les cas où ni NAS ni COPA ne sont possibles.

4.2.9.7 Lors d'une mobilité géographique, d'un changement de fonction incompatible avec l'affectation du logement, ou au départ de l'Établissement du personnel, la maison forestière doit être libérée au profit du remplaçant sur le poste, au plus tard au moment de l'installation de ce dernier.

4.2.9.8 Le SNUPFEN Solidaires s'attachera à vérifier l'existence de commissions de l'habitat dans tous les territoires et à leur bonne marche, ainsi que l'établissement d'une charte d'occupation pour faire respecter les droits et les devoirs des occupants et du propriétaire des maisons forestières.

4.2.10 Armement

4.2.10.1 Le SNUPFEN Solidaires, attaché à la notion de forestier polyvalent, estime que tous les personnels techniques doivent être fonctionnaires assermentés et commissionnés. Ils doivent avoir accès à une arme de service de catégorie B et suivre les formations qui accompagnent sa détention, son port et son utilisation. En aucun cas le nombre de personnels armés ne sera limité dans un service.

4.2.10.2 Le SNUPFEN Solidaires combattrait la spécialisation de la police judiciaire ainsi que le modèle ONF de spécialistes seuls habilités à terme à être doté d'une arme de catégorie B. Seuls des appuis temporaires sur des événements particuliers justifiés ou dans certaines zones sensibles pourront être déployés si nécessaire, avec l'aide de personnels spécialement formés et équipés.

4.2.10.3 La formation doit constituer un accompagnement à la bonne gestion de l'arme. À ce titre, un minimum de deux séances par an doit être poursuivi, ainsi que le développement de formations liées aux autres équipements, type arme de catégorie D (bombe incapacitante) et à la gestion des conflits. Par ailleurs, tout type d'intervention (en opération et en surveillance générale) nécessite que tous les personnels concernés soient formés aux gestes et postures afin de garantir que les contrôles soient effectués en toute sécurité. De la même manière, ils seront formés aux prérogatives, procédures et textes en vigueur. Conformément aux orientations du SNUPFEN les personnels concernés sont a minima tous les personnels techniques fonctionnaires pleinement commissionnés et assermentés.

4.2.10.4 La détention et le port d'armes de catégorie D (bombes incapacitantes) doit être ouvert à tous les personnels intervenant en forêt, dès lors qu'ils en ont fait la demande et suivi les formations adéquates. Le port de ces armes non létales doit être obligatoire afin de garantir une alternative à l'arme létale.

4.2.10.5 La limitation de l'accès aux armes, autre que pour défaut de sécurité, relève de la seule compétence de la médecine du travail, au besoin saisie par l'administration. Par conséquent, le port de l'arme doit être permis en dehors des tournées spécifiques, au minimum en binôme par mesure de sécurité.

4.2.10.6 En outre, le port de l'arme de catégorie B doit être obligatoire pour tous les agents lors de chaque opération de police programmée. Le soutien dans les missions de police doit privilégier le rapprochement avec les autres services compétents, à savoir la gendarmerie nationale et l'Office français de la biodiversité.

4.2.10.7 La détention des armes doit être sécurisée dans des coffres scellés à un mur. Par conséquent, cet équipement devra être suffisamment généralisé pour permettre un accès aux armes permanent et à proximité, notamment dans le cadre d'une réquisition de la force publique. La notion de transport, autre que pour les personnels en ayant la nécessité, responsables armement entre autres, doit être remplacée par la notion de port.

4.2.10.8 Pour faciliter la mise en œuvre des tournées de surveillance, la sécurité et l'hygiène des personnels, le nombre d'arme et de gilet pare-balle disponible à l'ONF doit être supérieur au nombre de porteur d'arme. Tous les porteurs d'arme doivent être équipés d'un coffre-fort individuel pour éviter les déplacements excessifs.

4.2.11 Habillement

4.2.11.1 L'habillement à l'ONF remplit une double fonction :

- un élément d'identification pour le public et nos partenaires, tant professionnels qu'institutionnels. Un élément dont le port est obligatoire pour les TSF, CATE, IAE et IPEF, caractérisant ainsi l'appartenance à un même corps, le corps forestier.
- un outil de travail pour évoluer au quotidien en forêt, dans les réunions avec nos partenaires ou lors des événements officiels marquant la vie institutionnelle de notre République. A ce titre la qualité des effets fournis doit être irréprochable, tant sur les aspects techniques qu'uniformologiques (respect des codes).

4.2.11.2 L'habillement comprend un uniforme, lui-même constitué de deux tenues, et d'un vestiaire pour les personnels ouvrier ou technique ne disposant pas de prérogatives de police judiciaire. L'uniforme est composé d'une tenue n°1 dite tenue de cérémonie prévue par arrêté ministériel et d'une tenue n°2 dite tenue de service courant prévue par instruction de la DG de l'ONF.

4.2.11.3 Concernant les missions de police, la tenue de service courant de l'uniforme doit permettre une identification immédiate de l'autorité administrative et judiciaire, par des signes inhérents à ces pouvoirs : insignes de grade, bande institutionnelle, plaque « police » et coloris conformes.

4.2.11.4 La tenue n° 1 doit être fournie dès la prise de fonction, et portée lors des cérémonies officielles, audiences solennelles, remises de décoration et visites officielles. Elle est en effet le symbole de l'identité d'un établissement héritier de la grande administration des Eaux et Forêts et chargé de missions de service public, dont l'exercice de prérogatives de police administrative et judiciaire.

4.2.11.5 Pour les personnels techniques, la dotation d'un vestiaire complet doit se faire dès la prise de fonction, et le renouvellement doit être suffisant pour assurer une tenue correcte en permanence.

4.2.11.6 Le SNUPFEN Solidaires revendique la dotation d'au moins un vestiaire de terrain pour les personnels administratifs, afin que ceux-ci puissent être équipés lors de sorties terrains, et se sentent complètement intégrés dans la communauté de travail.

4.2.11.7 Le SNUPFEN Solidaires mettra en œuvre des actions spécifiques de type « bourse aux vêtements » pour équiper les nouveaux arrivants qui n'auraient pas été dotés en temps et en heure par l'Etablissement.

5 – Trésorerie comptabilité

5.1 Adhésions

5.1.1 C'est le nombre d'adhérents qui garantit l'indépendance et la santé financière du SNUPFEN Solidaires.

5.1.2 Le Prélèvement Automatique des Cotisations (PAC) reste à privilégier car il permet d'avoir des rentrées financières régulières et évite les rappels successifs de fin d'année. Le SNUPFEN Solidaires souhaite augmenter le pourcentage de paiement des cotisations par PAC tous les ans.

5.1.3 Ce mode de règlement sera prioritairement proposé aux nouveaux adhérents.

5.2 Trésoreries

5.2.1 Le secrétaire général et le trésorier général sont juridiquement responsables de tous les comptes du syndicat.

5.2.2 Lors de chaque réunion de bureau national ou d'union de sections ou de section non rattachée, le trésorier présentera un bilan financier ainsi qu'un état des cotisations réglées.

5.2.3 Chaque trésorier d'union de sections ou de section non rattachée doit prévenir le trésorier général, et réciproquement, lorsqu'il a de nouveaux adhérents, sans attendre la fin du trimestre, pour le suivi national et territorial afin que les nouveaux adhérents reçoivent Unité Forestière et les informations syndicales par courriel.

5.2.4 Pour un suivi efficace des cotisations et du fichier national des adhérents, les échanges réguliers entre le trésorier général et les trésoriers d'union de sections ou de section non rattachée sont à poursuivre.

5.2.5 Il revient au bureau d'union de sections ou de section non rattachée dont un adhérent mute d'en informer le bureau d'unions de sections ou de section non rattachée qui accueillera cet adhérent. Ainsi l'union de sections ou la section non rattachée « d'accueil » pourra intégrer plus rapidement ce « nouvel » adhérent.

5.2.6 La cotisation aux Solidaires locaux peut être prise en charge par la trésorerie nationale à la demande du bureau de l'union de sections ou de la section non rattachée.

5.3 Cotisations

5.3.1 Les cotisations continueront à être présentées par catégorie et par grade.

5.3.2 Les adhérents qui partent en retraite payent 50% de la cotisation correspondant au grade et à la catégorie détenus à leur départ.

5.3.3 Toujours afin de favoriser l'adhésion, lorsqu'un personnel décide d'adhérer en cours d'année, le montant de sa cotisation sera calculé au prorata du nombre de mois restant jusqu'à la fin de l'année.

5.3.4 Le paiement de cotisation est exigible en début de période selon la périodicité proposée par le syndicat et choisie par l'adhérent.

5.4 Liste des adhérents

5.4.1 Les trésoriers d'union de sections ou de section non rattachée ont pour mission le suivi des adhérents et la mise à jour de leurs coordonnées. Ils veilleront à communiquer tout changement au trésorier général pour faciliter la tenue du fichier.

5.4.2 Les adhérents retraités ou détachés n'apparaissent plus dans les annuaires ONF. Leur suivi doit faire l'objet d'une attention particulière des secrétaires et trésoriers d'union de sections ou de section non rattachée.

5.4.3 Des rappels seront régulièrement effectués dans Unité Forestière pour inviter les adhérents à communiquer rapidement tout changement d'adresse, de grade, et pour tenir informés les militants locaux, des départs et des arrivées.

Ceci est d'autant plus important que depuis l'arrêt des CAP ces informations ne sont plus communiquées par l'administration.