Syndicat national de l'Office National des Forêts - CGT-FORÊT

Loukas BENARD - loukas.benard@onf.fr Tél : 06.25.09.49.12

Philippe Veuillot- philippe.veuillot@onf.fr Tél : 06.10.34.68.36

Local Syndical CGT-FORÊT : 2 bis, Avenue du Général Leclerc

94704 Maisons-Alfort Cedex - courriel : syndicat@cgt-foret.fr

Site : https://www.cgt-foret.fr

CR CSAC 27 et 28/10/2026

Dernier CSA C de la mandature ; les OS sont présentes, sauf l'alliance CFTC-FO.
9 votants.

La directrice prend la parole et remercie les OS pour leurs actions lors de ce mandat, et exprime également que nous avons pu collectivement avancer sur un certain nombre de sujets. Elle apprécie dans cette instance que l'on puisse encore avoir des débats sur le fond et sur le métier.

La directrice souhaite nous présenter, de manière légèrement cavalière, les clauses générales de vente des baux de chasse rénovés, pour information, afin qu'ils passent au CA de décembre. Les OS acceptent ce point d'information.

Ce document est le fruit de deux ans de travaux avec les tutelles et les chasseurs, et ce document doit être disponible pour les renégociations triennales de 2027.
Réduction de la durée des baux de chasse : 3 ans pour les primo-arrivants, 6 pour les renouvellements ; 12 ans maintenus pour les chasses à courre.
Ces CGV intègrent un durcissement dans les renouvellements de baux en gré à gré.
L'évolution annuelle des loyers est plafonnée à plus ou moins 2 %. Ces CGV introduisent également la possibilité de sous-louer son lot et une facilitation pour la régulation dans les grillages.
Après question des OS concernant la chasse à courre, la direction explique qu'étant donné que la réglementation l'autorise, c'est donc autorisé à l'ONF.

La CGT-Forêt déplore que nous ne soyons pas en mesure de faire plus sur le sujet de la chasse, qui est structurant pour la transmission de nos forêts aux générations futures, et sur lequel on pourrait agir concrètement. Nous notons le constat d'échec de la direction dans ses échanges avec les chasseurs et nous le regrettons. Sur la chasse à courre, nous déplorons que quand on se dit établissement public et qu'on s'astreint à soigner ses communications avec les codes républicains, l'on perpétue une pratique archaïque de l'aristocratie d'antan. Sans oublier que cette pratique est très peu efficace pour réguler les populations de gibier.

La direction nous apportera par la suite l'information que la chasse à courre reste peu pratiquée sur 104 lots et 567 000 ha.

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

Approbation du PV du 21/05/2026, et du 17 & 18/06/2026.
La DG propose de rajouter le PV du 22/10/2026, qui est également adopté.

2. Point sur le suivi des engagements (information)

Présentation du tableau du suivi des engagements, qui a été assez respecté en cette fin de mandature.

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

En mai 2024, la direction ONF lançait la nouvelle plateforme de commande de l'habillement pour l'exercice 2024. Cela apportait une énième version du vestiaire, s'ajoutant (ou plutôt se juxtaposant) aux 4 versions précédentes. Nous ne sommes qu'en 2026 et nous renouvelons déjà tous nos fournisseurs !
Le changement régulier de fournisseur induit des vestiaires très disparates et des difficultés pour les personnels à pouvoir respecter le même code vestimentaire lors de réunions publiques ; demande d'harmonisation pourtant inscrite dans une NDS.
En 2025, après une nouvelle mise à jour obligatoire des tailles (pourtant connues de longue date dans nos fichiers à jour), les personnels pouvaient enfin passer commande en fin d'année pour une livraison en 2026 ! Nous voilà déjà en 2027.

Mais où est passée la commande 2026 ? Ce sera une année blanche, avec pour seules livraisons les hasardeux retours d'effets et réassorts de la commande 2025.

Vous nous présentez de nouveaux fournisseurs, un nouveau vestiaire, une nouvelle répartition et de nouvelles dotations – ces dernières sont significativement revues à la baisse (entre -26 % et -34 % suivant les niveaux). *La direction s'en défend en expliquant que les habits coûtent moins cher.*

Avec une dotation de 37 € pour le niveau 4, sans possibilité de report de crédit, les personnels concernés ne pourront même pas envisager le renouvellement nécessaire d'une chemise + pantalon de représentation à 45,49 € – il s'agit pourtant aussi de métiers de représentation => chargés de communication, chargé de gestion foncière, responsable commercial services !!
En 2014, la dotation de première mise était de 635 pts (571 €) - la dotation annuelle (appelée aujourd'hui « réassort ») était de 200 pts (180 €) pour les personnels techniques et 135 pts (122 €) pour les autres personnels (rappel = valeur du point : 0,90 €) - (coeff actualisation € 2014 en 2026 => +21 %) – la dotation réassort était donc équivalente à 218 € d'aujourd'hui.
En 2027, la dotation passera à 432 € - le réassort sera de 130 € pour le niveau 1.
La dotation a donc été diminuée de -40 % !!!

Sur les nouveaux fournisseurs => quelle garantie avons-nous sur une fabrication responsable (humainement et écologiquement) ? **Malheureusement aucune !**
Nous le savons en ayant interrogé notre assistant à maîtrise d'ouvrage en groupe de travail habillement. Les marchés publics en l'état n'empêchent pas qu'une partie de notre vestiaire soit fabriquée par des enfants dans des pays aux normes sociales peu scrupuleuses. En effet, la clause RSE (responsabilité sociale et environnementale) ne pèse que 10 % et, une fois le marché passé, il est de toute manière difficile de contrôler dans quelles usines d'un groupe textile seront conçus notre vestiaire.

Sur la possibilité d'acheter au plan local certains effets (bottes, chaussures de représentation, effets adaptés pour nos collègues Domiens) – il n'est rien mentionné dans le projet de NDS…

La CGT-Forêt demande que la dotation soit améliorée pour tous les personnels, que la possibilité d'achat au plan local soit envisagée avec une attention particulière pour les contextes insulaires Corse-DOM.
Sur la tenue n°1 – celle-ci n'est plus mentionnée.
La DG nous informe que l'INS 08-T-75 sera abrogée et réécrite, pour appliquer les arrêtés en vigueur.
La CGT rappelle que l'arrêté du 10 juillet 2009 relatif à l'uniforme et aux insignes de grades des agents assermentés et commissionnés de l'Office National des Forêts n'a pas été abrogé et demande que cela soit pris en compte dans la prochaine instruction.

<u>Plus précisément, nous revendiquons :</u>
Que la dotation + réassort restent à leur niveau précédent (200 € pour niveau 1) pour permettre à tous les personnels d'avoir rapidement un nouveau vestiaire complet, et que le report de dotation soit possible.
Qu'une décision soit prise afin que, lors du prochain marché public, les critères RSE et notamment le respect des règles OIT soient un critère excluant.
Que la dotation en galons respecte un cahier des charges graphique conforme à la réglementation Gendarmerie, Pompiers, Armée => les galons ONF sont de couleur OR ou ARGENT et non pas jaune ou blanc œuf comme ceux actuellement livrés.
Il en va de notre crédibilité lors de missions en interservices, DFCI-COS, MISEN, etc.

La direction répond :
La tenue numéro 1, si vous l'avez dans vos placards, eh bien qu'elle y reste.
Métier niveau 4 : passer le réassort de 37 € à 51.75 € afin de permettre l'achat d'une veste de pluie à minima.

La CGT-Forêt vote contre ; 7 votes contre ; 2 votes pour ; la note de service est adoptée.

Focus : il y a quoi maintenant dans le vestiaire ?

Pantalon : il y en a trois, le technique et sa variante en treillis, celui de représentation, mais également un bermuda.
Le polo iconique de l'ONF, manche courte, et une chemise manches longues. À cela s'ajoute une chemise F1, et un t-shirt manches courte et manches longues.
Pour le froid, il y aura toujours les sous-vêtements thermiques, le blouson polaire, le pull col rond et également col camionneur.
Bien entendu, un vestiaire ne serait pas complet sans une veste de pluie et la softshell.
Pour compléter le vestiaire : un cuissard, les insignes et galons et des accessoires : casquette, bonnet, ceinture et chapeau.

En résumé : pour avoir participé aux groupes de travail habillement, nous reconnaissons la qualité du vestiaire et espérons que les effets donneront satisfaction aux personnels. De même, nous espérons que la gestion logistique des dotations donnera satisfaction.
Pour nous, un irritant demeure : après des années de sous-dotations et de vestiaires différents, dans une période de fort renouvellement à l'ONF, nous aurions souhaité que les moyens de dotations vers les personnels ne diminuent pas. Or, en raison d'une négociation du coût des effets en baisse, la dotation en euros a été significativement amputée. De plus, en raison du refus de la direction de permettre le report des crédits d'une année sur l'autre, ce sont quelques pourcentages de vos dotations qui seront grattés par-ci, par-là. Et enfin, avec le retard en 2026, c'est une année d'exercice que la direction pourra économiser.

Une belle opération pour réduire les dépenses de l'établissement sur notre dos !

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

Nous découvrons l'évolution imposée par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.
Celle-ci vise manifestement à :

- simplifier le dispositif de l'entretien professionnel ;
- favoriser la gestion des parcours et l'employabilité durable ;
- valoriser les salariés expérimentés et mieux préparer les fins de carrière ;
- renforcer le dialogue social dans les entreprises sur ces thématiques.

Le document nous présente 7 différents types d'entretiens pour les personnels de droit privé (5) et publics (2) : un entretien d'arrivée, un annuel, un de mi-carrière après 45 ans, et un de fin de carrière à 58 ans, ainsi que des entretiens périodiques tous les 8 ans.
Pour les personnels publics, il y aura juste l'entretien annuel, et potentiellement, sur demande de l'agent, un entretien après 45 ans.

L'évaluation de la charge de travail et de la déconnexion apparaît également pour les personnels de droit public.
Ces nouveaux entretiens seront déployés auprès des encadrants par des webinaires.

La CGT-Forêt regrette que le déploiement de ces dispositions soit une nouvelle fois prévu sous forme de webinaire pour tous les managers – formule inopérante qui ne permet pas les échanges et les éventuelles questions.

La CGT-Forêt vote pour. La trame est validée : 7 votes pour ; 2 abstentions.

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

La direction nous fait une présentation actualisée de la stratégie d'adaptation au changement climatique, suite à la présentation initiale faite au CSAC de juin (*vous pouvez la retrouver ici*).

Cette stratégie se base notamment sur 8 paris :
La biodiversité, la diversité des espèces, forêt mosaïque, dynamique naturelle, gestion adaptative, microclimat, action sylviculture de Bois d'Œuvre, engagement collectif des parties prenantes pour la pérennité.

Pour la CGT-Forêt, cette stratégie reprend en grande partie des dispositifs déjà existants, et malheureusement on peut déjà constater que, pour des raisons de manque de personnels ou de contextes, bon nombre de ces dispositifs sont déjà difficilement appliqués. Par exemple le respect des sols => il y a déjà un cadre existant avec une instruction et pourtant on constate qu'au quotidien ce cadre n'est pas toujours appliqué.

On peut donc souscrire à une bonne partie des observations et des préconisations qui sont présentées ici. Cela ne nous empêche pas de douter de notre réelle capacité à les mettre en œuvre.

Sur le renouvellement forestier, nous constatons déjà la difficulté à disposer des bons matériels forestiers de reproduction et des bonnes essences/provenances dans tous les projets de plantations. Par ailleurs, serait-il si invraisemblable que cela de revenir à des plantations d'automne pour assurer une meilleure reprise des plants ?

Sans évoquer la problématique chasse que nous avons déjà développée ce matin.

Il y a néanmoins de grosses nouveautés, notamment sur les documents de gestion. Ce qui suggère des évolutions profondes dans nos métiers et nos pratiques de gestion.

Pour résumer, nous trouvons qu'il y a des contradictions dans ce document. Tant que le modèle économique de l'ONF sera basé sur la vente des bois, nous ne croyons pas qu'on adaptera efficacement nos forêts au changement climatique. De plus, sans effectifs supplémentaires, il semble irréaliste de pouvoir appliquer cette stratégie.

La CGT-Forêt s'abstiendra, pour ces raisons, sur le vote de cette stratégie.

La direction exprime qu'elles partagent une partie des constats mais qu'il faut tout de même essayer car ces changements s'imposent à nous quoiqu'il arrive.

L'ONF va devoir changer de paradigme. La direction affirme que le bois est inféodé à la gestion durable et pas l'inverse. La directrice affirme que « les choix et évolutions structurants faits pour garantir la robustesse des forêts entraîneront des conséquences sur le modèle économique des forêts publiques. Ces évolutions devront faire l'objet d'une évaluation de leurs impacts pour la filière, pour le propriétaire (État et collectivités) et le gestionnaire. »

L'instruction est adoptée avec 9 abstentions.

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

Cette instruction fixe le cadre pour les demandes de prêts sociaux, prêts ponctuels qui peuvent être sollicités auprès des assistants de service social, pour un prêt social exceptionnel ou pour amélioration de l'habitat.
Ce sont des prêts à tais 0 → taux 0 de 3 000 € maximum. Ils complètent d'autres dispositifs de prêts à 0 % destinés aux personnels fonctionnaires.
Le prêt social pour amélioration de l'habitat sera également ouvert aux salariés de droit privé.
Pour des aides sociales exceptionnelles, les salariés doivent se rapprocher du CSE.
Ces prêts sont aussi accessibles aux retraités ; il leur est préconisé de se rapprocher de leurs syndicats ou des assistantes sociales afin de pouvoir accéder aux informations nécessaires.
9 votes pour ; la NDS est validée.

7. Présentation de l'instruction de mise à jour relative au versement de la prime d'intérim (information)

Mise à jour de l'article 5 de l'instruction avec l'intégration du RIFSEEP, pour permettre à l'ACP le paiement des primes.
Question des OS : le plafonnement par le CIA peut-il engendrer le non-versement de primes d'intérim ?
La DRH renvoie vers la NDS sur le RIFSEEP qui indique les plafonds de CIA ; ces plafonds sont suffisamment élevés pour ne pas être atteints par le versement de primes d'intérim.
Le sujet de la prime d'intérim pourra être rediscuté avec l'ouverture de négociations sur la CCN.

8. Bilan LDG 2022-2025 (information)

753 postes publiés pour 434 postes pourvus. 200 postes restent non pourvus suite aux publications, et le sont par la suite par un recrutement de salariés.
Ce bilan présente des chiffres, mais n'aborde pas la nécessaire transparence attendue par notre communauté de travail dans la mobilité. 109 postes ayant reçu une candidature interne refusée (tous statuts confondus) ont été ensuite pourvus par un recrutement externe.

Les OS notent les données présentées mais témoignent collectivement de l'opacité et des dérives dans l'application des LDG. Depuis la suppression des CAP, il y a un jeu de dupe où la direction affirme qu'elle respecte et met en œuvre les LDG.

Ce que l'on constate de notre côté, ce sont les arrangements qui sont pris avec les LDG au détriment du respect des droits des collègues.
Les OS demandent plus de transparence et de paritarisme dans la gestion des mobilités.

La CGT-Forêt revendique notamment :
Le retour à la gestion des mobilités et des avancements par les CAP.
Dans l'attente de cela, nous demandons l'intégration des représentants des personnels dans les commissions d'attribution des postes.

La DG reconnaît qu'il faut accroître la transparence dans les mobilités. La directrice pose la question de potentiellement passer les cycles de mobilités de 1 mois à 2 mois et propose de faire une étude de l'implication d'une telle diffusion.
Pour l'amélioration de la transparence, la DG va déjà améliorer la transparence post-mobilité. Et la direction va réfléchir et nous proposer une méthode intégrant plus les OS dans la mobilité, sans reprendre le modèle des CAP.

9. SPSI 2026-2030 (information)

Ce SPSI (Schéma Pluriannuel de stratégie immobilière) aura été long à définir, nous sommes déjà fin 2026 – cela nous laisse craindre une accélération de sa mise en œuvre pour un atterrissage en fin de période !
En retraçant rapidement l'historique : en juillet 2025, le recensement faisait état de :
Parc de 4 607 bâtiments dont 2 121 biens (+ 397 annexes) directement utiles à l'ONF pour le service => 1 236 logements, 462 bâtiments techniques, 423 bureaux.
Suite à l'audit du parc immobilier, la consolidation des inventaires et l'enrichissement des données, les orientations stratégiques ont été définies en mars-mai 2025 pour validation définitive en juillet 2025.
Les préfets de région, tutelles, DIE ont été consultés pour avis et approbation au second semestre 2025.
Suite au groupe de travail dédié, il avait été retenu :

- Adapter les locaux aux nouvelles formes de travail (espaces collaboratifs, télétravail, …).
- Restreindre les prises à bail.
- Possibilité de réemploi de MF pour locaux d'UT.
- Locaux d'UT :
    - 1 bureau principal ; éventuellement 1 bureau secondaire (ou 2) suivant la configuration de l'UT ;
    - maillage avec un temps d'accès au local idéalement < 30 min.
      Recommandations de la Direction Immobilière de l'État selon 4 axes :
- réduire les surfaces de bureaux (16 m²/résident = dérogatoire pour les locaux UT) + moderniser bureaux et locaux + vendre bâtiments + structurer la fonction métier immobilier à l'ONF ;
- acceptation du dispositif dérogatoire pour les locaux UT => 1 UT = 1 RUT + 9 TFT – cela représente 10 ETP mais seulement 2,5 résidents car pas tous les jours en travail bureau (1 RUT = 0,5 + 10 TFT = 10 × 0,2), besoin réel estimé à 80-100 m² (la norme DIE serait à 40 m² stricto sensu du ratio) ;

- les investissements sont financés par les cessions !! => 11 millions/an (55 M/5 ans) dont les opérations structurantes sur sites retenus (20 M) + 3 M invest MF + réhabilitations + 7 M rénovations.
  La CGT questionne la DG :
  Comment l'aspect opérationnel est-il pris en compte ?
  Une attention a-t-elle été portée sur les trajets que font ou devront faire les personnels suite aux décisions de rationalisation et de densification des locaux ?

10. Présentation de la note de service sur la politique et gestion du parc des logements (information)

Le décret de décembre 2025 liste pour 5 années 1 054 logements en NAS par commune/métiers (952 TFT + 76 RUT + 25 CTx et RUP) et 16 logements en COP/A.
Un total de 1 070 logements NAS définis au décret sur les 1 236 logements listés en juillet 2025.
Les conditions d'occupation des logements sont définies en 3 catégories :
en NAS (gratuit), COP/A (50 % loyer marché) ou AOP (85 % loyer du marché).
Même si l'AOP est réservée, à titre exceptionnel, à des agents ou salariés dont les fonctions n'ouvrent pas droit à un logement de service – quel est le taux de proposition des AOP aux personnels qui en font la demande ? (60 cas apparemment).
La CGT demande si ce dispositif peut être étendu à certaines situations où cela pourrait répondre à des besoins sociaux temporaires.
La réponse de la direction est un NON ferme, car les situations d'AOP sont très compliquées à gérer par la suite !
Nous retenons que de nouvelles cessions de MF sont manifestement prévues, avec l'option « à céder au départ de l'occupant » - même si cela est **conditionné à ces départs**, cela laisse entendre une baisse volontaire et importante de notre parc de logements d'ici la fin du nouveau SPSI.
La CGT réaffirme sa demande d'une expertise systématique de reconversion en locaux d'UT des MF à céder au départ de l'occupant – il s'agit souvent de bâtiments qui correspondent bien aux différents besoins opérationnels recensés en territoire.
Sur les projets de réhabilitation ou constructions de bâtiments :
Densifications et rénovations thermiques => l'arbitrage budgétaire ou de l'organisme hébergeur ne doit pas orienter l'ONF vers l'abandon des locaux.
Dans les opérations significatives et structurantes :
la CGT réitère sa demande d'expertise des locaux de Fort-de-France en DT Martinique – demande qui avait été émise au CSA C de mai 2025.
Qu'en est-il des travaux nécessaires pour les 2 bâtiments ? Nous ne les avons pas vu inscrits en programmation/chiffrage – pour mémoire, une grande partie de la communauté de travail est contrainte d'exercer dans des Algeco… ! Dans des conditions transitoires qui durent !

11. Révision du cahier national des prescriptions d'exploitation forestière et le cahier des prescriptions des travaux et services forestiers (information) - reporté

La direction propose que, sur cette révision du CNPEF, on organise un groupe de travail en novembre, pour travailler sur ce sujet.

12. Retex sur l'instruction relative aux chantiers forestiers (information) - reporté

Ce sujet sera traité lors du premier CSAC de la prochaine mandature.

13. Version B de la note de service NDS-N-26-062 relative à l'appui à la mise en œuvre de la politique en matière d'OLD (information)

Présentation par Valentine BARRAULT : précision des règles de procédures en matière de visites domiciliaires et de contrôle de linéaires de transport.
La définition du programme de contrôles appartient aux préfets, et il est indiqué aux DT de proposer un programme de contrôles aux préfets.
La NDS rappelle la procédure lors des visites :
Dès lors, si le contrôle risque de déboucher sur une verbalisation, il est préférable de faire signer d'emblée un assentiment écrit à l'occupant.
2 documents distincts sont annexés à la NDS selon les cas de figure :

- assentiment à faire signer lors de la visite de patrouille 100 % fonctionnaires assermentés-commissionnés ;
- assentiment à faire signer lors de visite de patrouille mixte droit public et droit privé, assermentés.
  Bien que l'article 40 du CPP prévoie que le constat d'infraction ne soit pas forcément suivi de verbalisation, dans le cas OLD, le procureur de la République peut donner localement pour consigne de dresser systématiquement procès-verbal en cas de non-respect des OLD constatés lors d'un premier passage.
  La CGT-Forêt ne re-liste pas les éléments décrits par les autres OS ; elle y souscrit.
  Sur la portée de cette NDS, l'État confie à l'ONF cette MIG ; il lui appartient de donner les moyens à cette fin (adéquation des moyens pour la mise en œuvre) ; cette remarque avait déjà été formulée par la CGT-Forêt en CA.
  La DG souscrit à la nécessité de disposer des moyens suffisants pour mettre en œuvre cette MIG.
  La CGT détecte un risque certain d'exposition des personnels à des poursuites pénales lors des visites domiciliaires.
  Réponse de la DG/DAJ : nécessité de faire évoluer l'article L.135.1 du CF pour qu'il soit plus opérationnel.
  La DAJ n'a pas retenu de jurisprudence concernant la présence de salariés lors de visites domiciliaires.
  La DG assure que la NDS garantit pleinement la protection des personnels dans sa mise en œuvre.

Interrogée par la CGT sur les moyens techniques (tablettes, télémètres) :
la DG va faire un point de situation sur le déploiement des tablettes (support bien plus ergonomique pour la saisie de toutes les données OLD sur le terrain).
La CGT interpelle la direction sur une exception vestimentaire en DT Corse, qui expose les personnels lors des missions DFCI - (vestiaire polo et pulls jaune canari avec bande institutionnelle verte..)

Elle semblait surprise qu'un territoire (la Corse) dispose d'un vestiaire DFCI différent des autres DT et entend les conséquences sur l'image renvoyée.
=> la NDS rappelle bien que pour toute intervention au titre du volet OLD de la MIG DFCI, la tenue DFCI « verte » avec bande institutionnelle est essentielle pour l'efficacité de la mission et l'image de l'ONF qui intervient pour le compte du préfet.
Les éléments techniques rédactionnels développés par l'expert du SNUPFEN seront transmis et examinés par la DAJ. Leur éventuelle prise en compte fera l'objet d'une communication d'une NDS modifiée.

14. Point d'information sur les élections de décembre 2026 (information)

Sur l'envoi des professions de foi :
comment se passe la transmission des listes au prestataire ?
Le listing différencie-t-il bien les différentes DT et les différentes catégories ?
Maria Daouki va communiquer sur ces éléments auprès des OS dans les jours à venir. Il y aura une distinction par DT et corps, respectant la RGPD.
Les professions de foi doivent être prêtes pour le 2 novembre, délai de rigueur.

Report de l'observatoire des métiers prévu le 5/11 ? Pas d'autre date possible. Si position unanime des OS, il y aura une annulation.

Ce compte rendu de CSAC sera le dernier de cette mandature ; en quatre ans, cette instance s'est réunie à 29 reprises et nous vous avons livré un compte rendu à chacune d'entre elles.

Du 3 au 10 décembre, les personnels de droit public de l'ONF auront l'occasion de pouvoir voter pour le renouvellement des instances.
Nous vous invitons à y voter massivement ; votre participation permet de donner du poids et du crédit à vos organisations syndicales.
Si vous avez apprécié notre travail, votez CGT-Forêt ; c'est grâce à cela que nous aurons l'occasion de continuer ce travail d'information, de représentation et de défense des personnels et de l'établissement.