PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2026 AU SEIN DE L'OFFICE NATIONAL DES FORÊTS

ENTRE

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2 bis avenue du Général Leclerc, CS 30042, 94704 Maisons-Alfort Cedex 2, représenté par Madame Valérie METRICH-HECQUET en sa qualité de Directrice Générale,

Ci-après désigné « **L'Office** »,
D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFTC-AGRI, représentée par Monsieur Eloi SCHNEIDER, DSCE, dûment mandaté ;
- FGA-CFDT, représentée par Monsieur Benjamin PAYEN, DSCE, dûment mandaté ;
- EFA-CGC, représentée par Monsieur Michel SCHUTZ, DSCE, dûment mandaté ;
- FNAF-CGT, représentée par Monsieur David DRUESNE, DSCE, dûment mandaté.

Ci-après désignées les « **Syndicats** »,
D'autre part

PREAMBULE

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), les parties se sont réunies les 19 février, 11 mars, 31 mars puis le 04 juin 2026.

Lors des différentes réunions de négociation, la Direction des ressources humaines a remis aux organisations syndicales et commenté les informations suivantes :

- Salaire de base moyen par CSP (Base temps plein)
- Répartition des effectifs par tranche de salaire Ouvriers forestiers
- Répartition des effectifs par tranche de salaire Employés et TAM
- Répartition des effectifs par tranche de salaire Cadres et Cadres Sup
- Effectif par tranche d'ancienneté à l'ONF Ouvriers forestiers
- Effectif par tranche d'ancienneté de paie Employés et TAM
- Effectif par tranche d'ancienneté à l'ONF Cadres
- Salaire de base moyen + prime d'ancienneté par tranche d'ancienneté à l'ONF Ouvriers forestiers
- Ancienneté moyenne à l'ONF par groupe-niveau-en année Ouvriers forestiers
- Salaire de base moyen + prime d'ancienneté par tranche d'ancienneté à l'ONF Employés et TAM
- Ancienneté moyenne à l'ONF par groupe-niveau-en année Employés et TAM
- Salaire de base moyen + prime d'ancienneté par tranche d'ancienneté à l'ONF Cadres
- Ancienneté moyenne à l'ONF par groupe-niveau-en année Cadres et Cadres Sup
- Effectifs par groupe-niveau Cadres sup et Cadres
- Répartition des effectifs et salaire moyen par ancienneté, par groupe et par niveau à l'ONF Ouvriers forestiers
- Répartition des effectifs et salaire moyen par ancienneté, par groupe et par niveau Ouvriers forestiers
- Répartition des effectifs et salaire moyen par ancienneté, par groupe et par niveau à l'ONF
- Répartition des effectifs et salaire moyen par ancienneté à l'ONF, par groupe et niveau (Employés et TAM)
- Répartition des effectifs et salaire moyen par ancienneté à l'ONF, par groupe et niveau Cadres et Cadres Sup
- Répartition des effectifs RQTH par tranche de salaire Ouvriers forestiers
- Répartition des effectifs RQTH par tranche de salaire Employés et TAM
- Répartition des effectifs et salaire moyen + prime d'ancienneté –RQTH par tranche d'ancienneté OF, Employés et TAM, Cadres
- Répartition des effectifs aux minima par CSP
- Accords NAO 12 juin 2025
- Mesures obligatoires automatiques
- Prime d'ancienneté (42 ans)
- Minima E à F' (+50€ au 01/07/2025)
- AI hors changements de niveau automatiques
- Solde de la Prime de résultat
- Accord NAO 12 juin 2025 : Bilan des augmentations individuelles
- Minima salariaux au 01.01.2026
- Hypothèses NAO 2026

Les quatre réunions ont été par ailleurs, consacrées à rappeler le contexte économique de l'Office et plus largement des contraintes financières de l'établissement.

Chaque organisation syndicale a pu exprimer ses revendications. La direction y a apporté des éléments de réponse chiffrés et a pu détailler ses propositions.

Malgré ces échanges fournis, les parties n'ont pas réussi à parvenir à un accord.

ARTICLE 1ER - LES REVENDICATIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

A l'issue des négociations, l'ensemble des organisations syndicales a pu exprimer ses revendications, listées ci-dessous :

EFA CGC

- Poursuite du rétablissement de l'équilibre entre les enveloppes NAO dédiées aux OF et celles dédiées aux salariés TAM-Cadres ;
- Rétablissement de la proportionnalité entre les différents groupes de la grille des minima de la CCN ;
- Harmonisation de la prime de résultat des TAM du régime agricole avec celles des TAM cadres du régime général ;
- Prime d'ancienneté assise sur le minimum du niveau respectif de chaque salarié ;
- Revalorisation salariale dédiée aux métiers de l'expertise ;

FNAF CGT

- Augmentation générale de 5% ;
- Intégration de la grille fédérale CGT dans la CCN par le biais d'un avenant ;
- Revalorisation de l'indemnité kilométrique ;

CFTC AGRI

- Une enveloppe globale plus importante, permettant une mesure générale au moins équivalente à l'augmentation du SMIC ;
- Pour les OF, intégralité des AI consacrées aux changements de niveau au choix ;
- Pour les non OF : enveloppes AI prioritairement fléchées vers les augmentations de niveau aux choix ;
- Une enveloppe d'AI pour ceux qui sont déjà au dernier niveau de leur groupe ;

FGA CFDT

- Calcul de la prime d'ancienneté sur le premier niveau du groupe D ;
- Revalorisation de l'indemnité kilométrique ;
- Revalorisation des minima des groupes E, F et F'
- Alignement de la prime de vie chère sur le pourcentage le plus élevé de l'indice Fisher pour l'ensemble des DOM
- Priorisation des changements de niveaux au choix
- Augmentation de la grille de minima à partir du groupe B de 5%
- Prime annuelle pour toutes les catégories de salariés
- 13eme de salaire mois pour l'ensemble des salariés

ARTICLE 2 – PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

La direction a proposé de dédier une enveloppe globale retenue pour l'ensemble des mesures de **+1.81%** de l'assiette de masse salariale 2025. En complément des mesures obligatoires, les mesures proposées ont été les suivantes :

- Augmentations individuelles

En complément des changements de niveau automatiques, au titre de l'année 2026, un dispositif comprenant des changements de niveau au choix ainsi que des augmentations individuelles, appliqué rétroactivement au 1er janvier 2026.

- Évolution du barème complément annuel de la prime de vie chère

Une revalorisation d'un montant de 100 € brut pour chaque palier du barème du complément annuel de la prime de vie chère, tel que décrit à l'article 27.6.2.2 de l'accord relatif à la Convention collective nationale des salariés.

ARTICLE 3 - CONSTAT DE DESACCORD

Malgré la qualité des échanges, les parties n'ont pas réussi à parvenir à un accord.

Les points de désaccord portent principalement sur :

- Le niveau de l'enveloppe prévue pour la NAO 2026 ;
- La nature des mesures proposées ;
- La répartition entre changements de niveau au choix et augmentations individuelles.

ARTICLE 4 - DECISION UNILATERALE

La direction informe qu'elle appliquera les mesures décrites ci-après, pour une enveloppe globale de **+ 1.81%** de l'assiette de masse salariale (*) pour les Ouvriers Forestiers et **+ 1.81 %** de l'assiette de masse salariale (*) pour les salariés du régime général et les employés et TAM du régime agricole.

(*) : assiette masse salariale 2025

Elles concerneront l'ensemble du personnel salarié de l'Office National des Forêts présent aux effectifs au moment de l'application des évolutions décrites.

Les mesures seront appliquées pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2026.
Sauf mention contraire précisée, elles cesseront de plein droit à l'échéance mentionnée, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une dénonciation.

ARTICLE 4-1 ÉVOLUTION DU BAREME COMPLEMENT ANNUEL DE LA PRIME DE VIE CHERE

Une revalorisation d'un montant de 100 € brut sera appliquée pour chaque palier du barème du complément annuel de la prime de vie chère, tel que décrit à l'article 27.6.2.2 de l'accord relatif à la Convention collective nationale des salariés.

Ainsi, le nouveau barème est fixé comme suit :

PALIER	COMPLEMENT PRIME
1 à 1,2 Smic	750,00 €
>1,2 à 1,5 Smic	550,00 €
>1,5 à 2 Smic	450,00 €
>2 à 3 Smic	350,00 €
>3 Smic	250,00 €

Ce nouveau barème remplace celui précédemment en vigueur dans la Convention collective nationale applicable, conclue pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article 27.6.2.5 – *Modalités de versement du complément annuel,* de l'accord relatif à la Convention collective nationale des salariés, il sera tenu compte de ce barème à partir du versement du complément au titre de l'année 2026, qui sera réalisé au plus tard avec la paie de mars 2027.

ARTICLE 4.2 – SYNTHESE DES MESURES CONCERNANT LES OUVRIERS FORESTIERS

L'enveloppe de ***+1.81 %*** se décompose comme suit :

- **+ 1.70%** % au titre de mesures automatiques résultant notamment de la hausse du SMIC au 1er janvier 2026 et au 1er juin 2026 (cf. grilles des minima en annexe) et du Glissement Vieillesse (GV), y compris les augmentations individuelles au titre des changements de niveau automatiques ;
- **+ 0.03%** correspondant aux changements de barème du complément de prime de vie chère fixés par l'article 3.2 du présent accord ;
- **+ 0.08%** au titre des promotions et des augmentations individuelles (AI) hors changements de niveau automatiques.

ARTICLE 4.3 – SYNTHESE DES MESURES CONCERNANT LES SALARIES DU REGIME GENERAL ET LES EMPLOYES ET TAM DU REGIME AGRICOLE

L'enveloppe de **1.81 %** se décompose comme suit :

- **+ 0.59%** au titre de mesures automatiques résultant notamment de la hausse du SMIC au 1er janvier 2026 et au 1er juin 2026 (cf. grilles des minima en annexe) et du Glissement Vieillesse (GV), y compris les augmentations individuelles au titre des changements de niveau automatiques ;
- **+ 0.01%** correspondant aux changements de barème du complément de prime de vie chère fixés par l'article 3.2 du présent accord ;
- **+ 1,21 %** au titre des promotions et des augmentations individuelles (AI) hors changements de niveau automatiques.

ARTICLE 5 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Une salariée de retour de congé de maternité bénéficiera, à son retour, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé pour les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne appliquée à l'ensemble de l'entreprise.

Dans ce cadre, et en application de ce principe :

Les salariées de retour de congé maternité au cours de l'année 2026 bénéficieront, au-delà d'éventuelles revalorisations liées à l'application de mesures générales comme la hausse des minima de grille éventuellement applicable, de la moyenne des enveloppes d'augmentations individuelles, hors changements de niveau automatiques, définie comme suit :

- + 0.08 % d'augmentation de salaire si la salariée relève du statut ouvrier forestier (OF) ;
- + 1.21 % d'augmentation de salaire si elle relève d'un autre statut (hors OF).

Cette mesure garantit une stricte égalité de traitement au titre de l'évolution salariale, conformément aux engagements de l'Office en matière d'égalité professionnelle.

ARTICLE 6 – APPLICATION

Le montant de l'enveloppe est réparti au prorata de la masse salariale de chaque direction territoriale ou régionale pour l'ensemble des dispositions consécutives de l'accord.

L'ensemble des mesures générales et automatiques est mis en œuvre par les directions territoriales et régionales, y compris les changements de niveau dits « automatiques » prévus à l'article 19 de la Convention collective nationale.

Par ailleurs, s'agissant des augmentations individuelles, deux enveloppes sont allouées à chaque direction territoriale ou régionale sur la base des taux définis au présent accord : une enveloppe pour les ouvriers forestiers et une enveloppe pour les autres salariés hors ouvriers forestiers. Ces enveloppes sont destinées aux augmentations de niveau au choix, et aux autres augmentations individuelles hors changements de niveau, à la libre répartition des directions territoriales ou régionales, en s'assurant, pour les salariés non ouvriers forestiers, que les changements de niveau au choix sont effectivement mis en œuvre dans une proportion pouvant aller jusqu'à 30% de l'enveloppe.

Il est rappelé que les augmentations individuelles doivent tenir compte des situations des salariés n'ayant pas eu de revalorisation depuis 3 ans minimum, et qu'une attention particulière doit être portée également à l'égalité Femme/Homme *(voir article 5 du présent accord)*.

Cette répartition fait l'objet d'une présentation, pour information, dans les CSE des DT/DR/Siège. Un courrier formalisant les revalorisations individuelles est envoyé à chaque salarié concerné.

Les mesures d'augmentation individuelle hors changements de niveau automatiques sont rétroactives au 1er janvier 2026.

ARTICLE 7– DEPOT ET PUBLICITE

Le présent procès-verbal est établi pour constater le désaccord conformément à l'article L2242-4 du Code du travail.

Le présent procès-verbal sera déposé à la diligence de la direction, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Maisons-Alfort
Le 16 JUIL. 2026

En 5 exemplaires originaux, dont un pour chacune des Parties.

Pour l'Office National des Forêts
La directrice générale

Valérie METRICH-HECQUET

Les organisations syndicales de droit privé :

Pour la CFTC – AGRI Le DSCE Eloi SCHNEIDER	Pour la FGA – CFDT Le DSCE Benjamin PAYEN
Pour la FNAF-CGT Le DSCE David DRUESNE	Pour EFA-CGC Le DSCE Michel SCHUTZ

ANNEXE 1 : GRILLE DES MINIMAS AU 1ER JANVIER 2026 ET AU 1ER JUIN 2026

Les minimas impactés par la hausse du SMIC au 1er janvier 2026 sont revus avec date d'effet au 1er janvier 2026.

Au 1er janvier 2026

Niveau/Groupe	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D	Groupe E	Groupe F	Groupe F'	Groupe G	Groupe H
1	1 823,03 €	1 823,03 €	1 923,03 €	2 093,03 €	2 250,00 €	2 750,00 €	3 450,00 €	4 000,00 €	6 800,00 €
2	- €	1 913,03 €	2 013,03 €	2 183,03 €	2 350,00 €	2 900,00 €	3 550,00 €	4 600,00 €	7 000,00 €
3	- €	1 993,03 €	2 093,03 €	2 273,03 €	2 450,00 €	3 100,00 €	3 850,00 €	- €	- €
4	- €	2 073,03 €	2 173,03 €	- €	2 550,00 €	3 400,00 €	4 100,00 €	- €	- €
5	- €	2 163,03 €	2 263,03 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Les minimas impactés par la hausse du SMIC au 1er juin 2026 sont revus avec date d'effet au 1er juin 2026.

Niveau/Groupe	Groupe A	Groupe B	Groupe C	Groupe D	Groupe E	Groupe F	Groupe F'	Groupe G	Groupe H
1	1 867,02 €	1 867,02 €	1 967,02 €	2 137,02 €	2 250,00 €	2 750,00 €	3 450,00 €	4 000,00 €	6 800,00 €
2	- €	1 957,02 €	2 057,02 €	2 227,02 €	2 350,00 €	2 900,00 €	3 550,00 €	4 600,00 €	7 000,00 €
3	- €	2 037,02 €	2 137,02 €	2 317,02 €	2 450,00 €	3 100,00 €	3 850,00 €	- €	- €
4	- €	2 117,02 €	2 217,02 €	- €	2 550,00 €	3 400,00 €	4 100,00 €	- €	- €
5	- €	2 207,02 €	2 307,02 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €