

PROPOSITION



Accord relatif à la Convention Collective Nationale des salariés de l'Office National des Forêts

Entre

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2 avenue de Saint Mandé – 75570 Paris Cedex 12 représenté par Christian DUBREUIL, agissant en qualité de Directeur Général

d'une part,

et,

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- FNAF-CGT représenté par Monsieur Olivier SUTER,
- FGA-CFDT représenté par Monsieur Jean-François DAVIGNON,
- CFTC- AGRI représenté par Monsieur Eloi SCHNEIFER,
- SNOFB-FO représenté par Monsieur Alain THUOT,

- EFA-CGC représenté par Monsieur Michel SCHUTZ.

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE	8
PARTIE I - Dispositions générales	9
Article 1 : Objet et champ d'application	9
Article 2 : Durée- dépôt- révision- dénonciation- publicité	9
2.1 Durée	
2.2 Dépôt	
2.3 Révision et dénonciation	
2.4 Publicité	
Article 3 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	10
Article 4 : Suivi de la convention collective nationale	10
Article 5 : Clause de rendez-vous	10
PARTIE II - Les formalités d'embauche à l'ONF	11
Article 6 : Les formalités administratives	11
Article 7 : Période d'essai	12
7.1 Les règles de fixation et de décompte de la période d'essai	
7.2 La période d'essai des contrats à durée indéterminée	
7.3 La période d'essai des contrats à durée déterminée	
7.4 Les cas particuliers	
PARTIE III - La cessation du contrat de travail	14
Article 8 : Formalités liées à la cessation du contrat de travail	14
8.1 Documents à remettre au salarié	
8.2 Restitution par le salarié de biens de l'ONF	
Article 9 : Démission	14
9.1 Le Contrat à Durée Indéterminée :	
9.2 Le Contrat à Durée Déterminée	
Article 10 : Départ ou mise à la retraite	15
10.1 Notification	
10.2 Préavis	
10.3 Indemnité	
PARTIE IV - Le recrutement de salariés à l'ONF	16
Article 11 : Les conditions du recrutement	16
11.1 Les principes	

11.2	Les modalités générales du recrutement	
	Article 12 : La mobilité interne des salariés de l'ONF	17
12.1	Les modalités générales de la mobilité interne	
	PARTIE V - La classification des salariés et des postes de l'ONF	20
	Article 13 : Les principes généraux des classements	20
13.1	La classification individuelle	
13.2	La classification des postes	
	Articles 14 : La détermination des groupes, des catégories socio-professionnelles correspondantes, des niveaux et le lien avec le classement de poste	20
14.1	Les employés et ouvriers	
14.2	Les techniciens et agents de maîtrise	
14.3.	Les cadres	
	Articles 15 : Le rattachement des métiers aux groupes	26
15.1	Répertoire des métiers	
15.2	La liste des métiers avec le groupe correspondant	
	PARTIE VI - L'évolution professionnelle des salariés de l'ONF	26
	Article 16 : Les principes généraux : les types d'évolution professionnelle	26
16.1	L'évolution professionnelle sans changement de poste	
16.2	L'évolution professionnelle avec changement de poste	
	Article 17 : Le socle de l'évolution professionnelle : l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel	27
17.1	La définition de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel	
17.2	Les modalités de tenue des entretiens	
	Article 18 : Les principes de l'évolution professionnelle	29
18.1	Les principes	
18.2	La validation de l'évolution professionnelle lors de la NAO	
	Article 19 : Les mécanismes d'évolution par groupe	30
19.1	Evolution au sein du groupe A	
19.2	Evolution au sein des groupes B, C et D et accès au groupe E	
19.3	Evolution au sein du groupe E, accès au groupe F	
19.4	Evolution au sein du groupe F, accès au groupe F'	
19.5	Evolution au sein du groupes F', accès au groupe G	
19.6	Evolution au sein du groupe G et vers le groupe H	
19.7	Evolution au sein du groupe H	
	PARTIE VII – La rémunération principale des salariés à l'ONF	36
	Article 20 : Le salaire de base des salariés de l'ONF	36
20.1	Le principe	
20.2	Les minima applicables	
20.3.	La rémunération des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation	
	Article 21 : La prime d'ancienneté	38
21.1	Le principe	
21.2	Le calcul	
	Article 22 : La prime de résultats	39
22.1	La prime de résultat des ouvriers forestiers (groupes B, C et D) et employés du groupe C	

22.2	La prime de résultat des employés du groupe C	
22.3	La prime de résultat des TAM (groupe E)	
22.4	La prime de résultat des cadres (groupes F, F', G et H)	

PARTIE VIII – Le régime indemnitaire des salariés de l'ONF **40**

Article 23 :	Prime annuelle pour les ouvriers forestiers	41
23.1.	Les modalités de calcul de cette prime	Erreur ! Signet non défini.
23.2.	Les dates de versement	

Article 24 :	Les conditions d'indemnisation des repas	41
24.1	L'indemnité de panier :	
24.2	L'indemnité de repas pris au restaurant :	
24.3	Tickets restaurant	

Article 25 :	Les conditions d'indemnisation des déplacements	42
25.1	L'indemnisation des petits déplacements	
25.2.	L'indemnisation des grands déplacements	

Article 26 :	Les primes liées aux fonctions ou missions particulières	46
26.1	La prime d'intérim	
26.2	La prime de surqualification	
26.3	La prime de formation et de tutorat	
26.4.	La prime de correspondant de chantier	
26.5.	La prime d'astreinte	
26.6.	Prime pour soutien aux activités patrimoniales des UT	

Article 27 :	Les primes liées aux sujétions particulières	50
27.2.	La prime d'insalubrité	
27.3.	L'indemnité d'occupation du domicile	
27.4.	L'indemnité de transport de matériel	
27.5.	L'indemnité d'entretien des vêtements de travail	
27.6.	La prime de vie chère	

Article 28 :	Le bois de chauffage	52
--------------	----------------------	-----------

Article 29 :	Prime de mécanisation et interruption collective de travail pour intempéries	52
--------------	--	-----------

29.1	Prime de mécanisation	
29.2	Intempéries	

Article 30 :	Indemnité de déménagement en cas de mobilité	52
--------------	--	-----------

Article 31 :	Médaille du travail	53
--------------	---------------------	-----------

PARTIE IX - LE TEMPS DE TRAVAIL **53**

Article 32 :	Définition de la durée du travail effectif	53
32.1	Définition	
32.2	Pauses	
32.3	Temps de déplacements	

Article 33 :	Durées maximales de travail	55
--------------	-----------------------------	-----------

Article 34 :	Horaires de travail	55
34.1	Horaires collectifs	
34.2	Horaires individuels	

34.3	Équipes postées		
34.4.	Amplitude journalière		
Article 35 : La prise en compte du travail exceptionnel			58
35.1	Le travail le samedi		
Article 36 : Travail de nuit			58
36.1 :	Le travail de nuit à titre habituel		
36.2 :	Le travail de nuit à titre exceptionnel		
Article 37 : Repos hebdomadaire			59
Article 38 : Les différents modes d'aménagement du temps de travail			59
Article 39 : Variante 1 (35h par semaine, pas de jours de repos)			60
Article 40 : Variante 2 (37h par semaine, 12 jours de repos par an)			60
Article 41 : Variante 3 (39h par semaine, 23 jours de repos par an)			61
Article 42 : Variante 4 (Annualisation du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines et inférieure ou égale à l'année)			63
42.1	Le principe		
42.2	La planification collective		
42.3	L'attribution de jours de repos		
42.4	La rémunération		
Article 43 : Variante 5 (forfait annuel en jours), Variante 6 (forfait mensuel en heures)			65
Article 43a : Variante 5 (forfait annuel en jours)			
43a.1	Le principe et les salariés éligibles		
43a.2	La mise en place de la convention de forfait annuel en jours		
43a.3	Le fonctionnement		
43a.4	La rémunération		
43a.5	Le forfait annuel en jours « réduit »		
43a.6	La consultation des représentants du personnel		
Article 43b : Variante 6 (forfait mensuel en heures)			
Article 43b : Variante 6 (forfait mensuel en heures)			
43b.1. Le principe et les salariés éligibles :			
43b.2. La mise en place de la convention de forfait mensuel en heures			
43b.3. Le fonctionnement de la convention individuelle de forfait conclue avec le salarié			
43b.4. Le respect des règles relatives à la durée du travail			
Article 44 : Décompte des heures supplémentaires			69
Article 45 : Récupération ou paiement des heures supplémentaires			69
Article 46 : Contingent d'heures supplémentaires			70
Article 47 : Modalités d'information et de prise des repos compensateur équivalent (RCE) et contrepartie obligatoire en repos (COR)			70
47.1	Information		
47.2	Ouverture des droits		
47.3	Mise en œuvre		
47.4	Demande du salarié et réponse de l'employeur		
PARTIE X - COMPTE EPARGNE TEMPS			71

Article 48 :	Ouverture et tenue du CET	71
Article 49 :	Alimentation du CET	71
Article 50 :	Utilisation du CET	72
Article 51 :	Prise de congés	72
Article 52 :	Rupture de contrat	72
Article 53 :	La monétisation	72
PARTIE XI - JOURNÉE DE SOLIDARITÉ		73
Article 54 :	Accomplissement d'une journée de solidarité	73
Article 55 :	Durée de la journée de solidarité	73
Article 56 :	Situation des nouveaux embauchés	73
Article 57 :	Rémunération de la journée de solidarité	74
PARTIE XII - LE TRAVAIL INTERMITTENT		74
Article 58 :	Les modalités de mise en place du travail intermittent	74
58.1.	Types d'emplois concernés	
58.2.	La durée :	
58.3.	Le contenu :	
58.4.	Statut du salarié :	
PARTIE XIII - Les congés		75
Article 59 :	Congés payés	75
59.1	Période de référence	
59.2	Détermination du travail effectif	
59.3	Période principale de prise des congés	
59.4	Demande de congés et ordre des départs	
59.5	Modification de l'ordre et des dates de départs.	
59.6	Congés de fractionnement	
59.7	Indemnités de congés	
59.8.	Engagements liés au départ en congé	
Article 60 :	Congés de courte durée	77
60.1	Congés pour événements familiaux	
Article 61 :	Jours fériés	79
61.1	Les jours fériés en métropole	
61.2	Les jours fériés spécifiques	
PARTIE XIV - Dons de jours de congés		81
Article 62:	Jours de repos faisant l'objet d'un don	81
Article 63:	Modalités d'application	81
PARTIE XV - La prise en compte de la maladie et des accidents - Prévoyance		82
Article 64:	Garantie de rémunération en cas d'incapacité de travail - Prévoyance	82
Article 65 :	Garanties frais de santé	82
PARTIE XVI - Conditions de travail hygiène et sécurité		82

Article 66 :	Droit de retrait	82
Article 67 :	Principes	83
Article 68 :	Equipements	83
68.1	Vêtements de travail	
68.2	Equipements de sécurité	
Article 69 :	Prévention des risques et amélioration des conditions de travail	83
Article 70 :	L'aménagement des postes de travail et l'organisation du travail	83
Article 71:	Les prescriptions en matière d'hygiène	84

LES ANNEXES

- Annexe I : Référentiel et fiches métiers
- Annexe II : Liste des métiers et rattachement aux groupes
- Annexe III : Grilles des minima
- Annexe IV : Protocole de transposition
- Annexe V : Inventaire des primes et indemnités versées aux ouvriers forestiers

PREAMBULE

Le statut collectif des salariés de l'ONF est aujourd'hui réparti entre 14 conventions collectives territoriales ne concernant que les ouvriers, des accords nationaux portant sur une matière particulière (exemple : le temps de travail), des accords catégoriels (exemple : accords POT-TAM), des décisions unilatérales de l'employeur ONF, d'anciens protocoles de transposition d'accords devenus caducs, des usages.

Les salariés de l'ONF relèvent de différents statuts. La pérennité, l'unité, la cohérence de notre établissement public national passe par la création d'un statut social unifié des salariés de l'Office. Le fait que le recrutement des salariés a tendance à devenir le mode majoritaire d'entrée dans notre établissement dans le cadre d'un important renouvellement des générations en fait une impérieuse obligation.

L'objet de la négociation collective annoncé dès juillet 2015, qui a fait l'objet d'une année d'intenses réunions paritaires préparatoires en 2016, et qui s'est déroulée de janvier à mai 2017, puis de janvier à2018 a donc été de dégager un régime de travail commun à l'ensemble des salariés, présents et futurs, de l'ONF.

Ce régime de travail, décrit dans le texte qui suit, s'est inspiré des dispositions des conventions collectives territoriales en les adaptant à ce qu'il était raisonnable de faire compte tenu de l'histoire sociale du territoire, du coût de la vie local, de la compétitivité des prestations concurrentielles avec la volonté commune de favoriser l'emploi salarié au sein de l'ONF et de reconnaître la contribution centrale de la population salariée dans la réussite du projet économique, social et écologique de notre entreprise publique.

Les parties signataires s'accordent sur le principe de respect des avantages acquis des salariés présents à la date du 31 décembre 2017⁸ conduisant à ce qu'aucun salarié ne subisse de perte de salaire brut du fait de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale.

L'annexe ~~III~~IV du présent accord, ayant la même valeur juridique d'engagement que l'accord lui-même, détaille la façon dont cet engagement sera concrétisé lors de l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale.

PARTIE I - Dispositions générales

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention collective règle les rapports entre l'Office National des Forêts et les salariés de droit privé qu'il emploie.

La présente convention collective s'applique, dans toutes ses dispositions, sur le territoire métropolitain, ainsi qu'en Corse en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion et Mayotte.

Article 2 : Durée- dépôt- révision- dénonciation- publicité

2.1 Durée

La présente convention sera notifiée par la Direction Générale de l'Office National des Forêts. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018 dans l'ensemble des territoires entrant dans son champ d'application géographique tel que défini à l'article 1^{er}.

Par exception, les dispositions prévues aux articles 37 à 46 (variantes du temps de travail) s'appliqueront à compter du 1^{er} juin 2018.

2.2 Dépôt

La présente convention sera notifiée par la Direction générale de l'Office National des Forêts, par courrier recommandé avec accusé de réception, ou par remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives en son sein au niveau national de l'ONF.

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de conclusion de la présente convention, celle-ci sera déposée dans les conditions prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail soit en deux exemplaires (une version originale papier signée des parties et une version électronique) auprès de la DIRECCTE ainsi qu'un exemplaire auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Une mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

2.3 Révision et dénonciation

2.3.1. Toute demande de révision adressée par la Direction ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention conformément aux dispositions légales doit être notifiée aux autres parties à la négociation et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser. Les organisations syndicales non signataires sont informées de ces demandes de révision. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai de deux mois suivant la demande de révision.

2.3.2. Chacune des parties signataires se réserve le droit de dénoncer, totalement ou partiellement, la présente convention moyennant un préavis de trois mois, de date à date, par courrier recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective ou d'un projet portant sur les points dénoncés.

2.3.3. Si la dénonciation émane de l'Office National des Forêts ou de la totalité des organisations syndicales signataires, les dispositions dénoncées de la présente convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions qui lui sont substituées ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois suivant la notification de la dénonciation à la demande de l'une des parties intéressées.

2.4 Publicité

L'ONF remettra, dans le délai d'un mois suivant son dépôt, un exemplaire de la présente convention aux membres titulaires et suppléants des institutions représentatives du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Une mention de la présente convention figurera sur le tableau d'affichage de la Direction et un exemplaire sera tenu à disposition du personnel au sein de chaque territoire.
Un exemplaire de cette convention sera remis à tous les salariés.

Article 3 : Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué entre les organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention et l'employeur une commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Cette commission est composée à raison de trois membres **plus le DSC** par organisation syndicale représentative signataire et de membres de la direction générale.

Elle a pour mission de veiller à l'application homogène de la présente convention et d'examiner toutes questions d'ordre individuel ou collectif liées à son interprétation.

Cette commission dans un premier temps se réunira après 6 mois de mise en application de la présente convention, par la suite tout demandeur doit obligatoirement joindre à la saisine de la commission un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance, préalablement à sa réunion, des questions soumises.

La commission d'interprétation et de conciliation se réunit dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder deux mois suivant la saisine.

Les positions prises par la commission paritaire ont valeur d'avis.

Les parties signataires s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liées aux difficultés d'interprétation pendant la durée de cette procédure.

Un procès-verbal de cette réunion de commission doit être établi et envoyé à toutes les organisations syndicales signataires ou pas.

Article 4 : Suivi de la convention collective nationale

Tous les ans, un suivi de la présente convention collective nationale est réalisé par les organisations syndicales représentatives signataires et la Direction.

Au cours de cette réunion seront remis et présentés, pour information, à toutes les organisations syndicales signataires tous les accords négociés et signés en DT et/ou DR, ainsi que tous textes faisant références aux spécificités territoriales ou régionales.

Ces documents devront être transmis à chaque DSC par voie électronique.

Article 5 : Clause de rendez-vous

Les organisations syndicales représentatives et la Direction s'engagent à se rencontrer tous les 5 ans suivant l'application de la présente convention en vue d'entamer des négociations relatives à son adaptation.

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par la présente convention, les organisations syndicales représentatives et la Direction s'engagent à se rencontrer dans un délai de 3 mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'application de la présente convention.

PARTIE II - Les formalités d'embauche à l'ONF

Article 6 : Les formalités administratives

Tout engagement à durée indéterminée ou déterminée sera formalisé par un contrat de travail écrit, signé et rédigé en français et remis à l'intéressé.

Le contrat de travail comportera au minimum les clauses suivantes :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée et la durée du contrat **et le nombre d'heures payées y afférent pour les ouvriers intermittents CDD, ou CDI TPA.**
- l'intitulé du poste et la référence à une fiche de poste dont il aura pris connaissance;
- la position au sein des grilles de classification (groupe et niveau) ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du travail applicable au sein de l'ONF et plus particulièrement au sein de la structure dans laquelle il va travailler ;
- le lieu habituel du travail pour les salariés non ouvriers forestiers ;
- le lieu d'embauche pour les ouvriers forestiers ;
- la référence à la présente convention collective nationale ;
- la rémunération brute mensuelle, y compris les éléments de rémunération complémentaires ;
- le caractère obligatoire de l'adhésion au régime de garanties frais de santé et de prévoyance en vigueur ;
- le cas échéant, la reprise d'ancienneté au titre des expériences antérieures à l'ONF ;
- la caisse de retraite complémentaire à laquelle est affilié le salarié ;
- le régime social auquel est rattaché le salarié.

Le contrat de travail pourra par ailleurs prévoir d'autres clauses exigées par la fonction ou la situation particulière du salarié et les besoins de l'ONF tels que : la clause de non-concurrence, la clause de mobilité, la clause de dédit-formation.

Pour les salariés intermittents (CII, ou CDI TPA, CDD) :

La durée mensuelle du travail sera calculée de la façon suivante : C'est le nombre de jours ouvrés de la période de contrat (nombre total de jours moins les samedis et dimanches) X 7h, et divisé par le nombre de mois de cette période qui déterminera le nombre moyen d'heures payées par mois.

Les jours et heures travaillés au-delà des mois pleins, seront payées à l'heure.

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé de l'ONF et du salarié pour prendre effet.

Tout nouvel embauché en CDI se voit remettre, outre son contrat de travail, une carte d'identité professionnelle, la liste des accords collectifs en vigueur à l'ONF et, un exemplaire de la présente convention collective.

Le cas particulier des contrats à temps partiel :

Tout salarié à temps partiel bénéficie d'un contrat de travail écrit, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner, outre les dispositions prévues ci-dessus :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
- le cas échéant, la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail et les modalités d'information et de prévenance.

Article 7 : Période d'essai

7.1 Les règles de fixation et de décompte de la période d'essai

Lorsque la période d'essai est exprimée en jour, celle-ci se décompte en jours calendaires. Si elle expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou non travaillé, elle n'est pas prolongée jusqu'au premier jour travaillé suivant.

En l'absence d'accord de branche applicable à l'ONF, le renouvellement de la période d'essai n'est pas possible.

7.2 La période d'essai des contrats à durée indéterminée

Tout engagement à durée indéterminée ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail est définie comme suit :

Catégorie	Durée
Ouvriers et employés	1 mois
Techniciens et agents de maîtrise	3 mois
Cadres	4 mois

La période d'essai ayant pour principal objectif d'apprécier, durant son déroulement, les qualités du salarié à occuper le poste proposé, toute absence de ce dernier, et ce quelle qu'en soit la cause, la suspendra automatiquement et la prolongera d'autant.

Durant la période d'essai, les parties pourront se séparer à tout moment, sans indemnité.

Toutefois, les parties devront alors respecter un délai de prévenance dont la durée dépend de son auteur.

Ainsi, en application des dispositions légales, lorsqu'il est mis fin, par l'ONF, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24h en deçà de 8 jours de présence ;
- 48h entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

A défaut, il sera versé au salarié une indemnité compensatrice, sauf en cas de rupture motivée par une faute grave. Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'ONF est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24h en deçà de 8 jours de présence ;

- 48h au-delà de 8 jours de présence.

7.3 La période d'essai des contrats à durée déterminée

Tout engagement à durée déterminée ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans le contrat de travail est définie comme suit : elle ne peut excéder un jour par semaine dans la limite de :

- 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois dans les autres cas.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Lorsque le salarié a déjà occupé le même emploi à l'ONF dans les mois précédant son nouveau CDD, cette durée d'emploi déjà exercé doit être déduite de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat

Durant la période d'essai, les parties pourront se séparer à tout moment, sans indemnité.

Toutefois, lorsque la période d'essai est supérieure ou égale à une semaine, les parties devront alors respecter un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

A défaut, il sera versé au salarié une indemnité compensatrice, sauf en cas de rupture motivée par une faute grave. Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'ONF est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 h au-delà de 8 jours de présence.

7.4 Les cas particuliers

➤ Le contrat d'apprentissage

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif.

La résiliation unilatérale du contrat par l'une des parties pendant la période probatoire ou la résiliation convenue d'un commun accord doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat qui transmet sans délai à la DIRECCTE ou au service assimilé du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, il est entendu que tout apprenti, qui sera embauché à l'issue de contrat d'apprentissage en CDI, CDD ou intérim se verra appliquer une période d'essai dans les mêmes conditions que celles rappelées ci-dessus.

➤ L'embauche de stagiaire

Si un stagiaire est embauché dans les 6 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique (et réalisé lors de la dernière année d'études), la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, soit intégralement, soit pour moitié.

- Elle est déduite intégralement lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire ;
- Elle est déduite de moitié en cas d'embauche sur un emploi qui ne correspond pas aux activités confiées au stagiaire.

PARTIE III - La cessation du contrat de travail

Il peut être mis fin au contrat de travail par l'une ou l'autre des parties à tous moments.
Le contrat peut ainsi être rompu à l'initiative du salarié selon les conditions décrites ci-dessous.

Lorsque le contrat est rompu à l'initiative de l'ONF, les dispositions légales relatives au licenciement trouvent à s'appliquer.

Article 8 : Formalités liées à la cessation du contrat de travail

8.1 Documents à remettre au salarié

Le salarié quittant définitivement l'ONF se voit remettre le jour de son départ par son service RH :

- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle emploi.

Le salarié recevra dans un délai maximal d'un mois :

- Le reçu pour solde de tout compte ;
- Le dernier bulletin de salaire.

8.2 Restitution par le salarié de biens de l'ONF

Tout bien appartenant à l'ONF devra avoir été restitué à l'occasion de la fin du travail effectif.

Article 9 : Démission

La démission du salarié doit être écrite, claire et non équivoque. Elle est adressée au service RH de la Direction territoriale, régionale ou du Secrétariat général de la Direction générale dont dépend le salarié. Le salarié doit alors respecter une durée du préavis. Cette durée peut cependant être réduite d'un commun accord entre le salarié et son responsable hiérarchique après validation par le service RH.

9.1 Le Contrat à Durée Indéterminée :

Le préavis est fixé à :

1 mois pour les CDI OF et employés ;
2 mois pour les CDI TAM ;
2 mois pour les CDI cadres.

9.2 Le Contrat à Durée Déterminée

Conformément aux dispositions légales, sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

La seule exception intervient lorsque le salarié veut rompre le CDD car il justifie d'une embauche en CDI.

Ainsi, sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Article 10 : Départ ou mise à la retraite

10.1 Notification

Conformément aux dispositions légales, le contrat de travail peut prendre fin à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, dans le cadre d'un départ ou d'une mise à la retraite.

La cessation du contrat de travail dans les conditions ci-dessus qui ne constitue ni une démission lorsqu'elle est à l'initiative du salarié (départ à la retraite), ni un licenciement lorsqu'elle est à l'initiative de l'ONF (mise à la retraite) doit être notifiée par la partie prenant l'initiative de la rupture à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

10.2 Préavis

10.2.1 Pour une mise à la retraite

En cas de mise à la retraite du salarié par l'employeur, la durée du préavis applicable est fixée à 1 mois lorsque le salarié a acquis entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté (la durée du préavis est doublée pour les travailleurs handicapés) et à 2 mois lorsque le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté (la durée du préavis est de 3 mois pour les travailleurs handicapés).

10.2.2 Pour un départ à la retraite

En cas de départ à la retraite du salarié, la durée du préavis applicable est fixée à 1 mois lorsque le salarié a acquis entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté (la durée du préavis est doublée pour les travailleurs handicapés) et à 2 mois lorsque le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté (la durée du préavis est de 3 mois pour les travailleurs handicapés).

10.3 Indemnité

Pour calculer l'indemnité, le salaire à prendre en considération est **au mieux disant des calculs ci-dessous** :

- **1/3 des 3 derniers mois (code du travail)**
- Égal à la rémunération annuelle brute soumise à cotisations du salarié des douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou des douze derniers mois d'activité effective.

10.3.1 Pour une mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'entreprise ont droit à une indemnité calculée sur les mêmes bases que l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté, à laquelle on ajoute 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Le calcul de l'indemnité prend également en compte l'année en cours.

10.3.2 Pour un départ à la retraite

Tout salarié quittant l'entreprise et faisant valoir ses droits à la retraite a droit à une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois après 40 ans d'ancienneté.

10.3.3 Pour un licenciement pour inaptitude

L'indemnité est différente selon que l'inaptitude est d'origine professionnelle ou non professionnelle.

10.3.3.1. L'indemnité spéciale de licenciement suite à une inaptitude professionnelle

Le licenciement ouvre droit à une indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Aucune ancienneté minimale n'est requise.

10.3.3.2. L'indemnité de licenciement pour inaptitude non-professionnelle

L'inaptitude est d'origine non professionnelle lorsqu'elle n'est pas consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le montant de l'indemnité de licenciement pour inaptitude non-professionnelle est de 1,3 fois l'indemnité légale de licenciement.

PARTIE IV - Le recrutement de salariés à l'ONF

Cette partie traite des modalités générales de pourvoi des postes vacants par mobilité interne ou recrutement externe.

Article 11 : Les conditions du recrutement

11.1 Les principes

Aucune personne ne doit être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de

ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

11.2 Les modalités générales du recrutement

Les critères d'appréciation des candidatures sont l'expérience, les compétences, la nature des responsabilités déjà exercées, le potentiel du candidat, à l'exclusion de tout motif discriminatoire.

Le choix entre les candidats relève de la responsabilité de l'employeur, qui une fois sa décision prise, informe concomitamment par courrier le candidat retenu ainsi que les candidats non retenus, au plus tard dans le mois suivant l'arbitrage.

Pour les recrutements sur les métiers d'ouvriers forestiers, ce choix relève de la Direction territoriale ou régionale d'accueil, à l'issue des phases d'entretiens et d'éventuels tests techniques.

Pour les recrutements sur tous les autres métiers, ce choix relève de la Direction générale sur proposition de la Direction d'accueil.

Article 12 : La mobilité interne des salariés de l'ONF

La mobilité professionnelle se définit comme le fait de changer de poste. Elle nécessite au préalable une candidature du salarié sur un poste vacant ou susceptible de l'être et une décision favorable de l'employeur sur cette candidature. Elle se traduit par la signature d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

Les mobilités à l'ONF peuvent être de différentes natures :

- fonctionnelles : changement de métier ;
- structurelles : changement de structure d'exercice du métier ;
- géographique : changement du lieu d'exercice du métier.

Ces caractéristiques pouvant se cumuler ou non entre elles.

Dans le cadre du processus de l'appel à candidatures, l'ensemble des candidatures d'agents publics et de salariés est pris en compte au moment de la sélection des candidats par le Directeur territorial, le Directeur régional ou secrétariat général de la Direction Générale d'accueil.

En cas de candidatures issues de plusieurs secteurs de l'ONF (public et privé) sur un même poste, il n'y a aucune priorité d'une candidature sur une autre sur le seul critère du statut. Seuls, l'expérience, les compétences, la nature des responsabilités déjà exercées, le potentiel du candidat et sa capacité à acquérir les compétences requises sont prises en compte.

Les services Ressources Humaines en DT, DR et au siège examinent les candidatures des salariés, le cas échéant sous réserve d'une durée minimale d'exercice des fonctions sur le poste occupé. Cette durée minimale peut être différente selon que le motif de la mobilité est pour « convenances personnelles » ou répond à des impératifs familiaux (rapprochement de conjoint, situation particulière...).

Par exception, les situations suivantes peuvent conférer aux candidats concernés une priorité :

- Salariés de l'ONF employés à temps partiel, occupant un emploi de même qualification ou de qualification équivalente, pour pourvoir les postes à temps complet ;
- Salariés en recherche de reclassement pour inaptitude physique sur les postes mis en appel de candidature pouvant convenir mieux à leur inaptitude ;
- Apprentis dans la structure (ou à proximité) où ils ont exercé leur période d'apprentissage et ayant donné satisfaction ;
- Situation familiale ou sociale particulière.

A compétences égales, la priorité est donnée à une candidature interne.

La Période probatoire

Une période probatoire est prévue dans l'avenant au contrat de travail du salarié changeant de groupe de classification.

Cette période probatoire sera mise en place pour une durée de 3 mois, renouvelable une fois, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Elle doit permettre de valider ou non la compétence du salarié, d'apprécier ses aptitudes professionnelles dans ses nouvelles fonctions.

De son côté, le salarié doit vérifier que son nouveau poste lui convient.

Cette période devant correspondre à une période de travail effectif, elle sera suspendue en cas d'absence du salarié pour quelque motif que ce soit, hors congés payés, entraînant une prolongation de la période probatoire d'une durée équivalente à celle de la suspension.

➤ La rémunération pendant la période probatoire.

Durant toute la période probatoire, une indemnité différentielle est versée au salarié. Celle-ci correspond à la différence entre son salaire de base à la date de signature de son avenant et le salaire correspondant à son nouveau poste.

A l'issue de cette période et en cas de validation de la période probatoire, cette indemnité deviendra partie intégrante de sa rémunération. Le salarié sera alors positionné dans la grille de rémunération correspondante. Dans le cas contraire, dans la mesure où le salarié réintègre ses fonctions initiales, cette indemnité différentielle ne lui sera plus due.

➤ La rupture de la période probatoire (principe et formalisme).

Il peut être mis fin à la période probatoire par l'une ou l'autre des parties. Celle-ci n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

Le salarié réintègre alors ses fonctions initiales dans les mêmes conditions que celles applicables avant la signature de l'avenant à son contrat de travail.

Il retrouve, en conséquence, son poste initial ou un poste équivalent, sans que les caractéristiques de son contrat de travail initial ne soient modifiées (rémunération, par exemple).

Dans le cas où la rupture de la période probatoire intervient à l'initiative de l'ONF, un courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge est adressé au salarié pour l'informer que la période probatoire n'a pas été concluante. Ce courrier précise les conséquences de la rupture de la période probatoire pour le salarié.

Dans le cas où la rupture de la période probatoire intervient à l'initiative du salarié, un courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge est adressé à son employeur pour l'informer que son nouveau poste ne lui convient pas et qu'il souhaite retrouver son ancien poste ou un autre poste assorti de ses anciennes conditions de rémunération.

Le salarié dont la période probatoire est rompue est reçu en entretien par la Direction des Ressources Humaine territoriale ou régionale ou le secrétariat général, dans les 8 jours de réception du courrier afin d'étudier les modalités de changement de poste.

Le délai de prévenance entre la notification de la rupture de la période probatoire et le changement effectif de poste est fixé à un mois. Ce délai peut être aménagé en cas d'urgence ou par avenant entre l'employeur et le salarié.

12. 1 Les modalités générales de la mobilité interne

12.1.1 L'appel à candidature

Tous les postes vacants (ou susceptibles de l'être) en CDI font l'objet d'un appel interne à candidature, sauf les postes du groupe G et H. Cet appel à candidature fait l'objet d'une publicité systématique, notamment via la plate-forme extranet sur onf.fr dédiée au recrutement et à la mobilité.

Pour chaque poste, sont décrits, dans la fiche de poste :

- le service, la résidence administrative ou le lieu de travail ;
- l'activité de la structure ;
- les missions du poste ;
- les compétences requises ;
- la fiche métier
- le classement du poste quand le poste est classé ;
- la personne à contacter nécessairement pour obtenir tout renseignement complémentaire sur le poste.
- La rémunération

12.2 Les modalités particulières à certaines catégories socio-professionnelles

12.2.1 La mobilité sur des postes d'ouvriers forestiers (groupes B, C et D)

En cas de vacance ou de création de poste en CDI d'ouvrier forestier, la Direction territoriale ou régionale concernée informe les ouvriers qui lui sont rattachés de l'appel de candidature, en plus de son référencement sur la plateforme extranet sur onf.fr.

Cette note et cette communication feront mention de l'intitulé du poste et du profil de la personne recherchée.

Les fiches de poste sont disponibles sur demande auprès du service RH de la Direction ouvrant le poste.

12.2.2 La mobilité interne sur des postes d'employés non personnels d'entretien, de TAM et de cadres intermédiaires (groupes C, E, F et F')

Les postes d'employés (hors personnels d'entretien), de TAM et de cadres intermédiaires sont ouverts, lorsqu'ils sont vacants ou susceptibles de l'être, dans le cadre de cycles de mobilité interne organisés à l'ONF. Ceux-ci commencent par la publicité des postes ouverts et se clôturent par les arbitrages du Directeur Général de l'ONF sur les candidatures.

12.2.3 La mobilité sur des postes de cadres supérieurs et dirigeants (groupes G et H).

Elles ne font pas l'objet de modalités particulières.

PARTIE V - La classification des salariés et des postes de l'ONF

Article 13 : Les principes généraux des classements

13.1 La classification individuelle

La classification individuelle des salariés repose sur un système unique, quel que soit leur régime ou leur métier, basé sur les notions de « groupe » et de « niveau. »

Chaque métier de l'ONF est rattaché à un groupe. Celui-ci traduit la catégorie socio-professionnelle dont dépend le métier et, lorsque plusieurs groupes relèvent d'une même catégorie socio-professionnelle, hiérarchise les métiers sur la base de la technicité et de la responsabilité attendue.

La détermination du groupe est fixée par le référentiel métier annexé à la présente convention collective, sans lien avec l'appréciation individuelle.

Groupe 3	Catégorie Socio-Professionnelle
A	Employés Personnels d'entretien
B / C / D	Ouvriers forestiers
C	Employés administratifs
E	Techniciens / Agents de maîtrise
F / F'	Cadres intermédiaires
G	Cadres supérieurs
H	Cadres dirigeants

Le niveau traduit les degrés de technicité et de responsabilité accessibles dans l'exercice du métier. Il est personnel au salarié.

13.2 La classification des postes

Tous les postes de l'ONF, hors ouvriers forestiers, font l'objet d'un classement qui reflète les niveaux de responsabilité attendus (encadrement, technicité, degré de contrainte) dans une catégorie socio professionnelle définie. Le classement est attaché au poste et non à l'individu. Le poste s'inscrit dans une organisation.

Afin d'améliorer les perspectives d'évolution professionnelle des cadres intermédiaires de l'ONF, les parties ont souhaité subdiviser le groupe F en deux groupes (F et F'). Les métiers concernés peuvent donc être exceptionnellement rattachés à l'un ou l'autre de ces groupes. Dans cette hypothèse, c'est le classement de poste qui détermine le groupe de rattachement.

Articles 14 : La détermination des groupes, des catégories socio-professionnelles correspondantes, des niveaux et le lien avec le classement de poste

La classification des salariés de l'ONF repose sur 8 groupes classés du groupe A au groupe G. Les groupes sont subdivisés en niveaux. Chaque groupe en possède deux, trois ou quatre, sauf le groupe A qui comprend un niveau unique.

La signification des niveaux est la suivante :

Groupe A	Groupes B et C	Groupe D	Groupes E, F et F'	Groupes G et H
Niveau unique : réalisation	Niveau 1 : Réalisation	Niveau 1 : Expérience	Niveau 1 : Réalisation	Niveau 1 : Expérience
	Niveau 2 : Expérience	Niveau 2 : Maîtrise	Niveau 2 : Expérience	Niveau 2 : Expertise
	Niveau 3 : Maîtrise	Niveau 3 : Expertise	Niveau 3 : Maîtrise	
	Niveau 4 : Expertise		Niveau 4 : Expertise	
	Niveau 5 : Référent			

Le classement des postes à l'ONF selon les catégories socio-professionnelles est le suivant :

Employés (hors personnels d'entretien) Postes classés C	TAM Postes classés B	Cadres Postes classés A	
C	B2	A1	Cadres intermédiaires
	B3 - B4	A1 bis	
		A2/A2 RP	
		A3	Cadres supérieurs
		A4	
		A4 bis	
		A5	Cadres dirigeants
		A5 bis	
		A6	

Le classement du poste est fixé par note de service.

Cette même note de service établit également la correspondance entre classification des salariés et classement du poste.

14.1 Les employés et ouvriers

Les employés et ouvriers peuvent être rattachés à quatre groupes : A, B, C ou D :

- Le groupe A comprend les personnels d'entretien. Il a un unique niveau ;
- Les autres employés, qu'ils soient sur des postes qualifiés d'« administratifs » ou de « techniques », sont dans le groupe C ;
- Les métiers des ouvriers forestiers se répartissent au sein de trois groupes : B, C et D. Les groupes B et C ont chacun cinq niveaux. Le groupe D comprend trois niveaux.

LES NIVEAUX DES GROUPES B ET C				
Niveau 1 : réalisation	Niveau 2 : expérience	Niveau 3 : maîtrise	Niveau 4 : expertise	Niveau 5 : réfèrent
Niveau de recrutement pour une première expérience dans le métier, d'une durée maximale de 2 ans. Connaissances de base du métier. Période d'acquisition par la pratique et les différentes formes d'apprentissage des notions et des compétences complémentaires pour asseoir la technicité mise en œuvre. Le salarié travaille sur des directives précises préalablement données par chantier ou dossier avec explications et contrôle continu. Correspondant au niveau de premier pas dans l'emploi. Découverte de l'ONF, sa structure, ses activités et ses métiers. Niveau d'embauche des CDD, contrat d'apprentissage, et nouveau CDI. Formation initiale. Sans autonomie, soumis à un contrôle régulier, niveau permettant de découvrir les méthodes et technique à mettre en œuvre dans le métier repère. Durée de 1an maximum dans ce niveau pour les CDI.	Période d'acquisition, par la pratique et les différentes formes d'apprentissage, des notions et des compétences complémentaires pour asseoir la technicité mise en œuvre. Soumis à contrôle régulier par nécessité. Maîtrise partielle des techniques mises en œuvre dans son emploi repère.	Expérience significative de nature à enrichir le travail ou la technicité mise en œuvre dans le métier. Compréhension des objectifs du travail demandé. Actions avec discernement et autonomie dans le cadre des consignes précises. Autonomie d'application et d'adaptation éventuelles des consignes données permettant une délégation partielle par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges. Le contrôle hiérarchique, régulier, s'exerce a posteriori. Maîtrise des techniques mises en œuvre dans son emploi repère. C'est le niveau d'embauche des conducteurs d'engins spécialisés et des cablistes	Large latitude d'action dans son périmètre technique. Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère, parfaite application technique préconisée. Autonomie totale de la mise en œuvre des techniques de son emploi repère. L'encadrement délègue complètement la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges. Le contrôle hiérarchique s'exerce a posteriori.	Réfèrent technique dans son domaine de spécialité, reconnu au-delà de sa propre équipe. Appuie son supérieur hiérarchique dans ses choix techniques. Parfaite connaissance du champ technique (maîtrise du bilan technique de chantier). Expert dans le champ technique de son emploi repère, à la demande du conducteur de travaux ou du chef d'équipe il peut être associé au choix technique et opérationnel des chantiers. Autonomie et maîtrise complète de l'organisation des chantiers dans le respect des conditions d'hygiène et sécurité. Connaissance parfaite des différents outils et techniques applicables (ITTS, référentiels et guide sylvicole) il est force de proposition et

				réfèrent pour ses collègues.
--	--	--	--	------------------------------

LES NIVEAUX DU GROUPE D		
Niveau 1 : Expérience	Niveau 2 : Maîtrise	Niveau 3 : Expertise
Parfaite maîtrise de son domaine de technicité par le salarié. Première expérience en qualité de chef d'équipe. Est le référent principal de son équipe, et procède aux arbitrages de premier niveau sous le contrôle de son supérieur hiérarchique, en général le conducteur de travaux.	Parfaite maîtrise de son domaine de technicité par le salarié. A une expérience confirmée du métier de chef d'équipe. Est le référent principal de son équipe, et peut proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini sous le contrôle a posteriori de son supérieur hiérarchique, en général le conducteur de travaux.	Parfaite maîtrise de son domaine de technicité par le salarié. Est le référent technique pour son équipe voire au-delà et appuie efficacement son supérieur hiérarchique dans la coordination de tout type de chantier y compris les plus complexes. Procède aux arbitrages de manière autonome sous le contrôle a posteriori de son supérieur hiérarchique, en général le conducteur de travaux.

14.2 Les techniciens et agents de maîtrise

L'ensemble des TAM est rattaché à un unique groupe : le groupe E avec 4 niveaux.

LES NIVEAUX DU GROUPE E			
Niveau 1 : réalisation	Niveau 2 : expérience	Niveau 3 : maîtrise	Niveau 4 : expertise
Travail autonome avec contrôle rapproché. Le salarié exerce ses missions et fonctions avec une part d'autonomie et d'initiatives à partir d'instructions précises. Il recherche la compatibilité des solutions entre elles avec les objectifs fixés. Durée de 2 ans maximum dans ce niveau pour les CDI.	Travail autonome avec contrôle régulier. Le salarié exerce ses fonctions et missions avec une large part d'autonomie et d'initiative à partir de directives générales. Il recherche la compatibilité des solutions entre elles avec les objectifs fixés. Il peut proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Travail autonome. Le salarié est chargé de coordonner des activités de travaux, d'étude ou de soutien avec une large part d'autonomie et d'initiative à partir de directives incluant notamment des règles et des objectifs correspondant à leur niveau de responsabilité et nécessitant la prise en compte d'un ensemble de contraintes techniques, économiques ou administratives. Il recherche et adopte des solutions valables en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes. Il peut proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Travail autonome. Le salarié est chargé de coordonner des activités très complexes avec une très large part d'autonomie et d'initiative. Il a la faculté de s'adapter à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le plan technique. Il est force de proposition pour modifier certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.

14.3. Les cadres

La classification des cadres comprend quatre groupes :

- Les groupes F et F' concernent les cadres intermédiaires ;
- Le groupe G concerne les cadres supérieurs ;
- Le groupe H concerne les cadres dirigeants.

Les groupes F et F' ont chacun quatre niveaux. Les groupes G et H comprennent chacun deux niveaux

LES NIVEAUX DU GROUPE F			
Niveau 1 : réalisation	Niveau 2 : expérience	Niveau 3 : maîtrise	Niveau 4 : expertise
Ingénieurs ou cadres débutant mettant en œuvre des connaissances acquises relatives à leur formation / diplôme / expérience ; coordonnent le cas échéant les travaux des collaborateurs. Partant d'instructions précises de leur supérieur, ils prennent des initiatives et assument les responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions, étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Durée de 2 ans maximum dans ce niveau pour les CDI.	Ingénieurs ou cadres mettant en œuvre des connaissances acquises relatives à leur formation / diplôme / expérience, et dont la pratique leur permettent d'être en pleine possession de leur métier ; coordonnent le cas échéant les travaux des collaborateurs, mais sans fonction de commandement. Partant des directives données par leur supérieur Ils participent à l'exécution des projets qu'ils ont conçus. Ils prennent des initiatives en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes. Ils peuvent proposer des modifications de l'objectif initialement défini.	Ingénieurs ou cadres confirmés, qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre les connaissances relatives à leur formation / diplôme : expérience et des connaissances pratiques étendues. Partant d'objectifs généraux fixés par leur supérieur, ils assument des responsabilités pour coordonner, voire encadrer le travail des personnels travaillant à la même tâche. Ils participent à l'exécution des projets qu'ils ont conçus.	Ingénieurs ou cadres confirmés, qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre les connaissances relatives à leur formation / diplôme / expérience et des connaissances pratiques étendues. Ils sont force de proposition dans la fixation des objectifs entre eux et leur supérieur, organisent le travail de leurs collaborateurs, y compris sur des tâches ne relevant pas des connaissances relatives à leur diplôme. Ils pilotent avec leur supérieur, l'exécution des projets qu'ils ont conçus.

LES NIVEAUX DU GROUPE F'			
Niveau 1 : réalisation	Niveau 2 : expérience	Niveau 3 : maîtrise	Niveau 4 : expertise
Ingénieurs ou cadres confirmés placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur (relevant du groupe G), et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances pratiques étendues sans assurer toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur supérieur hiérarchique. Partant des directives données par leur supérieur, ils prennent des initiatives et assument des responsabilités pour diriger leurs collaborateurs, dans leur domaine de spécialité ou plus largement. Ils pilotent avec leur supérieur, l'exécution des projets qu'ils ont conçus. Durée de 2 ans maximum dans ce niveau pour les CDI.	Ingénieurs ou cadres confirmés placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur (relevant du groupe G), et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances pratiques étendues sans assurer toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur supérieur hiérarchique. Partant d'objectifs généraux fixés par leur supérieur, ils prennent des initiatives et assument des responsabilités pour diriger leurs collaborateurs, dans leur domaine de spécialité ou plus largement. Ils pilotent avec leur supérieur ou en autonomie, l'exécution des projets qu'ils ont conçus.	Ingénieurs ou cadres confirmés placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur (relevant du groupe G), et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances pratiques étendues sans assurer toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur supérieur hiérarchique. Ils sont force de proposition dans la fixation des objectifs entre eux et leur supérieur, organisent le travail de leurs collaborateurs, y compris sur des tâches ne relevant pas des connaissances relatives à leur domaine de spécialité. Ils pilotent en autonomie, l'exécution des projets qu'ils ont conçus.	Ingénieurs ou cadres confirmés placés sous les ordres d'un cadre supérieur (relevant du groupe G), et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances pratiques étendues sans assurer toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur supérieur hiérarchique. Ils sont force de proposition dans la fixation des objectifs entre eux et leur supérieur, organisent et pilotent le travail de leurs collaborateurs, y compris sur des tâches ne relevant pas des connaissances relatives à leur domaine de spécialité. Ils pilotent en autonomie complète, l'exécution des projets qu'ils ont conçus.

LES NIVEAUX DU GROUPE G	
Niveau 1 : expérience Postes A3	Niveau 2 : expertise Postes A4 et A4bis
Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant, et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Ce niveau implique un encadrement de collaborateurs et cadres de toute nature.	

LES NIVEAUX DU GROUPE H	
Niveau 1 : expérience Postes A5 ou A5bis	Niveau 2 : expertise Postes A6
Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, de très larges initiatives et des responsabilités nécessitant une coordination entre plusieurs services et exigeant une grande valeur technique, administrative et managériale.	

Articles 15 : Le rattachement des métiers aux groupes

15.1 Répertoire des métiers

Il est constitué un répertoire des métiers regroupant tous les métiers exercés au sein de l'ONF. Chaque métier est détaillé dans une « fiche métier ». Elle comporte notamment la filière d'emploi, le domaine d'activité, le métier, les compétences attendues, les activités à exercer,
Ce répertoire des métiers est annexé à la présente convention collective en ANNEXE 1.

15.2 La liste des métiers avec le groupe correspondant

La liste des métiers ainsi que le groupe auquel ils sont rattachés sont répertoriés à l'ANNEXE 2 de la présente convention.

PARTIE VI - L'évolution professionnelle des salariés de l'ONF

Article 16 : Les principes généraux : les types d'évolution professionnelle

L'évolution professionnelle d'un salarié peut être de différents types. Elle passe le plus souvent par une « promotion individuelle » sous forme d'augmentation salariale ; elle n'est pas systématiquement induite par un changement de poste pour le salarié. A contrario, le changement de poste n'entraîne pas systématiquement une promotion individuelle.

16.1 L'évolution professionnelle sans changement de poste

L'évolution professionnelle sans changement de poste peut être de deux types :

- En restant dans le même niveau d'exercice de son métier : elle se traduit alors par une promotion financière assise sur la grille des minima, d'un montant égal à 50% de la différence entre le niveau supérieur et celui dans lequel est positionné le salarié. Pour les personnes au niveau 5, le calcul se fera entre les niveaux 4 et 5 du groupe. Cette évolution pourra être accordée plusieurs fois.

⇒ Ce type d'évolution est possible pour tous les salariés, quel que soit leur groupe et leur niveau.

- En passant dans le niveau supérieur d'exercice de son métier : elle se traduit alors par une progression professionnelle (changement de niveau) assortie d'une promotion financière. Son montant est égal à l'écart financier des minima de la grille entre le niveau qu'il quitte et le niveau supérieur dans lequel le salarié est promu.

⇒ Ce type d'évolution n'est possible que pour les salariés positionnés dans les groupes B, C, D, E, F et F'.

16.2 L'évolution professionnelle avec changement de poste

L'évolution professionnelle avec changement de poste nécessite donc que le salarié fasse une mobilité interne. Elle passe donc par une candidature du salarié et un arbitrage en sa faveur à l'issue du processus de mobilité interne.

Cette évolution professionnelle peut être de trois types :

- En passant dans le niveau supérieur : au sein des groupes G et H, le passage au niveau supérieur nécessite de changer de poste. Cette mobilité se traduit alors par une progression professionnelle (changement de niveau) assortie d'une promotion financière. Son montant est égal à l'écart financier des minimas de la grille entre le niveau qu'il quitte et le niveau supérieur dans lequel le salarié est promu.
- En changeant de métier au sein du même groupe : cette évolution professionnelle n'a pas d'effet financier automatique pour le salarié. Ainsi, lorsqu'elle provoque un changement de niveau à la baisse (notamment en cas d'évolution sur un nouveau métier) ou un maintien du niveau, le salaire est maintenu.
⇒ Ce type d'évolution est possible dans tous les groupes à l'exclusion du groupe A.
- En passant sur un métier d'un groupe supérieur : cette progression professionnelle (changement de groupe et positionnement dans un nouveau niveau) entraîne généralement des effets financiers.

Article 17 : Le socle de l'évolution professionnelle : l'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel

L'Etablissement met en œuvre un processus d'entretiens destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une plus grande visibilité sur leurs perspectives professionnelles, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien se décline en deux temps, menés l'un à la suite de l'autre, dont le contenu est bien identifié :

- L'entretien d'évaluation ;
- L'entretien professionnel.

17.1 La définition de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel

L'entretien d'évaluation vise à évaluer le salarié dans son occupation du poste, ainsi que ces capacités professionnelles. Des objectifs annuels sont fixés en concertation entre le salarié et son responsable, portant sur des points de progression, actions à mener ou capacité(s) à acquérir.

L'entretien professionnel aborde l'évolution du salarié au-delà de la seule occupation de son poste (c'est-à-dire évolution au sein de l'établissement ou dans le cadre d'une mobilité externe), et permet d'évoquer les compétences du salarié au-delà des seules compétences requises pour le poste en question (compétences non utilisées dans le cadre du poste, aptitude au tutorat et à l'encadrement, etc....).

L'entretien professionnel se structure autour de trois axes :

- Une synthèse des compétences développées, des actions de formations réalisées et des difficultés rencontrées par le salarié dans l'exercice de ses missions et tâches, ainsi que la contribution aux résultats collectifs ;
- Une mise à plat des souhaits de formation du salarié, des perspectives d'évolution de sa qualification et de son emploi. De la même façon, l'employeur expose les axes stratégiques de l'entreprise, ses attentes et ses objectifs ;
- Les perspectives d'évolution du parcours professionnel du salarié, et le choix des formations à suivre à court ou moyen terme.

L'opportunité des évolutions individuelles liées au parcours professionnel, en termes de proposition de changements de niveau ou augmentations individuelles du salarié, est basée sur le contenu de ces entretiens.

Tous les 3 ans, une version plus approfondie de l'entretien professionnel permet de s'assurer que le salarié a rempli au moins deux des trois critères identifiés ci-après :

- Suivi d'au moins une action de formation sur la période des 3 dernières années ;
- Acquisition d'éléments de certification par la formation (suivi de formation certifiante et/ou qualifiante) ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bénéfice d'une progression salariale, accompagnant ou non une progression professionnelle.

Une progression salariale ou professionnelle est caractérisée par les évolutions suivantes au bénéfice du salarié :

- Une augmentation salariale collective ;
- Une promotion salariale individuelle :
 - o Au sein de son niveau ;
 - o Par changement de niveau en restant sur son poste ;
- Une promotion professionnelle par mobilité sur un poste de classement supérieur dans le même groupe ou vers un métier d'un groupe supérieur à celui occupé jusque-là.

Une évolution des minima de la grille ou du SMIC ne constitue pas une progression salariale pour les salariés dont le salaire serait réévalué en conséquence.

Un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé parental, d'un congé maternité, d'un congé sabbatique, d'un congé d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'une période de mobilité volontaire, d'une période d'activité partielle ou d'un arrêt longue maladie.

17.2 Les modalités de tenue des entretiens

L'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel concernent tous les salariés régis par la présente convention collective, quel que soit leur statut, catégorie, groupe d'emploi ou contrat de travail.

Ces entretiens se tiennent tous les ans. Ils sont obligatoires, selon le calendrier fixé par la Direction des ressources humaines.

17.2.1 Les acteurs des entretiens

Les entretiens se déroulent entre le salarié et son responsable hiérarchique, a minima de niveau agent de maîtrise ou cadre. Dans des cas exceptionnels, les entretiens peuvent être conduits par le N+2 (notamment en cas d'absence du responsable hiérarchique direct) ou le responsable des ressources humaines territorialement compétent (notamment si le salarié du fait de ses mandats ou décharges diverses n'exerce pas son activité professionnelle au sein de son équipe).

17.2.2 Le formalisme des entretiens

L'employeur informe le salarié des modalités de la tenue de l'entretien d'évaluation et de l'entretien professionnel dans un délai compatible avec la préparation de ce dernier. Ce délai est fixé à 15 jours, notifié par écrit (courrier ou mail).

L'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel se déroulent généralement de façon consécutive, et font l'objet d'un compte rendu écrit, signé du salarié et du manager ayant conduit l'entretien. Le compte-rendu fait état de ces deux entretiens de manière distincte. Le compte rendu est transmis dans un délai d'un mois. Le salarié pourra signifier son accord ou désaccord sur le contenu, soit à l'issue de l'entretien, soit dans un délai de réflexion d'une durée maximale de 7 jours, en indiquant, dans la partie du formulaire qui lui est réservée, sa position personnelle et demander une révision de son évaluation.

La signature du compte rendu n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation des entretiens, et de reconnaître que ce qui y est inscrit est conforme aux échanges. En aucun cas le support des entretiens ne peut constituer un avenant au contrat de travail des salariés. De même, une appréciation globalement satisfaisante n'emporte pas systématiquement une progression salariale.

Le salarié reçoit copie du compte-rendu des entretiens.

En cas de différend consécutif à la conclusion de l'entretien d'évaluation ou de l'entretien professionnel, les délégués du personnel sont saisis pour examiner la situation du salarié qui en fait la demande.

Article 18 : Les principes de l'évolution professionnelle

18.1 Les principes

L'évolution des capacités professionnelles et de la technicité des salariés est valorisée dans leur déroulement de carrière.

Le déroulement de carrière s'opère par progression de niveau de technicité dans son groupe d'emploi, qui traduit et reconnaît la montée en qualification du salarié dans sa fonction. Le changement de niveau, proposé par l'encadrement et validé dans le cadre de la NAO, valorise et reconnaît la maîtrise des compétences et l'expérience acquise dans le poste.

Le salarié peut également progresser par changement de groupe d'emploi, sur la base d'une candidature retenue sur un nouveau poste.

En dehors d'un changement de niveau, de métier ou de groupe d'emploi, les salariés pourront bénéficier d'une progression salariale en application des critères suivants :

- Qualités professionnelles ;
- Fiabilité et réactivité ;
- Implication dans le fonctionnement et les résultats de sa structure de rattachement ;
- Mise en application et valorisation des acquis de la formation professionnelle.

18.2 La validation de l'évolution professionnelle lors de la NAO

Chaque année, une négociation annuelle sur l'enveloppe, accordée aux évolutions salariales et professionnelles est ouverte avec les représentants des organisations syndicales de droit privé représentatives au niveau central, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée.

Cette enveloppe ne pourra être inférieure à 1,5% de la masse salariale de chaque groupe métiers tel que défini à l'article 13.1.

Les NAO se dérouleront en territoire, au plus tard avant le 31 mai, avec l'enveloppe allouée par la Direction Générale, sous la présidence du Directeur Territorial avec une délégation représentative du personnel composée de 4 membres par Organisation syndicale représentative.

Cette négociation porte également sur la manière dont cette enveloppe sera répartie entre les mécanismes suivants, une fois déduit le coût éventuel du glissement vieillesse (GV) constaté par écart avec l'année n-1 :

- Au minimum, 1/3 de l'enveloppe sera consacrée à l'augmentation générale : tous les salariés en bénéficient, avec ou sans augmentation des minima des grilles ;
- Augmentation des minima de la grille, les salariés rémunérés au-dessus du minima se verront augmenter de la valeur de l'évolution du minima de leur emploi repère
- Augmentations ou promotions individuelles (GT)
- Lorsque le changement de métier est automatique, comme prévu à l'article 19.2.2, ce changement s'effectue hors NAO, il n'impacte pas l'enveloppe NAO.

Cette répartition peut se faire par groupe ou par catégorie socio-professionnelle.

Aucune progression au titre du parcours professionnel des salariés n'est automatique, sauf pour les groupes B et C, D, E, F et F' dans les conditions fixées à l'article 19.2.1. Les salariés ayant fait l'objet d'une évaluation satisfaisante ou d'un avis favorable pour une promotion sont prioritaires, dans la limite des enveloppes attribuées. Les critères de « classement » font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales à l'occasion de la NAO.

A la fin du processus, l'employeur décide des différents types de progressions salariales et, sur proposition des responsables hiérarchiques, procède à l'arbitrage des promotions et évolutions professionnelles. Leur effet financier est pris en compte au titre de l'évolution de technicité.

Toute promotion fait l'objet d'une notification écrite au salarié concerné, par courrier simple pour un changement de niveau, ou par avenant au contrat de travail lorsqu'elle est conjointe à une mobilité professionnelle et qui en définit la date d'effet.

La situation d'un salarié n'ayant pas vu sa situation professionnelle modifiée depuis 3 ans fait l'objet d'un examen systématique par la hiérarchie, en vue de la prise de mesures salariales individuelles. En cas de non revalorisation individuelle, celle-ci est justifiée par écrit au salarié sur la base de critères objectifs relatifs à la qualité de son activité professionnelle.

Les désaccords éventuels peuvent faire l'objet d'un recours par l'intermédiaire des **représentants du personnel** et la réponse de l'Etablissement doit être argumentée.

Article 19 : Les mécanismes d'évolution par groupe

L'évolution au sein de son groupe obéit aux mêmes règles, du groupe B au groupe H. Elle se traduit par une augmentation financière, décidée sur la base des entretiens annuels et professionnels et donc par une augmentation individuelle pour le salarié concerné.

19.1 Evolution au sein du groupe A

Le groupe A comprend un niveau unique et regroupe un seul métier, celui des personnels d'entretien.

L'évolution salariale peut y être de trois ordres :

- Augmentation générale des salaires (avec ou sans augmentation du minimum de la grille) ;
- Augmentation du minimum de la grille ;
- Promotion financière individuelle.

19.2 Evolution au sein des groupes B, C et D et accès au groupe E

Les groupes B et C concernent les fonctions d'exécution, d'études ou de préparation. Ils regroupent des ouvriers forestiers, ainsi que des employés administratifs ou techniques. Ils ont chacun 5 niveaux.

Le groupe D concerne en particulier les fonctions de chef d'équipe au sein des ouvriers forestiers. Ce groupe possède 3 niveaux.

Les modalités d'évolution professionnelles sont identiques pour les groupes B, C et D.

19.2.1. Le changement de niveau

Le changement de niveau est proposé par le supérieur hiérarchique, sur la base des entretiens annuels et professionnels, et au vu de l'expérience et du niveau de technicité et de compétence requis pour chaque niveau.

Il fait ensuite l'objet d'un arbitrage de la part de l'ONF. Pour les salariés concernés, le changement de niveau acte la reconnaissance par l'ONF de l'exercice d'un niveau supérieur de compétence à l'intérieur d'un métier.

Un salarié en CDI des groupes **B, C, D** ne restera pas plus de deux ans dans le niveau 1, la durée est réduite à un an pour le salarié qui a précédemment à son embauche réalisé un apprentissage, **ou un CDD de 1 an** sur le même métier à l'ONF.

Un salarié **des** groupes **B, C** ne restera pas plus de 18 ans dans le niveau 2 sauf opposition motivée de son Responsable **d'Unité de Production** faisant état des carences du dit salarié ne lui permettant pas de répondre aux conditions d'autonomie et de compétence professionnelle nécessaires à l'occupation d'un emploi de

niveau 3 de ces groupes. Un entretien professionnel spécifique avec le Responsable d'Unité de Production, en présence d'un représentant élu du personnel, pourra être demandé par le salarié.

Cette situation sera présentée au salarié, un écrit lui sera envoyé ou remis en main propre contre décharge. L'évolution dans les niveaux 4 et 5 des groupes B et C se fera selon une étude précise des compétences du salarié au-delà de 10 ans passés dans le niveau 3.

Suite à cet entretien, il sera notifié par écrit au salarié les objectifs demandés par l'employeur afin de permettre au salarié une perspective d'évolution dans les 5 ans qui suivent.

Cette reconnaissance entre niveaux d'un même groupe se traduit par une majoration du salaire brut mensuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

19.2.2. Le changement de métier au sein du même groupe (B, C)

Le changement de métier est automatique lorsque le salarié a déjà exercé, des activités du nouveau métier depuis au moins 6 mois à temps plein, ou pour un total de 800 heures minimum sur 12 mois glissants.

Il se fait également après une candidature acceptée du salarié sur un poste porté en appel de candidatures, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans le niveau correspondant au niveau de maîtrise des activités principales du nouveau métier.

Ce changement de métier n'entraîne aucune majoration automatique du salaire pour le salarié concerné, dès lors qu'il est positionné dans un niveau inférieur ou identique à celui dans lequel il était jusque-là.

19.2.3. Le changement de métier avec changement de groupe

Ce changement de métier avec changement de groupe peut se faire de 2 manières :

- Du groupe B vers le groupe C ou des groupes B ou C vers le groupe D ;
- Des groupes B, C ou D vers le groupe E.

- Vers les groupes C ou D :

Le changement de métier avec changement de groupe est automatique lorsque le salarié a déjà exercé des activités du nouveau métier depuis au moins 6 mois à temps plein, ou pour un total de 800 heures minimum sur 12 mois glissants.

Il se fait également après une candidature acceptée du salarié sur un poste vacant, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans le niveau correspondant au niveau de maîtrise des activités principales du nouveau métier.

Il se traduit par une majoration du salaire brut mensuel, hors prime, hors ancienneté, des salariés concernés d'un montant égal à l'écart des minima de rémunération des deux groupes et niveaux concernés ou d'un montant garanti minimum de 9 MG / mois si cet écart est nul, négatif ou inférieur à la valeur de 9 MG.

- Vers le groupe E :

Le changement de métier vers le groupe E se fait après une candidature acceptée du salarié, sur un poste porté en appel de candidatures pour un métier de niveau « technicien ou agent de maîtrise », sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu en général à un positionnement dans le premier niveau, et ce quel que soit le classement du poste sur lequel le salarié fait mobilité.

Il peut se traduire par une majoration du salaire brut annuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 1 du groupe E.

Lors du changement de métier, si la nouvelle rémunération brute soumise est inférieure à l'ancienne alors un salaire équivalent à la moyenne des salaires bruts soumis des 12 derniers mois sera maintenu, une prime mensuelle est instaurée au bénéfice des ouvriers forestiers prenant un poste de conducteur de travaux, d'un montant garanti minimum de 15 MG / mois jusqu'à revalorisation salariale équivalente.

19.3 Evolution au sein du groupe E, accès au groupe F

Le groupe E concerne des fonctions de gestion, d'application et/ou de mise en œuvre.

19.3.1. Le changement de niveau au sein du groupe E

Le changement de niveau est proposé par le supérieur hiérarchique, sur la base des entretiens annuels et professionnels, et au vu de l'expérience et du niveau de technicité et de compétence requis pour chaque niveau.

Il fait ensuite l'objet d'un arbitrage de la part de l'ONF. Pour les salariés concernés, le changement de niveau reconnaît l'exercice d'un niveau supérieur de compétence à l'intérieur d'un métier.

Cette reconnaissance se traduit par une majoration du salaire brut mensuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

Un salarié en CDI du groupe E ne restera pas plus de deux ans dans le niveau 1, la durée est réduite à un an pour le salarié qui a précédemment à son embauche réalisé un apprentissage ou un CDD de 1 an sur le même métier à l'ONF.

19.3.2. Le changement de métier au sein du groupe E

Le changement de métier au sein du groupe E se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste porté en appel de candidatures, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans le niveau correspondant au niveau de maîtrise des activités principales du nouveau métier.

Ce changement de métier n'entraîne aucune majoration automatique du salaire pour le salarié concerné, dès lors qu'il est positionné dans un niveau inférieur ou identique à celui dans lequel il était jusque-là.

19.3.3. Le changement de métier vers le groupe F

Le changement de métier vers le groupe F se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste porté en appel de candidatures pour un métier de niveau « cadre », sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans le premier niveau, et ce quel que soit le classement du poste sur lequel le salarié fait mobilité.

Il peut se traduire par une majoration du salaire brut annuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 1 du groupe F.

19.4 Evolution au sein du groupe F, accès au groupe F'

Le groupe F concerne les fonctions de conception, d'encadrement ou de spécialiste avec un niveau de responsabilité moyen.

19.4.1. Le changement de niveau au sein du groupe F

Le changement de niveau est proposé par le supérieur hiérarchique, sur la base des entretiens annuels et professionnels, et au vu de l'expérience et du niveau de technicité et de compétence requis pour chaque niveau.

Il ne peut avoir lieu qu'après avoir passé au minimum 2 ans dans le niveau 1 et 5 ans dans le niveau 2.

Il fait l'objet d'un arbitrage de la part de l'ONF. Pour les salariés concernés, le changement de niveau reconnaît l'exercice d'un niveau supérieur de compétence à l'intérieur d'un métier.

Un salarié en CDI du groupe F ne restera pas plus de deux ans dans le niveau 1, la durée est réduite à un an pour le salarié qui a précédemment à son embauche réalisé un apprentissage ou un CDD de 1 an sur le même métier à l'ONF.

Cette reconnaissance se traduit par une majoration du salaire brut mensuel, hors primes, des salariés concernés, d'un montant d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

19.4.2. Le changement de métier au sein du groupe F

Le changement de métier au sein du groupe F se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste porté en appel de candidatures, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans le niveau correspondant au niveau de maîtrise des activités principales du nouveau métier.

Ce changement de métier n'entraîne aucune majoration automatique du salaire pour le salarié concerné, dès lors qu'il est positionné dans un niveau inférieur ou identique à celui dans lequel il était jusque-là.

19.4.3. Le changement de poste vers le groupe F'

Le changement de poste vers le groupe F' se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste porté en appel de candidatures, rattaché au groupe F', sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de poste donne lieu à un positionnement dans les nouveaux niveaux.

Pour les salariés positionnés dans les niveaux 1 ou 2 du groupe F :

Ils sont rattachés au niveau 1 du groupe F'. Cette mobilité peut se traduire alors par une majoration du salaire brut annuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 1 du groupe F'.

Pour les salariés positionnés dans les niveaux 3 ou 4 du groupe F :

Ils sont rattachés au niveau 2 du groupe F' lorsque la mobilité se fait au sein d'un même « domaine d'activité. » Cette mobilité peut se traduire alors par une majoration du salaire brut annuel hors primes des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 2 du groupe F'.

Ils sont rattachés au niveau 1 du groupe F' lorsque la mobilité ne se fait pas au sein d'un même « domaine d'activité. » Cette mobilité peut se traduire alors par une majoration du salaire brut annuel hors primes des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 1 du groupe F'.

19.5 Evolution au sein du groupes F', accès au groupe G

Le groupe F' concerne les fonctions de conception, d'encadrement ou de spécialiste avec un niveau de responsabilité élevé.

19.5.1. Le changement de niveau au sein du groupe F'

Le changement de niveau est proposé par le supérieur hiérarchique, sur la base des entretiens annuels et professionnels, et au vu de l'expérience et du niveau de technicité et de compétence requis pour chaque niveau.

Il ne peut avoir lieu qu'après avoir passé au minimum 2 ans dans le niveau 1 et 5 ans dans le niveau 2.

Il fait l'objet d'un arbitrage de la part de l'ONF. Pour les salariés concernés, le changement de niveau valide la reconnaissance par l'ONF de l'exercice d'un niveau supérieur de compétence à l'intérieur d'un métier.

Un salarié en CDI du groupe F' ne restera pas plus de deux ans dans le niveau 1, la durée est réduite à un an pour le salarié qui a précédemment à son embauche réalisé un apprentissage ou un CDD de 1 an sur le même métier à l'ONF.

Cette reconnaissance se traduit par une majoration du salaire brut mensuel, hors primes, des salariés concernés, d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

19.5.2. Le changement de métier au sein du groupe F'

Le changement de métier au sein du groupe F' se fait après une candidature acceptée du salarié, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans le niveau correspondant au niveau de maîtrise des activités principales du nouveau métier.

Ce changement de métier n'entraîne aucune majoration automatique du salaire pour le salarié concerné, dès lors qu'il est positionné dans un niveau inférieur ou identique à celui dans lequel il était jusque-là.

19.5.3. Le changement de métier vers le groupe G

Le changement de métier vers le groupe G se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste dont le métier est rattaché au groupe G, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection, et du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans les nouveaux niveaux selon les règles suivantes :

- Mobilité sur un poste A3 :

Les salariés faisant mobilité sur une poste A3 dont le métier est rattaché au groupe G sont positionnés dans le niveau 1 du groupe G. Cette mobilité se traduit alors par une majoration du salaire brut annuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 1 du groupe G.

- Mobilité sur un poste A4 :

Les salariés faisant mobilité sur une poste A4 dont le métier est rattaché au groupe G sont positionnés dans le niveau 2 du groupe G. Cette mobilité se traduit alors par une majoration du salaire brut annuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 2 du groupe G.

19.6 Evolution au sein du groupe G et vers le groupe H

Le groupe G concerne des fonctions d'encadrement supérieur.

19.6.1. Le changement de niveau au sein du groupe G

Le changement de niveau au sein du groupe G se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste A4 ou A4 bis, sur la base des entretiens annuels et professionnels et du besoin de l'Etablissement. Le salarié concerné est alors positionné en niveau 2.

Cette mobilité se traduit alors par une majoration du salaire brut annuel, hors primes, des salariés concernés, d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

19.6.2. Le changement de métier au sein du groupe G (sans changement de niveau)

Le changement de métier au sein du groupe G sans changement de niveau se fait après une candidature acceptée du salarié, sur un poste de même niveau ou niveau équivalent, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection, et du besoin de l'Etablissement.

- Pour les salariés sur un poste A3 du groupe G : mobilité sur un autre poste A3 du groupe G.
- Pour les salariés sur un poste A4 du groupe G : mobilité sur un autre poste A4 ou un poste A4 bis.
- Pour les salariés sur un poste A4 bis du groupe G : mobilité sur un autre poste A4 bis du groupe G.

Le changement de métier n'entraîne alors aucune majoration automatique du salaire pour le salarié concerné, dès lors qu'il est positionné dans un niveau identique à celui dans lequel il était jusque-là.

19.6.3. Le changement de métier vers le groupe H

Le changement de métier vers le groupe H se fait après une candidature acceptée du salarié sur un métier rattaché au groupe H, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection, ainsi que du besoin de l'Etablissement.

Le changement de métier donne lieu à un positionnement dans les nouveaux niveaux selon les règles suivantes :

- Mobilité sur un poste A5 ou A5 bis :

Les salariés faisant mobilité sur une poste A5 ou A5 bis dont le métier est rattaché au groupe H sont positionnés dans le niveau 1 du groupe H. Cette mobilité peut se traduire alors par une majoration du salaire brut annuel hors primes des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 1 du groupe H.

- Mobilité sur un poste A6 :

Les salariés faisant mobilité sur une poste A6 dont le métier est rattaché au groupe H sont positionnés dans le niveau 2 du groupe H. Cette mobilité peut se traduire alors par une majoration du salaire brut annuel hors primes des salariés concernés, hors ancienneté, portant à minima leur salaire au minimum du niveau 2 du groupe H.

19.7 Evolution au sein du groupe H

Le groupe H concerne des fonctions de cadre dirigeant.

19.7.1. Le changement de niveau

Le changement de niveau au sein du groupe H se fait après une candidature acceptée du salarié sur un poste A6, sur la base des entretiens annuels et professionnels et du besoin de l'Etablissement. Le salarié concerné est alors positionné en niveau 2.

Cette mobilité se traduit alors par une majoration du salaire brut annuel hors primes des salariés concernés, d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

19.7.2. Le changement de métier au sein du groupe H sans changement de niveau

Le changement de métier au sein du groupe H sans changement de niveau se fait après une candidature acceptée du salarié, sur un poste de même niveau ou niveau équivalent, sur la base des entretiens annuels et professionnels, dispositifs de sélection et du besoin de l'Etablissement.

- Pour les salariés sur un poste A5 du groupe H : mobilité sur un autre poste A5 ou A5 bis du groupe H.
- Pour les salariés sur un poste A5 bis du groupe H : mobilité sur un autre poste A5 bis.
- Pour les salariés sur un poste A6 du groupe H : mobilité sur un autre poste A6 du groupe G.

Le changement de métier n'entraîne alors aucune majoration automatique du salaire pour le salarié concerné, dès lors qu'il est positionné dans un niveau identique à celui dans lequel il était jusque-là.

PARTIE VII – La rémunération principale des salariés à l'ONF

La rémunération de chaque salarié se compose des éléments suivants :

- un salaire de base correspondant à sa classification ;
- une part d'ancienneté, appelée « prime d'ancienneté » ;
- une prime de résultat telle que définie à l'article 22.

Les modalités d'évolution des rémunérations sont négociées et arrêtées annuellement lors de la négociation annuelle sur les salaires.

Article 20 : Le salaire de base des salariés de l'ONF

20.1 Le principe

Le salaire de base des salariés de l'ONF est fixé à leur contrat de travail en fonction de leur métier, du groupe d'appartenance de ce métier, et du niveau sur lequel ils sont personnellement positionnés, à leur embauche ou lors d'une promotion ultérieure, conformément aux dispositions des articles 12 et suivants de la présente convention collective.

Une grille de salaires, hors ancienneté, fixe, pour chaque groupe, les minima correspondant à chaque niveau.

Le salaire de chaque salarié est au moins égal au minima du groupe et du niveau de rattachement sur lequel il est positionné.

20.2 Les minima applicables

La grille des minima par groupe et niveau de l'ONF est fixée par l'annexe III de la présente convention. Elle fait régulièrement l'objet d'une réactualisation par avenant à la présente convention.

Le pied de grille N1 groupe B sera toujours décalé de la même valeur absolue par rapport au groupe A. Le salaire d'embauche du groupe A est le SMIC.

Le mécanisme d'évolution des grilles de minima garantit pour les groupes B, C, D, E, F, F', G et H le maintien des écarts entre niveaux en valeur absolue, tels que définis dans les grilles initiales fixées à l'annexe III.

20.3. La rémunération des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation

20.3.1 La rémunération des apprentis :

La rémunération des apprentis est basée sur un % du minima du niveau 1 du groupe d'emploi prévu par la convention collective, déterminé en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

Le taux de rémunération est modifié au premier jour du mois suivant la date anniversaire du salarié.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1ère année	25%	41%	53%*
2e année	37%	49%	61%*
3e année	53%	65%	78%*

Ces pourcentages s'appliquent :

Pour les apprentis Ouvriers Forestiers : au minima du groupe B ou C prévu par la présente convention collective.

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveau Bac+2 :

Au minima du groupe E prévu par la présente convention collective

Pour les apprentis préparant un diplôme de niveau Bac+3 ou supérieur, ou en école d'ingénieur :

Au minima du groupe F prévu par la présente convention collective.

Cas des apprentis déjà titulaires d'un diplôme ou titre de même niveau que celui préparé, également acquis par le biais de l'apprentissage :

Le salaire est alors égal à celui prévu pour la dernière année du contrat d'apprentissage, auquel est appliquée une majoration de 15% et, éventuellement, la majoration pour âge.

Les apprentis bénéficient en outre des mêmes avantages, primes et indemnités que celles prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur à l'ONF, ainsi que du dispositif de garantie frais de santé et de prévoyance souscrit par l'ONF.

20.3.2. La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation :

Le montant varie en fonction de l'âge du salarié et de son niveau de qualification.

Le taux de rémunération est modifié au premier jour du mois suivant la date anniversaire du salarié.

Age	Si la qualification est inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme de même niveau	Si la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau ou diplôme de l'enseignement supérieur
Moins de 21 ans	55% du minima conventionnel	65% du minima conventionnel
De 21 ans à 25 ans révolus	70% du minima conventionnel	80% du minima conventionnel
26 ans et plus	85% du minima conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC	85% du minima conventionnel sans pouvoir être inférieur au SMIC

Ces pourcentages s'appliquent :

Pour les salariés préparant un diplôme de niveau Bac : au minima du groupe C prévu par la présente convention collective

Pour les salariés préparant un diplôme de niveau Bac+2 :

Au minima du groupe E prévu par la présente convention collective

Pour les salariés préparant un diplôme de niveau Bac+3 ou supérieur :

Au minima du groupe F prévu par la présente convention collective, sans pouvoir être inférieur au SMIC quel que soit l'âge.

Des dispositions contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.

Le taux de rémunération est modifié au lendemain de la date anniversaire du salarié.

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient en outre des mêmes avantages, primes et indemnités que celles prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur à l'ONF, ainsi que du dispositif de garantie frais de santé et de prévoyance souscrit par l'ONF.

Article 21 : La prime d'ancienneté

Les modalités d'application pour les salariés embauchés à l'ONF avant le 1er janvier 2018⁹ sont celles définies à l'article 4 du protocole de transposition tel que défini en annexe IV.

Les dispositions décrites ci-dessous concernent les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2018⁹ ainsi que tous les salariés du régime général, qui ne bénéficiaient pas de prime d'ancienneté auparavant.

21.1 Le principe

Les salariés de l'ONF bénéficient d'une prime d'ancienneté dont l'objectif est de valoriser la fidélité à l'Etablissement.

Cette prime mensuelle représente un montant identique pour tous les salariés ayant la même ancienneté, quel que soit leur groupe et leur niveau de rattachement.

La prime d'ancienneté de l'ONF est assise sur le minima du groupe C. Elle est due à partir de la 3^{ème} année d'ancienneté révolue. Elle représente à cette date 1,5% du minima du groupe C, et évolue tous les 3 ans du même pourcentage. A la date de signature de la présente convention, elle prend, en fonction de l'ancienneté du salarié, les valeurs suivantes :

Ancienneté	Prime (% du minima du groupe C)	Montant mensuel au 1 ^{er} janvier 2018
0 – 3 ans	0 %	0
3 – 5 ans	1,5 %	24,30
6 – 8 ans	3 %	48,60
9 – 11 ans	4,5 %	72,90
12 – 14 ans	6 %	97,20
15 – 17 ans	7,5 %	121,50
18 – 20 ans	9 %	145,80
21 – 23 ans	10, 5 %	170,10
24 – 26 ans	12 %	194,40
27 – 29 ans	13,5 %	218,70

30 – 32 ans	15 %	243
33 – 35 ans	16,5 %	267,30
36 ans et +	18 %	291,60

21.2 Le calcul

Pour le calcul de la prime, l'ancienneté est appréciée à la date anniversaire du contrat.

La modification des taux d'ancienneté interviendra le mois suivant la date anniversaire de l'embauche.

Le point de départ de l'ancienneté coïncide, en principe, avec la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté ;

La durée du ou des CDD effectués préalablement à l'embauche en CDI, sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté dans la limite de 5 ans précédant l'embauche en CDI.

Il est comptabilisé une année pleine pour chaque période continue travaillée par année civile pour les salariés sous le régime du travail intermittent (ex CDI TPA).

Les périodes de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à un an n'entrent pas dans le calcul de la durée d'ancienneté, sauf lorsqu'elles sont assimilées à du travail effectif. C'est le cas dans les situations suivantes :

- congé de maternité ou d'adoption,
- arrêt maladie lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- congé de solidarité familiale,
- congé de soutien familial,
- congé de solidarité internationale,
- congé individuel de formation.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

En aucun cas ces congés ne doivent nuire à l'évolution professionnelle.

Article 22 : La prime de résultats

Les salariés positionnés dans les groupes B à H de la classification en Annexe II de la présente convention collective bénéficient d'une prime annuelle de résultats. Cette prime de résultats permet de valoriser, au titre d'une année donnée, l'investissement personnel et/ou collectif des salariés dans l'obtention des résultats de l'ONF, de leur direction, de leur équipe.

La prime est versée au prorata du temps de présence des salariés pour une année considérée, prenant notamment en compte le travail à temps partiel.

Sauf dispositions contraires précisées dans les paragraphes suivants, la prime de résultats est versée au plus tard au mois de juillet de l'année n+1 compte tenu des résultats évalués et pris en compte l'année n.

L'hétérogénéité des situations de travail au sein de la population salariée conduit à différencier les mécanismes de primes de résultats selon les métiers, renvoyant aux groupes.

22.1 La prime de résultat des ouvriers forestiers (groupes B, C et D) et employés du groupe C

La prime est constituée de 2 parts qui permettent d'évaluer à différents niveaux de la structure, les résultats du collectif de travail.

La structure de la prime de résultat est la suivante :

- Le tiers sur les résultats de la Direction Territoriale, Régionale ou de l'Agence Travaux à laquelle est rattaché l'ouvrier forestier.
- Les deux tiers relatifs aux résultats de l'UP dans laquelle travaille l'ouvrier forestier.

Les critères de performance de l'agence et de l'UP à partir desquels sont déterminés les objectifs le sont par le Directeur Territorial après négociation avec les IRP suivi d'une information et consultation du CSE.

Son montant correspond au minimum à 5% du salaire brut de base annuel du pied de grille du groupe C, qui sert de calcul pour la prime d'ancienneté, sans pouvoir excéder 7 %.

22.2 La prime de résultat des employés du groupe C

Son montant correspond au minimum à 5 % du salaire brut de base annuel du pied de grille du groupe C, qui sert de calcul pour la prime d'ancienneté.

Le montant de la prime de résultats des Employés du groupe C est identique à celui des ouvriers forestiers.

22.3 La prime de résultat des TAM (groupe E)

Son montant correspond au minimum à 5% du salaire moyen brut de base annuel du groupe E pour les postes classé B2 sans pouvoir excéder 11 %.

Son montant correspond au minimum à 7% du salaire moyen brut de base annuel du groupe E pour les postes classé B3-B4 sans pouvoir excéder 11 %.

22-3.1 Pour les conducteurs de travaux

La prime est constituée de 2 parts qui permettent d'évaluer, à différents niveaux de la structure, les résultats du collectif de travail. La structure de la prime de résultat est la suivante :

- Le tiers sur les résultats de la Direction Territoriale, Régionale ou de l'agence travaux à laquelle est rattaché le Conducteur de travaux.
- Les deux tiers relatifs aux résultats de l'UP dans laquelle travaille le Conducteur de travaux.

22-3.2 Autres TAM

Les autres TAM voient leur prime intégralement déterminée par les objectifs fixés lors de l'entretien annuel de l'année n.

Son montant sera déterminé en fonction de l'atteinte des résultats des objectifs fixés lors de l'entretien annuel de l'année n-1.

22.4 La prime de résultat des cadres (groupes F, F', G et H)

La prime de résultats de chaque cadre est arrêtée dans son contrat de travail ; elle est fixée en fonction de la nature et du niveau de responsabilité des missions exercées par le salarié.

Elle correspond au minimum à 5% du salaire moyen brut de base annuel du groupe, sans pouvoir excéder 11 %.

Elle est fixée en fonction de la nature et du niveau de responsabilité des missions exercées par le salarié.

PARTIE VIII – Le régime indemnitaire des salariés de l'ONF

Des primes et indemnités liées à l'exécution de fonctions ou de sujétions particulières peuvent venir compléter la rémunération des salariés de l'ONF.

Elles sont versées aux salariés sur les critères et dans les conditions objectives décrites ci-après. Elles sont subordonnées à l'exercice effectif des responsabilités ou à une exposition effective aux sujétions visées.

Article 23 : Prime annuelle pour les ouvriers forestiers et les TAM Régime Agricole

Une prime annuelle est instituée au bénéfice de tous les ouvriers forestiers ou assimilés et aux TAM (groupes B, C, D et E).

A ce jour, son montant est de 1100 € brut par an.

Son évolution sera négociée tous les ans avec un minimum égal au coût de l'inflation prise hors NAO.

La prime est versée au prorata du temps de présence des salariés pour une année considérée, prenant notamment en compte le travail à temps partiel.

23.1. Les modalités de calcul de cette prime

Elles sont les suivantes :

$$1\,100\,€ \times (\text{nombre d'heures issues du bilan annuel temps de travail} - \text{heures de maladie} * - \text{heures d'absence non payées}) / \text{Nombre d'heures issues du bilan annuel temps de travail}$$

Heures de maladies * : ce sont les heures de maladie comptabilisées à partir du onzième jour ouvré cumulé de maladie sur la période de référence (Du 01 juin n-1 au 31 mai n). Les heures AT/MP ne sont quant à elles pas comptabilisées.

Les salariés à temps partiel bénéficient de cette prime calculée au prorata temporis.

23.2. Les dates de versement

Elle fait l'objet de deux versements :

- Le premier avec la paie du mois de juin de l'année N, égal à 50% du montant calculé en application de l'article 23.1. de la présente convention ;
- Le second avec la paie du mois de novembre de l'année N, égal à 50% du montant calculé en application de l'article 23.1. de la présente convention.

Article 24 : Les conditions d'indemnisation des repas

Le régime d'indemnisation des repas prévoit les modalités suivantes :

⇒ Pour les Ouvriers Forestiers, les chefs d'équipe et leurs encadrants directs (conducteurs de travaux) :

- indemnités de panier ;
- indemnités de repas pris au restaurant.

⇒ Pour les autres salariés :

- tickets restaurant ;
- indemnités de repas pris au restaurant.

24.1 L'indemnité de panier :

L'indemnité de panier a pour objet d'indemniser forfaitairement le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier et de l'encadrant direct (conducteur de travaux).

Cette indemnité est accordée par l'employeur à des salariés qui sont contraints de déjeuner sur leur lieu de travail, hors cantines, et dont le temps de pause ne leur permet pas de regagner leur domicile.

Son montant est égal à 2,5 fois le minimum garanti (MG).

La prime de panier n'est pas due par l'employeur lorsque :

- le salarié prend effectivement son repas à son domicile habituel ;
- l'entreprise paie ou rembourse le restaurant au salarié ;
- lorsqu'un restaurant d'entreprise est installé sur le site ou à proximité ou que le repas est fourni par l'employeur.

24.2 L'indemnité de repas pris au restaurant :

En l'absence de dispositifs garantissant des conditions d'hygiène et de confort satisfaisantes, les ouvriers forestiers pourront prendre leur repas dans un restaurant situé à une distance raisonnable du chantier **sur autorisation du CTX** ; la durée de la pause méridienne sera adaptée en conséquence ; la fiche de chantier sera établie en conséquence, le remboursement est alors effectué aux salariés, sur justificatif, sur la base de 5 MG, **quand la prise en charge n'est pas effectuée directement par l'employeur.**

Les modalités de prise de repas sont identiques pour toute l'équipe.

Pour les salariés non ouvriers forestiers, en cas de déplacement ne permettant pas la prise de repas à proximité du lieu de travail habituel, le remboursement est alors assuré aux salariés sur justificatifs et sur la base forfaitaire de 5 MG, **quand la prise en charge n'est pas effectuée directement par l'employeur.**

24.3 Tickets restaurant

Les salariés (autres qu'ouvriers forestiers et conducteurs de travaux) dont l'horaire de travail prévoit une pause méridienne et qui ne disposent pas d'un local de restauration (cantine, restaurant administratif) à proximité de leur lieu de travail, peuvent bénéficier de titres-restaurant. Chaque titre restaurant est financé à hauteur de 55 % par l'ONF et de 45 % par le salarié.

Un salarié qui travaille à temps partiel peut obtenir des tickets restaurant dès lors que ses heures de travail sont entrecoupées d'une pause repas. Par conséquent, le salarié qui ne travaille que le matin ou que l'après-midi n'a pas le droit aux titres restaurant.

Les titres-restaurant sont attribués aux salariés lorsqu'ils ne bénéficient pas déjà d'une indemnité dont l'objet serait identique telle que l'indemnité de frais de repas lors de déplacement professionnel, de mission ou de formation.

Article 25 : Les conditions d'indemnisation des déplacements

25.1 L'indemnisation des petits déplacements

25.1.1. La définition des petits déplacements

Est réputé petit déplacement, le salarié qui se déplace quotidiennement pour se rendre sur son lieu de travail et pour en revenir, à la fin du temps de travail quotidien, tel que prévu dans les horaires collectifs qui lui sont applicables.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte deux indemnités professionnelles principales :

- Indemnité kilométrique ;
- Indemnité de contrainte de trajet.

25.1.2. Les modalités d'indemnisation des petits déplacements

⇒ L'indemnité kilométrique (IK) :

- Pour les OF, l'indemnité a pour objet d'indemniser les frais de transports engagés par le salarié pour se rendre du lieu d'embauche au chantier, s'il utilise son véhicule personnel, avant le début de la journée de travail (début de l'horaire collectif), entre les chantiers successifs d'une journée et pour en revenir en fin de journée (fin de l'horaire collectif) ;
- Pour les non OF, si le salarié utilise son véhicule personnel, l'indemnité a pour objet d'indemniser les frais de transports engagés par le salarié pour se rendre de son lieu de travail sur un site externe (chantier, réunion,...) et pour en revenir en cours ou en fin de journée.

⇒ Le point de départ :

Le calcul de l'IK s'effectue :

- Pour les OF, à partir du lieu d'embauche jusqu'au chantier ;
- Pour les non OF, à partir de leur lieu de travail.

Pour tous, le trajet effectué entre le domicile personnel et le lieu d'embauche ou le lieu de travail n'ouvre pas droit au versement de cette indemnité.

⇒ Le taux :

Il est fixé à 2.2 minutes de SMIC horaire, par kilomètre parcouru.

Une indemnité de covoiturage est due à tout salarié qui transporte un ou plusieurs salariés dans son véhicule personnel ; elle se traduit par une majoration de 50% des IK.

⇒ L'indemnité kilométrique vélo (IKV) :

L'IKV a pour objet d'indemniser tout ou partie des frais engagés par les salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

⇒ Les distances prises en compte

La distance prise en compte correspond à la distance la plus courte pouvant être effectuée à vélo entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail.

Le calcul de la prise en charge s'effectue sur la base d'un trajet aller-retour correspondant à cette distance et exclut les trajets supplémentaires effectués lors de la pause méridienne.

Un salarié peut bénéficier de l'IKV et de la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer les mêmes trajets. L'IKV est alors calculée sur la distance aller-retour du domicile au lieu le plus proche (gare, station) de prise en charge par les réseaux de transport public de voyageurs.

⇒ Le taux :

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé forfaitairement à vingt-cinq centimes d'euro par kilomètre.

Hors cas particulier de cumul avec le remboursement des frais de transport public, la prise en charge est calculée de la manière suivante : le montant de l'IKV est multiplié par la distance aller-retour la plus courte

pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel de l'agent.

Le montant maximum pris en charge par l'employeur est de 200 euros par an.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales.

⇒ L'indemnité de contrainte de trajet :

- ⇒ Elle a pour objet d'indemniser, sous forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier (passager d'un véhicule ONF ou utilisant un véhicule personnel), la nécessité de se rendre quotidiennement depuis son lieu d'embauche sur son lieu de travail.
- ⇒ A la demande du salarié, le montant de l'ICT pourra être converti en heures. Au choix du salarié, ces heures pourront être mobilisées pour récupération des heures d'intempéries, de repos, ponts ...
- ⇒ Le temps de conduite du chauffeur d'un véhicule ONF est du temps de travail effectif.
- ⇒ Compte tenu de la pénibilité du travail des ouvriers forestiers : Lorsque les salariés se regroupent au lieu d'embauche (atelier) où se déroulent notamment mise en tenue de travail, prise de consignes ou chargement des matériels à mettre en œuvre sur les chantiers, alors le temps de travail débute au lieu d'embauche. En fin de journée, le temps de travail s'achève sur le chantier. Le trajet retour est comptabilisé selon les modalités fixées ci-dessous.

⇒ Le point de départ :

Le calcul de l'ICT s'effectue à partir du lieu d'embauche jusqu'au chantier. Le trajet effectué entre le domicile personnel et le lieu d'embauche n'ouvre pas droit au versement de cette indemnité.

⇒ Le taux :

Le montant de l'indemnité de contrainte de trajet est fixé à 1,25 minute de SMIC horaire par kilomètre parcouru, et de 2 minutes du SMIC pour les trajets : sur chemin forestier, en montagne, réseaux périurbains, et dans les zones touristiques en périodes de forte affluence.

25.2. L'indemnisation des grands déplacements

25.2.1. La définition des grands déplacements

Est réputé grand déplacement par l'employeur, le salarié qui exerce son activité sur un lieu de travail dont l'éloignement l'empêche de regagner chaque soir son domicile.

Les grands déplacements se feront sur la base du volontariat.

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le salarié en situation de déplacement en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il ne s'était pas déplacé.

Le délai de prévenance est de deux semaines minimum sauf urgence non planifiable.

Compte tenu de la pénibilité du travail des ouvriers forestiers : Pour les grands déplacements avec hébergement, les trajets aller et retour se font pendant les heures de travail.

25.2.2. Les modalités d'indemnisation des grands déplacements

Lorsque l'éloignement du lieu de travail sur lequel exerce le salarié, empêche ce dernier de regagner chaque soir son domicile, le salarié se voit octroyer, pour la durée de ce chantier ou de cette mission, les indemnités suivantes à l'exclusion de toute autre :

- L'indemnité de sujétion d'éloignement ;
- L'indemnité de repas ;
- L'indemnité de nuitée.

25.2.3. L'indemnité de sujétion d'éloignement :

➤ Objet :

Elle vise à compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour.

➤ Le taux :

Le montant par nuit d'absence du domicile est fixé à 12 MG.

25.2.4. L'indemnité de repas :

➤ Objet :

Elle vise à indemniser forfaitairement les dépenses supplémentaires engagées par le salarié par la prise du repas en dehors de sa résidence habituelle.

➤ Le point de départ :

Le versement a lieu pour les jours d'absence du domicile.

➤ Les taux :

Le montant, en cas de non prise en charge par l'ONF, est fixé à 5 MIG par repas (petit déjeuner, déjeuner, dîner).

25.2.5. L'indemnité de nuitée :

➤ Objet :

L'ONF privilégiera la réservation et la prise en charge de l'hébergement des salariés en déplacement. Toutefois, lorsque l'hébergement n'est pas pris en charge directement par l'ONF, une indemnité est versée à chaque salarié par nuit passée en dehors de son domicile.

➤ Le point de départ :

Le versement a lieu dès le premier jour d'absence du domicile habituel.

➤ Les taux :

Le montant est fixé à 18 MG par nuit d'absence du domicile.

Il est fixé à 20 MG pour les communes de plus de 100 000 habitants.

En cas de dépassement des montants pour raisons diverses et justifiées (hébergements complets, ...) l'indemnisation sera revue pour couvrir les frais réels.

Les nuitées doivent être prises dans des établissements garantissant de bonnes conditions d'hygiène et de repos, sauf s'il n'y a pas de disponibilité à proximité des chantiers (ex : refuge en haute montagne, carbet en Guyane...)

➤ Prise en charge d'un retour hebdomadaire au domicile :

Pour toute absence supérieure à douze jours calendaires, l'ONF prend en charge, si le salarié le souhaite, un aller-retour au domicile habituel à l'occasion du repos dominical. Ce voyage est effectué en véhicule ONF ou en transport en commun. Dans ce cas, il est pris en charge par l'ONF sur la base du tarif SNCF seconde classe.

En cas de dépassement des montants pour raisons diverses et justifiées (train 2° classe complet, ...) l'indemnisation sera revue pour couvrir les frais réels.

➤ Indemnité de couchage en hébergement sommaire de pleine nature (refuge, carbet) :

Elle est de 20 MG par nuit, incluant indemnité de repas et de sujétion d'éloignement

Article 26 : Les primes liées aux fonctions ou missions particulières

26.1 La prime d'intérim

26.1.1. Le principe

Un salarié qui se voit confier par son responsable hiérarchique une mission d'intérim en raison de l'absence d'un collègue subit une charge supplémentaire de travail qui doit être indemnisée dès lors qu'elle perdure. La durée de l'intérim d'un poste donné ne peut être supérieure à 6 mois.

Les situations d'intérim doivent faire l'objet d'une lettre de mission écrite du responsable hiérarchique précisant la nature des missions faisant l'objet de l'intérim et priorisant les missions que le salarié doit effectuer. En effet, un intérim ne doit jamais conduire à une double charge de travail pour le salarié l'assurant.

Lorsque la charge de l'intérim est répartie entre plusieurs personnes, le supérieur hiérarchique doit expliciter cette répartition entre les personnes concernées dans leur lettre de mission.

Les absences pour congés annuels et repos liés à la durée du travail constituent une charge de travail normal pour un service. Elles doivent être organisées et ne peuvent donner lieu au versement d'une prime d'intérim, à l'exception des absences pour congés bonifiés de plus d'un mois.

L'intérim est indemnisé pour toute absence supérieure à un mois consécutif, pour tout motif autre que ceux visés ci-dessus. L'indemnisation est alors rétroactive.

Au-delà de cette durée d'absence, il revient à l'ONF de mettre en place d'autres modalités d'organisation du travail.

Le salarié ayant effectué l'intérim d'un poste, pourra se voir appliquer une priorité d'emploi en cas de mise en appel dudit poste.

L'intérim d'un poste à temps partiel sera indemnisé dans les mêmes conditions que ci-dessus prorata temporis.

26.1.2. Le montant de la prime

Le montant de la prime varie en fonction du positionnement du salarié remplacé. Elle est versée mensuellement pour chaque jour d'intérim exercé, une fois la franchise d'un mois atteinte. Elle est due dès le premier jour une fois les seuils de 30 jours calendaires dépassés.

Lorsque le salarié remplacé exerce un métier situé dans un groupe supérieur à celui du salarié exerçant l'intérim, le montant de la prime est égal à l'écart entre le minima du groupe/niveau du salarié exerçant l'intérim avec le minima du niveau 1 du groupe du salarié absent. Le montant obtenu est divisé par 18, soit le nombre moyen de jours travaillés dans le mois.

Il est garanti un montant minimum de 3 MG par jour.

Lorsque le salarié remplacé exerce un métier situé dans un groupe inférieur ou égal à celui de son collègue exerçant l'intérim, le montant de la prime est égal à :

- 3 MG par jour pour un salarié du groupe C ; (poste classé C) ;
- 4 MG par jour pour un salarié du groupe E ; (poste classé B2, B3-B4) ;
- 5 MG par jour pour un salarié du groupe F et F' ; (poste classé A1, A1BIS, A2) ;
- 6 MG par jour pour un salarié du groupe G ; (poste classé A3, A4, A4Bis) ;
- 7 MG par jour pour un salarié du groupe H. (poste classé A5, A5 Bis, A6).

Lorsque la charge de l'intérim est répartie sur plusieurs personnes, le montant de la prime est réparti entre les personnes concernées ; les lettres de mission explicitant cette répartition doivent également préciser la répartition du montant de la prime.

26.2 La prime de surqualification

La surqualification réside dans l'exercice temporaire d'activités ou de compétence d'un métier classé dans un groupe supérieur, pour répondre à un besoin de l'ONF.

Elle ne concerne que les salariés des groupes B, C et D.

Pour l'exercice temporaire de missions de chef d'équipe (groupe D par un OF du groupe B ou C) ou de conducteur de travaux (groupe E par un OF du groupe D), le salarié bénéficie d'une prime dite de « surqualification » dont le montant par jour est fixé sur la différence des minima mensuels entre le groupe et le niveau du salarié exerçant la surqualification et le groupe et le niveau des missions exercées à titre temporaire, puis divisé par 18 soit le nombre moyen de jours travaillés par mois.

Il est toutefois garanti au salarié un montant de 1 MG par jour.

Le choix du niveau de surqualification est apprécié en fonction du niveau attendu par le supérieur hiérarchique dans l'exercice de ces missions temporaires, mais également en fonction du niveau de compétence dans le métier du salarié concerné.

26.3 La prime de formation et de tutorat

26.3.1 La prime de formation

Les salariés qui sont amenés, en dehors de ce qui est prévu dans leur fiche de poste, à assurer des formations au sein de l'ONF ou en externe, bénéficient d'une prime d'un montant de :

- 35 MG pour une formation d'une journée ;
- 18 MG pour une formation d'une demi-journée.

26.3.2 La prime de tutorat

Les salariés qui sont amenés, à la demande de l'ONF, à encadrer en qualité de maître d'apprentissage, de tuteur ou de moniteur, des apprentis, **des salariés en cours d'évolution vers un nouvel emploi repère ou en cours d'acquisition de nouvelles compétences**, contrats de professionnalisation, CUI-CAE ou jeunes embauchés à l'ONF bénéficient d'une prime de tutorat. La mission de tuteur est officialisée par une lettre de mission.

Les missions habituelles confiées au tuteur feront l'objet d'un aménagement en conséquence.

La prime de tutorat, est fixée à 2 MG par jour effectif d'encadrement d'un apprenti. Elle est versée mensuellement, quel que soit le nombre de personnes encadrées.

Elle est fixée forfaitairement à 200 MG / an ou 20 MG par mois pour le tutorat d'un autre salarié (contrat de professionnalisation, CUI-CAE ou nouvel arrivant). Elle est versée mensuellement, quel que soit le nombre de personnes encadrées.

26.3.3 L'accompagnement de stagiaire

Les salariés qui sont amenés, à la demande de l'ONF, à encadrer en qualité de maître de stage des stagiaires accueillis à l'ONF, bénéficient d'une prime d'accompagnement de stagiaire, lorsque le stage est d'une durée supérieure ou égale à deux mois.

Cette prime, d'un montant forfaitaire quel que soit le nombre de personnes encadrées, est fixée à 2 MG par jour

Pour les maîtres de stage des groupes B, C, E, F et F', la prime d'un montant forfaitaire quel que soit le nombre de personnes encadrées, est fixée à 2 MG par jour effectif d'encadrement, versée mensuellement.

26.4. La prime de correspondant de chantier

Lorsque l'organisation le justifie, le correspondant de chantier est un relais entre l'équipe d'ouvriers et le conducteur de travaux et lui seul, sans qu'aucun rôle hiérarchique ne lui soit dévolu.

Ainsi, un correspondant de chantier peut être mis en place à l'initiative de l'employeur pour assurer l'approvisionnement, la maintenance et l'exécution conforme des chantiers. Le correspondant de chantier répond aux sollicitations du conducteur de travaux dont il reçoit ses consignes et auprès duquel il rend compte.

Le correspondant de chantier est pris parmi les ouvriers des équipes concernées.

Le choix est basé sur le volontariat et le choix de l'équipe. A défaut, l'ONF se réserve la possibilité d'une désignation d'office.

La mission de correspondant de chantier ne peut être confiée qu'aux ouvriers forestiers des groupes B et C. Cette mission fait l'objet d'une lettre signée par le Directeur d'agence travaux.

La mission de correspondant de chantier ne peut être confiée qu'en l'absence de chef d'équipe présent au sein de l'équipe.

Les missions de correspondant de chantier sont rémunérées par une prime de :

- 20 MIG par mois d'exercice effectif lorsque la mission est confiée à titre permanent et qu'aucun chef d'équipe n'a été mis en place dans l'équipe ;
- 1 MIG par jour d'exercice effectif de la mission lorsque celle-ci est confiée à titre temporaire ou ponctuel.

26.5. La prime d'astreinte

26.5.1 Le principe

La période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'Office National des Forêts.

La durée de cette intervention est alors considérée comme un temps de travail effectif.

Il n'y a pas d'astreinte pour couvrir des événements qui surviendraient pendant les horaires habituels de travail, ni pour couvrir des situations d'urgence. Les dispositions relatives au calcul de la durée effective du travail et les compensations pour travail exceptionnel sont alors mises en œuvre.

A l'ONF, seuls des événements climatiques particuliers peuvent imposer d'anticiper un planning d'intervention et la mise en place d'une astreinte.

26.5.2. Les périodes d'astreinte et leur indemnisation

Trois plages horaires de gestion de l'astreinte sont définies :

- La nuit (21h à 6h ou 20h à 5h) du lundi au vendredi ;
- Le samedi, nuit incluse ;
- Le dimanche ou un jour férié, nuit incluse.

Pour chacune de ces plages horaires, l'indemnisation est la suivante :

	La nuit, du lundi au vendredi	Le samedi nuit incluse	Le dimanche ou un jour férié nuit incluse
Astreinte	6 MG	8 MG	12 MG

26.5.3. L'organisation de l'astreinte et le déclenchement de l'intervention

Dès lors que la survenance d'un événement climatique peut être anticipée, l'ONF élabore un calendrier d'intervention, à titre indicatif, fixant pour chaque salarié concerné les périodes d'astreinte. Ce calendrier fait alors l'objet d'un affichage en début de période et d'une remise en main propre contre récépissé aux salariés concernés. Toute modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours avant, sauf circonstances exceptionnelles (remplacement, modification avec accord des salariés concernés ...) auquel cas, un délai d'un jour franc sera respecté.

Dans l'hypothèse où l'organisation de l'astreinte ne peut être anticipée dans ce délai de 15 jours, l'ONF fixe un calendrier au plus tôt et au plus tard 1 jour franc avant la mise en place opérationnelle de l'astreinte, sur la base du volontariat. Ce calendrier est communiqué aussitôt et par tout moyen aux salariés concernés et fait l'objet d'un affichage immédiat. Il est également transmis sans délai aux membres du CHSCT par tout moyen.

A défaut de volontaires en nombre suffisant, l'employeur, en concertation avec les salariés concernés, fixe les jours d'astreinte à chacun. Des exceptions peuvent être prises en compte pour raisons familiales (parents isolés avec enfants ou parents invalides à charge) ou pour des salariés de plus de 55 ans.

Le salarié en astreinte est prévenu du déclenchement de l'astreinte sur le téléphone portable professionnel. Si, à la suite d'un cas de force majeure, il se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, il doit prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie par une prise de contact directe.

26.5.4. Le décompte des heures d'intervention et les obligations en termes de repos

Dès le déclenchement de la demande d'intervention par appel téléphonique, le salarié est en temps de travail effectif, y compris pour le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu d'intervention. Ce décompte se termine au retour effectif du salarié à son domicile.

Ces interventions sont alors rémunérées selon les règles légales et conventionnelles de décompte du temps de travail effectif, et peuvent donc éventuellement donner lieu au déclenchement d'heures supplémentaires ou à l'indemnisation spécifique du travail exceptionnel visé dans la présente convention.

Si le salarié ne dispose pas au moment du déclenchement de l'astreinte d'un véhicule de service, les frais kilométriques (aller et retour) sont remboursés dans leur intégralité au taux en vigueur.

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte, exception faite de la durée d'intervention, qui est considérée comme du temps de travail effectif.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu prévue par le Code du Travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, et 24h pour le repos hebdomadaire). Dans ce cas, si le lendemain est un jour travaillé, la fin de la journée de travail respectera l'horaire collectif prévu.

26.5.5. Récapitulatifs et bilans d'astreinte

Les salariés d'astreinte doivent déclarer après chaque astreinte, sur le registre prévu à cet effet, les dates des astreintes, les heures de début et de fin des astreintes et des interventions qu'ils ont effectuées.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné par une astreinte, un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accomplies par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que le montant de la compensation correspondante.

26.6 Prime pour soutien aux activités patrimoniales des Unités Territoriales :

Les ouvriers forestiers qui interviendront à la demande des Agence Territoriales sur des missions de soutien aux Unités Territoriales bénéficieront d'une prime de 2 MG par jour au titre de l'exercice de la mission. Un dispositif spécifique de formation pour faciliter la maîtrise de ces nouvelles activités sera mis en place au niveau territorial.

Article 27 : Les primes liées aux sujétions particulières

27.1. La prime pour sujétion estivale

27.1.1. Le principe

Pour un certain nombre de salariés engagés dans un dispositif d'alerte et de surveillance mis en place sous l'autorité des préfets ou en raison d'une charge d'activité particulièrement importante, une mesure de limitation de congés annuels peut être mise en place.

Ainsi, pour ces personnels, les congés sont programmés à l'avance (au plus tard au 1^{er} mai) et limités à une semaine (7 jours consécutifs) au cours de la période du 15 juillet au 15 septembre.

En contrepartie, les personnels bénéficient d'une prime de sujétion estivale.

Au cours des périodes du 15 au 30 juin et du 16 au 30 septembre, le nombre de personnes présentes à leur poste de travail sera d'au moins 50% de l'effectif théorique des personnes concernées par les dispositifs de surveillance et inscrites aux tableaux de service.

Au cours de la période du 1^{er} au 14 juillet, le nombre de personnes présentes à leur poste de travail sera d'au moins 75% de cet effectif.

Lorsque les conditions météorologiques ou la disponibilité des personnels par rapport aux exigences des dispositifs de surveillance le permettent, des congés complémentaires peuvent être accordés au-delà des limites précitées.

27.1.2. Le montant de la prime

La prime est fixée à 86 MG pour une période de référence considérée. Elle est versée sur la paie du mois d'octobre qui suit la fin de la période de référence.

27.2. La prime d'insalubrité

27.2.1 Le principe

La prime peut être versée aux salariés à l'occasion de travaux comportant certains risques d'incommodités, malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées. Elle concerne les travaux incommodes ou salissants.

Sont notamment concernés par la prime d'insalubrité, les salariés effectuant :

- les travaux mettant en œuvre sur les chantiers forestiers des produits phytocides, phytosanitaires et peinture,
- les travaux de collecte ou ramassage d'ordures et de déchets en forêt,
- les travaux de pose d'enrobé ;
- les travaux nécessitant le port d'une combinaison et d'un casque ventilé en forêt ;
- les travaux de brûlage dirigé.

27.2.2. Le montant de la prime

Le montant de cette prime est fixé à 4 MG par jour ou 2 MG par demi-journée.

27.3. L'indemnité d'occupation du domicile

27.3.1 Le principe

Lorsque les fonctions occupées impliquent des tâches administratives, l'Office National des Forêts a l'obligation de fournir un local professionnel équipé d'un bureau et tout le matériel informatique et téléphonique nécessaire à l'exercice de l'activité administrative. Ce local doit être situé à la Direction Territoriale ou Régionale ou dans une Unité de Production et tenir compte du périmètre géographique d'intervention du salarié.

Si l'ONF n'a pas été en mesure de fournir un local professionnel au salarié, une indemnité d'occupation du domicile devra lui être versée, visant à compenser la sujétion faite au salarié de gérer et stocker les dossiers, d'accéder à sa messagerie professionnelle ainsi qu'aux données et informations fournies par l'entreprise depuis son domicile et d'y effectuer toutes les tâches administratives inhérentes à ses fonctions.

27.3.2 Le montant

Le montant de cette indemnité forfaitaire soumise à cotisation est fixé à 40 MG par mois.

27.4. L'indemnité de transport de matériel

27.4.1 Le principe

Elle est due à tout ouvrier forestier transportant dans son véhicule personnel, à la demande de l'employeur, des outils mécaniques, encombrants, carburant et/ou huile, produits chimiques...

27.4.2. Le montant

Le montant de l'indemnité est fixé à 1 MG / jour quand l'ouvrier se rend seul sur le chantier, et porté à 2 MG / jours quand il y a covoiturage.

27.5. L'indemnité d'entretien des vêtements de travail

La prime d'entretien des « vêtements de travail » est versée au bénéfice des salariés à qui il est imposé par l'ONF le port systématique de vêtements spécifiques pour réaliser leurs missions, soit :

- Les ouvriers forestiers des groupes B, C et D concernant leur équipement de sécurité ;
- Les salariés à qui l'ONF impose le port quotidien d'une tenue ONF (sites d'accueil du public).

La prime d'entretien est d'un montant forfaitaire de 36 MG par an, dont un douzième est versé mensuellement. Ce montant est non soumis à cotisation sociale.

27.6. La prime de vie chère

Les salariés signataires d'un contrat de travail ou d'un avenant pour un poste situé dans les DR Guadeloupe, Guyane, Martinique ou Réunion, mais également à Mayotte, bénéficient du versement d'une prime de vie chère.

Cette prime, versée mensuellement, est assise sur le salaire de base du salarié. Elle se fonde sur l'écart de Fischer, calculé à intervalles réguliers par l'INSEE. Propre à chaque DOM, ce pourcentage est appliqué au salaire de base des salariés concernés. La revalorisation est faite le mois suivant chaque nouvelle mise à jour de l'écart de Fischer.

A titre d'information, à la date de signature de la présente convention collective, les écarts de Fischer appliqués sont les suivants :

GUADELOUPE	GUYANE	MARTINIQUE	REUNION	MAYOTTE
12,50%	11,60%	12,30%	7,10%	6,9%

Article 28 : Le bois de chauffage

Les salariés, ayant plus d'un an d'ancienneté, les retraités de l'ONF et les bénéficiaires de la CAA, pourront à leur demande, **et sous réserve de disponibilité de bois en provenance de forêts domaniales**, obtenir sous forme de produits ligneux, du bois sur pied, à concurrence de 30 stères de bois de chauffage par année civile **dont 2/3 de quartiers et 1/3 de rondins** et par salarié destiné à leur consommation personnelle.

Par mesure de tolérance, la fourniture de produits réalisés ou vendus par l'ONF à des conditions préférentielles dont bénéficie le salarié ne constitue pas un avantage en nature.

Pour que cette tolérance s'applique, il faut que la réduction tarifaire n'excède pas 30 % du prix public TTC pratiqué par l'employeur pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise.

Cependant, dans la mesure où la vente du bois de chauffage correspond à 1 € par stère de bois de chauffage, la réduction tarifaire pour l'OF excède 30 % du prix public TTC pratiqué par l'ONF pour le même produit à un consommateur non salarié de l'entreprise. Il s'agit ainsi d'un avantage en nature, devant figurer sur le bulletin de salaire et soumis à cotisations.

Article 29 : Prime de mécanisation et interruption collective de travail pour intempéries

29.1 Prime de mécanisation

Les directions territoriales ou régionales pourront à la demande d'une organisation syndicale représentative, négocier un accord afin de conserver ou mettre en place un tel dispositif de prime de mécanisation sur tout ou partie de leur territoire.

29.2 Intempéries

Les directions territoriales ou régionales négocieront un mode spécifique de gestion des interruptions collectives de travail pour cause d'intempéries, tenant compte des caractéristiques climatiques et géographiques de leur territoire et privilégiant la recherche prioritaire de chantiers de repli en cas d'arrêt de travail, accompagné d'un mode d'indemnisation des ouvriers forestiers.

Article 30 : Indemnité de déménagement en cas de mobilité

Lorsque la prise de poste occasionne un changement de résidence pour le salarié, ce dernier pourra bénéficier d'une prise en charge partielle des frais de déménagement. Cette prise en charge s'effectue sur présentation de justificatifs permettant de contrôler l'effectivité de la dépense et ne peut en aucun cas être supérieure aux frais engagés. Elle est par ailleurs plafonnée à 1500 € et portée à un plafond de 3 000 € pour les DROM.

Article 31 : Médaille du travail

Il appartient à chaque salarié d'effectuer les demandes en vue d'obtenir, s'il le souhaite, la médaille du travail. L'employeur assurera l'information et l'assistance des salariés qui le souhaitent pour la constitution des dossiers de demandes de médailles.

L'employeur organise chaque année une cérémonie de remise de médailles pour les récipiendaires.

A l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur agricole, une gratification est attribuée au récipiendaire, à hauteur du montant suivant :

- 80€ pour la médaille d'argent (20 années de service à l'ONF) ;
- 120€ pour la médaille de vermeil (30 années de service à l'ONF) ;
- 160€ pour la médaille d'or (35 années de service à l'ONF) ;
- 200€ pour la médaille grand-or (40 années de service à l'ONF) ;

Lorsque plusieurs décorations sont attribuées à titre rétroactif la même année, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus élevée.

PARTIE IX - LE TEMPS DE TRAVAIL

Les informations suivantes concernant le temps de travail et la rémunération doivent apparaître sur le bulletin de salaire ou en annexe :

- Nombre d'heures travaillées dans le mois
- Nombre d'heures dues et payées dans le mois
- Nombre d'heures travaillées dans l'année (ou sur la durée du contrat)
- Nombre d'heures dues et payées dans l'année (ou sur la durée du contrat)

Article 32 : Définition de la durée du travail effectif

32.1 Définition

En application des dispositions légales, le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'Office National des Forêts et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

32.2 Pauses

➤ Pause « casse-croûte » :

Compte tenu de la pénibilité du travail des ouvriers forestiers, chaque salarié positionné sur un métier d'ouvrier forestier (groupe B, C ou D) bénéficie d'une « pause casse-croûte » de 20 minutes avant la pause méridienne. Cette pause « casse-croûte » est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en conséquence.

Chaque conducteur de travaux ou responsable hiérarchique d'une équipe d'ouvriers forestiers s'engage à permettre à chacun des salariés affectés sur son chantier ou dans son équipe de bénéficier de cette pause.

Cette pause devra être prise dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité. Dans la mesure du possible elle sera prise à l'intérieur d'un local adapté.

➤ Autres pauses

Les autres pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif. Par ailleurs, elles ne sont pas rémunérées.

La durée de la pause méridienne devra être définie de manière à procurer un temps de repos suffisant au regard de la pénibilité du travail du salarié d'une part et en fonction des modalités de prise de repas (cas de repas pris au restaurant en particulier) d'autre part. Il est précisé que la pause méridienne ne pourra être inférieure à 45 minutes.

➤ Compensation de la pénibilité :

Les travaux effectués par les ouvriers forestiers sont reconnus pénibles par le législateur.

Une action concertée sur les méthodes de travail et l'organisation des chantiers visera à réduire cette pénibilité.

1) Dans les deux cas suivants, en montagne :

- Travaux non mécanisés et particulièrement pénibles (sans utilisation d'engins à moteurs) et classés comme tels dans la fiche de chantier.

Sont concernés les chantiers suivants :

- seuils et berges RTM,
- terrassement répétitif à la pioche,
- port répétitif de charges lourdes au sens de la norme X35-109

L'ouvrier dispose alors de 30 minutes de pause par jour effectif sur le chantier, à prendre durant la journée.

- Dès lors que le temps d'approche à pied, avec port de charges lourdes (au sens de la norme X35-109) dépasse 1 heure 30 aller-retour, l'ouvrier dispose alors de 30 minutes de pause supplémentaire par jour effectif sur le chantier, à prendre durant la journée.

Ce temps d'approche à pied est pris en compte dans le temps de travail, conformément à

Exceptionnellement, si pour des raisons pratiques, le temps de pause n'a pu être pris dans la journée, il est cumulé et pris dans la semaine.

- 2) En cas de longs déplacements dans la journée sans possibilité d'hébergements sur place, une partie du temps de trajet (50%) sera compté en temps de travail.
- 3) En application du décret forestier, concernant la prise de repas dans un local salubre et chauffé, et que ce local n'existe pas ou qu'il est trop difficile ou onéreux d'apporter un abri de chantier, une partie importante du temps de prise de repas sera compté en temps de travail (30 mn)

32.3 Temps de déplacements

Au regard des dispositions légales applicables à la date de conclusion du présent accord, les parties rappellent que le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, pour les salariés ouvriers forestiers, le temps de déplacement professionnel pour se rendre de leur lieu d'embauche au chantier fait l'objet d'une contrepartie dont les modalités de mise en œuvre et montant sont déterminés par la convention collective nationale.

Compte tenu de la pénibilité du travail des ouvriers forestiers : Lorsque les salariés se regroupent au lieu d'embauche (atelier) où se déroulent notamment mise en tenue de travail, prise de consignes ou chargement des matériels à mettre en œuvre sur les chantiers, alors le temps de travail débute au lieu d'embauche. En fin de journée, le temps de travail s'achève sur le chantier le trajet retour est comptabilisé selon les modalités fixées à l'article 25.1.2.

A l'inverse, le temps de déplacement compris dans la journée de travail constitue une modalité d'exécution du contrat de travail. Le conducteur comme ses passagers sont alors considérés en temps de travail effectif pendant ce temps de déplacement.

L'Office National des Forêts s'engage à poursuivre une politique volontariste en matière de véhicules de chantiers, politique qui devra se traduire chaque année dans les budgets d'équipements des Directions territoriales et régionales.

Article 33 : Durées maximales de travail

Les horaires collectifs sont déterminés pour les salariés selon les modalités fixées à l'article 33 du présent accord. Leur temps de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne pourra en aucun cas dépasser les plafonds fixés ci-dessous.

33.1 La durée quotidienne de travail ne saurait dépasser 10 heures, heures supplémentaires comprises.

33.2 La durée de travail effectif d'un salarié, heures supplémentaires comprises, ne saurait en aucun cas excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

A ce titre, il est rappelé que, pour le décompte de la durée du travail, la semaine commence le lundi à 0 heure et s'achève le dimanche à 24 heures.

Article 34 : Horaires de travail

34.1 Horaires collectifs

En application des dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, l'horaire collectif indiquant les heures auxquelles commence et se termine chaque période possible de travail sera arrêté au sein de chaque Direction territoriale, régionale ou générale par le directeur territorial, régional ou par le secrétaire général de la Direction générale.

Les horaires collectifs sont arrêtés de manière transverse par métier, avec néanmoins la possibilité d'y apporter des spécifications par service ou structure de production.

Ils sont affichés et apposés de façon permanente sur chacun des lieux où ils s'appliquent. Les salariés en seront préalablement informés par courrier joint au bulletin de paie.

En tout état de cause, les horaires de travail des salariés travaillant de jour ne pourront commencer avant 6 heures et se terminer après 19 heures.

Le Comité d'établissement et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail seront préalablement informés et consultés concernant toute fixation puis toute modification de cet horaire collectif de travail.

Le temps de travail hebdomadaire pourra être réparti sur quatre jours, quatre jours et demi ou cinq jours par semaine dans le respect des dispositions légales applicables relatives à la durée du travail.

34.2 Horaires individuels

En application des dispositions légales, le Directeur territorial, régional ou le Secrétaire général à la Direction générale peut décider de mettre en œuvre une gestion individuelle des horaires de travail dans les services où la mise en place d'un système de suivi des temps est possible.

Cette mesure a pour objet de permettre aux salariés, sous réserve des contraintes de service et des limites qu'elles imposent, de choisir leurs horaires journaliers de travail afin de mieux harmoniser leurs contraintes professionnelles et personnelles. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnels sous convention individuelle de forfait en jours.

Les modalités de gestion des horaires individuels sont précisées dans des notes de service établies par chacune des DT, DR et DG, en respectant les principes suivants :

➤ **Le principe des horaires individuels**

Il est défini dans ce cas une amplitude horaire journalière de fonctionnement des services, au sein de laquelle sont établies des plages fixes de travail et des plages variables :

- des plages horaires fixes d'une durée minimale de 4 heures par jour au cours desquelles les salariés doivent nécessairement être présents, en visant à une répartition équilibrée de ces heures de présence obligatoire entre la période précédant et la période suivant la pause méridienne. Ces plages fixes ont pour vocation de permettre un travail collectif au sein des services ainsi qu'entre les territoires.
- des plages variables en début, fin et milieu de journée à l'intérieur desquelles les salariés peuvent choisir leurs heures d'arrivée et de départ. A l'intérieur de ces plages variables, chacun peut choisir son heure d'arrivée et de départ.

En tenant compte de ces possibilités, les services s'organiseront de façon à ce qu'une partie des effectifs soit présente du lundi au vendredi aux heures de bureau comprises entre 9h00 et 17h30.

Dans cette même logique, la durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 6 heures.

Les heures de travail effectif sont décomptées pour chaque semaine, du lundi 0h au dimanche minuit.

Les parties signataires du présent accord ont convenu que la récupération remplace le paiement de l'intégralité des heures supplémentaires effectuées et des majorations de salaires afférentes.

- Il est précisé que ces horaires individualisés ne peuvent déroger aux règles générales concernant la durée maximale journalière et hebdomadaire du temps de travail, le repos quotidien, les pauses et l'amplitude de la journée de travail.

Inscription ultérieure éventuelle dans un règlement intérieur.

Gestion du crédit et du débit d'heures :

Les obligations horaires individuelles, correspondant au cycle de travail, s'apprécient sur une période de référence de 3 mois selon la formule du crédit-débit. Ce dispositif dit de crédit-débit permet au salarié d'accomplir, dans le cadre d'un trimestre, une durée de travail qui peut, selon les semaines, être supérieure ou inférieure à la durée hebdomadaire standard en fonction des contraintes professionnelles ou personnelles.

➤ Le crédit d'heures :

Le dépassement hebdomadaire de l'horaire de référence est comptabilisé en crédit d'heures, sans donner lieu à supplément de rémunération. Ce crédit est limité à :

- 9 h maximum par semaine ;
- 30 h maximum en cumulé sur le trimestre.

Ce crédit d'heures ne peut pas être récupéré par journée ou demi-journée, il l'est uniquement dans le cadre des plages variables.

➤ Le débit d'heures :

Le fait de ne pas travailler à hauteur de l'horaire de référence est comptabilisé en débit d'heures. Ce débit ne donne pas lieu à retenue sur salaire dans les limites suivantes :

- 9 h maximum par semaine ;
- 30 h maximum en cumulé sur le trimestre.

Ce crédit ou débit d'heures est reportable dans la limite fixée par le règlement intérieur. Ce report ne peut s'effectuer que dans le cadre du trimestre.

A l'issue de ce délai, les compteurs de crédit/débit doivent s'équilibrer et le total doit être nul. Tout crédit excédant la durée journalière théorique sera remis alors remis à zéro.

Les heures effectuées d'un libre choix et à l'initiative unique du salarié au-delà de l'horaire de référence, sans demande écrite et expresse du supérieur hiérarchique, ne sauraient être considérées comme des heures supplémentaires.

34.3 Équipes postées

Au sein de chaque unité ou structure de production, le travail pourra être organisé en équipes postées lorsque l'activité concernée met en jeu des matériels dont il convient d'optimiser l'utilisation.

Ce travail en équipe postée peut être mis en place après consultation préalable des délégués du personnel.

En tout état de cause, ces horaires de travail ne pourront commencer avant 5 heures et se terminer après 21 heures.

Ces équipes postées peuvent être fixes ou alternantes d'une semaine à l'autre.

Les horaires et la composition de chaque équipe postée seront affichés au siège de l'unité ou de la structure de production.

34.4. Amplitude journalière

L'amplitude journalière se définit comme le nombre d'heures comprises entre le commencement et la fin de la journée de travail, pauses comprises. Pour les ouvriers, elle s'entend du départ du lieu d'embauche à son retour en incluant le déplacement et la pause méridienne. Elle doit être calculée sur une même journée (0h-24h). Elle permet de garantir aux salariés le repos quotidien obligatoire de 11 heures consécutives.

Conformément aux dispositions légales, l'amplitude journalière maximale applicable aux salariés de l'ONF est de 13 heures, à l'exception des ouvriers forestiers pour lesquels, au regard de la pénibilité des métiers, elle est limitée à 12 heures. Les chantiers devront par conséquent obligatoirement être organisés sous le régime des grands déplacements dès lors que l'amplitude journalière prévisionnelle dépassera 12 heures.

Conformément aux dispositions légales, ces horaires pourront être modifiés sans que cela constitue une modification du contrat de travail des salariés concernés, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrables.

Article 35 : La prise en compte du travail exceptionnel

35.1 Le travail le samedi

Dans quelques rares cas, il peut être demandé aux salariés de travailler le samedi. Dans ce cas, les heures travaillées le samedi sont payées à un taux majoré de 25%, majorations légales et conventionnelles éventuellement dues incluses.

35.2 Le travail le dimanche et les jours fériés

Dans quelques rares cas, il peut être demandé aux salariés de travailler le dimanche ou un jour férié.

Ces heures de travail le dimanche ou un jour férié sont payées comme suit :

- travail à titre exceptionnel (au plus 8 dimanches par an) :
 - Majoration horaire à 100%, majorations légales (HS) et conventionnelles incluses.
 - Possible transformation en repos de compensation (1 jour, en plus du jour récupéré), à prendre au cours des 2 semaines suivantes.
- travail à titre habituel (9 dimanches et plus par an, essentiellement pour les sites organisés d'accueil du public: Espace Rambouillet, Arboretum National des Barres, ...) :
 - Majoration horaire à 75 %, majorations légales (HS) et conventionnelles incluses.
 - Possible transformation en repos de compensation (0,75 jour, en plus du jour récupéré), pouvant être pris « en fin de saison » (en dehors de la saison d'accueil du public).

Article 36 : Travail de nuit

Le travail de nuit à l'ONF se définit par défaut comme toute prestation de travail réalisée par un salarié à la demande de l'ONF à partir de 21 heures et jusqu'à 6 heures.

Par décision unilatérale, le Directeur territorial, régional ou le Secrétaire général de la Direction générale pourra fixer le début des horaires de nuit à titre exceptionnel à 20 heures pour se terminer à 5 heures.

Cette décision devra faire l'objet d'une communication auprès des salariés et être affichée sur les panneaux aux côtés des horaires collectifs.

36.1 : Le travail de nuit à titre habituel

Est considéré comme travailleur de nuit au sens des dispositions légales le salarié de l'ONF travaillant dans l'une des conditions suivantes :

- Salarié travaillant au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel ;
- Salarié travaillant au cours de 12 mois consécutifs à compter de la première heure de nuit, au moins 270 heures entre 21 heures et 6 heures ou entre 20 heures et 5 heures.

L'ONF décide de déclencher le régime relatif au travail de nuit à titre habituel à partir de 180h de travail de nuit prévisionnel.

Délai de prévenance de 15 jours minimum, sauf cas de force majeure.

La période de référence prise en compte est celle de l'année commençant au 01/06/n et se terminant au 31/05/n+1.

Les travailleurs de nuit répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficient d'une majoration de du salaire horaire brut de base de 100% pendant les 180 premières heures et de 70% au-delà pour les heures effectuées dans la plage horaire de nuit définie ci-dessus, majorations légales ou conventionnelles éventuellement incluses.

Une partie de cette majoration pourra être transformée, à la demande expresse du salarié et avec l'accord de l'employeur, en repos compensateur, pris par demi-journées ou journées entières, selon les mêmes modalités que les repos compensateurs issus d'heures supplémentaires.

L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paie ou en annexe à la fiche de paie.

36.2 : Le travail de nuit à titre exceptionnel

En dehors des situations décrites à l'article 36.1, et à titre exceptionnel, il peut être demandé aux salariés de travailler occasionnellement la nuit entre 21h et 6h.

Les travailleurs de nuit répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficient d'une **majoration de 100% du salaire horaire brut de base** pour les heures effectuées dans la plage horaire de nuit définie ci-dessus, majorations légales ou conventionnelles éventuellement incluses.

Une partie de cette majoration pourra être transformée, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, en repos compensateur, pris par demi-journées ou journées entières, selon les mêmes modalités que les repos compensateurs issus d'heures supplémentaires.

L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paie ou en annexe à la fiche de paie.

Le travail de nuit exceptionnel devra faire appel en priorité à des salariés volontaires.

Article 37 : Repos hebdomadaire

Dans le cadre de l'horaire collectif, fixé en application de l'article 26-1 du présent accord, répartissant le travail hebdomadaire en 4 jours, 4,5 jours ou 5 jours, les salariés bénéficieront de deux jours de repos hebdomadaires, dont l'un prioritairement le dimanche.

L'organisation du travail continuera de privilégier le samedi comme second jour de repos.

Cette organisation du travail pourra faire l'objet d'exception pour les services accueillant du public ou lorsque une présence de salariés de l'ONF se justifie du lundi au dimanche inclus pendant une période limitée dans

l'année ; Celle-ci devra être arrêtée par le Directeur territorial, régional ou le Secrétaire général de la Direction générale avant le 1^{er} juin de chaque année. Les horaires collectifs seront adaptés pour cette période.

Article 38 : Les différents modes d'aménagement du temps de travail

Les différents modes d'organisation du temps de travail des salariés de l'ONF sont les suivants :

- Variante 1 : 35 heures hebdomadaires tout au long de l'année ;
- Variante 2 : 37 heures hebdomadaires et octroi de jours de repos ;
- Variante 3 : 39 heures hebdomadaires et octroi de jours de repos ;
- Variante 4 : Variation du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines et inférieure ou égale à l'année ;
- Variante 5 : Forfait annuel jour ;
- Variante 6 : Forfait mensuel heure

Ce choix se fait par principe pour l'ensemble des salariés du même métier au sein d'une même entité homogène (UP travaux, Agence territoriale, DT, DR, Direction Générale, ...).

Ce choix relève du directeur de la structure (ATE, ATX, DT, DR, DG), après concertation et consultation approfondie des IRP compétentes pour la direction concernée.

Les salariés en seront préalablement informés par tous moyens.

Toute modification du mode d'organisation du temps de travail se fera selon les mêmes formes.

L'organisation du temps de travail des personnels d'entretien (groupe A) devra obligatoirement et strictement s'inscrire dans le cadre de la variante 1 du présent accord.

L'organisation du temps de travail des autres employés et des ouvriers forestiers (groupes B, C et D) devra obligatoirement et strictement s'inscrire dans le cadre des variantes 1, 2, 3 ou 4 du présent accord.

L'organisation du temps de travail des techniciens et agents de maîtrise (groupe E) devra obligatoirement et strictement s'inscrire dans le cadre des variantes 3 ou 5 du présent accord.

L'organisation du temps de travail des cadres intermédiaires (groupe F et F') devra obligatoirement et strictement s'inscrire dans le cadre des variantes 3 ou 5 du présent accord.

L'organisation du temps de travail des cadres supérieurs (groupe G) devra obligatoirement s'inscrire dans le cadre de la variante 5 du présent accord. Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent accord qui refuseraient de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours se verraient appliquer la variante 3.

Article 39 : Variante 1 (35h par semaine, pas de jours de repos)

Tout au long de l'année, les salariés effectuent 35 heures de travail effectif hebdomadaire.

Dans ce cadre, ils ne bénéficient d'aucun jour de repos supplémentaire sur l'année.

Article 40 : Variante 2 (37h par semaine, 12 jours de repos par an)

Le nombre d'heures de repos doit correspondre au nombre d'heures capitalisées.

40.1 La durée de travail hebdomadaire est fixée à 37 heures.

40.2 Dans le cadre des dispositions légales, le temps de travail des salariés est organisé par l'attribution de jours ou demi-journées de repos au fur et à mesure de l'année.

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail, le nombre annuel de jours de repos susceptibles d'être pris par le salarié est fixé à **environ 12** jours dès lors qu'il aura été présent pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

Toute absence rémunérée ou non, hors congé payé, jour férié, accident de travail ou maladie professionnelle, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus, entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

En cas d'embauche en cours d'année, les jours de repos seront attribués au prorata du temps effectué, le nombre de jours octroyés étant arrondi au nombre supérieur.

Ces heures de repos, ainsi capitalisées **semaine par semaine**, devront être prises par journée ou demi-journée, **et décomptée selon le nombre réel d'heure de la journée ou de la demi-journée** au plus tard avant le terme de l'année de référence moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Pour certains cas impérieux, ce délai pourra être réduit par accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Par année de référence, il est entendu la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

40.3 Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

A l'initiative de l'Office National des Forêts pour quatre des jours capitalisés.

Ces jours de repos sont affectés, **à la journée de solidarité et aux ponts...**

La liste des jours concernés est arrêtée chaque année par le service RH de la Direction territoriale, régionale ou de la Direction générale **après concertation avec les** institutions représentatives du personnel et **communiquée** aux salariés.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

A l'initiative du salarié pour huit des jours capitalisés, les dates étant arrêtées par ce dernier ; dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins, sauf urgence. L'employeur ne pourra refuser cette prise de repos que pour des motifs légitimes et impérieux.

Le Directeur territorial, régional ou le Secrétaire général de la Direction générale peut déterminer en début de période de référence, après **concertation et** consultation des institutions représentatives du personnel, la ou les périodes pendant lesquelles il pourra ne pas être possible de prendre tout ou partie de ces jours de repos en raison d'une forte pointe d'activité.

Par ailleurs, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; l'Office National des Forêts ne pourra opposer plus de deux reports par période de référence.

40.4 La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 37 heures.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

40.5 Pour les salariés intermittents (CII, ou CDI TPA, CDD) :

La durée mensuelle du travail sera calculée de la façon suivante : C'est le nombre de jours ouvrés de la période de contrat (nombre total de jours moins les samedis et dimanches) X 7h, et divisé par le nombre de mois de cette période qui déterminera le nombre moyen d'heures payées par mois.

Les jours et heures travaillés au-delà des mois pleins, seront payées à l'heure.

Article 41 : Variante 3 (39h par semaine, 23 jours de repos par an)

Le nombre d'heures de repos doit correspondre au nombre d'heures capitalisées

41.1 La durée de travail hebdomadaire est fixée à 39 heures.

41.2 Dans le cadre des dispositions légales, le temps de travail des salariés est organisé par l'attribution de jours ou demi-journées de repos au fur et à mesure de l'année.

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail, le nombre annuel de jours de repos susceptibles d'être pris par le salarié est fixé à **environ** 23 jours dès lors qu'il aura été présent pendant toute la période de référence, hormis les absences pour congés payés et jours fériés.

Toute absence rémunérée ou non, hors congé payé, jour férié, accident du travail ou maladie professionnelle, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

En cas d'embauche en cours d'année, les jours de repos seront attribués au prorata du temps effectué arrondis au nombre supérieur.

Ces heures de repos, ainsi capitalisées **semaine par semaine**, devront être pris par journée ou demi-journées, **et décomptée selon le nombre réel d'heure de la journée ou de la demi-journée** au plus tard avant le terme de l'année de référence moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Pour certains cas impérieux, ce délai pourra être réduit par accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Par année de référence, il est entendu la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

41.3 Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

A l'initiative de l'Office National des Forêts pour huit des jours capitalisés.

Ces jours de repos sont affectés, **à la journée de solidarité et aux ponts...**

La liste des jours concernés est arrêtée chaque année par le service RH de la Direction territoriale, régionale ou de la Direction générale **après concertation avec les** institutions représentatives du personnel et **communiquée** aux salariés.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

A l'initiative du salarié pour quinze des jours capitalisés, la ou les dates étant arrêtées par ce dernier ; dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins, sauf urgence. L'employeur ne pourra refuser cette prise de repos que pour des motifs légitimes et impérieux.

Le directeur territorial, régional ou le secrétaire général de la Direction générale peut déterminer, en début de période de référence, après **concertation et** consultation des institutions représentatives du personnel, la ou les périodes pendant lesquelles il pourra ne pas être possible de prendre tout ou partie de ces jours de repos en raison d'une forte pointe d'activité.

Par ailleurs, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction ; l'Office National des Forêts ne pourra opposer plus de deux reports par période de référence.

41.4 La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

41.5 5 Pour les salariés intermittents (CII, ou CDI TPA, CDD) :

La durée mensuelle du travail sera calculée de la façon suivante : C'est le nombre de jours ouvrés de la période de contrat (nombre total de jours moins les samedis et dimanches) X 7h, et divisé par le nombre de mois de cette période qui déterminera le nombre moyen d'heures payées par mois.

Les jours et heures travaillés au-delà des mois pleins, seront payées à l'heure.

Article 42 : Variante 4 (Annualisation du temps de travail sur une période supérieure à 4 semaines et inférieure ou égale à l'année)

42.1 Le principe

Dans le cadre des dispositions légales, le temps de travail des salariés, dont l'activité est induite par une périodicité naturelle associée directement ou indirectement au cycle d'exploitation de la forêt ou de croissance des plantes ou saisonnalité de l'activité, est organisé sur une période de référence courant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Le choix de cette variante doit être justifié au préalable par des éléments objectifs conduisant à constater que l'activité de certains salariés ou de certains services connaît des fluctuations dont résulte une alternance de périodes de haute et basse activité sur la période de référence.

L'annualisation du temps de travail a pour conséquence d'une part d'entraîner une répartition inégale du temps de travail au sein de la période de référence et d'autre part de mettre en œuvre une variabilité des horaires.

42.2 La planification collective

La durée du travail envisagée au sein de chaque semaine de la période de référence fait l'objet d'une programmation collective prévisionnelle sur l'ensemble de la période de référence en fonction des contraintes liées à l'activité du métier ou du service.

Cette modalité peut se traduire par la succession de périodes à durée hebdomadaire définie dans le cadre de la programmation prévisionnelle, d'une durée moyenne de 35 heures ou 37 heures voire 39 heures par semaine sur la période de référence précitée, avec un maximum de 3 périodes sur la période de référence (1er juin-30 mai) à l'exception de la DFCI qui connaît son cycle propre.

Les bornes hebdomadaires sont 30 et 39 heures, la durée maximale du cycle pouvant être portée à 42 h pour les conducteurs d'engins.

Par exception : 24 à 44 heures pour les sites d'accueil du public et pour les personnels de la DFCI.

Avant d'émettre un avis au sein des Directions Territoriales et des Directions Régionales, les IRP seront préalablement concertées, informées et consultés concernant toute fixation puis toute modification de la programmation collective prévisionnelle.

La programmation collective prévisionnelle est affichée au plus tard 2 mois avant le début de la période de référence.

Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail :

Les plannings de travail sont communiqués aux salariés individuellement, par écrit, dans le même délai, soit au plus tard 2 mois avant le début de la période de référence.

42.3 L'attribution de jours de repos

Le nombre d'heures de repos doit correspondre au nombre d'heures capitalisées

Des jours ou demi-journées de repos sont attribués au salarié lorsque la programmation prévisionnelle conduit à une durée moyenne de travail supérieure à 35 heures par semaine sur la période de référence.

Toute absence rémunérée ou non, hors congé payé, jour férié et jour de repos, accident du travail ou maladie professionnelle, entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

En cas d'embauche en cours de période de référence, les jours ou demi-journées de repos seront attribués à due proportion, le nombre de jours ou demi-journées octroyés étant arrondi à la demi-journée supérieure.

Ces heures de repos, ainsi capitalisés semaine par semaine, devront être pris par journée ou demi-journées, et décomptée selon le nombre réel d'heure de la journée ou de la demi-journée au plus tard avant le terme de l'année de référence moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

Dans certains cas impérieux, ce délai pourra être réduit par accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

A l'initiative de l'Office National des Forêts pour un tiers des jours capitalisés.

Le nombre d'heures de repos doit correspondre au nombre d'heures capitalisées

Ces jours de repos sont affectés, à la journée de solidarité et aux ponts...

La liste des jours concernés est arrêtée chaque année par le service RH de la Direction territoriale, régionale ou de la Direction générale après concertation avec les institutions représentatives du personnel et communiquée aux salariés.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins sauf urgence et avec l'accord du salarié.

A l'initiative du salarié pour deux tiers des jours capitalisés, la ou les dates étant arrêtées par ce dernier ; dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours au moins, sauf urgence. L'employeur ne pourra refuser cette prise de repos que pour des motifs légitimes et impérieux.

Le Directeur territorial, régional ou le secrétaire général de la Direction générale peut déterminer, en début de période de référence, après concertation et consultation des institutions représentatives du personnel, la ou

les périodes pendant lesquelles il pourra ne pas être possible de prendre tout ou partie de ces jours de repos en raison d'une forte pointe d'activité.

Par ailleurs, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec la direction.

42.4 La rémunération

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de rupture du contrat au regard de la durée du travail effectivement accomplie. Cette régularisation pourra conduire :

- au paiement d'un complément de rémunération si le nombre d'heures de travail effectuées est supérieur au nombre d'heures rémunérées ;
- à une retenue sur salaire si le nombre d'heures de travail effectuées est inférieur au nombre d'heures de travail rémunérées.

41.5 Pour les salariés intermittents (CII, ou CDI TPA, CDD) :

La durée mensuelle du travail sera calculée de la façon suivante : C'est le nombre de jours ouvrés de la période de contrat (nombre total de jours moins les samedis et dimanches) X 7h, et divisé par le nombre de mois de cette période qui déterminera le nombre moyen d'heures payées par mois.

Les jours et heures travaillés au-delà des mois pleins, seront payées à l'heure.

Article 43 : Forfait annuel en jour / Forfait mensuel en heures.

Article 43a : Variante 5 (forfait annuel en jours)

Le forfait annuel en jours ne peut être imposé aux salariés éligibles mais proposé sur la base du volontariat avec une période d'essai d'un an.

43a.1 Le principe et les salariés éligibles

Conformément aux dispositions légales, il peut être conclu avec certains salariés des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année.

En application des dispositions légales, relèvent de ce dispositif :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- Les salariés, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Remplissent les conditions pour justifier l'inclusion dans cette catégorie :

- Les salariés rattachés à un poste de commandement et ayant, notamment, vocation à diriger une équipe et à en coordonner l'activité ;
- Les salariés dont la mission nécessite de fréquents déplacements tant aux fins de prospections que dans le cadre de la fourniture de prestations ;
- Les salariés qui organisent de manière autonome leur emploi du temps de manière à s'adapter aux fluctuations d'activité qui ne sont pas prévisibles et afin d'assurer les responsabilités qui leur sont confiées.

Certains techniciens, agents de maîtrise et cadres ont, par principe, une durée du temps de travail qui ne peut être prédéterminée.

Ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. La nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable et leurs horaires sont difficilement contrôlables. En conséquence, un système de forfait en jours est mis en place.

En conséquence, au regard de ces principes généraux, peuvent entrer dans le champ d'application des dispositions du présent article, des salariés rattachés au groupe E, F, F' et G.

43a.2 La mise en place de la convention de forfait annuel en jours

Les salariés concernés pourront se voir proposer, par avenant à leur contrat de travail ou dans leur contrat de travail pour les nouveaux arrivants, la signature d'une convention de forfait annuel en jours.

Le refus d'un salarié d'adhérer à la formule du forfait annuel en jours ne devra avoir aucune conséquence en termes de carrière professionnelle ou salariale.

Le temps de travail des salariés concernés sera ainsi décompté en nombre de jours travaillés, défini dans la convention écrite individuelle conclue avec eux.

Par convention le nombre de jours travaillés sera **calculé chaque année, au plus tard en avril n, pour la période du 01 juin n au 31 mai n+1** selon le calcul suivant : **nombre de jours de l'année - samedi et dimanche - congés payés - jours fériés – 23 jours de RTT**

Ce nombre de jours s'entend hors capitalisation ou liquidation du CET.

Pour la première année d'application si elle est incomplète, le forfait jours sera défini en fonction de la date d'entrée en vigueur du forfait jours au prorata du nombre de mois restant jusqu'à l'échéance de la période annuelle.

43a.3 Le fonctionnement

Ce forfait repose sur le principe du seul décompte des journées de présence au travail, sans décompte du temps de travail quotidien.

Les salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail.

En revanche, les dispositions relatives au repos quotidien (11 heures consécutives par jour) ainsi qu'au repos hebdomadaire (interdiction de travailler plus de six jours sur sept et un repos de vingt-quatre heures consécutives) doivent être respectées.

Le repos dominical doit être respecté. Par ailleurs, le samedi ne sera pas travaillé sauf nécessité de service et uniquement sur demande du chef de service.

La durée maximale de travail de la journée est de 10 heures.

Le forfait en jours implique un décompte et un contrôle du nombre de journées travaillées ou prises en repos, tout en précisant la nature desdits repos.

A cette fin, afin d'éviter un dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les dernières semaines de la période de référence, un document de suivi sera mis à disposition du salarié, lequel en assure la tenue et la transmission chaque mois à son supérieur hiérarchique et y porte la durée réelle de ses temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service. Les salariés doivent veiller à les prendre régulièrement au cours de l'année.

Un récapitulatif du nombre de jours travaillés est également établi annuellement, transmis au salarié dans le mois qui suit la période de référence, et tenu à disposition de l'inspecteur du travail pendant 3 ans.

Il sera ainsi assuré un suivi du nombre de jours travaillés et du nombre de jours restant à travailler.

L'employeur s'assure régulièrement du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié et d'une bonne répartition de ce travail dans le temps.

Conformément aux dispositions légales, un entretien annuel individuel, distinct de l'entretien professionnel, aura lieu entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

Cet entretien annuel ne dispense pas d'un contrôle régulier effectué par la hiérarchie quant à l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail, lesquelles doivent rester raisonnables afin d'assurer une répartition équilibrée, dans le temps, du travail de l'intéressé.

En sus de cet entretien, chaque salarié pourra également, en cours d'année, alerter sa hiérarchie, s'il estime que la charge de travail à laquelle il est soumis est trop importante, et solliciter l'organisation d'un autre entretien en vue d'aborder les thèmes concernant la charge de travail, les durées de travail et de repos, l'amplitude de travail ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. Le supérieur hiérarchique du salarié devra organiser cet entretien dans un délai de 15 jours suivant la demande.

43a.4 La rémunération

La convention de forfait ou le contrat de travail mentionnera une rémunération annuelle déterminée sur la base d'un nombre de jours travaillés tel que défini à l'article 41-2, ce nombre correspondant à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Cette rémunération est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, sauf départ en cours d'année et absence ne donnant pas droit au maintien du salaire.

Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée aux salariés concernés.

43a.5 Le forfait annuel en jours « réduit »

Un forfait réduit peut être mis en place pour les salariés en faisant la demande écrite, sur acceptation expresse du responsable hiérarchique, après prise en compte des besoins de l'ONF et du bon fonctionnement du service.

Ce forfait réduit est proposé parmi les formules suivantes :

- 185 jours pour une réduction à 90% du forfait ;
- 165 jours pour une réduction à 80% du forfait ;
- 124 Jours pour une réduction à 60% du forfait ;
- 103 jours pour une réduction à 50% du forfait.

La rémunération du forfait telle que décrite ci-dessus sera réduite à hauteur de l'équivalence de réduction précitée.

43a.6 La consultation des représentants du personnel

En application des dispositions légales, le Comité d'établissement concerné sera informé des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours. Seront notamment examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés.

Le Comité devra s'assurer que la charge de travail des salariés est compatible avec ce forfait annuel en jours.

Article 43b : Variante 6 : Forfait mensuel en heures

Le forfait mensuel en heure ne peut être imposé aux salariés éligibles mais proposé sur la base du volontariat, avec une période d'essai d'un an.

43b.1. Le principe et les salariés éligibles :

Les salariés auxquels une convention de forfait mensuel en heures peut être proposée sont :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif,
- les non-cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;

Dès lors, peuvent entrer dans le champ d'application des dispositions du présent article, des salariés rattachés au groupe E et F.

L'autonomie doit être réelle et concerner aussi bien les horaires que le mode d'organisation du travail.

43b.2. La mise en place de la convention de forfait mensuel en heures

Le forfait mensuel en heures nécessite un calcul du nombre d'heures à travailler, arrêté le mois m pour le mois $m+1$: nombre de jours ouvrés du mois X $7h$

Les salariés concernés pourront se voir proposer, par avenant à leur contrat de travail ou dans leur contrat de travail pour les nouveaux arrivants, la signature d'une convention de forfait mensuel en heures.

Le refus d'un salarié d'adhérer à la formule du forfait mensuel en heures ne devra avoir aucune conséquence en termes de carrière professionnelle ou salariale.

43b.3. Le fonctionnement de la convention individuelle de forfait conclue avec le salarié

Le salarié n'étant pas soumis aux horaires collectifs s'organise librement dans son temps de travail pour ne pas dépasser son forfait mensuel.

La rémunération sera lissée sur la base de 151,67 heures par mois.

43b.4. Le respect des règles relatives à la durée du travail

Le forfait mensuel en heures respecte les limites légales en matière de durée du travail quotidienne et hebdomadaire, ainsi que les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le forfait mensuel en heures implique un décompte de la durée du travail du salarié et la justification des horaires du salarié auprès de sa hiérarchie.

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les parties souhaitent rappeler que le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel, notamment au regard de la pénibilité particulière du métier d'ouvrier forestier. Il ne doit pas constituer un substitut à l'embauche des ouvriers forestiers. Par ailleurs, les heures supplémentaires ne peuvent en aucun cas être structurellement prévues.

Article 44 : Décompte des heures supplémentaires

44.1 Pour les salariés travaillant 35 heures hebdomadaires (*article 39 du présent accord*), constituent des heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite des plafonds journaliers et hebdomadaires fixés à l'article 33 du présent accord.

44.2 Pour les salariés travaillant 37 heures hebdomadaires (*article 40 du présent accord*), il est rappelé que les heures effectuées entre 35 et 37 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par le salarié au-delà de :

- 37 heures par semaine **compris jour RTT, congés annuels, jours fériés, absence autorisée**
- 1607 heures annuelles, déduction faite des heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de l'année, dans la limite des plafonds journaliers et hebdomadaires fixés au présent accord.

44.3 Pour les salariés travaillant 39 heures hebdomadaires (*article 41 du présent accord*), les parties rappellent que les heures effectuées par le salarié entre 35 et 39 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par le salarié au-delà de :

- 39 heures par semaine, **compris jour RTT, congés annuels, jours fériés, absence autorisée**
- 1607 heures annuelles, déduction faite des heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de l'année, dans la limite des plafonds journaliers et hebdomadaires fixés **au** présent accord.

44.4. Pour les salariés en variante 4, le décompte des heures supplémentaires est réalisé de la façon suivante :

- Décompte hebdomadaire pour toutes les heures réalisées au-delà de la durée hebdomadaire prévue dans le calendrier, dans la mesure où cette durée programmée est supérieure ou égale à 35h ;
- Décompte en fin de période de référence des heures effectuées au-delà de 1 607 heures par période de référence, déduction faite des heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de la période.

44.5 Il est rappelé que, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail applicable, la réalisation d'heures supplémentaires doit avoir été demandée expressément par le supérieur hiérarchique du salarié.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires demandées ne peuvent être refusées, sauf motif légitime (impératifs familiaux...)

Article 45 : Récupération ou paiement des heures supplémentaires

Chacune des heures supplémentaires effectuées bénéficie d'une majoration de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires par semaine et 50 % au-delà.

Les parties signataires du présent accord ont convenu que le paiement de l'intégralité des heures supplémentaires effectuées et des majorations de salaire afférentes soit remplacé par un « repos compensateur équivalent. »

Dans ce cas, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Ces repos seront obligatoirement pris dans les 6 mois suivant leur acquisition.

Les heures supplémentaires pourront cependant être rémunérées à la demande expresse du salarié. Pour ce faire, il devra formuler sa demande par écrit auprès de son service RH, directement, ou par la voie hiérarchique, pour une prise en compte à partir du mois suivant. Ce choix est fait pour une période de 6 mois, tacitement reconductible.

Article 46 : Contingent d'heures supplémentaires

46.1 En application des dispositions légales applicables à la date de conclusion du présent accord, les parties conviennent que le contingent d'heures supplémentaires est fixé par salarié à 180 heures par période de référence (1er juin – 31 mai),

Seules les heures supplémentaires rémunérées entrent dans ce contingent.

46.2 Il est expressément rappelé que si des heures supplémentaires devaient être réalisées au-delà de cette limite, la consultation préalable du comité d'établissement sera alors requise, conformément aux dispositions légales applicables.

En outre, l'accomplissement de toute heure supplémentaire au-delà du contingent défini ci-dessus donnera lieu à la majoration prévue par l'article 44 prise obligatoirement en « repos compensateur équivalent » et, en plus, à une Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) égale à 100%, qui devra être prise selon les modalités ci-dessous.

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Article 47 : Modalités d'information et de prise des repos compensateur équivalent (RCE) et contrepartie obligatoire en repos (COR)

47.1 Information

Les salariés sont informés du nombre d'heures de RCE et de COR porté à leur crédit par un tableau récapitulatif figurant avec leur bulletin de paie tous les mois, (tableau qui indique pour les 12 mois suivant le nombre d'heure arrivant à échéance.)

47.2 Ouverture des droits

Le droit à RCE et à COR est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Le document annexé au bulletin de paie doit alors comporter une mention notifiant cette ouverture.

En fin de période de référence, le reliquat d'heures RCE et COR non pris, car inférieur à 7 heures, sera payé ou pourra faire l'objet d'un report sur la période suivante.

47.3 Mise en œuvre

Le RCE et la COR sont pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions permettant à l'employeur de différer la prise de ces deux repos. Le RCE et la COR peuvent être pris par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

47.4 Demande du salarié et réponse de l'employeur

Le salarié adresse sa demande de prise de ces repos au service RH de la Direction territoriale ou régionale, via son responsable hiérarchique, par écrit, au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date, sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de six mois.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de RCE et de COR soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1 - Les demandes déjà différées ;
- 2 - La situation de famille ;
- 3 - L'ancienneté dans l'entreprise.

Partie X - COMPTE EPARGNE TEMPS

Afin de permettre aux salariés d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée, en contrepartie de périodes de congés ou de repos non prises ou des sommes affectées, un Compte Epargne Temps (CET) est créé.

Article 48 : Ouverture et tenue du CET

Une ancienneté minimale d'un an en tant que salarié est exigée pour bénéficier du CET.

L'ancienneté est calculée conformément à l'article 21.2 de la présente convention.

Le CET est ouvert sur simple demande écrite individuelle et alimenté en mentionnant précisément les droits que le salarié entend affecter au CET.

Il est tenu un compte individuel communiqué annuellement au salarié.

Article 49 : Alimentation du CET

Il est alimenté en temps, à l'initiative du salarié, par le report de tout ou partie de la cinquième semaine de congés payés annuels, de jours de congés supplémentaires pour fractionnement et de jours de repos ou RTT. Pour les personnels sous convention individuelle de forfait en jours, les journées travaillées au-delà d'un nombre de jours calculé à l'article 43a.2, pourront alimenter le CET.

Ainsi, le salarié peut cumuler un maximum de 10 jours par an sur son CET. Le CET est plafonné à 60 jours.

La période d'alimentation du CET court entre le 1er juin de l'année n et le 31 mai de l'année n+1.

Article 50 : Utilisation du CET

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour :

- Cesser de manière anticipée son activité ;
- Compenser des périodes d'absence non rémunérée et, notamment, périodes de formation, congé sans solde, passage à temps partiel ;
- Financer en tout ou partie un congé parental d'éducation, un congé pour création ou reprise d'entreprise, un congé sabbatique ou encore un congé de fin de carrière dans les conditions légalement prévues ;
- Financer en tout ou partie un congé pour convenance personnelle. Dans ce cas, le salarié devra déposer une demande écrite de congé un mois avant la date de départ envisagée. L'Office est tenu de répondre par écrit dans un délai de quinze jours par exemple suivant la réception de la demande ;
- Dons de jours de congés.

Dans le cas général, un délai de prévenance d'un mois auprès de sa hiérarchie devra être respecté.

Article 51 : Prise de congés

Le congé pris selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus prévues est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé. A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité versée a la nature d'un salaire.

Le nom du congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paye remis au salarié à l'échéance habituelle.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L'utilisation de la totalité des droits inscrits au CET n'entraîne la clôture de ce dernier que s'ils ont été consommés au titre d'un congé de fin de carrière.

Pendant toute la durée du congé, les obligations contractuelles autres que celles liées à la fourniture du travail subsistent, sauf dispositions législatives contraires.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé pour convenance personnelle ou de fin de carrière est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

A l'issue d'un des congés visés par le présent accord, le salarié reprend son précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 52 : Rupture de contrat

En cas de rupture de contrat, et quel qu'en soit le motif, (licenciement, démission, départ en retraite...) le salarié reçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis dans le cadre du CET. La base de calcul est la même que dans le cadre d'une prise de congés. Cette indemnité a le caractère de salaire et est soumise aux cotisations sociales.

Article 53 : La monétisation

Le salarié, dès lors que son CET a atteint 20 jours, peut demander la monétisation d'une partie des jours placés dans le CET, hors cinquième semaine de congés payés.

La demande de monétisation ne pourra excéder cinq jours par an.

Formalisme de la demande :

Le salarié devra formaliser sa demande par écrit, indiquer le nombre de jours qu'il souhaite valoriser et l'adresser à la Direction des Ressources Humaines de sa Direction. Les droits acquis sont rémunérés au salarié sur la valeur de base de la journée de travail (salaire de base) calculée au moment de la liquidation.

Elle lui sera versée avec la paie du mois suivant la demande.

Partie XI - journée de solidarité

Article 54 : Accomplissement d'une journée de solidarité

En application des dispositions légales, l'ensemble des salariés de l'Office National des Forêts devra accomplir annuellement une journée de solidarité, en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Cette journée de solidarité sera fixée par accord négocié au niveau DT/DR/DG pour l'ensemble des salariés de la Direction soit :

- Un jour de repos lorsque l'aménagement du temps de travail permet de faire bénéficier les salariés de jours de repos supplémentaire pris sur le contingent à la main de l'employeur ;
- Un jour non travaillé ou une heure de plus par jour pendant 7 jours pour les salariés ;
- Une déduction faite sur la pointeuse informatique, répartie selon des modalités à préciser par accord, tout au long de la période de référence.

Article 55 : Durée de la journée de solidarité

Pour les salariés à temps complet, la durée du travail de ce jour de solidarité est fixée à 7 heures.

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail sera égale au nombre d'heures résultant du rapport suivant :

7 heures / 35 heures x durée contractuelle de travail

Pour les salariés intermittents (CII, ou CDI TPA, CDD) :

La durée de la journée de solidarité sera de 7 heures divisées par 1820 et multipliées par la durée du contrat en heure.

Article 56 : Situation des nouveaux embauchés

Les salariés nouvellement embauchés, qui au titre de l'année en cours, ont déjà accompli chez leur précédent employeur la journée de solidarité, seront concernés par le travail de cette journée, étant précisé qu'ils bénéficieront, à ce titre, d'une rémunération supplémentaire conformément aux dispositions légales.

Ils pourront toutefois demander à être dispensés de l'accomplissement de cette journée. Dans un souci d'organisation du service, la demande devra parvenir au service RH de leur Direction territoriale, régionale ou générale au plus tard 8 jours avant la date fixée annuellement.

Article 57 : Rémunération de la journée de solidarité

Le travail au titre de la journée de solidarité dans les conditions prévues ci-dessus ne donne pas lieu au versement d'une rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures.

Les heures accomplies au-delà de 7 heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de base, majoré éventuellement au titre des heures supplémentaires si l'accomplissement de ces heures a conduit à un dépassement de la durée légale de travail.

Partie XII - LE TRAVAIL INTERMITTENT

Article 58 : Les modalités de mise en place du travail intermittent

Le contrat de travail intermittent permet au salarié d'alterner périodes travaillées et périodes non travaillées. Il peut être conclu, sous conditions

58.1. Types d'emplois concernés

Le contrat de travail intermittent peut être conclu dans les secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année.

Dans certaines régions de, le travail des ouvriers forestiers ne peut pas s'effectuer tout au long de l'année. Dans ce cas, les Directions Territoriales peuvent décider de mettre en place le travail intermittent pour les ouvriers forestiers.

Il ne peut être conclu que pour un emploi répondant à des besoins permanents, mais qui comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces activités sont notamment liées aux cycles de saisons et au tourisme.

Les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent sont les tous les métiers d'ouvriers forestiers.

La rémunération pour les CDD et CDI intermittents (ou CDI-TPA) se fera sur un calcul de mensualisation établi en fonction du contrat :

C'est le nombre de jours ouvrés de la période de contrat (nombre de jours moins les samedis et dimanches) X7, et divisés par le nombre de mois de cette période qui déterminera le nombre moyen d'heures payées par mois.

Les jours ouvrés et heures travaillées au-delà des mois pleins seront payés à l'heure.

58.2. La durée :

Le contrat intermittent est obligatoirement un contrat à durée indéterminée (CDI).

58.3. Le contenu :

Le contrat de travail intermittent est un CDI obligatoirement écrit.

Il mentionnera notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments du salaire. Un lissage de la rémunération est possible afin de permettre un versement mensuel moyen indépendamment de l'horaire effectué chaque mois ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié. Les heures effectuées au-delà ne peuvent dépasser le tiers de la durée de travail contractualisée, sauf accord du salarié. Sur une semaine donnée, les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, soit 35 heures, sont des heures supplémentaires ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures à l'intérieur des périodes de travail.

58.4. Statut du salarié :

Le salarié intermittent au sein de l'ONF bénéficie des mêmes droits que les autres salariés travaillant à un rythme régulier. Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte dans leur totalité. Le salarié intermittent est compris dans l'effectif de la société au prorata de son temps de présence

--

PARTIE XIII - Les congés

Article 59 : Congés payés

Conformément aux dispositions légales, chaque salarié bénéficie annuellement d'un congé payé à la charge de l'ONF. Ce congé est d'une durée de 25 jours ouvrés pour une présence complète sur la période de référence ou de 2,08 jours ouvrés pour un mois de travail effectif ou équivalent (4 semaines ou 20 jours de travail consécutifs).

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein. Les jours de congés se décomptent du 1^{er} jour ouvré d'absence au regard de leur planning de travail ou dernier jour ouvré précédent la reprise du travail.

59.1 Période de référence

Le calcul des droits à congés payés s'effectue sur une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les congés acquis sur une période de référence sont par principe pris intégralement sur la période de référence suivante, sous peine d'être perdus sans pouvoir donner lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

Le report de congés :

Il existe certaines circonstances (maladie professionnelle, maladie de la vie privée, accident du travail, congé maternité) qui permettent un report exceptionnel des jours de congés payés non pris sur la période de référence suivante.

Les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 30 septembre de l'année pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

Une demande personnelle, exceptionnelle et motivée doit être adressée par le salarié au service RH de la DT/DR, préalablement à tout report de CP sur l'année suivante.

Le report doit faire l'objet d'une autorisation expresse écrite du chef de service RH. Les reports automatiques ou sur plusieurs années sont interdits.

Les congés de fractionnement :

Les congés de fractionnement ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. Par conséquent, s'ils ne sont pas pris au 31/05 de l'année, ils seront définitivement perdus.

59.2 Détermination du travail effectif

Conformément aux dispositions légales applicables, sont assimilées à du temps de travail effectif :

- les périodes de congés payés elles-mêmes,
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les congés pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance...) ;
- les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les congés de formation ;

- le rappel ou le maintien au service national (quel qu'en soit le motif) ;
- Activité syndicale.

59.3 Période principale de prise des congés

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Il est garanti, à chaque salarié une durée du congé au moins égale à 10 jours consécutifs ouvrés sous réserve des droits acquis à congés payés.

La Direction Régionale de la Réunion et Mayotte peuvent prévoir une période principale de prise de congés spécifique.

59.4 Demande de congés et ordre des départs

La demande de congé sera faite par écrit, dans le cas général, au moins 48 heures à l'avance pour les congés de courte durée (5 jours maximum) sauf circonstances particulières et au moins 1 mois à l'avance pour les congés de durée supérieure. Pour la période estivale (15 juin-15 septembre), programmation au plus tard le 1^{er} juin.

L'ordre de départ en congé est fixé par l'ONF. Il est établi en tenant compte :

- des desiderata du salarié ;
- de la situation de famille, notamment des vacances scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, et des possibilités de congé du conjoint ;
- de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Les conjoints travaillant au sein du même établissement de l'ONF ont droit à un congé simultané.

59.5 Modification de l'ordre et des dates de départs.

Conformément aux dispositions légales, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Le choix des dates de congé annuel est subordonné aux nécessités de service.

59.6 Congés de fractionnement

Si les salariés ne prennent pas la totalité de leur congé principal (soit moins de 20 jours ouvrés de congés, hors 5^{ème} semaine) pendant la période légale, ils bénéficient de jours de fractionnement.

Le nombre de jours de fractionnement dépend du nombre de jours de congés payés pris (sur les 4 semaines du congé principal) du 1er mai au 31 octobre.

Après le 31 octobre (pour une période de prise de congés allant du 1er mai au 30 avril, voire 31 mai de l'année suivante) :

- s'il reste au salarié entre 3 et 4 jours de congés payés alors il a droit à 1 jour de fractionnement ;
- s'il reste au salarié au moins 5 jours de congés payés alors il a droit à 2 jours de fractionnement.

59.7 Indemnités de congés

Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

- De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

- Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos
- Des périodes assimilées à un temps de travail considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.
- **Le complément de salaire CPA**

Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- De la durée du travail effectif de l'établissement.

Le principe du calcul le plus favorable trouve à s'appliquer.

59.8. Engagements liés au départ en congé

Le salarié doit respecter les dates de départ et de retour de congé arrêtées avec l'employeur. Par ailleurs, il lui est interdit de travailler pour un autre employeur durant ses congés annuels.

Article 60 : Congés de courte durée

60.1 Congés pour évènements familiaux

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- Pour le mariage d'un enfant ;
- Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- Pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés mentionnés ci-dessus n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

	Nombre de jours ouvrés
Mariage/PACS du salarié	4
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès d'un enfant	5

Décès du conjoint ou d'un partenaire de pacs	3
Mariage d'un enfant	1
Décès du père ou de la mère	3
Décès d'un frère ou d'une sœur	3
Décès du beau-père, de la belle mère	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
Enfant malade (sans considération du nombre d'enfants)	5
Arbre de Noel, repas de Noel,	1

Une autorisation d'absence payée est accordée à tout salarié de l'ONF désirant assister aux obsèques d'un ou d'un personnel de l'ONF, décédé en activité ou à la retraite. Le salarié en fait la demande individuelle au représentant de l'employeur, sauf dans le cas d'une autorisation d'absence collective décidée par le Directeur Territorial ou le Directeur du service employeur concerné.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Ces autorisations d'absence pour événements familiaux sont données par demi-journées ou journées complètes.

Autres autorisations d'absence :

- Journée d'information syndicale

Il est accordé par organisation syndicale représentative la possibilité d'organiser une journée d'information syndicale, durant chaque période couverte par le calendrier prévisionnel de travail, à laquelle peuvent participer tous les personnels de l'ONF qui le souhaitent. Toutefois ces derniers ne pourront assister par année civile qu'à une seule réunion, (7h, 7h30, 8h ou 1 jour selon organisation du temps de travail), quelle que soit l'organisation syndicale concernée.

La demande des Organisations Syndicales doit en être faite 3 semaines minimum avant la date souhaitée, sauf cas d'urgence avéré, au Directeur Territorial de l'ONF par courrier remis en main propre contre décharge ou par courriel simple. Une réponse est donnée par la Direction Territoriale dans la semaine suivant réception de la demande.

Cette journée est rémunérée par l'ONF comme si elle était travaillée normalement.

Cette journée d'information syndicale relevant de la seule initiative des Syndicats ne se confond pas avec d'éventuelles journées d'informations intersyndicales validées par l'ONF à destination des salariés dans le cadre de consultations ou de vulgarisation sur des dispositions conventionnelles nationales et/ou territoriales. L'ONF peut en effet être amené à participer à l'organisation de ces journées d'information et prendre en charge, totalement ou partiellement les frais de déplacements occasionnés et éventuellement des frais de repas occasionnés.

60.2 Aménagement horaires pour femmes enceintes et allaitantes :

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent aux femmes enceintes, des facilités dans la répartition de leurs horaires de travail et dans la durée de celui-ci.

Ces facilités sont accordées à partir du début du quatrième mois de grossesse dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles **sont rémunérées et donc** pas récupérables.

Afin de faciliter l'allaitement par les mères qui ont repris leur emploi à l'issue du congé de maternité, et ceci pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure rémunérée par jour durant les heures de travail, répartie en deux périodes de trente minutes.

60.3 Jours de congés supplémentaires au titre de la pénibilité des métiers :

Au titre de la pénibilité des métiers exercés, il est accordé aux seuls ouvriers forestiers des groupes B, C et D, hors salariés déjà bénéficiaires du dispositif de cessation progressive d'activité, des jours de congés annuels supplémentaires :

- Tous ouvriers forestiers : 1 jour par an (Pont de l'ascension) ;
- Ouvriers forestiers **avec 15 ans d'ancienneté** : 1 jour supplémentaire, soit 2 jours au total par an ;
- Ouvriers forestiers **avec 20 ans d'ancienneté** : 2 jours supplémentaires, soit 3 jours au total par an.
- **Ouvriers forestiers avec 25 ans d'ancienneté : 3 jours supplémentaires, soit 4 jours au total par an.**

Article 61 : Jours fériés

61.1 Les jours fériés en métropole

En application des dispositions légales en vigueur à la date de signature de la présente convention, les fêtes légales ci-après sont des jours fériés en principe chômés à l'ONF : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1^{er} novembre, 11 novembre et Noël.

Le 1^{er} mai est obligatoirement férié, chômé sauf urgence, **payé et récupéré quand il tombe un samedi ou un dimanche.**

61.2 Les jours fériés spécifiques

En application des dispositions légales en vigueur à la date de signature de la présente convention, à ces jours fériés légaux, s'ajoutent des jours fériés prévus dans les DROM (Départements ou Régions Français d'Outre-Mer), relatifs à la commémoration de l'abolition de l'esclavage :

- Guadeloupe : 27 mai ;
- Guyane : 10 juin ;
- Martinique : 22 mai ;
- Mayotte : 27 avril ;
- Réunion : 20 décembre ;

Dans les départements Antilles Guyane, sont également considérés comme jours fériés chômés :

- Lundi gras ;
- Mardi gras ;
- Mercredi des Cendres ;
- Vendredi Saint ;
- Le 2 novembre ;

Enfin, dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours suivants sont considérés comme jours fériés chômés :

- Le 26 décembre ;
- Le vendredi saint.

Partie XIV - Dons de jours de congés

Article 62: Jours de repos faisant l'objet d'un don

Les salariés peuvent renoncer anonymement et sans contrepartie à une partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'Etablissement qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours de repos non pris auxquels les salariés peuvent renoncer sont les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail et de congés annuels.

Les jours d'ARTT peuvent être donnés en partie ou en totalité.

Le salarié peut donner tout ou partie de ses congés excédant 20 jours ouvrés.

Les jours de repos compensateurs et les jours de congé ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

Article 63: Modalités d'application

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un don de jour de repos formule sa demande par écrit auprès de son service RH au moyen d'un formulaire adapté.

Cette demande est accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant et attestant la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants auprès de cet enfant de moins de vingt ans.

Le congé pris au titre des jours donnés est limité à 90 jours par enfant et par année civile. Il peut être fractionné à la demande du médecin de l'enfant.

Les jours de repos accordés ne peuvent alimenter le CET du bénéficiaire. Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non utilisation des jours de repos donnés. Le reliquat des jours donnés non consommés par le bénéficiaire est restitué au service RH.

Le salarié conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le congé demandé et pris au titre des jours donnés est enregistré en « congé don de jours de repos »

Après accord de son chef de service, le salarié qui souhaite donner un ou plusieurs jours de repos le fait savoir par écrit à son service RH.

Pour cela, un formulaire spécifique est rempli par le salarié demandeur qu'il complète en indiquant notamment le nombre et la nature des jours (ARTT et/ou congés annuels) qu'il veut donner.

Le don peut être fait par un autre salarié d'un autre territoire ou région que celle d'affectation du donateur. Dans ce cas, le service RH du territoire ou de la région d'affectation du donateur informe le service RH du bénéficiaire du don effectué.

Si les conditions sont remplies, le service RH donne son accord, ce qui rend le don définitif.

Les droits à congé annuel et/ou à ARTT du donateur sont alors mis à jour.

Le don de jours épargnés sur un CET peut être réalisé à tout moment et le don de jours non épargnés sur un CET peut être fait jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les jours de repos sont acquis.

PARTIE XV - La prise en compte de la maladie et des accidents - Prévoyance

Article 64 : Garantie de rémunération en cas d'incapacité de travail - Prévoyance

Concernant la prévoyance, la présente convention collective renvoie aux dispositions d'un accord national relatif au régime de Prévoyance commun à l'ensemble des salariés de l'ONF.

Sont ainsi notamment prévues des dispositions relatives au risque de décès, d'invalidité et d'incapacité de travail des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, afin d'améliorer leur couverture sociale.

A la date de signature de la présente convention, c'est l'accord national en date du 02 janvier 2002 et ses avenants qui trouvent à s'appliquer.

Article 65 : Garanties frais de santé

Concernant la prise en compte des garanties frais de santé, la présente convention collective renvoie aux dispositions des accords collectifs signés au niveau local pour l'ensemble des salariés de l'ONF, couverts à titre obligatoires.

Sont ainsi notamment prévues des dispositions relatives aux garanties prises en charge en terme de frais de santé des salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée et du montant de la participation de l'ONF, afin d'améliorer leur couverture sociale.

PARTIE XVI - Conditions de travail hygiène et sécurité

Article 66 : Droit de retrait

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié bénéficie d'un droit de retrait immédiat dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail dans laquelle il se trouve présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou qu'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Il doit cependant signaler cette situation immédiatement à son responsable hiérarchique.

Aucune sanction ne sera retenue à l'encontre de salariés ayant exercé légitimement leur droit de retrait.

Article 67 : Principes

L'amélioration des conditions de travail, comme la prévention des risques professionnels, est une préoccupation de l'ONF ainsi que de l'ensemble des partenaires sociaux. Intervenir sur le contenu et les conditions de travail, modifier son organisation, mieux associer conception et exécution, sont autant d'objectifs que ces derniers se donnent pour permettre de conjuguer au mieux l'intérêt de tous.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est l'instance représentative du personnel privilégiée pour discuter de toutes les questions relatives à la santé des salariés, à la sécurité, aux conditions de travail.

Article 68 : Equipements

68.1 Vêtements de travail

Afin de leur permettre de réaliser toutes les activités susceptibles d'être effectuées par un ouvrier forestier, il est octroyé à tout salarié en contrat à durée indéterminée une dotation initiale de vestiaire commun.

Pour les seuls ouvriers forestiers, il sera en outre attribué une dotation de 62 MG annuels (au prorata temporis de la quotité travaillée) à valoir sur une sélection d'articles établie par chaque DT/DR en liaison avec les CHSCT.

68.2 Equipements de sécurité

Tous les salariés seront équipés des vêtements de sécurité nécessaires selon les travaux effectués. Chaque DT/DR met en place et gère sa dotation d'EPI en concertation avec le CHSCT.

Article 69 : Prévention des risques et amélioration des conditions de travail

Les parties conviennent de la nécessité de la mise en œuvre d'une politique de prévention accrue visant à réunir toutes les conditions pour limiter au maximum les risques liés à la spécificité de l'établissement et ceux liés aux équipements.

L'amélioration des conditions de travail, de l'hygiène, de la sécurité et la préservation de la santé au travail peut largement être facilitée par une meilleure connaissance des risques inhérents à certains postes de travail.

Il est ainsi rappelé l'importance des dispositions relatives à la formation à la sécurité, telles qu'elles résultent des articles R.231-32 et suivants du Code du travail, dans la lutte contre les risques accident du travail.

Article 70 : L'aménagement des postes de travail et l'organisation du travail

L'organisation du travail est un domaine important où peuvent et doivent être réalisés des progrès importants.

Ainsi, l'introduction de nouvelles technologies, ses conséquences éventuelles sur l'organisation du travail et son évolution devront être périodiquement mises à l'ordre du jour des réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'établissements.

Pour lutter contre les mauvaises postures nuisibles à la santé des salariés, l'ONF, en concertation avec les salariés concernés et les institutions représentatives du personnel, s'attacheront à mettre en place des équipements et des formations adaptés permettant au personnel, par une meilleure connaissance, d'agir pour améliorer leurs conditions de travail.

Article 71: Les prescriptions en matière d'hygiène

Les parties entendent également rappeler, compte tenu de la nature de l'activité de l'ONF, l'importance qu'elles attachent au respect des règles d'hygiène sur les lieux de travail. L'ONF devra veiller à la stricte application des dispositions légales et réglementaires spécifiques à l'activité de l'Office ainsi que des différentes procédures internes.

Il est ici notamment rappelé que les salariés doivent se conformer aux dispositions applicables relatives aux examens médicaux obligatoires, notamment prescrites par les articles R.241-48 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le
En 9 exemplaires originaux

Pour **L'Office National des Forêts**
Le Directeur Général

Pour la **FNAF-CGT**
Le DSCE

Pour la **FGA-CFDT**
Le DSCE

Christian DUBREUIL

Olivier SUTER

Jean-François DAVIGNON

Pour le **SNOFB-FO**
Le DSCE

Pour la **CFTC - AGRI**
Le DSCE

Pour l'**EFA-CGC**
Le DSCE

Alain THUOT

~~Didier HILBERT~~
Eloi SCHNEIDER

Michel SCHUTZ

ANNEXE I : Répertoire des métiers et fiches métiers

ANNEXE II : Liste des métiers et rattachement aux groupes

Groupe	Catégorie Socio-Professionnelle
A	Employés Personnels d'entretien
B / C / D	Ouvriers forestiers
C	Employés administratifs
E	Techniciens / Agents de maîtrise
F / F'	Cadres intermédiaires
G	Cadres supérieurs
H	Cadres dirigeants

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
MANAGEMENT	MANAGEMENT	Gr H	Directeur central
			Directeur territorial
		Gr G	Directeur Régional
			Adjoint au Directeur Territorial
			Directeur d'agence Territoriale
			Directeur d'agence Travaux
			Directeur d'agence Etudes
			Directeur d'agence Risques Naturels
PRODUCTION	GESTION FORESTIERE	Gr F'	Chef de service Forêt
			Chef de service Environnement
			Chef de service Appui Travaux
		Gr F	Responsable d'unité territoriale
			Responsable SAM
			Responsable aménagement
			Spécialiste aménagement forestier
			Chargé de sylviculture
			Chargé d'environnement
			Chargé d'accueil du public
			Chargé de travaux
			Chargé de chasse - pêche
			Pilote de réseau naturaliste
		Gr E	Technicien forestier territorial
			Chef de projet aménagement
			Technicien spécialisé
			Technicien spécialisé Appui Travaux
			Chargé de gestion foncière
		Gr C	Assistant sylviculture
			Assistant administratif Forêt
	RISQUES NATURELS	Gr F	Chef de service Risques naturels
			Chef de projet Risques naturels
			Coordonnateur DFCI
		Gr E	Technicien de secteur RTM

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
PRODUCTION	RDI	Gr F'	Responsable de Pôle Recherche et Développement
			Chargé de recherche et développement
		Gr E	Assistant de recherche et développement
		Gr C	Opérateur de recherche et développement
	COMMERCIAL	Gr G	Responsable Mission commerciale Bois & Services
		Gr F'	Chef de service Bois
		Gr F	Chef de produit
			Responsable commercial Bois
			Responsable commercial Services
			Commercial chargé d'affaire
			Responsable Production bois
		Gr E	Logisticien bois
			Technico-commercial Bois
			Technico-commercial Services
			Assistant Commercial Services
			Assistant Commercial Bois / Vente
	TRAVAUX	Gr F'	Responsable d'UP Travaux
		Gr E	Conducteur de travaux
		Gr D	Chef d'équipe
		GR C	Conducteur d'engins spécialisé
			Câbliste
		Gr C	Bûcheron
			Mécanicien
			Conducteur d'engins
			Ouvrier des ateliers bois
			Grimpeur élagueur
			Ouvrier de la RTM
			Fauconnier
			Animateur en espace naturel
			Ouvrier Forestier prospecteur (DR Guyane)
			Encadrant d'insertion (DR Réunion)
		Gr B	Équipementier du milieu naturel
			Sylviculteur
			Ouvrier Forestier de la DFCI
			Ouvrier Forestier des travaux littoraux
			Pépiniériste
			Opérateur semencier
			Assistant logisticien
	ETUDES	Gr F'	Responsable d'UP Etudes
		Gr F	Chef de projet
		Gr E	Chargé d'études
			Assistant d'étude / Producteur
			Assistant administratif Etudes & Travaux

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
PRODUCTION	GEOMATIQUE	GR F'	Responsable géomatique
		GR F	Administrateur de données géographiques
			Spécialiste géomatique
		Gr E	Géomaticien
SUPPORT	RESSOURCES HUMAINES	Gr G	Chef de service des Ressources Humaines
		Gr F'	Responsable Gestion RH
			Responsable Prévention SST
		GR F	Responsable Développement RH
			Chargé d'ingénierie de formation
			Chargé de recrutement
			Contrôleur de gestion sociale
		Gr E	Gestionnaire de formation
			Gestionnaire de recrutement
			Gestionnaire RH
			Gestionnaire RH / Paye
			Formateur
			Assistant de service social
			Technicien Prévention SST
			Technicien d'insertion
		Gr C	Assistant RH de proximité
	FINANCES GESTION COMPTABILITE	Gr G	Chef de service financier
		Gr F	Responsable Financier
			Agent comptable
			Contrôleur de gestion
			Fiscaliste
		Gr E	Comptable - ordonnateur
			Gestionnaire concessions
			Comptable
			Régisseur
			Assistant de service comptable
			Assistant budget et contrôle de gestion
	ACHATS / IMMOBILIER / LOGISTIQUE	Gr F	Responsable Achats
			Acheteur
		Gr E	Gestionnaire de parc automobile
			Gestionnaire Achats
			Gestionnaire immobilier bâti
		Gr C	Opérateur logistique
			Approvisionneur
	JURIDIQUE	Gr F	Responsable Juridique et Patrimoine
			Juriste conseil
		Gr E	Assistant juridique

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
SUPPORT	SYSTEMES D'INFORMATION	Gr F'	Responsable informatique territorial
		GR F	Cadre spécialiste système et réseaux
			Architecte informatique
			Ingénieur d'études et de développement
			Administrateur informatique
			Chef de projet MOE
			Pilote d'exploitation
		Gr E	Technicien Support Utilisateurs
			Spécialiste systèmes et réseaux
			Concepteur développeur
			Technicien d'exploitation
	COMMUNICATION	Gr F	Attaché de presse
			Responsable de communication
		Gr E	Webmaster
			Chargé de communication
			Maquettiste
		Gr C	Assistant de communication
	TRANSVERSE	Gr F	Auditeur interne
			Chargé de mission
			Responsable d'une unité de Soutien
			Secrétaire général
			Responsable amélioration continue
			Chef de projet AMOA
			Administrateur de données
		Gr E	Responsable de secteur
			Assistant spécialisé
			Assistant de direction
			Gestionnaire de ressources documentaires
		Gr C	Gestionnaire de maîtrise documentaire
			Agent d'accueil
			Opérateur de données
			Assistant
	PERSONNELS	Gr A	Agent d'entretien

ANNEXE III : Grilles minima

En montant brut mensuel

LE SALAIRE DE BASE D'EMBAUCHE DU GROUPE A EST EGAL AU SMIC

	GR B	GR C	GR D	GR E	GR F	GR F'	GR G	GR H
	OF dont	OF dont	Chefs d'équipe,		Cadre 1er niveau	Cadre 2ème niveau	Cadre supérieur	Cadre dirigeant
	sylviculteurs	Conducteurs d'engins, Bucherons, Grimpeur-élagueurs, animateurs Nature Entrée au Niveau 3 minimum pour les Conducteurs d'engins spécialisés et Câblistes	Conducteurs d'engins spécialisés, Câblistes	TAM	postes A1 et A1Bis	postes A2 (et A3)	postes A3, A4 et A4bis	postes A5 et plus
N1	1520	1620	1790	1970	2500	3080	4000	6800
N2	1610	1710	1880	2070	2670	3250	4600	7000
N3	1690	1790	1970	2170	2830	3580		
N4	1770	1870		2270	3170	3800		
N5	1860	1960						

En montant brut annuel

	GR B	GR C	GR D	GR E	GR F	GR F'	GR G	GR H
	OF dont	OF dont	Chefs d'équipe		Cadre 1er niveau	Cadre 2ème niveau	Cadre supérieur	Cadre dirigeant
	sylviculteurs	C. engins, Bucherons, G. élagueurs		TAM	postes A1 et A1Bis	postes A2 (et A3)	postes A3, A4 et A4bis	postes A5 et plus
N1	18240	19440	21480	23640	30000	36960	48000	81600
N2	19320	20520	22560	24840	32040	39000	55200	84000
N3	20280	21480	23650	26040	33960	42960		
N4	21240	22440		27240	38040	45600		
N5	22320	23520						

ANNEXE IV - PROTOCOLE DE TRANSPOSITION

Ce point n'ayant pas encore été abordé, la CFDT aura d'autres propositions à faire au fil de l'eau en plus de celles ci-dessous.

L'entrée en vigueur de la convention collective nationale au 1^{er} janvier 2019 va entraîner une série d'opérations pour les salariés présents à l'effectif au 31 décembre 2018.

La transposition sera effectuée au niveau des DT/DR, par un collège de représentants employeurs et des délégations syndicales composées de 4 membres par Organisation Syndicale.

Ces opérations seront, par ordre chronologique de réalisation :

- Classement de tous les salariés dans un métier, un groupe, un niveau.
- Comparaison du salaire fixe de base avec le minimum de la grille de minima (annexe III).
- Augmentation ou maintien du salaire fixe de base.
- Introduction de la nouvelle prime d'ancienneté fondée sur le pied de grille du groupe C.
- Augmentation ou simple maintien de la valeur de la prime d'ancienneté actuellement perçue selon la situation de l'intéressé.
- Augmentation de la part variable des cadres à 5% en 2019 (pour paiement en 2020).
- Evaluation de la perte de primes ou indemnités non repris ou fixée à un niveau inférieur par la CCN et référencées dans la liste jointe (annexe V), sur la base de la moyenne des 3 dernières années de perception afin de lisser les événements survenus en 2015, 2016 et 2017. Une fiche de calcul individuelle détaillée sera remise à chaque salarié concerné en janvier 2019.
- Versement de ces primes et indemnités dites « de transposition » est sans limite de durée.

Une méthode particulière à l'ancienne DT Méditerranée est prévue à chaque étape.

Pour la fixation du salaire de base des ouvriers, il sera fait, pour chaque salarié, la comparaison entre les deux approches suivantes :

le salaire de base issu de la transposition tel que défini aux articles 1 à 3 du présent protocole de transposition ;

la moyenne, sur les 3 dernières années, du salaire de base, hors ancienneté, mais y compris les différentes primes non retenues dans la CCN relatives à la réalisation de travaux spécifiques qui donnaient lieu dans la CCT/R concernée à une/des prime(s) correspondante(s) ;

Il en est en particulier ainsi :

- De la prime de grimpage-élagage en DT SO (article 48.2) ;
- De la prime de grimpeur-élagueur-cueilleur en BCA (article 51 de la CCT) ;
- De la prime de cueilleur de la DT Franche-Comté.

Pour la définition du salaire de base, il sera pris le meilleur des deux.

Les ouvriers forestiers et assimilés de l'ancienne DT Alsace sont régis par une convention collective régionale (CCR) de branche étendue par arrêté ministériel, actualisée tous les ans et par une Convention Territoriale circonscrite à quelques clauses. La convention collective de branche est juridiquement supérieure à la CCN d'entreprise dans l'état actuel de la législation ; elle s'impose à l'ONF. Ses dispositions seront donc toujours applicables aux ouvriers forestiers et assimilés employés dans les UP Alsaciennes, y compris ceux embauchés ultérieurement à l'entrée en vigueur de la CCN. Resteront par exemple en vigueur la grille de classification des OF territoriaux avec ses minima, la prime d'ancienneté, l'indemnité kilométrique majorée de 0,39cts/km, le régime intempéries, la prime salissure, les livraisons de bois.

La CCN, après dénonciation de la Convention Territoriale d'Alsace actuellement en vigueur, viendra en complément de la CCR quand celle-ci ne prévoit pas de dispositif (primes, ICT dès le 1^{er} kilomètre en lieu et place de l'indemnité kilométrique majorée au-delà de 50 km).

Le détail de ces opérations est décrit aux articles suivants.

Article 1^{er} - Reclassement groupe et métier :

Les salariés feront tous l'objet d'un reclassement dans un métier et un groupe à compter du 1^{er} janvier 2019 sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines dans chaque Etablissement (Siège compris), selon les règles définies ci-après et sous le contrôle de la commission nationale de suivi prévue à l'article 3 de la présente convention.

Les salariés sont classés dans le métier du référentiel le plus proche de celui qu'ils exercent, en référence à leur fiche de poste.

Les ouvriers forestiers positionnés sur un emploi repère composite (ex : sylviculteur / conducteur d'engin) sont reclassés dans le groupe C, sauf si les 2 métiers relèvent du groupe B.

Les salariés Employés, TAM du régime général ou régime agricole, ainsi que les cadres sont reclassés dans un groupe dépendant du classement de leur poste, selon les critères définis par la convention collective nationale, ainsi :

- un poste classé C sera intégré dans le Groupe C ;
- un poste classé B2 ou B3-B4 sera intégré dans le Groupe E ;
- un poste classé A1 ou A1bis sera intégré dans le Groupe F ;
- un poste classé A2 sera intégré dans le groupe F' ;
- un poste classé A3, A4 ou A4bis sera intégré dans le groupe G ;
- un poste classé A5 et plus sera intégré dans le groupe H.

Article 2 - Reclassement / niveau de technicité :

A compter du 1^{er} janvier 2019, les salariés font tous l'objet d'un reclassement dans un niveau de technicité selon les règles définies ci-après :

Pour les salariés ouvriers forestiers des groupes B et C classés par leur convention collective territoriale dans des emplois repères comportant quatre niveaux, le reclassement se fait en respectant la répartition cible suivante :

La transposition se fait à niveau constant sauf pour les ouvriers forestiers au niveau un en CDI depuis plus de deux ans (délai réduit à un an pour les CDI issus d'un parcours d'apprentissage), qui sont reclassés au niveau deux.

Les ouvriers forestiers des niveaux deux et trois gardent leur niveau.

Parmi les ouvriers forestiers en niveau quatre, certains conservent leur niveau, et d'autres bénéficient d'un classement en niveau cinq selon les critères de technicité (cf tableau descriptif art. 12 de la présente convention collective et tableaux détaillés de l'annexe 2). 5% des effectifs des ouvriers forestiers de chacun des groupes B et C sont reclassés au niveau cinq de leur groupe. Il est précisé que la Lorraine qui compte déjà 5% de son effectif dans le niveau cinq, verra ses effectifs portés à 8%.

❖ Cas particulier de l'ex DT Alsace

Les ouvriers forestiers d'Alsace restent classés sur la grille de la CCR à quatre niveaux, à leur niveau actuel, à l'exception des câblistes et des conducteurs d'engins spécialisés qui seront reclassés dans le **groupe C niveau 3 minimum** de la CCN, à un niveau dépendant du degré de technicité et autonomie atteint dans l'exercice de leur métier.

❖ Cas particulier de l'ex Direction Territoriale de Méditerranée :

Pour les salariés ouvriers forestiers des groupes B et C de la Direction Territoriale Méditerranée, dont la grille ne comporte que deux niveaux, la transposition se fait en fonction de critères de la technicité (cf tableau descriptif art. 12 de la présente convention collective et documents annexe 2), en respectant la répartition cible suivante :

Les ouvriers forestiers en CDI au niveau un depuis plus de deux ans (un an pour les CDI issus de l'apprentissage) sont reclassés au niveau deux. ;
25% des ouvriers forestiers au niveau deux (prise en compte de l'effectif avant passage du niveau un au niveau deux) sont reclassés au niveau trois ;
10% des ouvriers forestiers au niveau deux sont reclassés au niveau quatre ;
5% des ouvriers forestiers au niveau deux sont reclassés au niveau cinq.

Pour les ouvriers forestiers du groupe D,

Le reclassement se fait en fonction de critères de technicité, (cf tableau descriptif art. 14 de la présente convention collective) en respectant la répartition suivante :

Pour les Directions territoriales/régionales dont les emplois repères de chef d'équipe et assimilés comportent deux niveaux : 10% de l'effectif du groupe fait l'objet d'un reclassement dans le niveau supérieur, soit le niveau trois, selon leurs compétences techniques.

Pour les Directions territoriales/régionales dont les emplois repères de chef d'équipe et assimilés comportent trois niveaux ou plus, le reclassement se fait à niveau constant ou dans le niveau 3 pour ceux qui étaient classés au niveau 4, **la règle est le maintien du salaire de base constaté au 31 décembre de l'année 2018.**

Pour les salariés TAM du régime agricole, le reclassement se fait à niveau constant.

Pour les salariés Employés du groupe C, TAM du régime général et Cadres, le reclassement s'effectue selon les critères de technicité prévus à l'article 14 et suivants de la convention collective, sur proposition de l'encadrement.

Article 3 : Salaire de base :

Les salariés dont le salaire de base est inférieur au minima de leur groupe/niveau sont positionnés au minima. Pour les autres salariés, la règle est le maintien du salaire de base constaté au 31 décembre de l'année 2018.

Travail au rendement :

Pour les ouvriers travaillant au rendement, leur salaire de base sera égal au salaire moyen des 36 derniers mois (Salaire de base + gain € travail au rendement).

Article 4 : Prime d'ancienneté :

La nouvelle grille s'applique.

Les salariés ouvriers forestiers dont le montant mensuel de la prime d'ancienneté au 31/12/2018 (calculé sur la base de la moyenne des 12 derniers mois) est inférieur au montant fixé par la grille voient leur prime d'ancienneté revalorisée, conformément au montant prévu par la grille (cf. art.21).

Pour les autres salariés ouvriers forestiers : **Une prime de transposition de l'ancienneté, égale à la différence entre le montant de la prime d'ancienneté de la CCT/CCR et celui de la CCN, sera versée sans limitation de durée.**

❖ Cas particulier des ouvriers forestiers de la Direction Territoriale Méditerranée :

La grille de salaires des ouvriers forestiers (telle que définie par la convention collective territoriale de 2009) repose sur un système d'avancement automatique en fonction de l'ancienneté, indépendamment de la technicité du salarié. La prime d'ancienneté n'est pas identifiée en tant que telle. C'est pourquoi, le salaire mensuel de chaque salarié fait l'objet, avant tout éventuel reclassement dans un niveau supérieur, d'une décomposition permettant de reconstituer une prime d'ancienneté et un salaire de base, selon le mécanisme suivant :

1) Prime ancienneté reconstituée = Salaire minimum du groupe et niveau actuel du salarié x % progression annuelle de son groupe et niveau x nombre années ancienneté ONF ;

2) Salaire de base reconstitué = Salaire de base actuel – Prime d’ancienneté reconstitué

Les salaires minima des niveaux/groupe et montants des progressions annuelles par niveau et groupe, nécessaires au calcul de l’ancienneté reconstitué, sont les suivants :

Groupe ER	Niveau	minima	% progression annuelle	Plafond
2	1	1487	0,47%	28 ans
	2	1541,4	0,53%	43 ans
3	1	1547,5	0,46%	31 ans
	2	1603,8	0,53%	43 ans
4	1	1594,3	0,46%	43 ans
	2	1669	0,53%	43 ans
5	1	1665,7	0,46%	43 ans
	2	1743,7	0,53%	43 ans

Ainsi reconstitués, les salaires de base et primes d’ancienneté des ouvriers forestiers de Méditerranée sont transposés, après éventuelle prise en compte de leur reclassement (cf article 2), selon les mêmes modalités que les ouvriers forestiers des autres DT et DR et que les autres salariés.

❖ Cas particulier des ouvriers forestiers de l’ex DT Alsace

Les ouvriers forestiers de l’ex DT Alsace conservent le bénéfice de la grille d’ancienneté inscrite dans la convention collective régionale de branche alsacienne. Les techniciens et cadres bénéficient de la prime d’ancienneté de la CCN.

Cas particulier des ouvriers forestiers de l’ex DT COAL

Pour les ouvriers forestiers de COAL, la majoration de panier dont ils bénéficiaient mensuellement en vertu de la convention collective quand ils déjeunaient sur les lieux du chantier hors abris fixes sera intégrée dans leur salaire de base avant transposition au titre de la Convention Collective Nationale, sur la base de la moyenne pondérée des trois dernières années.

❖ Cas particulier des TAM du régime agricole :

La grille de salaire des TAM du régime agricole contient une part d’ancienneté non identifiée en tant que telle, avec des paliers à avancement automatique, indépendamment de la technicité du salarié.

C’est pourquoi, le salaire mensuel de chaque salarié fait l’objet d’une décomposition permettant de reconstituer une prime d’ancienneté et un salaire de base.

Le salaire mensuel de chaque salarié fait donc l’objet d’une décomposition selon le mécanisme suivant :

Prime d’ancienneté reconstituée = Salaire actuel – salaire du pied de la grille actuelle des TAM du régime agricole pour le niveau du salarié (cf tableau ci-dessous) ;

Niveau	Salaire du pied de la grille actuelle de TAM RA
1	1761
2	1835
3	1910
4	1996

Ainsi reconstitués, les salaires de base et primes d'ancienneté de ces salariés sont transposés selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Article 6 - Part variable / prime de résultats : il est entendu que la part variable s'appellera prime de résultat :

Article 7 - Autres primes et indemnités :

Les primes et indemnités non reprises par la convention collective nationale sont supprimées.

Pour les salariés présents au 31/12/2018, un inventaire exhaustif des primes et indemnités non reprises par la convention collective nationale mais versées individuellement est effectué. Cet inventaire identifie les primes et indemnités liées à la fonction, et celles liées à d'autres facteurs individuels (déplacements notamment).

Une prime individuelle de transposition, intitulée « prime compensatrice de transposition », est calculée sur la base du montant moyen annuel des primes non reprises par la convention collective nationale versées au salarié de juin 2015 à juin 2018, présentant un caractère récurrent de nature à constituer un complément de rémunération.

La récurrence de chaque prime est appréciée au regard de la fréquence de versement (au minimum une fois par an).

La prime de transposition est soumise à cotisations sociales dans son intégralité.

Une indemnité individuelle de transposition, intitulée « **indemnité compensatrice de transposition** », est calculée sur la base du montant moyen annuel des indemnités non reprises par la convention collective nationale versées au salarié de juin 2015 à juin 2018, présentant un caractère récurrent de nature à constituer une compensation de frais professionnels engagés. Il en sera en particulier ainsi de la compensation des indemnités kilométriques non reprises totalement ou partiellement dans la convention collective.

La récurrence de chaque indemnité est appréciée au regard de la fréquence de versement (au minimum une fois par an).

La prime de transposition n'est pas soumise à cotisations sociales

Le tableau ci-joint **en annexe V** identifie les primes et indemnités éligibles à la prime et à l'indemnité de transposition.

Pour les primes et indemnités éligibles (cf. tableau), dont le montant prévu par la convention collective nationale est inférieur au montant perçu auparavant, un **différentiel** est calculé sur la base du montant annuel moyen perçu de juin 2015 à juin 2018. Ce différentiel est intégré au montant de la prime ou de l'indemnité compensatrice de transposition.

Tout changement de la situation du salarié (métier, groupe) donnera lieu à un réexamen des critères objectifs justifiant le versement de l'indemnité de transposition.