janvier
2017

Document reprographié par la CFTC

ANNEXES

A LA CONVENTION COLLECTIVE

DU 18 JUIN 1975

CONCERNANT

LES EXPLOITATIONS FORESTIERES

DE LA RÉGION ALSACE

Mise à jour - Juillet 2013
(Avenants n° 96 à 107 du 25 juin 2010 inclus)

janvier
2017

Document reprographié par la CFTC

I. ANNEXES A et B 7

ANNEXE A. 1 Salaires et accessoires de salaires 7
Article A 1.1 - Salaires horaires minima 7
Article A 1. 2 - Tarifs minima au rendement 7
Article A 1.3 - Indemnité de trajet 8
Article A 1.4 - Indemnité pour frais d'outillage 8
Article A 1.5 - Frais de location de la débroussailleuse 11
Article A 1.6 - Prime annuelle 11

ANNEXE A. 2 Barèmes des salaires et accessoires de salaires 12
Article A 2.1 - Salaires 12
Article A 2.2 - Accessoires de salaires : 12

ANNEXE B ACCORD DE PREVOYANCE ET MUTUELLE COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE 14

ANNEXE B. 1 Régime de Prévoyance 14
Article B 1.1 - Objet du Protocole 14
Article B 1.2 - Date d'effet et durée du Protocole 14
Article B 1.3 - Personnel garanti 14
Article B 1.4 - Conditions d'ouverture, de suspension et de cessation des garanties 15
Article B 1.5 - Assiette des cotisations 15
Article B 1.6 - Paiement des cotisations 16
Article B 1.7 - Déclaration annuelle des salaires, régularisations. 16
Article B 1.8 - Assiette des prestations 17
Article B 1.9 - Revalorisation des prestations 17
Article B 1.10 - Définition du conjoint 17
Article B 1.11 - Définition des enfants à charge 17
Article B 1.12 - Déclaration de sinistre et formalités 18
Article B 1.13 - Exclusions 18
Article B 1.14 - Forclusion 18
Article B 1.15 - Prescription 18
Article B 1.16 - Déchéance 18
Article B 1.17 - Clause de subrogation 19
Article B 1.18 - Notice d'information 19

Article B 1.19 - Résiliation 19
Article B 1.20 - Informatique et Libertés 20
Article B 1.21 - Capital Décès toutes causes 20
Article B 1.22 - Double Effet Familial 20
Article B 1.23 - Consentement à l'assurance décès 20
Article B 1.24 - Bénéficiaires du capital décès 20
Article B 1.25 - Invalidité Permanente et Absolue 19
Article B 1.26 - Maintien de la garantie Décès 21
Article B 1.27 - Rente éducation 21
Article B 1.28 - Rente de conjoint 22
Article B 1.29 - Incapacité Temporaire Totale 22
Article B 1.30 - Invalidité Permanente 23
Article B 1.31 - Mensualisation 24
Article B 1.32 - Plafonnement des garanties 25
Article B 1.33 - Maintien des garanties 25
Article B 1.34 – Cotisations 25

ANNEXE B. 2 Mutuelle Complémentaire Frais de Santé 26
Article B 2.1 - Champ d'application de l'Accord 26
Article B 2.2 - Objet de l'Accord 27
Article B 2.3 - Bénéficiaires 28
Article B 2.4 - Garanties 29
Article B 2.5 - Cotisations 29
Article B 2.6 - Durée de l'Accord 32
Article B 2.7 - Modalités de dénonciation et de révision de l'Accord 32
Article B 2.8 - Suivi du régime 32
Article B 2.9 - Information des salariés 32
Article B 2.10 - Publicité de l'Accord 32
B 2.11 Annexe 1 à Annexe B 2 33
GARANTIES du Régime complémentaire Frais de Santé CRIA PRÉVOYANCE 33
B 2.12 à l'Annexe B2 Tableau des cotisations 35
(mensuelles en euros pour l'année 2006) 35

Document reprographié par la CFTC

II. ANNEXES C et D 36

ANNEXE C 37

SPECIFIQUE AUX SALARIES EMPLOYES PAR L'ONF ET LES COMMUNES FORESTIERES ET LEURS EPCI 37

ANNEXE C. 1 Formation Professionnelle 37
Article C 1.1 - Préambule 37
Article C 1.2 - Formation à l'embauche 37
Article C 1.3 - Formation continue 38
Article C 1.4 - Financement 38
Article C 1.5 - Mise en oeuvre 38
Article C 1.6 - Règlement Intérieur de la Commission Régionale d'Aptitude à l'Embauche de la Région Alsace (Avenant n° 50 du 19 février 1997) 38
Article C 1.7 - Composition de la Commission Régionale d'Aptitude à l'Embauche 43

ANNEXE C. 2 PROTOCOLE D'ACCORD concernant le calcul de la rémunération au rendement sur les chantiers d'exploitation forestière 44
Article C 2.1 - 44
Article C 2.2 - 44
Article C 2.3 - 46
Article C 2.4 - 46

ANNEXE D 48

DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX COMMUNES FORESTIERES ET AUX ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE D'ALSACE 48

ANNEXE D. 1 Dispositions relatives à la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail 48
Article D 1.1 - Champ d'application 49
Article D 1.2 - Conditions d'emploi des ouvriers forestiers 49
Article D 1.2.1. Les différents types de contrat de travail 49
Article D 1.2.2. Séparation des contrats "Pluriemployeurs" 49

Article D 1.2.3. Mensualisation 50
Article D 1.2.4. Chômage des jours fériés 50
Article D 1.2.5. Indemnisation des heures hors chantier 50
Article D 1.2.6. Seuil des avantages conventionnels 51
Article D 1.3 - Le temps partiel 51
Article D 1.3.1. Définition 51
Article D 1.3.2. Temps partiel choisi 51
Article D 1.3.3. Retour à temps plein 51
Article D 1.4 - Durée du travail et modulation du temps de travail 52
Article D 1.4.1. Durée moyenne hebdomadaire du travail 52
Article D 1.4.2. Durée annuelle effective du temps de travail 52
Article D 1.4.2.3. Durée annuelle et individuelle de travail effectif après entrée en application de l'accord 52
Article D 1.4.3. Période de référence et calendrier prévisionnel 53
Article D 1.4.4. Période transitoire du 1er janvier 2002 au 31 mai 2002 53
Article D 1.4.5. Amplitudes hebdomadaire et quotidienne 53
Article D 1.4.6. Elaboration du calendrier prévisionnel régional 54
Article D 1.4.7. Incidence de la réduction et de la modulation du temps de travail sur l'activité des représentants du personnel 55
Article D 1.4.8. Période de référence incomplète 55
Article D 1.4.9. Contrats à durée déterminée 56
Article D 1.4.10. Heures supplémentaires 56
Article D 1.5 - Les Congés payés 57
Article D 1.5.1. Droits à Congés payés 57
Article D 1.5.2. Période des congés 57
Article D 1.5.3. Décompte des congés payés 57
Article D 1.6 - Organisation des équipes 57
Article D 1.7 - Intempéries 57
Article D 1.7.1. Maintien des dispositions conventionnelles existantes 57
Article D 1.7.2. Chantiers de repli 58
Article D 1.8 - Travail au rendement 58
Article D 1.8.1. Le travail au rendement 58
Article D 1.8.2. Rémunération du travail au rendement 58
Article D 1.8.3. Horaires collectifs 59
Article D 1.8.4. Salariés âgés d'au moins 55 ans 59
Article D 1.9 - Salaires 59
Article D 1.9.1. Réduction du temps de travail et augmentations salariales 59

Article D 1.9.2. Lissage des rémunérations à temps plein 59
Article D 1.9.3. Taux horaire et rémunération mensuelle 59
Article D 1.9.4. Guichet Unique 60
Article D 1.10 - Autres dispositions 60
Article D 1.10.1. Substitution aux dispositions existantes 60
Article D 1.10.2. Durée d'application de l'accord 60

ANNEXE D. 2 Outillage 61

ANNEXE D. 3 Institutions Représentatives du Personnel 62
Article D 3.1 - Délégués du Personnel 62
Article D 3.2 - Délégués syndicaux des salariés employés par les communes forestières ou des syndicats de communes (Avenant n° 71 du 24 avril 2001) 63

III. Tableau récapitulatif des accords et avenants 64

Document reprographié par la CFTC

I. ANNEXES A et B

Applicables à tous les employeurs

A. Salaires et accessoires :

A1. Salaires, primes et indemnités

A2. Barèmes des salaires et accessoires des trois dernières années

B. Accord de Prévoyance et Mutuelle Complémentaire Frais de Santé

B1 Accord de Prévoyance

B2 Mutuelle complémentaire Frais de santé

ANNEXE A. 1 Salaires et accessoires de salaires

Les dispositions de la présente Annexe sont applicables à l'ensemble des employeurs relevant du champ territorial et professionnel défini à l'article 1er.

Article A 1.1 - Salaires horaires minima

(Avenant n° 93 du 20 décembre 2006) "La valeur des salaires horaires minima de base au coefficient 100 visée à l'article 45 de la Convention Collective est fixée à **5,81 €** à compter du 1er juin 2006.

L'application de cette valeur ne pourra conduire au paiement de rémunérations inférieures au taux du salaire minimum de croissance en vigueur au 1er janvier de l'année."

Article A 1. 2 - Tarifs minima au rendement

(Avenant n° 36 du 8 janvier 1991) "Les tarifs minima au rendement sont définis selon un système fixant d'une part un barème de base, augmenté des points de difficultés de la coupe, d'autre part, un barème des majorations à payer en sus pour les travaux complémentaires tels que l'incinération, la mise en tas, le démontage du houppier, l'écorçage.

(Avenant n°58 du 10 juin 1998) Le tableau qui suit fixe les valeurs chiffrées de ces barèmes :

	1.BAREME DE BASE		
	CATÉGORIE	CLASSE	COEFFICIENT
	Grumes Feuillus	1 et - 2a, 2b 3 et +	48 30 23
	Grumes Résineux gris hors Pin	1 et - 2a, 2b 3 et +	62 43 31
	Grumes Pins sylvestres	1 et - 2a, 2b 3 et +	58 39 27
	Peuplier		20
	Stères		80
	2. TRAVAUX COMPLEMENTAIRES		
Découpe	Sapin Epicéa	2a, 2b 3	0,60 0,43
Démontage du houppier	Feuillus + Pin Résineux hors Pin Sapin Epicéa avec découpe		7 3 3,04
Incinération	Feuillus Résineux Sapin Epicéa avec découpe		22 16 16,22
Mise en tas	Feuillus Résineux Sapin Epicéa avec découpe		11 8 8,11
Ecorçage		1 et - 2a, 2b 3 et +	67 34 21

(Avenant n° 93 du 20 décembre 2006) "La valeur du point est fixée à **0,106 €** à compter du 1er juin 2006."

Article A 1.3 - Indemnité de trajet

(Avenant n° 80 du 19 juin 2002) "Le taux kilométrique de l'indemnité de trajet visée à l'article 33 de la Convention Collective est fixé à 0,31 € à compter du 1er juillet 2002."

Article A 1.4 - Indemnité pour frais d'outillage

(Avenants n° 36 du 8 janvier 1991 et 58 du 10 juin 1998) "Pour les travaux d'exploitation à la tâche, l'indemnité d'outillage, par unité façonnée et pour une coupe de difficulté zéro, est fixée conformément aux indications du tableau ci-dessous :

Document reprographié par la CFTC

	1. BAREME DE BASE		
	CATÉGORIE	CLASSE	COEFFICIENT
	Grumes Feuillus	1 et - 2a, 2b 3 et +	16 13 10
	Grumes Résineux gris hors Pin	1 et - 2a, 2b 3 et +	17 14 11
	Grumes Pins sylvestres	1 et - 2a, 2b 3 et +	16 13 10
	Peuplier		13
	Stères		22
	2. TRAVAUX COMPLEMENTAIRES		
Découpe	Sapin Epicéa	2a, 2b 3	0,20 0,15
Démontage du houppier	Feuillus + Pin Résineux hors Pin Sapin Epicéa avec découpe		3 2 2,03
Incinération	Feuillus Résineux Sapin Epicéa avec découpe		- - -
Mise en tas	Feuillus Résineux Sapin Epicéa avec découpe		- - -
Ecorçage	**Ecorçage**	1 et - 2a, 2b 3 et +	- - -

Lorsqu'une coupe présente une difficulté supérieure à zéro, les montants ci-dessus sont majorés à raison d'un pourcentage égal à la moitié du taux de difficulté."

(Avenant n° 99 du 29 mai 2008) "La valeur du point est égale à **0,149 €** à compter du 1er juin 2008."

Pour les travaux à l'heure, l'indemnité d'outillage est fixée à 2 % du salaire brut si cet outillage (à l'exclusion de la scie à moteur) est fourni par l'ouvrier.

(Avenant n°105 du 04 novembre 2009) « Pour tenir compte de l'obligation d'utiliser sur les chantiers de l'huile biodégradable, la valeur du point de scie en cours est majorée de 10,72% »

(Avenant n° 46 du 3 mai 1995) "Lorsque le travailleur à l'heure utilise sa scie à moteur, il perçoit pour la location de son matériel, au titre de remboursement de frais, une indemnité de **3,75 €**

(Avenant n° 97 du 24 mai 2007) par heure de travail effectif de l'ouvrier sur chaque chantier nécessitant l'utilisation de la tronçonneuse.

Les modalités de paiement doivent avoir été arrêtées avant le début de chaque chantier et prévues à l'accord de salaires."

Document reprographié par la CFTC

(Avenant n° 65 du 2 février 2000 et n° 84 du 27 mai 2003) « pendant l'exploitation des chablis exceptionnels consécutifs aux tempêtes de fin décembre 1999, le bûcheron rémunéré à l'heure perçoit pour la location de son matériel, au titre de remboursement de frais, une indemnité de **3,45 €** par heure de travail effectif effectuée sur les chantiers d'exploitation de ces chablis qui nécessitent l'utilisation de sa tronçonneuse

(Avenant n°105 du 04 novembre 2009) « Pour tenir compte de l'obligation d'utiliser sur les chantiers de l'huile biodégradable, le taux horaire de location de machine en cours est majoré de 0,35€/heure sur les chantiers sylvicoles et de 0,45€/heure sur les chantiers d'exploitations »

(Avenants n° 71 du 27 juin 2000, n°75 du 24 avril 2001 et n° 84 du 27 mai 2003) Lors des opérations de façonnage de stères sur place de dépôt sur les chantiers de chablis,

- en cas de rémunération à l'heure majorée de 20 %, la location horaire de la scie est payée en fonction du nombre de stères façonnés par équipe au tarif de 2,82 € le stère. Ce montant est réparti entre les membres de l'équipe.
- en cas de rémunération à la tâche, l'indemnité d'outillage est fixée à 2,82 € le stère, sans majoration.

Le contenu de ce texte est illustré par le tableau suivant :

	Nature des travaux	Rémunération	Tronçonneuse
1er passage		SMABI EXP	3,45 €/heure
2ième passage avec façonnage de produits : *Cas particuliers* :		salaire horaire + 20%	3,45 €/heure
	1) *façonnage de stères sur place de dépôt* 2) *avec façonnage de stères comprenant l'ensemble des opérations* (sur coupe et sur place de dépôt)	1.1-salaire horaire + 20% 1.2 tarif rendement sans majoration 2- tarif rendement (en cas d'accord entre les parties, sinon salaire horaire + 20%)	2,82 €/stère 2,82 €/stère sans majoration tarif scie au rendement
2ième passage sans façonnage de produits : opérations sylvicoles		salaire horaire	2,82 €/heure

Ces dispositions sont applicables à compter du 1er juin 2003.

Article A 1.5 - Frais de location de la débroussailleuse

(Avenant n° 46 du 3 mai 1995) "Lorsque le travailleur utilise sa débroussailleuse, il perçoit pour la location de son matériel, au titre de remboursement de frais, une indemnité de **3,30 €** (**Avenant n° 97 du 24 mai 2007**) par heure de travail effectif de l'ouvrier sur chaque chantier nécessitant l'utilisation de la débroussailleuse.

Les modalités de paiement doivent avoir été arrêtées avant le début de chaque chantier et prévues à l'accord de salaires."

Article A 1.6 - Prime annuelle

Le montant de la prime annuelle définie à **l'article 21 bis** est fixé **à 1067,14 €**.

Document reprographié par la CFTC

ANNEXE A. 2 Barèmes des salaires et accessoires de salaires

Article A 2.1 – Salaires

origine modification :		hausse SMIC + avenant n°111	hausse SMIC	CMFA 18/06/12 - décision unilatérale salaire et avenant n°110	hausse SMIC	hausse SMIC	CMFA 27/06/11 - décision unilatérale salaire et avenant n°108	hausse SMIC	CMFA 25/06/10 - décision unilatérale	hausse SMIC + avenant n°105	hausse SMIC
			Taux horaires								
	coefficient	1/01/2013	01/07/2012	01/06/2012	01/01/2012	01/12/2011	01/06/2011	1/01/211	1/07/2011	1/01/2010	01/07/2009
OUVRIER FORESTIER	130	9,43	9,40	9,22	9,22	9,19	9,00	9,00	8,86	8,86	8,82
OUVRIER FORESTIER QUALIFIE - BUCHERON	141	9,43	9,40	9,22	9,22	9,19	9,00	9,00	8,86	8,86	8,82
BUCHERON QUALIFIE	150	9,43	9,40	9,22	9,22	9,19	9,03	9,00	8,94	8,86	8,85
MAITRE BUCHERON	160	9,73	9,73	9,73	9,63	9,63	9,63	9,53	9,53	9,44	9,44
BUCHERON TRES EXPERIMENTE	170	10,33	10,33	10,33	10,23	10,23	10,23	10,13	10,13	10,03	10,03
MECANICIEN HAUTEMENT QUALIFIE	175	10,64	10,64	10,64	10,53	10,53	10,53	10,43	10,43	10,32	10,32
BUCHERON EXPERT	180	10,94	10,94	10,94	10,83	10,83	10,83	10,73	10,73	10,62	10,62

Valeur du point rendement

Document reprographié par la CFTC

	01/01/2013	01/07/2012	01/06/2012	01/01/2012	01/12/2011	01/06/2011	1/01/2011	1/07/2010	01/01/2010	01/07/2009
Salaire	0,1116	0,1116	0,1116	0,1105	0,1105	0,1105	,1094	0,1094	0,1075	0,1075
Scie	0,1817	0,1817	0,1817	0,175	0,175	0,175	0,165	0,165	0,165	0,149

Article A 2.2 - Accessoires de salaire

	01/01/2013	01/07/2012	01/06/2012	01/01/2012	01/12/2011	01/06/2011	1/01/2011	1/07/2010	01/01/2010	01/07/2009
LOCATION HORAIRE SCIE A MOTEUR (par Heure EXP de travail effectif ouvrier)	5,13	5,13	5,13	4,94	4,94	4,94	4,66	4,66	4,66	4,21
LOCATION HORAIRE SCIE A MOTEUR (par Heure Sylvicole de travail effectif ouvrier)	5,03	5,03	5,03	4,84	4,84	4,84	4,56	4,56	4,56	4,21
OCATION HORAIRE DEBROUSSAILLEUSE ar Heure sylvicole de travail effectif ouvrier)	4,46	4,46	4,46	4,30	4,30	4,30	4,05	4,05	4,05	3,70
INDEMNITE D'OUTILLAGE (%)	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
INDEMNITE KILOMETRIQUE	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39
INDEMNITE DE PANIER (1 M.G)	6,98	3,49	3,44	3,44	3,43	3,36	3,36	3,31	3,31	3,31
NDEMNITE DE TRANSPORT DE MATERIEL (1 M.G)	3,49	3,49	3,44	3,44	3,43	3,36	3,36	3,31	3,31	3,31

ANNEXE B Accord de Prévoyance et Mutuelle Complémentaire Frais de Santé

ANNEXE B. 1 Régime de Prévoyance

Régime de Prévoyance (Avenant n° 83 du 27 mai 2003 – *non étendu – lettre du 29 décembre 2003 du Bureau de la négociation collective du Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires rurales)*

Le Régime de prévoyance de la Convention Collective Régionale des Exploitations forestières d'Alsace, est modifié selon les termes du protocole de gestion signé le 20 décembre 2002 entre les organismes patronaux et syndicaux adhérents à la Convention Collective Régionale forestière d'une part, et CRIA PRÉVOYANCE, 50 route de la Reine – B.P. 85 – 92105 BOULOGNE BILLANCOURT, d'autre part

Article B 1.1 - Objet du Protocole

Ce Protocole a pour objet de garantir l'ensemble du personnel des Exploitations Forestières de la Région Alsace, définies à l'Article 3, pour les risques décès et arrêt de travail.
On entend par « Exploitations Forestières » les employeurs relevant du champ d'application de la Convention Collective Régionale

Article B 1.2 - Date d'effet et durée du Protocole

Les Garanties prennent effet le : **1er Janvier 2003**
Les dispositions du présent protocole prennent effet à compter du 1er janvier 2003 pour une période déterminée de 5 ans, conformément à l'article L912-1 du code la Sécurité Sociale, soit jusqu'au 31 décembre 2007. A compter de cette date, le présent protocole peut être résilié par chacune des parties par lettre recommandée adressée au plus tard le 31 octobre précédent.
A la fin de chaque année, les parties conviennent de faire le point sur le comportement du régime et de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent pour équilibrer le régime et assurer sa pérennité. La CRIA PRÉVOYANCE peut donc proposer deux mois avant le 31 décembre un nouveau taux de cotisation. Elle fournit toutes les informations comptables et statistiques permettant aux signataires du présent protocole d'examiner la situation une fois par an.

Article B 1.3 - Personnel garanti

Le Personnel Garanti : **ENSEMBLE DU PERSONNEL OUVRIER FORESTIER**
Les Exploitations Forestières de la Région d'Alsace s'engagent à affilier tous les ouvriers forestiers inscrits à leur effectif à la date d'effet du présent Protocole, ainsi que ceux embauchés ultérieurement, sous réserve qu'ils soient âgés de moins de 65 ans.
Pour le présent Protocole, chaque salarié ainsi affilié est appelé **participant**.

Article B 1.4 - Conditions d'ouverture, de suspension et de cessation des garanties

Conditions d'ouverture des garanties

Les garanties s'appliquent :

à compter de la date d'effet du Protocole, à l'ensemble des participants,

à compter de la date d'inscription aux effectifs pour les nouveaux participants.

Conditions de suspension des garanties

La garantie est suspendue de plein droit pour les participants qui sont dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé à l'article L. 122.32. 17 et suivants du Code du travail,
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 122.28.12 et suivants du Code du travail,
- congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 122.32.12 et suivants du Code du travail,
- service national, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'Exploitation Forestière et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré.
Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du participant

Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent :

à l'issue de la procédure de suspension des garanties en cas de non paiement des cotisations, telle que prévue à l'article 6 du présent Protocole ;

à la date de rupture du contrat de travail lorsque le salarié ne perçoit pas de prestations de l'Institution ;

à la date où le participant n'appartient plus à la catégorie de personnel telle que définie à l'article 3 ;

à la date d'effet de la liquidation de la retraite de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole du participant ;

au plus tard, à la date du 65ème anniversaire du participant sauf dérogations spécifiques ;

et, en tout état de cause, à la date d'effet de la résiliation du présent Protocole. A cet égard, les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de résiliation, continuent d'être assurées au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits, sous réserve des règles relatives à la réévaluation prévues à l'article 9 des présentes conditions générales.

Article B 1.5 - Assiette des cotisations

Les cotisations sont déterminées en fonction d'un taux appliqué sur une assiette de calcul des cotisations.
L'assiette de calcul des cotisations est fixée par référence au salaire brut annuel déclaré à la MSA, déterminée comme suit :
Tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond de la Mutualité Sociale Agricole
Tranche B : fraction comprise entre une fois et quatre fois le plafond Mutualité Sociale Agricole

Article B 1.6 - Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.
Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :
- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'Exploitation Forestière est seul responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur le salaire des participants.
Les cotisations doivent être versées dans les **10 jours** suivant leur échéance.
A défaut, une mise en demeure de paiement, le cas échéant d'un montant forfaitairement chiffré par l'Institution, est adressée à l'Exploitation Forestière par lettre recommandée.
Les garanties sont suspendues **30 jours** après la mise en demeure de l'Exploitation Forestière, restée infructueuse.
Le Protocole pourra être résilié par l'Institution, **40 jours** après l'envoi de la mise en demeure restée infructueuse.
Les garanties suspendues reprendront effet à midi le lendemain du jour où auront été payées à l'Institution les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi qu'éventuellement les frais de poursuite, de recouvrement et les pénalités. Ces dernières sont fixées à 1 % par mois entier de retard.

Article B 1.7 - Déclaration annuelle des salaires, régularisations.

Déclaration annuelle des salaires :
Avant le 31 janvier de chaque année, l'Exploitation Forestière doit retourner à l'Institution, l'état nominatif annuel des salaires de l'exercice précédent.
A défaut, l'Exploitation Forestière pourra être mise en demeure de fournir cet état sous quinzaine.
Régularisations.
A partir de l'état nominatif annuel des salaires, l'Institution établit chaque année un document d'apurement des cotisations de l'exercice précédent qu'elle adresse à l'Exploitation Forestière.
Celle-ci dispose d'un délai de quinze jours pour régulariser son compte s'il est débiteur.
Dans le cas contraire, le crédit est imputé sur la première cotisation de l'année suivante ou le cas échéant remboursé.

Toutes les règles contractuelles et légales relatives au paiement des cotisations, notamment celles décrites à l'article 6, sont applicables à l'apurement des comptes.
En l'absence de communication de l'état nominatif, l'Institution pourra procéder à toutes régularisations sur la base des éléments en sa possession.
L'Exploitation Forestière doit mettre à disposition de l'Institution toutes les informations nécessaires pour vérifier l'exactitude de ses déclarations. En cas de réticence, l'Institution peut procéder à la résiliation du Protocole, après mise en demeure non suivie d'effet, dans un délai d'un mois.

Article B 1.8 - Assiette des prestations

Le salaire de base servant au calcul des prestations, est celui ayant servi d'assiette aux cotisations pour l'employeur, au cours des 12 mois civils ayant précédé le mois du décès ou l'interruption de travail.
Si le participant ne compte pas 12 mois de présence à la date du sinistre, le salaire de base est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés.
Le salaire de base net correspond au salaire net imposable déclaré à l'administration fiscale déduction faite de la CSG et de la CRDS non déductible.

Article B 1.9 - Revalorisation des prestations

Sont concernées par la revalorisation, les rentes éducation et les rentes de conjoint, l'incapacité temporaire totale et l'invalidité permanente.
La revalorisation s'applique, à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire totale, à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.
La revalorisation intervient chaque année sur l'ensemble des prestations concernées et pour la première fois le 1er juillet suivant la date d'effet de la prestation.
Elle est égale à l'évolution du point ARRCO.
En cas de résiliation, à compter de sa date d'effet, les prestations seront servies à leur niveau atteint à cette date, et ne seront plus revalorisées dans l'avenir.
L'Exploitation Forestière devra au titre de l'obligation fixée par l'article L.912-3 du Code de la Sécurité Sociale, organiser, en cas de changement d'organisme assureur, les modalités de la poursuite de la revalorisation des prestations au profit des participants en arrêt de travail, et des bénéficiaires de rentes éducation et de conjoint.
Toutefois, en cas de liquidation judiciaire de l'Exploitation Forestière, l'Institution poursuivra la revalorisation des rentes ou prestations en cours de service à la date du jugement de liquidation judiciaire de l'Exploitation Forestière, si celle-ci adhérait à l'Institution depuis plus de 5 ans.

Article B 1.10 - Définition du conjoint

Le conjoint du participant reconnu au titre du présent Protocole est :
- Le conjoint du participant légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- Le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux, célibataires, veufs ou séparés de corps, que le concubinage ait été établi de façon notoire et déclaré comme tel au service du personnel de l'Exploitation Forestière depuis plus d'un an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même,
- Le partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité depuis plus de un an.

La condition de durée d'un an dans les deux cas précités est supprimée, pour le calcul de la prestation, lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition de l'article 11 ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

Article B 1.11 - Définition des enfants à charge

Sont réputés à charge du participant, les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le participant ou son conjoint en ait la garde, ou s'il s'agit d'enfants du participant, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent être :
- nés ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du participant, si ce dernier est le parent légitime,
- âgés de moins de 18 ans,
- âgés de plus de 18 ans et de moins de 21 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMI,
- âgés de plus de 21 ans et de moins de 26 ans, s'ils ne se livrent à aucune activité rémunérée leur procurant un revenu supérieur au RMI, et :
. s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits à ce titre au Régime de Sécurité Sociale des Etudiants,
. ou accomplissent leur Service National,
. ou sont à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à l'ANPE,
. ou sont sous Protocole d'apprentissage.
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article 173 du Code de la Famille, à condition que l'état d'invalidité soit survenu avant leur 18ème anniversaire.

Article B 1.12 - Déclaration de sinistre et formalités

Les formalités à accomplir en cas de sinistre sont mentionnées en annexe pour chaque garantie.

Article B 1.13 - Exclusions

Pour l'ensemble des garanties, l'Institution ne garantit pas les conséquences :
- du suicide si le participant se donne volontairement la mort au cours de la première année d'assurance, sauf s'il est apporté la preuve que le participant était précédemment couvert par des garanties au moins égales, sans qu'il n'y ait eu d'interruption entre la fin de la précédente garantie et l'affiliation au présent Protocole.
- d'un fait volontaire du participant ou du bénéficiaire de la garantie.

Article B 1.14 - Forclusion

Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de six mois à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de l'Institution sauf cas de force majeure, cas fortuit ou si l'Institution ne subit pas de préjudice.

Article B 1.15 - Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent Protocole sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L.932-13 du Code de la Sécurité Sociale.
Cette prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité temporaire totale et l'invalidité permanente totale, et à 10 ans pour le paiement du capital décès aux bénéficiaires du participant décédé.

Article B 1.16 - Déchéance

Les déclarations faites, tant par l'Exploitation Forestière ou par son conseil que par le participant, servent de base à la garantie. L'Institution se réserve ainsi la possibilité de vérifier les données communiquées.

En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle de l'Exploitation Forestière, l'Institution pourra demander l'annulation du Protocole. En cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle du participant, la garantie accordée au participant est nulle.

Les cotisations payées demeurent acquises à l'Institution. L'annulation du Protocole ou de garanties s'accompagne de la répétition de l'ensemble des prestations payées à ce titre.
En cas de réticence ou de fausse déclaration non intentionnelle de la part de l'Exploitation Forestière, l'Institution se réserve le droit soit de maintenir le Protocole en vigueur en contrepartie d'une augmentation de la cotisation, soit de procéder à la résiliation du Protocole 10 jours après la notification adressée à l'Exploitation Forestière par lettre recommandée. L'Institution restitue alors la portion des cotisations payées pour le temps où l'assurance ne court plus.

Article B 1.17 - Clause de subrogation

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'Institution est subrogée, jusqu'à concurrence du montant desdites prestations, dans les droits et actions du participant ou de ses ayants droit, contre les tiers responsables.

Article B 1.18 - Notice d'information

L'Exploitation Forestière reconnaît avoir reçu de l'Institution une notice d'information sur le présent Protocole laquelle définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité Sociale, l'Exploitation Forestière est tenu de remettre cette notice à chaque participant.
Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'Exploitation Forestière est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une nouvelle notice ou un avenant à la précédente, établi à cet effet par l'Institution.
La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'Exploitation Forestière.

Article B 1.19 - Résiliation

Le présent Protocole peut être résilié par chacune des parties à effet du 31 décembre de chaque année, par lettre recommandée adressée sous préavis de DEUX MOIS, ou à tout moment à la seule initiative de l'Institution, lorsque le nombre de personnes affiliées ne représente plus la totalité du personnel affiliable ou selon les modalités prévues à l'article 6 en cas de défaut de paiement des cotisations. L'Institution peut, chaque année, proposer des révisions de garanties ou de cotisations, par lettre recommandée adressée sous préavis de DEUX MOIS.
De même, en cas de modifications de la réglementation, l'Institution pourra faire évoluer, en cours d'année, les conditions de cotisations et de garanties, en adressant à l'Exploitation Forestière une lettre recommandée avec un préavis de deux mois. Le refus de l'Exploitation Forestière vaut résiliation à l'issue du préavis, de telle sorte que les réformes en cause soient neutres pour l'Institution.
En cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'Exploitation Forestière, l'Institution peut résilier, conformément à l'article L.932-10 du Code de la Sécurité Sociale, le présent Protocole dans les trois mois qui suivent la publication du jugement de redressement ou de liquidation judiciaires. La portion de cotisation afférente au temps où l'Institution ne couvre plus le risque est restituée à l'Exploitation Forestière.

Après résiliation, tout paiement de cotisation, qu'il soit total ou partiel ne constituera qu'une régularisation du compte entre les parties et ne pourra sauf demande expresse de l'Exploitation Forestière acceptée par courrier de l'Institution, constituer une remise en vigueur tacite des garanties.

Article B 1.20 - Informatique et Libertés

Les informations concernant le participant sont utilisées conformément à la loi "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978. Elles sont exclusivement communiquées aux services de l'Institution, et le cas échéant, à ses mandataires, ses réassureurs ou des organismes professionnels concernés par le présent Protocole.
Le participant peut accéder aux informations le concernant et demander de procéder aux rectifications nécessaires en s'adressant au siège de l'Institution.

GARANTIE DÉCÈS

Article B 1.21 - Capital Décès toutes causes

En cas de décès du participant, l'Institution verse au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), un capital dont le montant est fixé comme suit :

Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge	: 100% du salaire de base Tranche A, Tranche B
Marié sans enfant à charge	: 150% du salaire de base Tranche A, Tranche B
Tout Participant ayant un enfant à charge	: 175% du salaire de base Tranche A, Tranche B
Par enfant à charge supplémentaire	: 25% du salaire de base Tranche A, Tranche B

Article B 1.22 - Double Effet Familial

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint, avant l'âge de 60 ans, sous réserve que le présent Protocole soit toujours en vigueur à cette date, l'Institution verse, par parts égales aux enfants encore à charge, un capital supplémentaire d'un montant global fixé à :

100% du capital Décès toutes causes défini à l'article 21

Le salaire de base servant au calcul de ce capital est revalorisé entre le décès du participant et le décès du conjoint, sur la base de l'évolution de l'indice de revalorisation défini à l'article 9.

Article B 1.23 - Consentement à l'assurance décès

Lorsque les garanties décès sont souscrites par l'Exploitation Forestière sur la tête des participants, ceux-ci doivent donner leur consentement à l'assurance en remplissant une demande d'adhésion par laquelle ils désignent également le ou les bénéficiaires du capital décès.

Article B 1.24 - Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du participant, le capital est servi :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s).

- en l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires ont renoncé, dans l'ordre suivant :

. à son conjoint marié, tel que défini au 1er tiret de l'article 10,

. à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales,

. à défaut, à ses parents par parts égales,
. à défaut, à ses grands-parents, par parts égales,
. et, à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du participant, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour enfant à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces derniers.

Article B 1.25 - Invalidité Permanente et Absolue

L'invalidité permanente et absolue se définit :
- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la Mutualité Sociale Agricole en 3ème catégorie (Article L.341-4 du Code de la Sécurité Sociale),
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Caisse Assurance Accidents Agricole avec un taux égal à 100 %, avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement anticipé d'un capital égal à :

Tout participant : 75% du salaire de base Tranche A, Tranche B

Ce capital est payé au participant en une seule fois, dès la reconnaissance de l'invalidité permanente et absolue. Le décès postérieur du participant, intervenant avant sa mise à la retraite (au plus tard au 65ème anniversaire) ouvre droit au versement d'un second capital égal à :

Tout participant : 75% du salaire de base Tranche A, Tranche B

Article B 1.26 - Maintien de la garantie Décès

Les garanties Décès sont maintenues sans cotisation, à tout participant en arrêt de travail percevant à ce titre des prestations de l'Institution, à compter du 1er jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture, c'est-à-dire entre la date d'effet du présent Protocole et sa date de résiliation.
L'assiette de calcul de la prestation sera égale à l'assiette calculée au 1er jour de l'arrêt, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 9.
Si le participant, en arrêt de travail partiel, perçoit un salaire, les cotisations seront dues, au titre de la garantie décès, sur cette assiette réduite.

Article B 1.27 - Rente éducation

En cas de décès du participant, l'institution verse à chaque enfants à charge du participant à la date de son décès, une rente temporaire d'éducation dont le montant annuel est égal à :

Par enfant jusqu'au 11ème anniversaire : ***5 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
Par enfant du 11ème au 18ème anniversaire : ***7 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
Par enfant à compter du 18ème anniversaire et tant qu'il est à charge : ***9 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***

Article B 1.28 - Rente de conjoint

Rente Temporaire

Une rente temporaire peut être servie au conjoint marié, tel que défini au 1er tiret de l'article 10, qui ne peut prétendre à percevoir immédiatement les pensions de réversion du régime de retraite complémentaire ARRCO. Dans ce cas, l'Institution verse au bénéficiaire, une rente d'un montant égal à :

(âge du participant au décès - 25) x 0,25 % du salaire de base tranche A, tranche B

Le service de cette rente cesse le dernier jour du trimestre civil qui suit la date d'entrée en jouissance de la pension de réversion ARRCO, et au plus tard le dernier jour du trimestre civil du 55ème anniversaire du bénéficiaire.

Rente viagère

Une rente viagère peut être servie au conjoint marié, tel que défini au 1er tiret de l'article 10.

Son montant est égal : (65 – âge du participant au décès) x 0,25 % du salaire de base tranche A, tranche B

Le service de la rente cesse le dernier jour du trimestre civil du décès du bénéficiaire, sans prorata d'arrérages au décès.

En cas de remariage du conjoint, bénéficiaire de la rente temporaire ou viagère, le droit à prestation cesse d'être dû à la date du mariage.

Les rentes viagères ou temporaires prennent effet le premier jour du mois qui suit le décès du participant. Elles sont versées trimestriellement à terme à échoir, au début de chaque trimestre civil.

GARANTIES ARRÊT DE TRAVAIL

Article B 1.29 - Incapacité Temporaire Totale

Est considéré comme atteint d'une Incapacité Temporaire Totale, le participant qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières du régime de base des Assurances Sociales Agricoles (MSA ou CAISSE ASSURANCE ACCIDENTS AGRICOLE), au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

L'institution est mandatée par les Exploitations Forestières pour déclarer et régler les charges sociales dues sur les indemnités journalières.

L'Institution verse :

a) Relais au maintien de salaire

* Ouvrier de moins de 55 ans

Maladies et Accidents de la Vie Privée

A compter 91ème jour : ***75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Accidents du travail et Maladies professionnelles

A compter 181ème jour : ***75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

* Ouvrier de plus de 55 ans

Maladies et Accidents de la Vie Privée

A compter 181ème jour : ***75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Accidents du travail et Maladies professionnelles

A compter 361ème jour : ***75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

En cas de rechute, en période de couverture, reconnue comme telle par la Mutualité Sociale Agricole, il ne sera pas appliqué de délai de franchise.

Ainsi, seuls sont garantis par l'Institution les arrêts de travail dont la date est constatée au cours de la période de garantie. Après la résiliation du Protocole, tout nouvel arrêt de travail, même au titre d'une rechute, n'est pas garanti par l'Institution

Le service des prestations, au titre de la garantie Incapacité Temporaire Totale, cesse :
- dès que le participant cesse de percevoir des indemnités journalières de la Mutualité Sociale Agricole ou de la Caisse Assurance Accidents Agricole,
- à la date d'attribution de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole,
- à la reprise d'activité du participant,
- à la date d'attribution d'une rente d'invalidité de la Mutualité Sociale Agricole,
- au 65ème anniversaire du participant,
- au 1095ème jour d'arrêt de travail.

Article B 1.30 - Invalidité Permanente

Lorsque le participant :
- bénéficie de la part de la Mutualité Sociale Agricole, dans le cadre de l'assurance invalidité, d'une pension au titre d'une invalidité d'un taux au moins égal à 2/3 : situation d'invalidité réduisant au moins de 2/3 sa capacité de travail ou de gain et le mettant hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur à 1/3 de la rémunération normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie (Articles L.341-1 et R.341-2 du Code de la Sécurité Sociale),
ou
- bénéficie de la part de la Caisse Assurance Accidents Agricole, dans le cadre de l'assurance accident de travail et maladies professionnelles, d'une rente d'incapacité permanente assortie d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %, l'Institution verse :

Maladie et accident de la vie privée :
2ème et 3ème catégories: ***75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)
1ère catégorie : ***La rente ci-dessus est réduite de 40 %***

Maladie professionnelle et accident du travail :
Taux d'IPP > ou égal à 66 %:***75 % du salaire de base Tranche A, Tranche B***
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricoles)

Dans tous les cas, la prestation de l'Institution cesse à la date d'effet de la pension vieillesse de la Mutualité Sociale Agricole, au titre de l'inaptitude, et au plus tard au 60ème anniversaire du participant.
Les rentes prennent effet à la date à laquelle le participant est reconnu en invalidité permanente par la Mutualité Sociale Agricole. Elles sont versées trimestriellement à terme à échoir, à la fin de chaque trimestre civil.

La prestation de l'Institution cesse :

- à la date où le participant cesse de percevoir une rente d'invalidité des Assurances Sociales Agricole,

à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66%,

à la date d'attribution de la pension vieillesse ou de la pension pour inaptitude au travail de la Sécurité Sociale ou de la Mutualité Sociale Agricole,

en tout état de cause, au 60ème anniversaire du participant.

Article B 1.31 - Mensualisation

L'institution est mandatée par les exploitations Forestières pour déclarer et régler les charges sociales dues sur les indemnités journalières.

a) Maintien de salaire

*** Ouvrier de moins de 55 ans**
Maladies et Accidents de la Vie Privée
Du 1er jour au 90ème jour :100 % du salaire net Tranche A, Tranche B
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Accidents du travail et Maladies professionnelles
Du 1er jour au 180ème jour :100 % du salaire net Tranche A, Tranche B
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)
*** Ouvrier de plus de 55 ans**
Maladies et Accidents de la Vie Privée
Du 1er jour au 180ème jour :100 % du salaire net Tranche A, Tranche B
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)
Accidents du travail et Maladies professionnelles
Du 1er jour au 360ème jour :100 % du salaire net Tranche A, Tranche B
(compte tenu des prestations des Assurances sociales agricole)

Les prestations versées par l'Institution à l'Exploitation Forestière sont complémentaires aux indemnités journalières servies par la Mutualité Sociale Agricole ou la Caisse Assurance Accidents Agricole dont le décompte sert de base au calcul des prestations versées par l'Institution.

Article B 1.32 - Plafonnement des garanties

Le total des prestations versées par le Régime Agricole, l'Institution, ou tout autre organisme assureur ainsi que, notamment, tous les revenus du travail, les traitements, les prestations ASSEDIC, ne peuvent conduire le participant à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité, revalorisé sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 9. Le complément de pension accordé par la Mutualité Sociale Agricole, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3ème catégorie n'entre pas dans ce calcul.
En cas de dépassement, la prestation servie par l'Institution est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au participant les prestations ou fractions de prestations indûment versées.
Les participants doivent fournir à l'Institution toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le participant refuse de fournir les informations, l'Institution peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

Article B 1.33 - Maintien des garanties

L'assiette des cotisations dues au titre des garanties arrêt de travail n'inclut pas les prestations arrêt de travail versées par l'Institution.
L'assiette de calcul de la prestation sera égale à l'assiette calculée au 1er jour de l'arrêt, revalorisée sur la base de l'indice de revalorisation défini à l'article 9.

Article B 1.34 – Cotisations

La cotisation globale du régime de prévoyance est fixée à :

3,40% tranche A – 3,40% tranche B.

Elle se décline de la manière suivante :

- 3,00% tranche A – 3,00% tranche B, répartis à :
  2,70% à la charge de l'employeur
  0,30% à la charge du salarié

- 0,40% tranche A – 0,40% tranche B à la charge exclusive de l'employeur pour les cotisations sociales patronales

RÉGIME DE PRÉVOYANCE ONF 01 01 2003 RÉPARTITION Cotisations par risques PP/PO

GARANTIES		Part patronale	Part ouvrière	Total	Répartition PP/PO	
Maintien de Salaire		1.400		1.400	100.00%	0.00%
S/total	**A**	**1.400**	**0.000**	**1.400**	**100%**	**0%**
Longue maladie			0.100	0.100	0.00%	100.00%
Relais mensualisation		0.300		0.300	100.00%	0.00%
S/total	**B**	0.300	0.100	0.400	**75.00%**	**25.00%**
S/total	**C=A+B**	**1.700**	**0.100**	**1.800**	**94.44%**	**5.56%**
Assiette TCP (1)						
Invalidité permanente		0.400	0.100	0.500	80.00%	20.00%
Décès		0.160	0.100	0.260	61.54%	38.46%
Rente de veuve		0.300		0.300	100.00%	0.00%
Rente éducation		0.140		0.140	100.00%	0.00%
S/total	**D**	**1.000**	**0.200**	**1.200**	**83.33%**	**16.67%**
Total prévoyance	**E=C+D**	**2.700**	**0.300**	**3.000**	**90.00%**	**10.00%**
Couverture charges sociales Alsace Moselle uniquement	F	0.400	0.000	0.400	100.00%	0.00%
TOTAL PRÉVOYANCE	**G=E+F**	**3.100**	**0.300**	**3.400**	**91.18%**	**8.82%**

ANNEXE B. 2 Mutuelle Complémentaire Frais de Santé

(Avenant n° 92 du 11 octobre 2005 et avenant n°96 du 24 mai 2007 portant création de l'article 38 bis)

Préambule :
Le présent accord met en place un régime obligatoire de prévoyance complémentaire « frais de santé » pour les salariés employés par les employeurs forestiers signataires du présent accord.

Article B 2.1 - Champ d'application de l'Accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de droit privé de l'ONF de la Direction ALSACE, aux salariés employés par les Communes forestières d'Alsace et leurs Etablissements publics de coopération Intercommunale dans les conditions fixées à l'article 3 du présent accord.

Article B 2.2 - Objet de l'Accord

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire "frais de santé".
L'accord entrera en vigueur **à compter du 1er Janvier 2006,** et s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 83-1 quater nouveau, du code général des impôts.
Il s'applique aux salariés et anciens salariés tels que définis à l'article ci-dessous, par adhésion à l'institution CRIA Prévoyance.

Les garanties souscrites auprès de la CRIA Prévoyance, annexées au présent accord, permettent de compléter les prestations en nature servies par les caisses de sécurité sociale en remboursement des frais exposés par le salarié lui-même, ou s'il y a lieu, par son conjoint ou ses enfants.

Afin de bénéficier de l'ensemble des avantages liés aux contrats collectifs à adhésion obligatoire, les partenaires sociaux précisent que le présent accord est en conformité avec les dispositions prévues légalement concernant les contrats dit « responsables ».

Pour cela, il est nécessaire de cumuler le respect des conditions énumérées à l'article L.871-1 du code de la Sécurité Sociale reprises par le décret 2005-1226 du 29 septembre 2005, pour les contrats dits "responsables" et la règle de non prise en charge d'une participation forfaitaire de l'assuré.

Concernant le présent accord, l'article L. 871-1 du code de la Sécurité sociale et le décret du 29 septembre 2005 s'appliquent à compter du 1er janvier 2006, date de mise en application obligatoire du régime de prévoyance de la Convention Collective.

Dans ce cadre, le régime de prévoyance permet de bénéficier de :
*0l'exonération des charges sociales sur les cotisations, pour l'employeur ;

*1la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié ;

*2l'exonération de la taxe sur les conventions d'assurance.

Au sens de l'article 57 de la Loi du 13 août 2004 portant réforme de l'Assurance Maladie, un contrat responsable doit respecter un cahier des charges connu et applicable dans son intégralité à compter du 1er janvier 2006 concernant les régimes obligatoires.

Au jour de signature de cet accord, la loi et les décrets parus imposent un certain nombre de règles :

III.d'une part des interdictions de prise charge,
IV. d'autre part des obligations de prise en charge dans le cadre du parcours de soins.

Les interdictions de prise en charge

La Sécurité Sociale a baissé son remboursement du montant de la participation forfaitaire (1€ en 2006) pour toute consultation ou acte médical réalisé par un médecin généraliste ou spécialiste. Cette participation ne doit pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé.

La majoration de la participation de l'assuré hors du parcours de soins, visée à article L. 162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale, ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé, ce qui entraîne :

1. Absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque le participant n'a pas désigné de médecin traitant et/ou ne passe pas par lui. Le montant de cette majoration a été fixé par décret en date du 3 novembre 2005, dans une fourchette de 7,5% à 12,5% de la base de remboursement.

2. Absence de prise en charge du dépassement d'honoraire autorisé en cas de non-respect du parcours de soins sur les actes cliniques et techniques. Ce dépassement est limité au dépassement maximum sur les actes cliniques, fixée à ce jour à 17,5% de la base de remboursement de la consultation médicale.

A effet 2007, la « majoration de reste à charge » de l'assuré pour les actes et prestations pour lesquels le patient n'a pas accordé l'autorisation d'accès à son dossier médical personnel visée à l'article L. 161-36-2 du Code de la Sécurité Sociale ne pourra pas être remboursée par le régime complémentaire frais de santé.

3. Absence totale de prise en charge de la majoration du ticket modérateur lorsque l'assuré refuse l'accès à son Dossier Médical Personnel (à effet du 1er juillet 2007).

Les obligations de prise en charge dans le parcours de soins

Dans le cadre des consultations et prescriptions du médecin traitant mentionné à l'article L. 162-5-3 du Code de la Sécurité Sociale et aux prescriptions de celui-ci, les contrats responsables doivent respecter les obligations suivantes :

- prise en charge de 30% du tarif opposable des consultations (tarif de base et majorations remboursables) qui s'ajoutent aux 70% remboursés actuellement par la Sécurité Sociale,
- prise en charge de 30% des prescriptions de médicaments du médecin traitant sur les vignettes blanches qui s'ajoutent aux 65% actuellement remboursés par la Sécurité Sociale,
- prise en charge de 35% du tarif de base des frais d'analyse ou de laboratoire qui s'ajoutent aux 60 à 70% remboursés actuellement par la Sécurité Sociale (plafonné à 100%),
- prise en charge totale du ticket modérateur pour au moins deux prestations de prévention considérées comme prioritaires au regard des objectifs de santé publique. La liste de ces prestations a été fixée par décret.

Des décrets à paraître viendront préciser différents éléments d'application du contrat responsable et le régime complémentaire frais de santé de la branche sera adapté systématiquement afin de respecter ce cadre légal et de permettre de bénéficier des avantages précédemment listés.

Article B 2.3 - Bénéficiaires

B 2.3.1 Salariés en activité

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance « Complémentaire Santé » les personnels en activité visés à l'article 1.
Les personnels recrutés sous CDI et bénéficiant d'un congé individuel de formation continuent à entrer dans le champ d'application de ce dispositif au titre de salarié.

B 2.3.2 Ayant droits

L'adhésion des conjoints, concubins ou personnes ayant conclu un PACS et des enfants à charge des salariés revêt un caractère facultatif.
A cette fin, tout changement de situation de la famille devra être signalé par le salarié **directement à la CRIA PRÉVOYANCE** (nouveau bénéficiaire ou radiation).
La notion d'ayant droit est celle définie par la CRIA Prévoyance.

B 2.3.3 Dispositions de la Loi EVIN

En application de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
- Les anciens salariés, bénéficiaires d'une rente d'incapacité, d'une pension d'invalidité ou d'une pension de retraite ;
- Les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- Les ayant droits de salariés décédés ;

Peuvent continuer à bénéficier des garanties « remboursements de frais de maladie » équivalentes à celles des actifs, pour eux-mêmes, et éventuellement les membres de leur famille tels qu'ils sont définis au protocole, sous réserve que leur demande soit faite auprès de la CRIA PRÉVOYANCE, dans un délai maximum de six mois après la rupture du contrat de travail.

Les limitations de garanties suivantes sont introduites pour les retraités :
- Chambre particulière : limité à 60 jours par an ;
- Forfait hospitalier : limité à 60 jours par an ;
- Allocation obsèques : garantie exclue ;
- Cures thermales acceptées :
  - Transport et hébergement : garantie exclue.

Toute résiliation de l'adhésion individuelle aura un caractère irréversible.

B 2.3.4 Congés sans solde

Les personnels placés sur leur demande en congé sans solde, en congé sabbatique, en congé parental total ou en congé pour création d'entreprise peuvent bénéficier des mêmes garanties en cotisant directement auprès de la CRIA PRÉVOYANCE.

B 2.3.5 Retraités

Les salariés faisant valoir leurs droits à la retraite peuvent maintenir leur affiliation, sous réserve d'en faire la demande à l'employeur dans le mois précédent leur départ de l'établissement. Ils bénéficieront du tarif « retraités ».

Article B 2.4 - Garanties

Il existe une seule formule de garanties détaillées en annexe 1 à l'Article 38 bis.

Article B 2.5 - Cotisations

Les cotisations ci-après sont exprimées mensuellement, en euros, et quelle que soit la durée du travail (temps complet ou temps partiel). Ces montants de cotisations seront réétudiés chaque année avec la Commission Paritaire de suivi en fonction de la croissance de l'indice d'évolution des dépenses de santé du régime général de la Sécurité Sociale et des résultats techniques constatés du régime. Cette étude aura lieu au cours du dernier trimestre de chaque année, afin de fixer leur valeur à la date du 1er janvier de l'année N+1.

Ces montants sont applicables dés la mise en œuvre de l'accord et pour l'année 2006.

B 2.5.1. Cotisation obligatoire pour les personnels actifs

a) Montant mensuel de la cotisation obligatoire :
Les cotisations mensuelles sont fixées ainsi pour l'année 2006 :
Salarié en activité (régime local de sécurité sociale) **22,14 euros**

b) Financement
Au titre de leur participation au régime de prévoyance « frais de santé », les employeurs prennent à leur charge **60 % la cotisation** pour les seuls salariés en activité, au titre de la cotisation obligatoire.
La participation de l'employeur au financement de la mutuelle obligatoire est exonérée de toute charge sociale au regard de la législation applicable à la date de signature du présent accord.
Si l'application du présent accord venait à cesser, la participation financière de chaque employeur, telle que fixée dans le présent accord, ferait l'objet d'une intégration dans le salaire brut des salariés, selon des modalités à définir lors de la négociation salariale qui suivra la dénonciation de l'accord.

c) Prélèvement de la cotisation obligatoire des personnels en activité
Les cotisations dues par les bénéficiaires actifs sont prélevées mensuellement sur les salaires par l'employeur et versées à CRIA Prévoyance. Elles sont déductibles pour l'établissement du salaire net imposable, au regard de la législation applicable à la date de signature du présent accord.
En l'absence de subrogation en cas d'arrêt pour maladie ou accident, dans le cas où le salarié est absent tout le mois, les cotisations sont mises en mémoire et prélevées sur le mois de la reprise du travail.

B 2.5.2 Adhésion facultative des ayant droits des personnels en activité

Les salariés ont la possibilité d'affilier au régime leurs ayant droits, pour les mêmes garanties que celles prévues au régime obligatoire.

Montant mensuel de la cotisation :
Le montant mensuel de la cotisation pour l'année 2006 s'élève à :
Conjoint ou assimilé :
régime local : **22,14 euros**
régime général : **27,68 euros**
un enfant :
régime local : **14,50 euros**
régime général : **21,03 euros**
deux enfants et plus :
régime local : **29,00 euros**
régime général : **42,06 euros**

b) Prélèvement de la cotisation direct par la CRIA PRÉVOYANCE :
Les cotisations dues par les ayant droits des personnels en activité sont prélevées mensuellement par prélèvement bancaire **directement par la CRIA PRÉVOYANCE**.

B 2.5.3 Adhésion facultative des personnels en congés sans solde

a) Montant mensuel de la cotisation :
Les cotisations mensuelles sont identiques à celles fixées pour les salariés en activité (régime locale de sécurité sociale) soit :
Pour l'année 2006 : **22,14 euros**

Financement
L'employeur ne participe pas au financement du régime prévoyance des personnels en congés sans solde.

B 2.5.4 Adhésions des Retraités

a) Montant mensuel de la cotisation :
Les cotisations mensuelles sont fixées ainsi pour l'année 2006:
Adulte (régime local) : **32,96 euros**
Conjoint ou assimilé:
régime local : **32,96 euros**
régime général : **45,20 euros**
Par enfant :
régime local : **14,50 euros**
régime général : **21,03 euros**
L'employeur ne participe pas au financement du régime de prévoyance des retraités.

Prélèvement de la cotisation direct par CRIA PRÉVOYANCE :
Les cotisations des personnels retraités sont versées par prélèvement bancaire effectué par la CRIA sur le compte des personnes concernées, sans intervention de l'employeur.

B 2.5.5 Cotisations applicables aux bénéficiaires de la Loi EVIN (hors retraités)

a) Montant mensuel de la cotisation :
Pour les bénéficiaires de la Loi EVIN (hors retraités) : la cotisation mensuelle pour l'année 2006 s'élève à :
Adulte :
régime local : **29,44 euros**
régime général : **40,51 euros**
Conjoint ou assimilé :
régime local : **29,44 euros**
régime général : **40,51 euros**
Par enfant :
régime local : **14,50 euros**
régime général : **21,03 euros**

L'employeur ne participe pas au financement du régime prévoyance des bénéficiaires de la Loi EVIN.

b) Prélèvement de la cotisation direct par CRIA PRÉVOYANCE :
Les cotisations des bénéficiaires de la Loi EVIN sont prélevées directement par la CRIA PRÉVOYANCE sur le compte bancaire des personnes concernées sans intervention de l'employeur.

Article B 2.6 - Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur au 1er Janvier 2006.

Article B 2.7 - Modalités de dénonciation et de révision de l'Accord

Chacune des parties a la faculté de dénoncer ou solliciter la révision totale ou partielle du présent accord à condition de respecter un préavis de 3 mois et de le notifier par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation signataire.
Cette lettre devra indiquer les motifs de la dénonciation ou de la révision, et dans ce dernier cas, être accompagnée d'un projet de modification de tout ou partie du présent accord.
L'accord dénoncé conserve son plein effet jusqu'à la conclusion éventuelle d'un nouveau texte et ce dans les conditions définies à l'article L.132-8 du code du travail.
D'autre part, en application de l'article L.912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les 5 ans.

Article B 2.8 - Suivi du régime

Chaque année et au plus tard au 30 juin de l'année N+1, la CRIA PRÉVOYANCE présente à la Commission Mixte Forestière d'Alsace les résultats globaux ainsi qu'une analyse de l'évolution du régime.
Ainsi la commission pourra faire toute proposition d'aménagement du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par le gestionnaire.

Article B 2.9 - Information des salariés

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, chaque salarié en activité recevra une notice d'information relative aux prestations servies par la CRIA PRÉVOYANCE.
Les personnels embauchés après l'entrée en vigueur du présent accord se verront remettre, lors de l'embauche, la notice d'information relative au régime souscrit.

Article B 2.10 - Publicité de l'Accord

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la DIRECCTE Alsace.
Un exemplaire sera par ailleurs adressé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Strasbourg.

Document reprographié par la CFTC

B 2.11 Annexe 1 à Annexe B 2
GARANTIES du Régime complémentaire Frais de Santé CRIA PRÉVOYANCE

Garanties	Prestations (en complément de la SS ou de la MSA)
MÉDECINE	
Consultations et visites de généralistes conventionnés	200% BR
Consultations et visites de spécialistes conventionnés	200% BR
Auxiliaires	100% BR
Radio	100% BR
Transport en ambulance	35% BR
Petite chirurgie	200% BR
Orthopédie et prothèses remboursées par la SS ou la MSA	300% BR
Prothèses auditives remboursées par la SS ou la MSA	300% BR
Analyses et examens de laboratoire	100% BR
Pharmacie	
Vignettes blanches et bleues, et oranges	100% TM
Chirurgie et hospitalisation	
Honoraires, frais de séjour et de salle d'opération	150% BR
Forfait journalier *(régime général uniquement)*	Pris en charge
Chambre particulière *(y compris maternité)*	3% PMSS par jour
Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans	2% PMSS par jour
Frais dentaires	
Soins, parodontologie, prophylaxie buccodentaire	100% TM
Prothèses *(fixes esthétiques, fixes métalliques, amovibles, actes divers de prothèses dentaires)*	300% BR
Actes dentaires hors nomenclature *(hors implantologie, prothèses provisoires et actes ne relevant pas du caractère légal de l'assurance maladie)*	250% BR
Orthodontie remboursée par la SS ou la MSA (orthopédie dento-faciale)	250% BR
Orthodontie non remboursée par la SS ou la MSA	250% BR
Frais d'optique	
Verres et monture	12% PMSS par an et par personne
Lentilles remboursées par la SS ou la MSA	7% PMSS par an et par personne
Lentilles non remboursées par la SS ou la MSA	7% PMSS par an et par personne
Cures thermales remboursées par la SS ou la MSA	
Transport et hébergement	10% PMSS
Allocation maternité/adoption *(doublée si naissance gémellaire)*	10% PMSS
Allocation obsèques *(participant, conjoint, enfant à charge)*	10% PMSS

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale 2516 € au 1er janvier 2005

Document reprographié par la CFTC

TM : Ticket Modérateur
BR : Base de remboursement de la SS ou de la MSA

Document reprographié par la CFTC

B 2.12 à l'Annexe B2 Tableau des cotisations (mensuelles en euros pour l'année 2006)			
		Régime local	**Régime général**
Salarié en activité (adhésion obligatoire)		**22,14**	
	Part salariale (40 %)	8,86	
	Part Employeur (60 %)	**13,28**	
AYANT DROITS *(adhésion facultative)*			
Conjoint		**22,14**	**27,68**
1 enfant		**14,50**	**21,03**
2 enfants et plus		**29,00**	**42,06**
RETRAITES *(adhésion facultative)*			
Adulte		**32,96**	
Conjoint		**32,96**	**45,20**
Par enfant		**14,50**	**21,03**
DROIT DE SUITE Loi Evin sauf Retraités (adhésion facultative)			
Adulte		**29,44**	**40,51**
Conjoint		**29,44**	**40,51**
Par enfant		**14,50**	**21,03**

II. ANNEXES C et D

applicables à l'ONF
et/ou aux Communes forestières et à leurs E.P.C.I

C Annexes spécifiques à l'ONF et aux communes forestières et à leurs EPCI
C1. Formation professionnelle
C2. Protocole d'accord concernant la rémunération au rendement

D Annexes spécifiques aux communes forestières et à leurs EPCI
D1. Accord sur la réduction de la durée du travail
D2. Outillage
D3. Institutions représentatives du personnel

Document reprographié par la CFTC

ANNEXE C
Spécifique aux Salariés Employés par l'ONF et les communes forestières et leurs EPCI

ANNEXE C. 1 Formation Professionnelle (Avenant n° 50 du 19 février 1997)

Article C 1.1 - Préambule

a) Les salariés sont formés :

- au secourisme du travail en agriculture
- aux gestes et postures
- à l'utilisation des outils à moteur
- aux risques spécifiques des activités réalisées dans le cadre de stages délocalisés ou résidentiels à l'Ecole des Bûcherons ou dans un autre centre de formation.

La participation à ces stages est obligatoire et constitue un préalable à l'emploi de l'ouvrier sur le chantier, selon les dispositions prévues à l'article 26.

Les salariés sont sensibilisés aux risques spécifiques des travaux à réaliser par l'intermédiaire de fiches d'activité remises et commentées en début de chantier."

b) (Avenant n° 95 du 5 janvier 2007)

Un Comité régional d'Hygiène et sécurité et des conditions de travail des salariés communaux est mis en place.

Les modalités de son fonctionnement sont déterminées par accord entre les présidents de l'Association des Maires des Communes forestiers et les organisations syndicales signataires.

Article C 1.2 - Formation à l'embauche

Les employeurs communaux et l'O.N.F. s'engagent à solliciter, au plus tard un mois avant l'embauche, l'avis de la Commission Régionale d'aptitude à l'emploi, dont le siège est situé auprès de la Direction Territoriale de l'O.N.F. à Strasbourg.
La Commission examine les candidatures proposées au cours d'un entretien individuel et rend son avis après un test d'aptitude en forêt, sous réserve du certificat d'aptitude physique délivré par le Médecin du Travail. Cet avis est notifié aux employeurs qui s'engagent à le respecter.

Il est accompagné d'un plan de formation à la sécurité adapté à la qualification et/ou à l'expérience du candidat retenu que ceux-ci s'engagent à mettre en oeuvre avant le commencement des travaux.

Article C 1.3 - Formation continue

Les employeurs communaux s'engagent à mettre en oeuvre, pour chaque salarié titulaire d'un contrat de travail, un plan individuel de formation adapté aux besoins, après avis d'une Commission qui se réunit chaque année .
La participation du salarié au plan de formation est obligatoire.

Le temps consacré à l'entretien individuel annuel avec le salarié est rémunéré comme temps de travail et indemnisé sur la base du salaire moyen brut individuel tel que défini à l'article 31 bis, par l'employeur principal du salarié visé au (d.

Article C 1.4 - Financement

Les communes forestières et leurs groupements adhèrent par convention au Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles à Paris, qui affecte la cotisation annuelle à un Compte Entreprise spécifique, destiné à financer le coût des actions de formation visées au présent article.
La cotisation FAFSEA est égale à 3 % du salaire brut soumis à cotisations, dont 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation. **(Avenant n° 103 du 16 septembre 2009)**.

Article C 1.5 - Mise en oeuvre

Le plan de formation est mis en oeuvre pour le compte des employeurs communaux qui s'engagent :
- à faire suivre à leurs ouvriers les stages définis annuellement par la Commission
et à respecter le calendrier prévisionnel défini par la Commission citée au paragraphe b) ci-dessus.

Les modalités de remboursement aux communes forestières ou à leurs groupements des salaires et frais annexes sont définies par convention avec le FAFSEA.

En attendant que l'ouvrier ait suivi les formations initiales, il sera employé à des travaux ne nécessitant pas lesdites formations.

Article C 1.6 - Règlement Intérieur de la Commission Régionale d'Aptitude à l'Embauche de la Région Alsace (Avenant n° 50 du 19 février 1997)

Article C 1.6 1

La Commission Régionale d'aptitude à l'embauche est chargée d'apprécier les capacités professionnelles des candidats pressentis par les employeurs forestiers ('Office National des Forêts et/ou les Maires de communes forestières ou Présidents de groupements ou SIVU ou tout autre employeur), après entretien individuel et test d'aptitude en forêt.

Article C 1.6 2
(Avenant n° 72 du 24 avril 2001)

La Commission Régionale d'aptitude à l'embauche est composée à titre permanent de :
* 2 formateurs de l'Ecole des bûcherons de Saverne, désignés par le Directeur de l'Ecole,
* 1 Conseiller de Sécurité
qui émettent un avis à dire d'expert.

Pour l'ONF :
* 1 représentant de la Direction Territoriale de l'ONF
* 1 représentant du personnel membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail de l'Office National des Forêts.

Pour les Communes Forestières :
* 1 représentant de l'Association des Maires des Communes Forestières du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, par département, désignés par le Président de l'Association
* 1 représentant du personnel, choisi parmi les délégués du personnel communaux dont l'employeur est une commune forestière.
Chaque titulaire aura un suppléant désigné.
La durée du mandat des membres de la Commission est fixée à 3 ans, renouvelable.
Elle ne peut siéger valablement qu'avec au moins 1 représentant de chacune des parties concernées.

Pour les candidats présentés par l'ONF, la présidence est assurée par le représentant de la Direction Territoriale de l'ONF.
Pour les candidats présentés par les communes, la présidence est assurée par un représentant de l'Association des Communes Forestières du Bas-Rhin.

Article C 1.6 3 (Avenant n° 72 du 24 avril 2001)

C 1.6 3 1 Secrétariat de la Commission
La Commission a son siège administratif à Strasbourg, mais peut faire effectuer les tests d'aptitude localement.
Son secrétariat est assuré par la Direction de l'Office National des Forêts.
Les membres de la Commission sont convoqués par écrit quinze jours avant la réunion.
La Commission se réunit une fois par trimestre, si nécessaire.

C 1.6 3 2 Répartition des coûts entre employeurs

Les coûts journaliers résultant de la participation des formateurs de l'Ecole de Bûcherons et du Conseiller de Sécurité à la Commission régionale d'aptitude, calculés sur la base des barèmes en vigueur à l'ONF et majorés de 5 % pour frais de gestion, sont répartis entre les différents employeurs au prorata du nombre de candidats présentés.
L'ONF établit une facture à l'attention de chaque employeur communal.

Document reprographié par la CFTC

Article C 1.6 4

Le contenu des débats de la Commission est confidentiel.
La commission émet son avis à la majorité absolue et, en cas de partage des voix, l'avis des formateurs de l'Ecole des bûcherons est prépondérant. Cet avis est valable pour une durée maximale d'un an.

En cas d'avis favorable,
elle demande au Médecin du Travail de se prononcer sur l'avis d'aptitude médicale à l'emploi, préalablement à l'embauche,
elle définit le programme individuel de formation obligatoire à l'embauche, préalable au commencement des travaux, en fonction de la qualification initiale et des compétences des candidats retenus :

Formation à la sécurité du poste de travail
Formation à l'utilisation des machines
Formation adaptée aux travaux à effectués.

L'avis est notifié par écrit à chaque employeur avec copie à l'ONF, au plus tard dans les huit jours qui suivent les tests d'embauche, sous réserve du résultat de la visite médicale d'embauche.

Article C 1.6 5

Le programme individuel de formation est obligatoire :
C 1.6 5 1 Pour le salarié :
L'ouvrier qui refuserait de suivre un stage obligatoire de formation à la sécurité s'exposerait à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

C 1.6 5 2 Pour l'employeur :

Les employeurs forestiers s'engagent à mettre en oeuvre les moyens financiers nécessaires à la formation à la sécurité des salariés, selon le calendrier proposé.

En cas de refus de la part d'un employeur, l'ONF n'effectuera plus l'encadrement technique des travaux et se bornera à une mission d'ingénierie (réception et décompte des travaux), assortie de l'établissement de la paie des ouvriers de l'employeur communal concerné.

Article C 1.6 6

Le programme individuel de formation est mis en oeuvre par le Service Formation de la Direction Régionale de l'Office National des Forêts :

* Pour les candidats qui ont une formation forestière ou une expérience professionnelle confirmée et reconnue par la Commission, est organisé un stage de formation à la sécurité de 3 jours, délocalisé

* Pour les candidats qui n'ont pas de qualification, la formation à la sécurité est organisée sous la forme d'un module de 5 jours à l'Ecole de Bûcherons

* La formation est complétée par d'autres modules en fonction des compétences et des travaux à effectuer par les candidats qui seront embauchés.

Tant que la formation initiale ou complémentaire à la sécurité n'aura pas été dispensée à l'ouvrier, celui-ci ne pourra pas effectuer le type d'activité concerné.

Article C 1.6 7

Aucun remboursement de frais au titre des déplacements et de salaires n'est versé au candidat potentiel à l'occasion de l'entretien préalable et du test d'aptitude.
Le test d'aptitude n'étant pas couvert au titre du risque "Accidents du travail", si le candidat se blesse, il s'agira d'un accident de la vie privée, pris en charge par le régime de protection de droit commun.
Les frais relatifs à la visite médicale d'embauche sont pris en charge par les employeurs, au prorata du temps d'emploi prévisionnel du candidat retenu, même en cas d'avis d'inaptitude médicale à l'emploi.

Article C 1.6 8

Le salaire est maintenu par l'employeur principal de l'ouvrier pendant la durée du stage en application de l'article 26 de la convention collective régionale.

Les frais pédagogiques sont pris en charge par l'Office National des Forêts qui, en tant qu'organisme de formation agréé, en demande le remboursement auprès du Fonds National d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA) lorsque l'employeur principal n'est pas l'O.N.F.

Article C 1.6 9

Chaque année, la Commission s'engage à dresser un bilan quantitatif et qualitatif de son activité.
Ce bilan est communiqué au Directeur Régional de l'Office National des Forêts, au Président du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail de l'Office National des Forêts, au Président de l'Association des Maires des Communes forestières du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, ainsi qu'au Président du Comité Régional de Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles d'Alsace et de Moselle.

Article C 1.6 10

Le rôle de la Commission est visé expressément par l'Annexe B2 de la convention collective régionale pour les exploitations forestières de la Région Alsace du 18 juin 1975.

Document reprographié par la CFTC

A Strasbourg, le 19 février 1997

Pour le Syndicat des Propriétaires Forestiers
Sylviculteurs d'Alsace
Le Président :
Signé : M. DE POURTALES

Pour l'Office National des Forêts
Le Directeur Régional :
Signé : M. CAMPENET

Pour l'Association des Communes Forestières du
Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle
Le Président :
Signé : M. GRANDADAM

Pour le Syndicat C.F.D.T. des ouvriers forestiers
du Bas-Rhin
Signé : M. RICHARD

Pour le Syndicat C.F.D.T. des ouvriers forestiers
du Haut-Rhin
Signé : M. RICHARD

Pour le Syndicat Régional des Scieurs et Exploitants
forestiers d'Alsace
Le Président :
Signé : M. MAECHLER

Document reprographié par la CFTC

Article C 1.7 - Composition de la Commission Régionale d'Aptitude à l'Embauche

	Fonction
Office National des Forêts **Titulaire et Suppléant**	Représentant de la Direction Régionale de l'ONF
Représentant du personnel ONF **Titulaire et Suppléant**	Membre du C.H.S.C.T.

Association des Maires des Communes Forestières d'Alsace et de Moselle	1 représentant par département
Représentant du personnel communal	Membre CRHSCT Communal

EXPERTS

Ecole des Bûcherons	2 Formateurs
Conseiller de sécurité	Conseiller de sécurité

ANNEXE C. 2 PROTOCOLE D'ACCORD concernant le calcul de la rémunération au rendement sur les chantiers d'exploitation forestière

Entre :

- l'Union Régionale de l'Agriculture - CFDT
- Les Unions Départementales des syndicats des travailleurs du Bâtiment et du Bois, du BAS RHIN et du HAUT RHIN - CGT
- Les Unions Départementales des syndicats du BAS RHIN et du HAUT RHIN - CGT-FO
- L'Union Régionale d'Alsace - CFTC
- le Syndicat National des Cadres d'Exploitations Agricoles, Sections du BAS RHIN et du HAUT RHIN

Et :

- l'Association des Maires des Communes Forestières du BAS RHIN et du HAUT RHIN
- l'Office National des Forêts

Il a été convenu ce qui suit :

Article C 2.1 -

L'Article 2 de l'annexe à la Convention Collective Régionale Forestière est modifié de la manière suivante

CATÉGORIE	CLASSE	COEFFICIENT
Grumes Feuillus	1	55

Article C 2.2 -

Les tarifs minima à la tâche fixés à l'Article 2 de l'annexe à la Convention Collective Régionale Forestière sont majorés en fonction des difficultés particulières à chaque coupe, éventuellement à chaque catégorie de produits sur une même coupe, selon les pourcentages fixés ci-dessous :

a) Pente :

Pente en %	0 à 20	21 à 25	26 à 30	31 à 35	36 à 40	41 à 45	46 à 50	51 à 55	56 à 60	61 à 65	66 à 70	71 à 75	76 à 80	81 à plus
Majoration	0	2	4	6	10	12	16	20	24	28	32	38	44	50

La pente moyenne du chantier en % est déterminée par mesure sur le terrain où sur la carte au moment du martelage.
Il s'agit d'une majoration maximum applicable dans le cas où le façonnage est fait sur la coupe.

b) Densité

m3 / ha	50 et +0	49 à 40	39 à 35	34 à 30	29 à 25	24 à 20	19 à 15	14 à 10	9 à 5	4 à -
Majoration	0	2	4	6	8	10	14	18	22	26

La densité est égale au volume de la coupe divisée par la surface de la coupe :
Le volume sera déterminé après le martelage, à l'aide du tarif réel de la coupe et non d'après le tarif aménagement.

c) Volume de l'arbre moyen

Volume arbre moyen (m3)	1,5 et +	1,49 à 1,00	0,99 à 0,75	0,74 à 0,50	0,49 à 0,25	0,24 et -
Majoration	0	2	4	8	14	20

Le volume de l'arbre moyen est égal au volume de la coupe divisé par le nombre d'arbres martelés. Le volume de la coupe sera déterminé après le martelage, comme pour la densité.
En cas de grande différence entre le volume de l'arbre moyen feuillu et résineux et d'une proportion importance de ces essences, on appliquera 2 majorations distinctes pour les feuillus et les résineux.

d) Ecorçage hors sève (uniquement sapin, épicéa, douglas) :

4 %, 8 %, 12 % ou 16 % (maximum) sur le prix des grumes résineuses écorcées selon que l'écorçage s'est effectué en période hors sève pendant 1/4, 2/4, 3/4, 4/4 du temps d'écorçage total.

e) Mitraille

2 %, 4 %, 6 % ou 8 % (maximum) selon l'importance réelle de la mitraille rencontrée, à déterminer à la réception de la coupe pour chaque équipe. Ce pourcentage peut être différent d'une équipe à l'autre dans une même coupe.

f) Prime de qualité :

Cette prime ne peut être accordée que dans les coupes où les précautions particulières sont imposées en matière d'abattage directionnel et de sauvegarde des régénérations, lorsque le travail est parfaitement exécuté, et selon l'importance de la difficulté.
Elle est de 2 %, 4 %, 6 % ou 8 % (maximum) à déterminer à la réception de la coupe pour chaque équipe.

g) Autres difficultés

- Difficultés dues aux arbres : 0 à 20 %
(arbres bas, branchus, nombreuses branches, chicots secs, gourmands, découpes nombreuses ; nombreux défauts à éliminer, chablis difficiles à exploiter, diversités des essences, égobelage supplémentaire, ...)

- difficultés dues au sol ou à la végétation : 0 à 10 %

(sol mouilleux, rocheux, caillouteux ; végétation gênante comme genêts, ronces, mort-bois, taillis, sous-étage). Une majoration supplémentaire exceptionnelle d'un taux maximum de 10 % peut être accordée dans les coupes très rocheuses en forte pente.

Ces difficultés sont à apprécier au moment du martelage.

h) Pertes de volume au lançage

Une majoration d'un taux maximum de 20 % peut être accordée pour compenser les pertes de volume dues au lançage, là où cette opération est nécessaire.
Le taux de cette majoration est apprécié lors de la réception de la coupe, en fonction des pertes réelles constatées.

Article C 2.3 -

Le présent accord prend effet au 1er octobre 1976.

Article C 2.4 -

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés au Greffe du Tribunal d'Instance de STRASBOURG.

Fait à STRASBOURG, le 18 juin 1975.

Pour l'Union régionale de l'Agriculture C.F.D.T.:
Signé : M.EHRHARD

Pour l'Association des Maires des Communes forestières du Bas-Rhin et du Haut-Rhin :
Signé : M.BAILLARD

Pour l'Union Régionale d'Alsace C.F.T.C. :
Signé : M.WEBER

Pour l'Union Départementale des Syndicats des Travailleurs du Bâtiment et du Bois du Bas-Rhin C.G.T:
Signé : M.MARTIN

Pour l'Office National des Forêts :
Signé : M.SAILLET

Pour l'Union Départementale des Syndicats des Travailleurs du Bâtiment et du Bois du Haut-Rhin C.G.T:
Signé : M.MARTIN

Pour l'Union Départementale des Syndicats du Bas-Rhin – CGT- F.O :
Signé : M.BROUSSAL

:

Document reprographié par la CFTC

Pour l'Union Départementale des Syndicats du Haut-Rhin – CGT-F.O. :
Signé : M. REIBEL

Pour la Fédération Nationale des Cadres d'exploitations agricoles :
Section du Bas-Rhin :
Signé : M.FREY
Section du Haut-Rhin :
Signé : M. WILLIG

ANNEXE D
Dispositions Spécifiques aux Communes Forestières et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale d'Alsace

ANNEXE D. 1 Dispositions relatives à la Réduction et l'Aménagement du Temps de Travail

(Avenant n° 77 du 30 octobre 2001)

PRÉAMBULE

En regard à la loi n° 98-421 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et à la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les signataires du présent accord reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord Collectif régional pour les salariés de Communes forestières et établissements publics de Coopération intercommunale visés à l'article 1er ci-dessous.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les signataires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, qui permet de mieux concilier les impératifs de l'activité avec l'amélioration des conditions de travail des salariés et l'équilibre de vie des salariés.

Les signataires conviennent que la mise en oeuvre de l'accord pour les salariés employés par les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale ne conduira pas à une baisse de rémunération liée à la réduction du temps de travail.
Elles conviennent enfin que l'organisation et l'aménagement du temps de travail nécessitent préalablement de redéfinir les conditions d'emploi des bénéficiaires du présent accord, et notamment des salariés exerçant leurs conditions à temps partiel.

Article D 1.1 - Champ d'application

Sont concernés par le présent accord l'ensemble des salariés de droit privé employés par les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale entrant dans le champ d'application de la convention collective régionale pour les exploitations forestières de la Région Alsace du 18 juin 1975.

Les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale sont exclus du champ des bénéficiaires des aides de l'Etat et des dispositions qui conditionnent l'attribution de ces aides.
Sur les chantiers forestiers, le représentant de l'employeur est le responsable technique désigné par l'ONF.

Article D 1.2 - Conditions d'emploi des ouvriers forestiers

Article D 1.2.1. Les différents types de contrat de travail

Tous les ouvriers forestiers employés par communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale bénéficient d'un contrat de travail écrit, à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Les contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée sont à temps plein, intermittent ou à temps partiel, le temps partiel pouvant être hebdomadaire ou mensuel.
A compter du 1er janvier 2002, il ne sera plus possible de conclure de nouveaux contrats pluri employeurs.

Article D 1.2.2. Séparation des contrats "Pluriemployeurs"

Le regroupement des employeurs communaux en établissements publics de coopération intercommunale permettra de rationaliser l'emploi des ouvriers par la conclusion **de contrats monoemployeurs à compter du 1er janvier 2002.**

La suppression des contrats pluriemployeurs, prévue à l'Article 1er du présent accord, interviendra de la manière suivante :
En fonction de la proportion de travail entre les employeurs communaux au cours de l'année précédente, les salariés titulaires d'un contrat pluriemployeurs se verront proposer un contrat monoemployeur :

soit <u>auprès d'un établissement public de coopération intercommunale</u>, qui deviendra alors employeur unique de ces salariés au plus tard à compter de la date d'adhésion des communes à cette structure.

soit <u>auprès d'une seule commune</u>, dans la mesure où celle-ci a la capacité de fournir du travail à temps plein.

Le recours, pour un même salarié, à la signature de deux contrats de travail intermittent entre deux établissements publics de coopération intercommunale ou deux communes ne pourra se concevoir que **de manière extrêmement limitative**, <u>lorsque toutes les autres solutions auront été épuisées</u>, compte tenu des incidences sur la gestion de ces contrats dans le cadre de la mensualisation et du suivi 35 heures (nécessité de gérer le salarié sous deux identifiants différents, …).
Dans ce cas, la durée de travail (hors congés et jours fériés) prévue à chaque contrat doit être répartie de manière définitive entre les deux employeurs par périodes de travail comportant des mois civils complets auprès d'un seul des deux employeurs.

Les projets de modification des contrats feront l'objet d'une communication aux délégués du personnel communaux dès que les structures intercommunales auront été créées.
La situation de chacun des salariés concernés sera étudiée individuellement de manière approfondie par le maire délégué par l'Association des communes forestières pour présider dans chaque unité de gestion de l'ONF les réunions de délégués du personnel communaux.

Les nouveaux contrats seront proposés lors d'un entretien entre ce maire délégué et le salarié qui pourra se faire assister, s'il le souhaite, d'un représentant du personnel (délégué du personnel communal, délégué syndical communal) dont le temps de présence à cet entretien ne sera pas imputé sur son crédit d'heures.
Les nouveaux contrats rendent caduques les contrats antérieurs. Ils reprendront l'ancienneté acquise au titre du contrat précédent et les droits à congés payés acquis depuis le 1er juin 2001, ainsi que les avantages individuels acquis.

Ces modalités ne remettent pas en cause la garantie d'emploi des ouvriers permanents, telle que prévue par l'Article 17 de la convention collective régionale.

Article D 1.2.3. Mensualisation

Tous les ouvriers forestiers entrant dans le champ d'application du présent accord et titulaires d'un contrat avec un seul employeur, bénéficieront d'une rémunération mensuelle qui sera indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération des salariés sous contrat intermittent ne sera pas lissée sur l'année mais sera mensualisée pendant les seules périodes de travail.

Article D 1.2.4. Chômage des jours fériés

A compter de la signature du présent accord, pour tous les ouvriers forestiers entrant dans son champ d'application et bénéficiant d'un contrat de travail, le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération. Le maintien de salaire correspondant au jour férié est majoré d'un différentiel calculé à partir du SMABI en application de l'Article 31 bis CCR.
Les dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au 1er mai demeurent en vigueur.

Article D 1.2.5. Indemnisation des heures hors chantier

La valeur du salaire moyen brut individuel (SMABI) est celle calculée à la fin de l'année civile en application de l'Article 31 bis CCR.
Le SMABI sert de base à l'indemnisation des jours de repos compensateur de remplacement calculés à la fin de la période de référence en cas de dépassement de la durée individuelle de travail effectif définie à l'Article 62.2.3 du présent accord.

Article D 1.2.6. Seuil des avantages conventionnels

Le nombre d'heures de travail et assimilées prévu à l'Article 35 CCR pour l'attribution du bois de chauffage est désormais fixé à 88 heures pour un stère avec un plafond de 21 stères par an.
Le seuil ouvrant droit à l'indemnité d'intempérie, prévue à l'Article 32, est ramené à 1750 heures.

Article D 1.3 - Le temps partiel

Article D 1.3.1. Définition

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ;

- à la durée mensuelle résultant de l'application sur cette période, de la durée légale du travail ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail

Article D 1.3.2. Temps partiel choisi

Tout ouvrier forestier travaillant à temps plein peut demander à travailler à temps partiel.
La demande écrite est adressée à l'employeur qui l'examine au regard des nécessités de fonctionnement et de continuité du service.
La demande de travail à temps partiel peut porter sur une durée déterminée ou indéterminée ; elle ne peut être inférieure à trois mois.
Les refus d'autorisation, dûment motivés, sont portés à la connaissance des délégués du personnel qui formuleront un avis et pourront proposer des solutions propres à régler les différends.
Les demandes acceptées feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'aménagement du temps de travail s'effectue selon l'une des modalités suivantes :

- réduction de la durée journalière du travail : une fois déterminés en accord avec l'employeur, les horaires sont fixés.
- réduction de la durée hebdomadaire de travail. Pour éviter des difficultés de gestion, l'aménagement du temps de travail se fait, en principe, par journées entières.

- réduction de la durée mensuelle du travail : l'ouvrier et l'employeur conviennent d'une répartition mensuelle du temps de travail.
- aménagement annuel du temps de travail : l'ouvrier et l'employeur conviennent d'une répartition annuelle du temps de travail.

La répartition du temps de travail peut faire l'objet d'une révision annuelle à la demande du salarié ou de l'employeur dans le mois qui suit la publication du calendrier annuel prévisionnel de répartition des heures de travail, et sous réserve de l'accord de l'autre partie.

Article D 1.3.3. Retour à temps plein

Si l'avenant de travail à temps partiel a été conclu pour une durée déterminée, l'ouvrier forestier est admis, au terme de sa période à temps partiel, à travailler à temps plein dans un emploi correspondant à sa qualification professionnelle.
Pour des motifs graves tels que chômage du conjoint, décès ou invalidité totale définitive du conjoint, divorce etc ... ou pour toute autre cause de force majeure, le retour à temps complet peut être anticipé, à la demande du salarié, moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Article D 1.4 - Durée du travail et modulation du temps de travail

Article D 1.4.1. Durée moyenne hebdomadaire du travail

Pour les salariés visés à l'Article 59, la durée moyenne hebdomadaire de travail est ramenée à 35 heures, à compter du 1er janvier 2002.

Article D 1.4.2. Durée annuelle effective du temps de travail

Les durées effectives du temps de travail avant et après la mise en oeuvre du présent accord font l'objet d'une annexe jointe qui définit le nombre annuel d'heures de travail effectif résultant de l'application des Articles D 1.4.2.1 et D 1.4.2.2. suivants.

Article D 1.4.2.3. Durée annuelle et individuelle de travail effectif après entrée en application de l'accord

La durée annuelle et individuelle de travail effectif définit le nombre d'heures de travail dues par le salarié, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.
Cette durée annuelle et individuelle de travail effectif sert également à déterminer le seuil de comptabilisation des éventuelles heures supplémentaires.
Un décompte individuel des heures de travail effectif est fourni mensuellement à chaque salarié.

Il est établi en début de chaque période de référence, telle que définie à l'Article C 1.4.3., de la façon suivante :

Base : nombre de jours calendaires compris dans la période de référence.

A soustraire :
- Nombre de dimanches : jours
- Nombre de samedis : jours
- Nombre de jours fériés (hors jours fériés tombant un samedi ou un dimanche) : jours
- Nombre de congés payés et conventionnels (exprimés en jours ouvrés): jours

---
SOLDE = Durée annuelle et individuelle de travail effectif

Il est corrigé en fin de période de référence pour tenir compte :
- du nombre de jours ouvrés de congés effectivement pris pendant la période de référence.
- du nombre de jours ouvrés de fractionnement effectivement pris, si le fractionnement est imposé par l'employeur.

Article D 1.4.3. Période de référence et calendrier prévisionnel

Il est obligatoirement établi chaque année un calendrier prévisionnel de répartition des heures de travail effectif telles que définies par l'Article C14.2.2. couvrant la période s'étendant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.
La modulation du temps de travail qui résulte de cette répartition peut, le cas échéant, conduire à des journées non travaillées.

Article D 1.4.4. Période transitoire du 1er janvier 2002 au 31 mai 2002

Les premiers calendriers s'étendant sur la totalité de la période de référence visée à l'Article C14.3. seront mis en place à compter du 1er juin 2002.
La durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sera fixée pour des calendriers s'étendant du 1er janvier au 31 mai 2002.
La modulation de la durée du travail ne pourra s'appliquer qu'aux seuls salariés titulaires d'un contrat avec un seul employeur, l'horaire de travail des salariés qui seraient encore sous le régime d'un contrat pluriemployeurs ne pourrait être que de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

Article D 1.4.5. Amplitudes hebdomadaire et quotidienne

D 1.4.5.1. Durées minimales

Lorsque la durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4 jours ou moins, la durée minimale quotidienne de travail effectif est fixée à 7 heures (soit un minimum hebdomadaire de 28 heures pour 4 jours de travail).

D 1.4.5.2. Durée maximale de travail

Quelle que soit la répartition en nombre de jours de l'horaire hebdomadaire, la durée maximale quotidienne de travail effectif est de 8 heures, avec un maximum hebdomadaire de 40 heures.

La durée quotidienne du travail prévue au calendrier prévisionnel de répartition des heures de travail, hormis les cas de modification de ce calendrier tels que prévus par l'Article C14.6., peut être dépassée en cas de circonstances exceptionnelles dans la limite de 48 heures par période de référence et dans le respect de la durée maximale quotidienne légale.

Par ailleurs, pour des raisons liées à la nature de l'activité de certaines catégories de salariés (conducteurs d'engins ou de véhicules de transport …), la durée maximale telle que fixée au 1er alinéa du présent Article peut être dépassée, sous réserve que ces dépassements restent inférieurs à la durée maximale légale **(avenant n° 78 du 19 juin 2002).**

D 1.4.5.3. Horaires collectifs

Les salariés rémunérés à l'heure et/ou au rendement sont tenus de respecter les horaires de travail collectifs définis, au minimum par employeur, dans le respect du calendrier prévisionnel.
En cas de circonstances exceptionnelles pour terminer l'exécution d'un chantier, en accord avec le personnel d'encadrement, le temps de travail effectué au-delà de l'horaire collectif journalier est pris sur le contingent d'heures prévu au 2° alinéa de l'Article C14.5.2 du présent titre et ne fera en aucun cas l'objet de récupération.

Le 2° alinéa de l'Article 27 CCR est modifié comme suit :
Sauf circonstance exceptionnelle, toute absence doit faire l'objet d'une demande écrite et d'une autorisation notifiée au salarié au plus tard la veille de l'absence.
Toute absence pour raison médicale doit être justifiée dans les quatre jours par un certificat médical. En cas de force majeure dûment constatée, la régularisation de la demande doit être faite le premier jour qui suit.
L'Article 17 CCR, 2° alinéa est étendu à l'ensemble des salariés. Le présent Article se substitue au 2° alinéa de l'art. 54 CCR.

La pause d'une heure pour le déjeuner est obligatoire dans tous les cas.
La pause casse-croûte, qui ne doit pas dépasser un quart d'heure, est incluse dans le temps de travail.

L'enregistrement des heures effectuées sur le chantier, qu'elles soient rémunérées au rendement ou à l'heure, est assurée par chaque salarié sur une fiche dénommée "Fiche mensuelle de pointage".
Les heures de travail représentent le temps entre l'arrivée sur le chantier et le départ du chantier, diminué du temps de repos correspondant à la pause déjeuner. Le temps de préparation de l'outil hors chantier n'est pas considéré comme temps de travail.
Le salarié doit présenter cette fiche, tant sur le chantier que sur le trajet, à toute demande de l'employeur ou de son représentant. Elle est remise en fin de mois au représentant de l'employeur.

Le salarié perçoit une prime de pointage égale à 0,5 % du salaire brut chantier (horaire + rendement, hors indemnité compensatrice visée à l'Article 66.2.3.).
Cette prime est supprimée :
lorsque le pointage est assuré par l'employeur
lorsque le pointeur ne remet pas la fiche dans les délais impartis au représentant de l'employeur
lorsqu'il est dûment constaté que les heures pointées sur ces fiches ne correspondent pas aux heures réellement effectuées.

Cet Article se substitue à l'Article 56 CCR.

Article D 1.4.6. Elaboration du calendrier prévisionnel régional

Les règles qui permettent d'élaborer le calendrier prévisionnel régional de répartition des heures de travail effectif sont les suivantes :

- les délégués syndicaux régionaux communaux sont consultés dans le cadre d'une réunion avec les représentants de l'Association des Maires des Communes forestières sur le projet de calendrier prévisionnel au moins 30 jours avant son entrée en application, avec objectif d'accord ;
- le calendrier prévisionnel est établi au niveau régional par zone géographique et peut par conséquent s'appliquer à plusieurs employeurs ;

- le calendrier prévisionnel est établi pour une période de 12 mois (1er juin de l'année N – 31 mai de l'année N+1) ;
- le calendrier prévisionnel peut être modifié, dans la limite de deux fois par an, en cours d'exécution, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires, après consultation des délégués du personnel communaux.

Les calendriers prévisionnels régionaux fixent la durée hebdomadaire de travail et sa répartition entre les jours de la semaine.
Les horaires journaliers de travail (début et fin de chantier, pause déjeuner) sont fixés en réunion de délégués du personnel communal avant le 1er juin de l'année N.

Pour la période transitoire du 1er janvier au 31 mai 2002, les calendriers seront élaborés ainsi que les horaires journaliers avant le 1er janvier 2002.

- le calendrier est communiqué à chaque ouvrier ;

Lorsque le nombre de jours de travail prévus dans la semaine est au plus égal à quatre, les jours ouvrés travaillés, tels que prévus au calendrier, pourront être modifiés sur décision de l'employeur ou de son représentant, pour compenser au minimum une demi-journée d'intempérie au cours de la même semaine, sans pouvoir dépasser la durée hebdomadaire de travail prévue initialement.
Le calendrier peut prévoir en fin de période des jours de repos comptabilisés à zéro heure, dont la prise peut être anticipée dans le cas d'intempéries collectives par équipe.

L'intempérie collective concerne soit l'ensemble des salariés rattachés à un même calendrier collectif qui sont informés au plus tard la veille de la fermeture du chantier de la décision de l'employeur ou de son représentant, soit une équipe d'ouvriers, décidée en accord avec l'encadrement avant le déplacement sur le chantier.
Les jours de repos compensateur générés par les heures supplémentaires calculées à la fin de la période de référence doivent être pris pendant les périodes d'intempérie sur décision de l'employeur ou de son représentant.

Article D 1.4.7. Incidence de la réduction et de la modulation du temps de travail sur l'activité des représentants du personnel

La réduction du temps de travail et la répartition du temps de travail effectif annuel n'ont pas d'incidence sur l'activité des représentants du personnel et sur les crédits d'heures dont ils disposent.
Toute utilisation du crédit d'heures sera décomptée en fonction de la durée quotidienne de travail en vigueur au moment de cette utilisation.
De même, toute assistance d'un représentant du personnel à une réunion décidée par l'employeur alors que ce représentant n'est pas en période de travail en application du calendrier prévisionnel auquel il est rattaché, est considérée comme temps de travail et fait l'objet d'un repos de remplacement.

Article D 1.4.8. Période de référence incomplète

D 1.4.8.1. Absences

La prise de congés payés n'a pas d'incidence sur la durée de travail effectif annuel, celui-ci étant décompté par ouvrier forestier hors congés payés légaux ou conventionnels et hors jours fériés.
Pour la comptabilisation du temps de travail, toute absence pour maladie (y compris le délai de carence), accident du travail, maladie professionnelle ou tout autre motif est comptabilisée à hauteur des heures normalement travaillées pendant cette absence.

D 1.4.8.2. Départ du salarié

Lorsque le salarié quitte l'entreprise après rupture du contrat de travail, les dispositions suivantes sont appliquées :
- si le salarié a un nombre d'heures de travail effectif supérieur à la moyenne hebdomadaire conventionnelle multipliée par le nombre de semaines travaillées, les heures de travail effectuées au-delà du nombre ainsi calculé lui sont rémunérées, après application des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
- si le nombre d'heures effectuées est inférieur au nombre calculé, aucun remboursement de trop perçu ne lui est demandé.

D 1.4.8.3. Embauche du salarié

Lorsqu'un salarié est embauché en cours de période de référence, les dispositions suivantes sont appliquées
- si, à la fin de la période de référence, le salarié a un nombre d'heures de travail effectif supérieur à la moyenne hebdomadaire conventionnelle multipliée par le nombre de semaines travaillées, les heures de travail effectuées au-delà du nombre ainsi calculé sont pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires ;
- si le nombre d'heures effectuées est inférieur au nombre calculé, aucun remboursement de trop perçu ne lui est demandé.

Article D 1.4.9. Contrats à durée déterminée

Lorsqu'il y a recours à un contrat à durée déterminée, le bénéficiaire de ce type de contrat est soumis aux mêmes horaires collectifs que les bénéficiaires de contrat à durée indéterminée.

En application de l'Article L 713-16 du Code Rural **(avenant n°78 du 19 juin 2002**), les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont soumis aux dispositions applicables aux bénéficiaires de contrat à durée indéterminée en matière d'aménagement et de modulation du temps de travail.
Toutefois, le calcul des heures de dépassement et le calcul des heures supplémentaires seront effectués sur les périodes d'emploi des bénéficiaires de contrat à durée déterminée pendant la période de référence et non sur la totalité de celle-ci.

Ces calculs s'effectueront :
- à deux reprises, lorsque le contrat de travail est "à cheval" sur deux périodes de référence : à la fin de la période de référence et à l'expiration du contrat de travail. Les heures de dépassement et les heures supplémentaires calculées à l'issue de la première période de référence, pourront faire l'objet, au choix de l'employeur, soit d'un paiement de ces heures soit d'un repos compensateur de remplacement ;

- à l'expiration du contrat de travail dans tous les autres cas. Les heures de dépassement ou les heures supplémentaires seront alors payées aux bénéficiaires.

Article D 1.4.10. Heures supplémentaires

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Pour les salariés soumis à la modulation annuelle du temps de travail, ce calcul s'effectue à l'expiration de la période de référence.
Toutes les heures de représentation du personnel et syndicales, y compris pour des mandats extérieurs à l'entreprise donnant lieu à subrogation sont considérées, pour le décompte des heures, comme des heures de travail effectif.
Les heures supplémentaires, y compris les majorations s'y rapportant, ainsi constatées donnent lieu à un repos compensateur de remplacement qui est pris, par journée entière ou par demi-journée, dans les 12 mois qui suivent l'acquisition du droit.
Pour certains cas particuliers (défense des forêts contre l'incendie, interventions liées aux risques naturels, chauffeurs de véhicules de transport), il peut être prévu exceptionnellement, par accord entre les salariés

concernés et les employeurs, lorsque le nombre prévisionnel d'heures supplémentaires est supérieur à 100 heures pendant la période de référence, le paiement de ces heures supplémentaires, y compris les majorations s'y rapportant.

Pour les salariés sous contrat en alternance (apprentissage,...) qui dépassent la moyenne hebdomadaire de 35 heures, l'employeur pourra pendant la période de référence en cours faire récupérer sous forme de repos Ces heures supplémentaires sur le temps de travail effectif du salarié.

Article D 1.5 - Les Congés payés

Article D 1.5.1. Droits à Congés payés

La durée totale des Congés payés, telle que prévue par la Convention Collective régionale applicable aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, n'est pas affectée par la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Article D 1.5.2. Période des congés

Dans le respect des dispositions du Code du travail relatives aux périodes de congés, à l'ordre et date des départs ainsi qu'au fonctionnement des congés, une garantie d'au moins 15 jours ouvrés de congés payés est assurée aux ouvriers forestiers entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année, sous réserve des droits à congés acquis.
Cette garantie est subordonnée à une planification des congés qui suppose que chaque salarié fasse part à son employeur de ses desiderata relatifs à la période principale de congés avant le 15 mai de chaque année.
La cinquième semaine de congés est prise dans la période définie par l'employeur après avis des délégués du personnel.
Les jours de fractionnement, si le fractionnement est imposé par l'employeur, doivent être pris entre le 1er novembre de chaque année et le 30 avril de l'année suivante.

Article D 1.5.3. Décompte des congés payés

Les heures correspondant aux jours de congé ne sont pas prises en compte dans le compte individuel temps.
L'indemnisation des périodes de congés est indépendante des horaires en vigueur au moment de la prise de ces congés.

Article D 1.6 - Organisation des équipes

Les communes forestières et les établissements publics de coopération intercommunale conviennent de rechercher toute mesure visant à préserver la compétitivité, et donc l'emploi, de leurs ouvriers forestiers.
L'employeur décide, en concertation avec les bûcherons, de la constitution des équipes qui devront travailler ensemble dans la coupe, le prix de la coupe pouvant être réparti entre les coéquipiers au prorata des heures de travail de chacun d'eux ou être calculé individuellement.
Dans l'hypothèse où un bûcheron se retrouverait seul sur le chantier en l'absence imprévue de ses coéquipiers, il sera affecté temporairement à un chantier de substitution, rémunéré au rendement ou à l'heure.

Article D 1.7 - Intempéries

Article D 1.7.1. Maintien des dispositions conventionnelles existantes

Les dispositions conventionnelles existantes en matière d'indemnisation des intempéries sont maintenues.

A compter de la signature du présent accord, les parties signataires rechercheront toutes les mesures visant à la réduction du coût des intempéries, lorsqu'elles existent.

Article D 1.7.2. Chantiers de repli

Lors de l'élaboration du calendrier de répartition des heures de travail effectif, des travaux seront réservés en vue d'être effectués par les ouvriers forestiers lorsque les conditions météorologiques ne permettent pas l'exécution des travaux normalement prévus au planning.
Ce volume de travaux réservé sera révisé au début de chaque trimestre et soumis à l'avis des délégués du personnel.

Article D 1.8 - Travail au rendement

Article D 1.8.1. Le travail au rendement

Le travail au rendement est une prestation de travail fournie par le salarié, sous la subordination juridique de l'employeur, dans le cadre d'horaires collectifs définis qu'il respecte et pour laquelle le salarié perçoit en contrepartie une rémunération déterminée en fonction des quantités produites.

Article D 1.8.2. Rémunération du travail au rendement

D 1.8.2.1. Principes de base

Les salariés travaillant au rendement bénéficient d'une rémunération composée de deux éléments :
a) une rémunération fixe mensualisée, telle que fixée en application des dispositions conventionnelles existantes
b) un complément de salaire calculé de la façon suivante :

C1S = (Q x PU) - Rémunération fixe mensualisée au prorata du nombre d'heures de travail au rendement

C1S = Valeur du complément de salaire
Q = les quantités produites
PU = les prix unitaires

En aucun cas, le calcul du complément de salaire ne peut conduire, à compter du 1er janvier 2002, à un différentiel négatif par rapport à une rémunération par chantier égale à 120 % de la valeur de l'indice hiérarchique 150 affecté d'un coefficient égal à 35/39.

D 1.8.2.2. Coefficient de limitation

Pour éviter toute dérive, la rémunération globale du salarié pour les périodes de travail au rendement est plafonnée à un montant égal au produit suivant :
(rémunération fixe mensualisée au prorata du nombre d'heures au rendement) x 2,5

Le coefficient de limitation s'applique par conséquent à chaque chantier dont le prix de l'heure au rendement, à compter du 1er janvier 2002, est supérieur à 2,5 fois la valeur de l'indice hiérarchique 150.
Il est apprécié en cumul mensuel jusqu'à ce que la coupe soit déclarée "terminée".

Ces dispositions remplacent celles figurant à l'Article 57 bis CCR.

D 1.8.2.3. Barèmes de prix unitaires – Indemnité compensatrice

Pour tenir compte de l'incidence de la réduction du temps de travail sur la rémunération, chaque salarié travaillant au rendement et bénéficiaire d'un contrat de travail à la date d'entrée en application du présent accord bénéficiera pour les chantiers réalisés au rendement d'une indemnité compensatrice égale à :

$$\frac{5\,T}{40} \times \text{salaire moyen horaire régional des salariés communaux,}$$

T étant le nombre d'heures passées à l'exécution des travaux au rendement.

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, la valeur du salaire moyen régional est celle calculée à la fin de l'année civile en application de l'Article 31 bis CCR.
L'indemnité compensatrice n'est versée en cas de travail au rendement qu'aux salariés titulaires d'un contrat de travail en forêt communale dont la paie est mensualisée auprès d'un employeur unique.

Article D 1.8.3. Horaires collectifs

Les salariés concernés par le travail au rendement sont assujettis aux horaires collectifs, en application du calendrier prévisionnel de répartition des heures de travail.

Article D 1.8.4. Salariés âgés d'au moins 55 ans

Les salariés travaillant au rendement et âgés d'au moins 55 ans pourront opter, à tout moment, pour le maintien de ce mode de travail ou pour une rémunération mensualisée sans prise en compte du rendement.

Article D 1.9 - Salaires

Article D 1.9.1. Réduction du temps de travail et augmentations salariales

Le présent accord étant économiquement équilibré, ses dispositions ne remettent pas en cause le principe et le déroulement des négociations salariales pour l'année 2002 et les suivantes.

Article D 1.9.2. Lissage des rémunérations à temps plein

Pour garantir tous les mois un niveau identique de salaire hors frais professionnels, indemnités liées à des activités spécifiques, et primes d'excédent ou de rendement, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures. Le lissage porte sur les seules durées d'emploi des salariés sous contrat intermittent.
Les heures d'absence non indemnisables seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.
Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Article D 1.9.3. Taux horaire et rémunération mensuelle

Les taux horaires, tels qu'ils figurent dans la grille salariale de la Convention Collective régionale, sont majorés d'un coefficient égal à 39/35 à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

Les indemnités et primes indexées sur le salaire horaire et destinées à indemniser des frais professionnels ou des frais d'entreprise restent indexées sur les taux horaires.
La rémunération mensualisée est calculée sur la base du produit du nouveau taux horaire tel que défini au 1er alinéa du présent Article par 151,67 heures.

Article D 1.9.4. Guichet Unique

Eu égard aux dispositifs existants en Alsace en matière d'indemnisation de la maladie, des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le cadre du Guichet Unique, les employeurs communaux et les établissements publics de coopération intercommunale ne se subrogeront pas aux droits des salariés.

Article D 1.10 - Autres dispositions

Article D 1.10.1. Substitution aux dispositions existantes

Les parties signataires conviennent que l'ensemble des dispositions du présent accord forment un ensemble relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail cohérent et économiquement équilibré et se substituent de droit aux dispositions conventionnelles existantes.

Article D 1.10.2. Durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2002.

Document reprographié par la CFTC

ANNEXE D. 2 Outillage

Article 33 bis : **(Avenant n° 101 du 29 mai 2008)**

Les salariés employés par les communes forestières et leurs EPCI bénéficient, lors qu'ils transportent du matériel encombrant ou salissant dans leur véhicule personnel, d'une indemnité égale à un Minimum garanti, par jour de travail ayant nécessité le transport de ce matériel.
Cette indemnité inclut le déplacement des panneaux de signalisation en cours de chantier.

ANNEXE D. 3 Institutions Représentatives du Personnel

(Avenant n° 71 du 24 avril 2001) – *(étendu à l'exception du secteur d'activité représenté par le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs d'Alsace , par arrêté du 19 décembre 2001 – JO du 29.12.2001)*

Article D 3.1 - Délégués du Personnel

Les délégués du personnel représentant les salariés employés par les communes forestières ou les établissements publics de coopération intercommunale sont élus dans les conditions suivantes :

1. dans le cadre de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale lorsque le seuil de 11 salariés est atteint conformément aux dispositions du code du travail
2. dans le cadre de l'unité de gestion de l'Office National des Forêts quand ce seuil de 11 salariés n'est pas atteint dans le cadre de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale
3. lorsque dans une unité de gestion le seuil de 11 salariés n'est pas atteint, les salariés employés par les communes forestières ou les établissements publics de coopération intercommunale sont rattachés à une unité de gestion voisine pour l'élection des délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont déterminées conformément aux dispositions du code du travail.

Les délégués du personnel exercent leurs fonctions et bénéficient de la protection dans les conditions fixées par le code du travail.

Les délégués du personnel des bûcherons communaux élus dans le cadre d'une unité de gestion sont reçus collectivement par le représentant désigné des maires et présidents d'établissement public de coopération intercommunale de cette unité de gestion au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des maires ou des présidentes de ces établissements publics ainsi que par le chef de l'unité de gestion de l'Office National des Forêts ou son représentant en qualité de conseiller technique. Ensemble ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Ils peuvent se faire assister par un représentant de leur organisation syndicale.

Forfait kilométrique annuel (Avenant n° 91 du 17 juin 2005)

Pour l'exercice de leurs missions, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit annuel de 720 kilomètres rémunéré au tarif conventionnel. Ce crédit est non reportable L'année de l'élection, il est calculé prorata temporis.

Paiement des heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est déterminé conformément aux dispositions du code du travail

Paiement des heures de délégation.

Les délégués avertiront de leur absence, sauf circonstances exceptionnelles, le responsable de l'encadrement du chantier. Chaque mois, le délégué lui adresse un état récapitulatif de l'utilisation de son crédit d'heures, la fourniture de cet état en conditionnant le paiement.

Les heures de délégation des délégués du personnel communaux et les heures passées en réunion avec l'employeur sont rémunérées sur la base du tarif horaire moyen brut individuel de l'année précédente calculé selon les modalités prévues à l'Article 31 bis.

Le salaire correspondant aux heures de délégation et aux heures passées en réunion est maintenu par l'employeur principal (l'ONF ou une commune) de chacun des délégués.

Article D 3.2 - Délégués syndicaux des salariés employés par les communes forestières ou des syndicats de communes (Avenant n° 71 du 24 avril 2001)

Les organisations syndicales représentatives peuvent désigner auprès du Président de l'Association des Communes forestières des délégués syndicaux régionaux, dans la limite de quatre délégués syndicaux par organisation syndicale (deux par département alsacien).

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical régional dispose du crédit mensuel d'heures de délégation prévu par le code du travail, l'effectif étant apprécié au niveau de la Région Alsace et d'un crédit kilométrique de 2000 kilomètres par an.

c) La péréquation des dépenses relatives à l'exercice du mandat (heures de délégation, de réunion, indemnité kilométrique) s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues pour les délégués du personnel communaux.

Annuellement, les services de l'ONF effectuent entre les différents employeurs un calcul de répartition des dépenses. La clef de répartition est la masse salariale brute de l'année civile précédente. Les montants inférieurs à 8,00 sont mis en mémoire.

Document reprographié par la CFTC

III. Tableau récapitulatif des accords et avenants

IDCC : 8421

N° et Date Avenants ou Accords	Résumé	Date d'Enregistrement	A compter du	Date de signature	Numéro du BO	Date de l'arrêté d'extension	Date du JO
Avenant N°89 du 26 mai 2004	Modification de l'annexe n°1	2-nov.-2007	1er juin 2004	2-nov.-2007			
Avenant N°90 du 17 juin 2005	Modification de l'annexe n°1	2-nov.-2007	1er juin 2005	2-nov.-2007			
Avenant N°91 du 17 juin 2005	Paiement des heures de délégation et crédit Kilométrique	2-nov.-2007	1er juin 2005	2-nov.-2007			
Avenant N°92 du 11 octobre 2005	Régime Obligatoire de Prévoyance complémentaire "Frais de Santé	2-nov.-2007	1er janvier 2006	2-nov.-2007			
Avenant N°93 du 20 décembre 2006	Salaire Horaire minimum	2-nov.-2007	1er juin 2006	20-déc.-2006			
Avenan- N°94 du 20 décembre 2006	Modification de l'annexe n°1	2-nov.-2007	1er juin 2006	20-déc.-2006			
Avenant N°95 du 5 janvier 2007	Modification de l'article 24 "Création du CRHSCT des Salariés Communaux	8-févr.-2008	05-janv-07	5-janv.-2007			
Avenant N°96 du 24 mai 2007	Création d'un article 38bis "Mutuelle Frais de Santé"	8-févr.-2008	1er juin 2007	24-mai-2007			
Avenant N°97 du 24 mai 2007	Modification de l'annexe n°1	8-févr.-2008	1er juin 2007	24-mai-2007			
Avenant N°98 du 29 juin 2007	Modification de l'article 44 "Classification hiérarchique"	8-févr.-2008	1er juillet 2007	29-juin-2007			
Avenant N°99 du 29 mai 2008	Modification de l'annexe n°1		1er juin 2008	29-mai-2008			
Avenant N°100 du 29 mai 2008	Modification de l'article 37 "tableau d'ancienneté"		1er juin 2008	29-mai-2008			
Avenant N°101 du 29 mai 2008	Modification de l'article 33		1er juin 2008	29-mai-2008			
Avenant N°102 du 3 juillet 2008	Modifications des articles 51 et 34		1er juillet2008	3-juil.-2008			
Avenant N°103 du 16 septembre 2009	Modification de l'article 37 "tableau d'ancienneté"		1er juin 2009	16-sept.-2009			
Avenant N°104 du 16 septembre 2009	Modification de l'article 26		1er octobre 2009	16-sept.-2009			
Avenant N°105 du 4 novembre 2009	Modifications des articles 4 et 5 de l'annexe n°1		1er janvier 2010				
Avenant N°106 du 25 juin 2010	Modification de l'article 24		1er janvier 2010				
Avenant N°107 du 25 juin 2010	Modification de l'article 36		1er janvier 2010				

Document reprographié par la CFTC