Madame, Messieurs,

Je vous adresse tous mes vœux de bonheur et de prospérité pour cette année 2018.

Nous reprenons le 11 janvier prochain les négociations autour du projet de Convention Collective Nationale. Il viendra dessiner pour tous les salariés de l’Office, ouvriers forestiers, techniciens et cadres, et ils seront toujours plus nombreux, les droits qui leur seront garantis.

A l’instar des accords CAA et CPA, signés unanimement et qui marquent l’histoire sociale de la branche d’activité des travaux forestiers, la future CCN marquera également la profession.

Nous avons beaucoup discuté et négocié en 2016 et 2017; il est temps de conclure nos débats ce printemps à l’issue d’un nouveau cycle de négociations complémentaires, pour lesquelles nous avons prévu plusieurs journées, dont une supplémentaire d’ores et déjà en février.

Pour relancer cette négociation nous vous proposons un texte fortement inspiré du précédent mais qui, sur quelques points, va différer.

**Plusieurs dispositions demeurent inchangées :**

Les 6 premières parties relatives à la naissance du contrat de travail, le classement des salariés et des postes à l’ONF, les règles générales d’évolution des salariés entre les niveaux et les groupes, promouvant la mobilité sociale au sein de l’ONF.

Ces dispositions ont longuement été discutées lors de la négociation du premier semestre 2017, donnant lieu à de riches échanges ; nous vous proposons de ne pas y revenir.

Cette position vaut pour la grille de classification décrite en Annexe I, la grille de minima de l’annexe II, fruit de délicats équilibres entre Métiers et Groupes, avec les règles de progression entre les niveaux des groupes B et C auxquelles nous nous étions engagés, à votre demande (cf l’article 19-2).

Pour favoriser l’accès des Ouvriers Forestiers aux postes de Conducteur de Travaux nous vous proposons d’introduire une prime temporaire destinée à compenser les possibles écarts de rémunération nette, que ne compensent parfois pas le gain de rémunération brute associée à la promotion (cf article 19-2.3).

Nous maintenons la prime annuelle dans toutes ses dispositions pour les groupes qui en ont le bénéfice.

Enfin, nous maintenons toutes les dispositions prévues pour les Directions Régionales Corse et DOM (prime de vie chère, congés spécifiques).

Nous maintenons également intégralement, à une correction de forme près, les dispositions du protocole de transposition plus favorables que l’application du code du travail sur la simple règle du maintien du salaire brut des 12 derniers mois.

**Les quelques changements proposés portent sur la structure de la rémunération et le temps de travail :**

Sans revenir sur sa conception même - prime égale pour tous fondée sur le minimum du groupe C - nous souhaitons plafonner la prime d’ancienneté à 15% à partir de 30 ans, soit 240 € mensuels, afin de réduire le coût qu’elle représente dans la masse salariale et le GVT. Nous souhaitons disposer d’enveloppes plus importantes pour la reconnaissance de la qualification (changements de niveaux).

Nous nous proposons de modifier la prime de résultats pour rapprocher ses critères d’attribution d’une définition de terrain (cf article 22-1). Cette prime de résultats ferait désormais l’objet d’une enveloppe par DT, cohérente avec sa masse salariale, avec une part individuelle complémentaire. L’acompte de 300 € serait supprimé en 2019 pour laisser place à un seul versement annuel au printemps.

Nous souhaitons par ailleurs conserver aux tickets-restaurants leur caractère d’engagement unilatéral et non conventionnel, ce qui est le cas aujourd’hui (cf la note récente sur le sujet en PJ). Dès lors, nous avons supprimé l’article le concernant.

Nous allons par ailleurs revoir la rémunération des formateurs, qu’ils soient agents publics ou salariés, qui sera à terme identique. Nous avons donc supprimé cette référence dans l’article 26-3. Le sujet sera traité par note de service commune aux deux populations.

Nous souhaitons supprimer l’indemnité d’entretien des vêtements de travail qui fait double usage avec la prime d’insalubrité.

Nous nous proposons de réduire à 150 € tous les 2 ans le financement du vestiaire (article 68-1) compte tenu de son inadaptation aux besoins réels.

S’agissant de la durée du travail nous avons peu touché aux dispositions relatives à la modulation du temps de travail (fixation d’un plafond hebdomadaire à 39h, sauf pour les conducteurs de travaux et les personnels d’accueil, abaissement du seuil à 24 heures soit 3x8).

Par contre, s’agissant des forfaits, nous nous proposons de circonscrire les forfaits jours aux cadres F’,G et H et de proposer aux agents de maîtrise et au premier niveau de cadre (F) un forfait mensuel de 151,56 h qui leur permettra d’organiser leur temps de façon libre à l’intérieur de cette enveloppe.

Le traitement des intempéries a été revu dans le sens d’une centralisation au sein de la CCN de son régime mais avec la volonté d’offrir un panel de solutions mobilisables localement en fonction de leur ampleur et de l’organisation du temps de travail modulé choisi dans chaque Unité de Production.

Pour ce faire nous maintenons le statu quo actuel sur la répartition à parité des jours de RTT entre l’employeur et les salariés.

Les propositions de modifications sont bien sûr apparentes dans le projet ci-joint pour vous permettre une lecture plus aisée.

Je vous prie de croire, Madame, Messieurs, en l’expression de ma considération distinguée.

Christian DUBREUIL