



## DECISION

Le Directeur des Ressources Humaines de l'Office National des Forêts ;

Vu la convention collective nationale de l'Office National des Forêts du 5 juin 2018 ;

## DECIDE

L'Office National des Forêts a conclu le 5 juin 2018 avec les organisations syndicales CFTC-AGRI et FGA-CFDT une convention collective nationale, et à laquelle a adhéré EFA-CGC.

Il est constaté des difficultés d'interprétation. En conséquence, la Direction a souhaité préciser certaines dispositions.

### **Article 1 :**

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

⇒ *Il est précisé que les représentants du personnel peuvent alerter les services RH DT/DR sur des situations particulières telles que mentionnées dans l'article 12.*

#### **Article 12.1 – Les modalités générales de la mobilité interne**

##### **12.1.1 L'appel à candidature**

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

Pour chaque poste, sont décrits :

- le service, la résidence administrative ou le lieu de travail ;
- l'activité de la structure ;
- les missions du poste ;
- les compétences requises ;
- le classement du poste quand le poste est classé ;
- la rémunération
- la personne à contacter nécessairement pour obtenir tout renseignement complémentaire sur le poste.
  - ⇒ *Il est précisé que le groupe auquel est rattaché le poste vacant est indiqué lors de l'appel à candidature, et s'agissant de la rémunération, il est fait référence au minima de la grille de la convention collective nationale.*

### **Article 2 :**

#### **Article 20.3.1 – Rémunération des apprentis :**

⇒ *Il est précisé qu'il sera tenu compte des évolutions réglementaires.*

### Article 3 :

#### Article 21 – Prime d’ancienneté :

- ⇒ *Il est précisé que les salariés à temps partiel, dont la quotité de travail est égale à 80% et plus, percevront une prime d’ancienneté dont le montant est égal à 100%, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier.*

### Article 4 :

#### 24.1 L’indemnité de panier :

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

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

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

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

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

- ⇒ *Il est précisé que tous les salariés qui sont en déplacement en dehors de leur lieu de travail percevront 2 MG, sans avoir à présenter de justificatifs.*

### Article 5 :

#### 25.2.4. L’indemnité de repas :

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

Le point de départ : le versement a lieu pour les jours d’absence du domicile.

Les taux : le montant, en cas de non prise en charge par l’ONF, est fixé à 5 MG par repas.

- ⇒ *Il est précisé que le taux à 5 MG sera versé sur présentation de justificatif (avec mention faisant état de repas pris sur place) attestant de la dépense réalisée pour se restaurer.*
- ⇒ *Toutefois, en l’absence de justificatif 2 MG seront versés.*

### Article 6 :

#### Article 28 – Le bois de chauffage

Les salariés ayant plus d’un an d’ancienneté, les retraités de l’ONF et les bénéficiaires de la CAA, pourront à leur demande, et sous réserve de disponibilité de bois en provenance de forêts domaniales, obtenir sous forme de produits ligneux, du bois sur pied, à concurrence de 30 stères de bois de chauffage par année civile et par salarié (15 pour les retraités), destiné à leur consommation personnelle.

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

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

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

- ⇒ *Il est précisé que le prix de vente du bois de chauffage sera fixé par chaque Direction Territoriale/Régionale.*



⇒ **Sont également rappelées les règles URSSAF relatives à l'avantage en nature :**

**Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou service. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle.**

**Ils permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter. Ils sont dès lors soumis à cotisations.**

**L'avantage en nature doit figurer sur le bulletin de paie. Il sera indiqué au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, il sera déduit du salaire net à verser au salarié.**

**Si, pour bénéficier de l'avantage, le salarié fait l'objet d'une retenue sur salaire ou participe financièrement à l'acquisition du bien ou du service, le montant de l'avantage est réduit de ce montant.**

**Les avantages en nature sont pris en compte pour vérifier que le salaire minimum est atteint.**

**Les avantages en nature peuvent être évalués en fonction de leur valeur réelle ou forfaitairement.**

**L'évaluation forfaitaire est possible pour :**

- **la nourriture ;**
- **le logement ;**
- **le véhicule ;**
- **les outils de communication (téléphone mobile, micro-ordinateur, accès interne...).**

**Tous les autres avantages en nature doivent être évalués pour leur valeur réelle, ce qui est le cas pour le bois de chauffage.**

#### **Article 7 :**

##### **Article 35.1 – Le travail le samedi**

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

⇒ **Dans quelques cas rares doit s'entendre si le samedi n'est pas un jour normalement travaillé.**

#### **Article 8 :**

##### **Article 44.2 – La mise en place de la convention de forfait annuel en jours**

Les salariés concernés pourront se voir proposer, par avenant à leur contrat de travail ou dans leur contrat de travail pour les nouveaux arrivants, la signature d'une convention de forfait annuel en jours. Ils auront la possibilité de revenir à une autre formule de décompte du temps de travail au bout de 12 mois (période probatoire).

⇒ **Il faut comprendre que le salarié qui souhaite revenir à une autre variante doit se prononcer à l'issue des 12 mois et au plus tard 14 mois. Passé ce délai, la demande de changement n'est plus possible.**

#### **Article 9 :**

##### **Article 45 – Décompte des heures supplémentaires**

Les parties souhaitent rappeler que le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel, notamment au regard de la pénibilité particulière du métier d'ouvrier forestier. Il ne doit pas constituer un substitut à l'embauche des ouvriers forestiers.

Pour les salariés travaillant 35 heures hebdomadaires (*article 39 du présent accord*), constituent des heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine, dans la limite des plafonds journaliers et hebdomadaires fixés à l'article 5 du présent accord.

Pour les salariés travaillant 37 heures hebdomadaires (*article 40 du présent accord*), il est rappelé que les heures effectuées entre 35 et 37 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par le salarié au-delà de :

- 37 heures par semaine ;
- 1607 heures annuelles, déduction faite des heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de l'année dans la limite des plafonds journaliers et hebdomadaires fixés au présent accord.

Pour les salariés travaillant 39 heures hebdomadaires (article 41 du présent accord), les parties rappellent que les heures effectuées par le salarié entre 35 et 39 heures par semaine ne constituent pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par le salarié au-delà de :

- 39 heures par semaine ;
- 1607 heures annuelles, déduction faite des heures supplémentaires déjà prises en compte au cours de l'année dans la limite des plafonds journaliers et hebdomadaires fixés au présent accord.

Il est rappelé que, quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail applicable, la réalisation d'heures supplémentaires doit avoir été demandée expressément par le supérieur hiérarchique du salarié.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les heures supplémentaires demandées ne peuvent être refusées, sauf motif légitime (impératifs familiaux...).

⇒ ***Il est rappelé que conformément aux dispositions légales, lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence. La Direction maintient ainsi le principe selon lequel les heures supplémentaires des salariés en annualisation du temps de travail sont payées ou récupérées en fin de période de référence. Toutefois, elle s'engage à communiquer sur ce sujet auprès des salariés.***

#### **Article 10 :**

#### **Article 52.2.1 – Congés pour évènements familiaux**

Le salarié a le droit, sur justification, à un congé pour divers évènements familiaux et assimilés :

<b>Nature du congé</b>	<b>Nombre de jours ouvrés</b>
Mariage/PACS du salarié	4
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès d'un enfant	5
Décès du conjoint ou d'un partenaire de pacs	3
Mariage d'un enfant	1
Décès du père ou de la mère	3
Décès d'un frère ou d'une sœur	3
Décès du beau-père, de la belle mère	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2
Enfant malade (sans considération du nombre d'enfants)	3 (5 jours la première année de l'enfant)
Arbre de Noel, repas de Noel,	0,5

- ⇒ ***L'indication sans considération du nombre d'enfants est supprimée. Il est précisé que cette disposition concerne les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans. Les salariés au forfait en jours bénéficient évidemment de cette disposition.***

**Article 11 :**

**Article 52.2.3 – Jours de congés supplémentaires au titre de la pénibilité des métiers**

Au titre de la pénibilité des métiers exercés, il est accordé aux seuls ouvriers forestiers des groupes B, C et D, hors salariés déjà bénéficiaires du dispositif de cessation progressive d'activité, des jours de congés annuels supplémentaires :

- Tous les ouvriers forestiers : 1 jour par an (Pont de l'ascension) ;
  - Les ouvriers forestiers ayant plus de 20 ans d'ancienneté à l'ONF ou à la double condition qu'ils aient effectué plus de 20 ans de travaux de production forestière dans leur vie professionnelle et dépassé l'âge de 45 ans : 1 jour supplémentaire, soit 2 jours au total par an ;
  - Les ouvriers forestiers ayant plus de 30 ans d'ancienneté à l'ONF ou à la double condition qu'ils aient effectué plus de 30 ans de travaux de production forestière dans leur vie professionnelle et dépassé 55 ans : 2 jours supplémentaires, soit 3 jours au total par an sauf les ouvriers forestiers en CPA qui ne bénéficient plus des jours de congés supplémentaires précités ;
  - Ces jours de congés supplémentaires doivent être utilisés dans l'année en cours. Ils ne peuvent être placés dans un CET.
- ⇒ ***L'indication (Pont de l'ascension) est supprimée. Il est précisé que le jour de pénibilité est acquis et peut être reporté dans les mêmes conditions que les autres congés payés.***

**Article 12 :**

**57.1 Vêtements de travail**

Afin de permettre de réaliser toutes les activités susceptibles d'être effectuées par un ouvrier forestier, il est octroyé à tout ouvrier en contrat à durée indéterminée une dotation initiale de vestiaire commun.

Pour les seuls ouvriers forestiers, il sera en outre attribué une dotation de 150 €HT tous les ans (au prorata temporis de la quotité travaillée) à valoir sur une sélection d'articles établie par chaque DT/DR en liaison avec les instances représentatives du personnel.

- ⇒ ***L'indication (prorata temporis) est supprimée pour les CDI. Il est précisé que cette dotation concerne tous les CDI qu'importe leur temps de travail ;***
- ⇒ ***Pour les CDD la dotation s'entend prorata temporis. L'articulation période de présence, disponibilité des effets est appréciée au niveau territorial ou régional ;***
- ⇒ ***Les alternants bénéficient d'une seule dotation pour toute la durée de leur alternance.***

Fait à Paris, le 27 août 2019

Pour l'Office National des Forêts  
Le Directeur des Ressources Humaines



Monsieur Sylvain BOURGOIN

