Office National des Forêts

ACCORD INSTITUANT UNE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE AU BENEFICE DES OUVRIERS FORESTIERS

MS FC BM

Table des matières

Préambule		3
TITRE I	DISPOSITIONS GENERALES	4
Article 1	Objet de l'accord	4
Article 2	Champ d'application	4
Article 3	Durée de l'accord	4
TITRE II	BENEFICIAIRES	4
Article 4	Conditions d'accès	4
Article 5	Adhésion exceptionnelle anticipée	5
Article 6	Cas particuliers	5
TITRE III	LE DISPOSITIF DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE	7
Article 7	Le travail à temps partiel	7
Article 8	L'allocation de complément	9
TITRE IV	ADHESION AU DISPOSITIF DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE	11
Article 9	Formalités d'adhésion au dispositif	11
Article 10	Engagement des salariés volontaires au dispositif de Cessation Progressive d'Activité	13
TITRE V	EFFET DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	14
Article 11	Signature d'un avenant au contrat de travail instituant le travail à temps partiel	14
Article 12	Règles applicables aux salariés à temps partiel	15
TITRE VI	CONDITIONS DE SORTIE DU DISPOSITIF	16
Article 13	Principe : le départ à la retraite à taux plein	16
Article 14	Formalisme de sortie	16
Article 15	Rupture ou modification du contrat de travail	17
TITRE VII	CLAUSE DE STABILISATION EN CAS DE CHANGEMENT DE LEGISLATION	18
Article 16	Clause de stabilisation	18
TITRE VIII	COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI ET DE REVISION DE L'ACCORD	18
Article 17	Le suivi de l'accord	18
TITRE IX	DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD	19

HS eg FC BM

ENTRE

Le Directeur Général de l'Office National des Forêts,

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives des personnels de droit privé de l'Office National des Forêts, représentées par :

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la CFTC-AGRI

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FGA-CFDT

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FNAF-CGT

M. le Délégué syndical central d'entreprise d'EFA-CGC

D'autre part

Il a été convenu ce qu'il suit :

MS FC BH

Préambule

De 2004 à 2011, un dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) - accord collectif du 15 décembre 2003 reconduit le 7 février 2007 - permettait aux ouvriers forestiers de cesser leur activité de manière anticipée à compter de 55 ans en raison de la pénibilité inhérente à leur métier.

Ce dispositif de CAA n'ayant pas été reconduit dans le Contrat d'Objectifs et de Performance Etat-ONF-FNCOFOR 2012-2016, l'article VIII de ce Contrat avait prévu la mise en place d'un dispositif de Cessation Progressive d'Activité (CPA) à partir de 57 ans (âge fixé pour tenir compte de l'allongement de l'âge minimum de départ à la retraite).

Un accord CPA a été signé par la Direction Générale de l'ONF et l'ensemble des organisations syndicales représentatives en 2013 pour une durée de 3 ans.

Le Contrat d'Objectif et de Performance 2016-2020, signé le 7 mars 2016, avait prévu dans son axe 5.1 relatif à la « stabilisation de l'organisation de l'établissement et de ses effectifs », la poursuite du dispositif de Cessation Progressive d'Activité (CPA) et la mise en place d'un nouveau dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) au profit des ouvriers forestiers de l'ONF, à compter du 1er janvier 2017.

Un accord CPA et un accord CAA ont vécu concomitamment jusqu'au 31 décembre 2020 (l'accord CAA a lui été prolongé par avenant jusqu'au 31 janvier 2021).

Afin de prendre en compte la pénibilité inhérente au métier d'ouvrier forestier, la Direction Générale de l'ONF a décidé d'engager une négociation pour un nouvel accord de Cessation Progressive d'Activité pour la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2025.

A l'issue de la négociation qui s'est déroulée de février à octobre 2021, la Direction Générale et les organisations syndicales représentatives des personnels de droit privé au sein de l'établissement ont conclu un accord instaurant un dispositif de CPA permettant de réduire l'impact de la pénibilité sur la fin de carrière des ouvriers forestiers en réduisant l'activité tout en assurant un quasi-maintien du pouvoir d'achat de ces personnels.

HS FC BM

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif de Cessation Progressive d'Activité au profit des ouvriers forestiers de l'Office National des Forêts en raison de la forte pénibilité inhérente à leur métier.

Il s'agit d'aménager la fin de carrière de l'ouvrier forestier demandeur jusqu'à son départ effectif en retraite.

Le dispositif met en place une diminution progressive du temps de travail, la perte de salaire étant partiellement compensée par l'attribution parallèle d'un complément de rémunération appelé "allocation de complément", versé par l'Office National des Forêts.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé de l'Office National des Forêts répondant aux conditions d'accès définies à l'article 4 du présent accord, à l'exception de toute autre catégorie de personnel.

Article 3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Les entrées dans le dispositif pourront se faire jusqu'au 31 décembre 2025 inclus.

Passée cette date, aucun ouvrier forestier ne pourra entrer dans le dispositif.

Pour autant, le présent accord continuera à s'appliquer aux ouvriers forestiers intégrés dans le dispositif jusqu'à leur sortie du dispositif, soit au plus tard jusqu'au bénéfice d'une retraite à taux plein au titre du régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO.

TITRE II BENEFICIAIRES

Article 4 Conditions d'accès

Le présent dispositif s'applique aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes .

- Être titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée en tant qu'ouvrier forestier sur un emploi repère figurant dans la convention collective nationale de l'Office National des Forêts au moment de sa demande d'adhésion.

MS FC BM

- Avoir une ancienneté minimale à l'Office National des Forêts de 10 années sur un ou des emplois-repères d'ouvrier forestier.
  Cette ancienneté se définit comme le temps de présence effectif sur un ou des emplois-repères d'ouvrier forestier (à l'exception du métier d'assistant forestier) au sein de l'Office National des Forêts, indépendamment du type de contrat de travail.
  L'ancienneté acquise sur un ou des emplois-repères d'ouvrier forestier au terme d'un contrat de travail à durée déterminée est prise en compte dans le calcul.

- Être au moins âgé de 57 ans au moment de l'entrée dans le présent dispositif

- Ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO.

- Le temps de travail prévu au contrat de travail du salarié lors de sa demande d'adhésion est sans effet sur son éligibilité au dispositif.

Les ouvriers forestiers ayant accédé à la Cessation Progressive d'Activité cessent d'en bénéficier dès lors qu'ils sont en mesure de partir en retraite.

Article 5 Adhésion exceptionnelle anticipée

Certains ouvriers forestiers peuvent bénéficier du dispositif de Cessation Progressive d'Activité dès l'âge de 55 ans à titre exceptionnel s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Entrer dans les conditions visées par les articles L.351-1-1 et D.351-1-1 à D.351-1-3 du Code de la sécurité sociale, c'est-à-dire être éligible au dispositif légal de départ anticipé à la retraite au titre des carrières longues

- Avoir effectué à l'Office National des Forêts la durée d'assurance cotisée requise pour bénéficier du départ anticipé pour carrière longue ou avoir une ancienneté minimale à l'Office National des Forêts de 40 ans à la date de leur 60e anniversaire

- Ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO

La pension de retraite est automatiquement calculée au taux plein pour les bénéficiaires du droit au départ anticipé à la retraite pour carrière longue.

Ainsi, les ouvriers forestiers ayant accédé à la Cessation Progressive d'Activité à 55 ans cessent d'en bénéficier dès lors qu'ils sont en mesure de partir en retraite.

Article 6 Cas particuliers

Les ouvriers forestiers qui satisfont aux conditions posées à l'article 4 et qui se trouvent dans les situations décrites ci-dessous peuvent bénéficier du dispositif de cessation progressive d'activité.

MS FC BM

- **« CDI TPA »**

Les « CDI TPA », qui se caractérisent par l'alternance, au cours de l'année, d'une période travaillée et d'une période non travaillée au sein de l'Office National des Forêts, peuvent bénéficier du dispositif de Cessation Progressive d'Activité dans les mêmes conditions que les autres ouvriers forestiers de l'Office National des Forêts.

L'adhésion au dispositif de Cessation Progressive d'Activité n'emporte aucun effet particulier sur la période de suspension prévue à leur contrat de travail.

Toutefois, aucune prestation de travail n'étant effectuée par ces salariés au sein de l'Office National des Forêts durant la période de suspension de leur contrat de travail, le versement de l'allocation de complément est suspendu durant cette période.

- **Travail au rendement**

Certaines dispositions territoriales applicables aux ouvriers forestiers prévoient la possibilité de faire travailler ces derniers au rendement.

Ce travail au rendement est difficilement compatible avec le présent dispositif, la rémunération des ouvriers concernés étant directement liée à leur rendement. Ce mode d'organisation apparaît en outre contradictoire avec une diminution progressive d'activité.

Ainsi, les ouvriers forestiers travaillant au rendement souhaitant entrer dans le dispositif de Cessation Progressive d'Activité doivent au préalable y renoncer.

En conséquence, l'avenant de passage à temps partiel au titre de la Cessation Progressive d'Activité intègre obligatoirement une clause précisant les modalités de fixation du salaire de base en fonction de la durée de travail effectif.

- **Ouvriers forestiers bénéficiant d'un dispositif d'aménagement du temps de travail avec compensation financière**

D'autres dispositifs, qu'ils soient de nature légale ou conventionnelle, peuvent prévoir une diminution du temps de travail du salarié et une compensation financière.

Les ouvriers forestiers bénéficiant de tels dispositifs ne peuvent pas adhérer à la Cessation Progressive d'Activité prévue par le présent accord.

- **Ouvriers forestiers bénéficiant d'une inaptitude partielle définitive**

Les ouvriers forestiers bénéficiant d'une inaptitude partielle définitive formulée par la médecine du travail et les ouvriers forestiers bénéficiant d'une rente AT/MP sont éligibles au bénéfice de la CPA et ce, aux conditions suivantes :

- d'être âgé de 55 ans au moins au moment de l'entrée dans le présent dispositif ;
- Avoir une ancienneté minimale à l'Office National des Forêts de 10 années sur un ou des emplois-repères d'ouvrier forestier.

HS BM

Cette ancienneté se définit comme le temps de présence effectif sur un ou des emplois-repères d'ouvrier forestier (à l'exception du métier d'assistant forestier) au sein de l'Office National des Forêts, indépendamment du type de contrat de travail.
L'ancienneté acquise sur un ou des emplois-repères d'ouvrier forestier au terme d'un contrat de travail à durée déterminée est prise en compte dans le calcul.

- Ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO.

- **Défense de la Forêt Contre les Incendies**

L'Office National des Forêts est un des acteurs de la prévention des risques d'incendie : son action s'intègre dans le cadre de la politique de l'Etat pour la Défense des Forêts Contre les Incendies, sous la forme d'une mission d'intérêt général confiée à l'ONF par l'Etat.

Certains ouvriers forestiers participent à cette mission notamment lors des périodes estivales. Ces ouvriers peuvent continuer d'exercer ces missions tout en bénéficiant du dispositif de Cessation Progressive d'Activité.

La répartition de leur temps partiel est basée sur les calendriers de patrouille, dans le respect des principes prévus à l'article 7 du présent accord. Dans ce cadre, la réduction du temps de travail pourra être annualisée.

TITRE III LE DISPOSITIF DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Le dispositif de Cessation Progressive d'Activité s'appuie sur deux axes principaux .

- Un travail à temps partiel dégressif dans le temps ;
- L'attribution d'un complément de rémunération appelé "allocation de complément".

Article 7 Le travail à temps partiel

L'adhésion au dispositif de Cessation Progressive d'Activité a pour conséquence le passage du salarié à une durée du travail à temps partiel :

- Le temps de travail est réduit par rapport à un temps plein ;
- Le temps de travail est dégressif en fonction de l'âge de l'ouvrier forestier ,
- Le passage à temps partiel et la formule choisie doivent être compatible avec les contraintes propres à l'organisation du travail
- Le salaire, contrepartie du travail réalisé, est versé en fonction du temps réellement travaillé.

Ainsi, le salaire dû est versé au prorata du temps de travail selon les valeurs ci-dessous.

HS FC BM

Principe

Entrée en Cessation Progressive d'Activité	**Temps de travail à effectuer**	**Salaire à verser** *(hors allocation)*
57 et 58 ans révolus	~ 70%	~ 70%
59 et 60 ans révolus	~ 60%	~ 60%
A partir de 61 ans et jusqu'au départ en retraite à taux plein	~ 50%	~ 50%

Exceptions (au titre de l'article 5 et article 6 paragraphe inaptitude partielle)

Entrée anticipée en Cessation Progressive d'Activité	**Temps de travail à effectuer**	**Salaire à verser** *(hors allocation)*
55 ans et 56 ans révolus	~ 70%	~ 70%
57 et 58 ans révolus	~ 60%	~ 60%
A partir de 59 ans jusqu'au départ en retraite à taux plein	~ 50%	~ 50%

NB : Certains ouvriers forestiers bénéficient selon les dispositions en vigueur dans leur établissement, d'une majoration de salaire au titre de leur ancienneté.

Si celle-ci est amenée à diminuer en raison du passage à temps partiel, l'Office National de Forêts garantit le maintien de la majoration d'ancienneté dans les mêmes conditions que s'il avait continué de travailler à temps plein.
Conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables, l'ouvrier forestier à temps partiel travaille par cycle hebdomadaire ou mensuel.

Ce cycle hebdomadaire ou mensuel (4 semaines) ainsi que sa répartition sont déterminés au sein de l'avenant au contrat de travail du salarié concerné, en tenant compte des nécessités de service.

La gestion du temps de travail du salarié à temps partiel doit respecter les prescriptions suivantes :

1. Le travail s'effectue uniquement par journées complètes ;
2. La répartition de la durée contractuelle de travail s'effectue soit sur un cycle d'une semaine, soit sur un cycle de quatre semaines. Il est possible, à titre dérogatoire et après accord du service RH au regard des enjeux de réduction de la pénibilité, de cumuler les jours non travaillés de façon continue sur la période de 4 semaines.
3. Dans le cas où il ne serait pas possible, au regard des horaires de travail de l'unité de production à laquelle appartient le salarié concerné, de répartir son temps de travail par journée entière et/ou d'appliquer les pourcentages indiqués ci-dessus, une ou plusieurs propositions d'organisation du travail à temps partiel sur une période d'une ou quatre semaines sont faites au salarié.
   En conséquence, le temps de travail proposé sera légèrement supérieur ou inférieur aux pourcentages indiqués ci-dessus. Dans un tel cas, l'allocation de complément versée sera modulée de manière à garantir le niveau de rémunération globale prévue à l'article 8.

HS BM

Chaque année, un nombre de 5 jours travaillés peut faire l'objet d'inversions avec 5 jours prévus « non travaillés » au titre de la CPA en dérogation du cycle de travail habituel (défini dans le modèle horaire annuel).

Cette flexibilité s'applique selon les conditions cumulatives suivantes :

- Dans la limite de 1 jour maximum par semaine (et d'un total de 5 jours maximum sur la période de référence);
- Sous réserve que l'inversion se fasse dans le cadre de la période du cycle donné (cycles de travail d'une semaine ou d'1 mois selon les situations) ;
- Avec l'accord écrit préalable de l'encadrant (conducteur de travaux).

Il sera notamment tenu compte des contraintes liées à la pénibilité pour accepter ce type d'inversions de jours, notamment du faits d'éventuelles intempéries.

Exemple 1 : Variante 1 (35 heures hebdomadaires.)
Un ouvrier en CPA à 60% doit travailler 21 heures par semaine. Il est donc possible d'organiser le travail sur un cycle d'une semaine (21 heures) ou quatre semaines (84 heures).
Son temps de travail sera bien égal à 60% d'un temps plein.

Exemple 2 : Variante 3 (39 heures hebdomadaires).
Un ouvrier en CPA à 60% doit travailler 23,4 heures par semaine, soit 23 heures et 24 minutes.
Il n'existe alors pas de possibilité d'organisation du travail que ce soit par semaine ou sur un cycle de quatre semaines.

Deux pourcentages proches de 60% et répondant aux critères ci-dessous peuvent être proposés :

1/ 23 heures par semaine soit 59% de 39 heures ;
3 jours de travail par semaine : 2 journées à 8 heures, la 3° à 7 heures.

2/ 94 heures sur 4 semaines (23,5 heures en moyenne par semaine), soit 60,3% de 39 heures.
1ere semaine : 3 jours de travail : 2 journées à 8 heures, la 3ème à 7 heures ;
2° semaine : 3 jours de travail à 8 heures.

Afin de permettre le niveau de rémunération globale prévue à l'article 8, soit 95% dans cet exemple, l'allocation de complément est alors modulée :
1/ Pour un travail de 59%, l'allocation de complément versée est de 36% ,
2/ Pour un travail de 60,3%, elle est de 34, 7%.

Article 8 L'allocation de complément

Afin de prendre en compte la pénibilité du travail effectué par l'ouvrier forestier, l'Office National des Forêts s'engage à verser une allocation de complément destinée à limiter la baisse de rémunération liée au passage à temps partiel dans le cadre du présent dispositif.

L'allocation de complément est basée sur un pourcentage du salaire brut qu'aurait perçu l'ouvrier forestier s'il avait travaillé à temps plein.

MS FC BM

Afin de garantir à l'ouvrier une stabilité de rémunération, le montant de l'allocation de complément augmente lorsque le temps de travail de celui-ci diminue.

L'allocation de complément augmente selon les bases suivantes (pourcentage par rapport au salaire de base tel qu'indiqué ci-dessus) :

Principe

Entrée en Cessation Progressive d'Activité	Salaire à verser	Allocation de complément à allouer	Rémunération CPA
57 et 58 ans révolus	~ 70%	~ 30%	100%
59 et 60 ans révolus	~ 60%	~ 35%	95%
A partir de 61 ans et jusqu'au départ en retraite à taux plein	~ 50%	~ 45%	95%

Exceptions (au titre de l'article 5 et article 6 paragraphe inaptitude partielle)

Entrée anticipée en Cessation Progressive d'Activité	Salaire à verser	Allocation de complément à allouer	Rémunération CPA
55 ans et 56 ans révolus	~ 70%	~ 30%	100%
57 et 58 ans révolus	~ 60%	~ 35%	95%
A partir de 59 ans jusqu'au départ en retraite à taux plein	~ 50%	~ 45%	95%

La signature de la convention d'adhésion au dispositif de Cessation Progressive d'Activité prévue à l'article 10, entraîne le versement de cette allocation de complément. Le montant de celle-ci est déterminé dans la convention d'adhésion du dispositif.

L'allocation de complément est versée conformément aux dispositions prévues dans la convention d'adhésion et dans le cadre de l'exécution du contrat.

Il s'agit d'un élément versé en complément du salaire. Il entre donc dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et est soumis à l'impôt sur le revenu.

MS FC BM

TITRE IV ADHESION AU DISPOSITIF DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Il est désigné au sein de chaque service Ressources Humaines (RH) dans les Directions territoriales ou régionales, un référent « Cessation Progressive d'Activité ».

Cette personne est l'interlocuteur privilégié des ouvriers forestiers concernant ce dispositif.

Par ailleurs, des réunions d'information sur le dispositif sont organisées dans chaque Direction territoriale et régionale à l'occasion de l'entrée en vigueur du présent accord.

Tous les ouvriers forestiers éligibles au dispositif y seront conviés ; les assistant(e)s du service social attachées à chaque Direction participent également à cette réunion d'information.

Article 9 Formalités d'adhésion au dispositif

- Information par le service des ressources humaines sur les conditions d'adhésion à la Cessation Progressive d'Activité

Le service RH informe chaque ouvrier forestier, 6 mois avant la date anniversaire de ses 57 ans (ou 55 ans au regard des dispositions spécifiques de l'article 5 ou article 6 paragraphe « inaptitude partielle), des conditions d'éligibilité au dispositif. A cette occasion, il lui est délivré une notice d'information expliquant le dispositif et ses modalités d'entrée, ainsi qu'un formulaire type de candidature.

- Formulation de la demande par l'ouvrier forestier

La candidature de l'ouvrier forestier doit prendre la forme d'un mail avec accusé de réception ou d'une lettre remise en main propre contre décharge au Service des Ressources Humaines de sa Direction ou d'une lettre recommandée avec accusé de réception, datée d'au moins 4 mois avant la date anniversaire des 57 ans (ou 55 ans au regard des dispositions spécifiques de l'article 5 ou article 6 paragraphe « inaptitude partielle).

Cette lettre de candidature comporte :
- Le formulaire type de candidature au dispositif dûment complété ,
- Une copie du relevé de situation individuelle. Document récapitulant les droits du salarié dans l'ensemble de ses régimes de retraite. Il comprend le nombre de trimestres et de points acquis auprès des régimes de retraite obligatoire de base et complémentaire.

En cas de relevé de carrière comportant des périodes sans cotisations, il est demandé à l'ouvrier de les justifier.

Le délai de 4 mois susmentionné n'est qu'indicatif, il correspond au temps nécessaire pour le traitement du dossier. Si l'ouvrier candidate au dispositif après ce délai, son entrée dans le dispositif de Cessation Progressive d'Activité est repoussée d'autant.

Les délais indiqués ci-dessus sont sans objet pour les ouvriers ayant 57 ans révolus (ou 55 ans au regard des dispositions spécifiques de l'article 5 ou article 6 paragraphe « inaptitude partielle) à la

HS FC BM

date d'entrée en vigueur de l'accord ainsi que pour ceux qui auront 57 ans (ou 55 ans au regard des dispositions spécifiques de l'article 5 ou article 6 paragraphe « inaptitude partielle) dans les 6 mois suivants cette date.

Dans cette hypothèse, il convient d'observer les étapes ci-dessous dès l'entrée en vigueur de l'accord.

- Examen de la demande

Dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande, cette dernière fait l'objet d'une validation ou d'un rejet par le Service des Ressources Humaines territorial ou régional conformément aux règles d'éligibilité fixées par le présent accord (NB : des formulaires types seront diffusés par la Direction générale).

En cas de rejet de la demande, cette dernière fait l'objet d'une notification écrite et motivée à l'attention de l'ouvrier forestier.

Si la demande est acceptée, une convocation pour un entretien en vue de la présentation de la convention d'adhésion à la Cessation Progressive d'Activité et de l'avenant au contrat de travail est remise en main propre contre décharge à l'ouvrier forestier par son supérieur hiérarchique ou lui est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le conducteur de travaux et/ou le responsable d'unité de production de l'ouvrier concerné sont informés de la demande de ce dernier et de son acceptation.

- Entretien portant sur la convention d'adhésion à la Cessation Progressive d'Activité et sur la détermination de la répartition du temps de travail

Un entretien est réalisé, au maximum un mois après la remise en main propre ou l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de la convocation, entre l'ouvrier forestier et le service RH compétent. Le conducteur de travaux et/ou le responsable d'unité de production peut se joindre à cet entretien.

Lors de cet entretien, l'organisation du temps partiel et ses conséquences sur l'allocation de complément font l'objet de discussions entre les parties. Doivent ainsi être présentées, l'évolution de la rémunération pendant le dispositif, des simulations de salaire etc.

Le salarié peut se faire assister lors de cet entretien par un représentant ou membre du personnel de sa Direction territoriale ou régionale qu'il aura choisi. Le temps passé par l'ouvrier et la personne qui l'assiste en entretien est assimilé à du temps de travail effectif.

- Proposition de convention d'adhésion et d'avenant envoyé à l'ouvrier forestier

A la suite de l'entretien, un projet de convention d'adhésion et un projet d'avenant au contrat de travail sont envoyés à l'ouvrier forestier candidat dans un délai d'un mois après l'entretien.
Un modèle de convention d'adhésion est annexé au présent accord.

MS FL BM

- Désaccord ou absence de réponse de l'ouvrier forestier sur les projets d'avenant et de convention

L'ouvrier doit notifier par courrier son désaccord, sur la proposition faite, à son service RH, dans un délai de 15 jours suivant la réception des documents. Dans un tel cas, un nouvel entretien est organisé 15 jours après réception de ce courrier, afin de discuter à nouveau de la convention d'adhésion et/ou de l'avenant au contrat de travail.

En l'absence de réponse de l'ouvrier forestier dans les 15 jours suivants la réception des propositions, un courrier lui est envoyé par le service RH lui demandant de se prononcer sur les documents envoyés.
Cette lettre prévoit également la date d'un second entretien qui devra se dérouler au plus tard 15 jours après l'envoi du courrier.

Si l'ouvrier forestier ne donne pas suite à ce second courrier et ne se présente pas au second entretien, sa candidature sera considérée comme caduque.

- Signature de la convention d'adhésion (voir modèle en annexe) et de l'avenant de passage à temps partiel au contrat de travail existant

En cas d'accord, l'ouvrier forestier doit alors signer les deux documents et les adresser à son service RH, soit en les remettant à son supérieur hiérarchique, soit en adressant au service RH une lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 15 jours suivant la réception des documents.

Dès réception, ces deux documents sont signés par le Directeur territorial ou régional.

L'entrée dans le dispositif de Cessation Progressive d'Activité ne peut se faire que le 1er du mois. Ainsi, une signature de l'avenant du contrat de travail jusqu'au 15 du mois inclus, entraîne l'entrée du salarié dans le dispositif dès le mois suivant. A contrario, si cette signature est effectuée après le 15 du mois, l'entrée en Cessation Progressive d'Activité se fait après l'expiration du délai d'un mois complet.

Exemples :

1. *L'avenant est signé le 12 janvier, l'entrée en Cessation Progressive d'Activité se fait le 1er Février*
2. *L'avenant est signé le 25 janvier, l'ouvrier entre dans le dispositif le 1er mars.*

Article 10 Engagement des salariés volontaires au dispositif de Cessation Progressive d'Activité

Compte tenu de l'investissement de l'Office National des Forêts au titre du présent accord, il est demandé à l'ouvrier forestier souhaitant bénéficier de la Cessation Progressive d'Activité de signer une convention d'adhésion au dispositif avec l'Office.

MS FC BM

Hormis l'explication du système de Cessation Progressive d'Activité, cette convention prévoit un certain nombre de clauses que le bénéficiaire se doit de respecter conformément aux dispositions du présent accord :

- Toute entrée dans le dispositif est définitive jusqu'à la rupture du contrat de travail

- L'ouvrier forestier volontaire qui adhère au dispositif s'engage sur l'honneur et par écrit à ne pas exercer une activité professionnelle rémunérée relevant du secteur forestier ou d'une autre activité physiquement pénible pendant l'exécution de son contrat de travail

  Concernant les CDI-TPA, cette interdiction est levée pendant la phase de suspension de leur contrat de travail ;

- L'ouvrier bénéficiaire s'engage à transmettre au service RH compétent tout élément marquant une évolution de son relevé de carrière professionnelle

- Il s'engage également à notifier son départ à la retraite au service RH dès qu'il est en mesure de faire valoir ses droits à retraite à taux plein (base + complémentaire).

Si le bénéficiaire ne respecte pas les engagements pris dans la convention d'adhésion, son allocation de complément est suspendue jusqu'à la régularisation de sa situation et ce, sans possibilité de récupération. L'établissement pourra le cas échéant et de façon proportionnée demander le remboursement du complément de rémunération versé indument sur la période considérée.

TITRE V EFFET DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 Signature d'un avenant au contrat de travail instituant le travail à temps partiel

En application des dispositions de l'article L.3123-1 du Code du travail, le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans l'entreprise.

Dans le cadre de la mise en place de la Cessation Progressive d'Activité, les ouvriers forestiers ont nécessairement une durée du travail inférieure à la durée légale du travail.

Ils sont donc soumis à l'ensemble de la réglementation applicable aux salariés travaillant à temps partiel.

L'adhésion au dispositif de Cessation Progressive d'Activité nécessite, dès lors, la signature d'un premier avenant au contrat de travail. Celui-ci précise les conditions de travail de l'ouvrier forestier bénéficiaire conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions de l'article 7 du présent accord.

MS BM

Plusieurs avenants au contrat de travail doivent être conclus durant l'adhésion à la Cessation Progressive d'Activité.

En effet, le temps partiel étant dégressif, il est nécessaire de redéfinir les modalités du temps de travail avant chaque date anniversaire fixée à l'article 7 du présent accord.

Le défaut de signature d'un des trois avenants de réduction du temps de travail entraîne ainsi la sortie définitive du dispositif de Cessation progressive d'Activité.

La signature de ces avenants au contrat de travail suit la même procédure que celle prévue à l'article 9 concernant la signature de l'avenant initial.

En outre, il est à noter que les différents avenants modifiant le contrat de travail de l'ouvrier forestier concerné ne doivent traiter que de la problématique du temps de travail et de la rémunération y afférent.

Ainsi, les autres dispositions contractuelles n'ont par principe pas vocation à être modifiées en raison du passage à temps partiel.

Exceptionnellement, des raisons organisationnelles peuvent toutefois amener l'employeur à proposer à l'ouvrier forestier d'autres modifications de son contrat de travail.

L'Office National des Forêts s'engage dans cette hypothèse à ce que les modifications, notamment en matière d'emploi-repère ou de lieu d'embauche, n'engendrent pas une plus grande exposition à la pénibilité pour l'ouvrier forestier, en particulier, par l'allongement du temps de déplacement.

Article 12 Règles applicables aux salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions des articles L.3123-9 et suivants du Code du travail, l'Office National des Forêts s'engage à respecter le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Dans la mesure où ils sont soumis aux dispositions des articles L.3123-1 et suivants du Code du travail, les salariés à temps partiel ne se voient pas appliquer les dispositions relatives aux horaires collectifs et aux heures supplémentaires.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein.

Les jours de congés se décomptent du 1er jour ouvré d'absence au regard de leur planning de travail ou dernier jour ouvré précédent la reprise du travail.

Aucun jour de RTT ne pourra être posé entre des jours de CPA et des jours de congés et inversement.

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

HS FC BM

Enfin, l'ensemble des accords nationaux applicables aux ouvriers forestiers continuent de s'appliquer aux ouvriers forestiers bénéficiant du dispositif de Cessation Progressive d'Activité sous réserve d'exclusions ou d'aménagements expressément prévus.

La prime de résultat est versée au prorata du temps de présence des ouvriers forestiers pour une année considérée.

La prime annuelle est versée au prorata du temps de présence des ouvriers forestiers pour une année considérée.

Les ouvriers forestiers embauchés dans les départements d'Outre-Mer continuent de bénéficier des avantages spécifiques au titre de la cherté de la vie, définis soit par convention ou accord collectif, soit par engagement unilatéral de l'employeur.

TITRE VI CONDITIONS DE SORTIE DU DISPOSITIF

Les dispositions du présent accord cessent d'être applicables aux bénéficiaires dès lors que la relation contractuelle entre l'Office National des Forêts et l'ouvrier forestier est rompue, peu important la cause de cette rupture (départ à la retraite, démission, licenciement, changement de métier, décès etc.).

Article 13 Principe : le départ à la retraite à taux plein

L'ouvrier forestier doit quitter le dispositif dès qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre du régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO.

Les ouvriers forestiers concernés bénéficient donc du dispositif jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de faire valoir leurs droits à retraite à taux plein conformément à l'engagement pris dans la convention d'adhésion au dispositif de Cessation Progressive d'Activité.

En tout état de cause, la sortie du dispositif intervient au plus tard dès lors que le bénéficiaire a 67 ans pour les ouvriers forestiers nés après le 1er janvier 1955, sauf évolution des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière :

- Age minimum : 62 ans pour les ouvriers forestiers nés après le 1er janvier 1955 sous réserve de dispositions légales plus favorables (dispositifs légaux de retraites anticipées) ;
- Age maximum : 67 ans (âge à partir duquel l'ouvrier forestier né après le 1er janvier 1955 bénéficie automatiquement d'une retraite à taux plein).

De même, les ouvriers forestiers pouvant bénéficier d'un départ en Cessation Progressive d'Activité à partir de 55 ans sortent du dispositif dès lors qu'ils peuvent partir à la retraite.

Article 14 Formalisme de sortie

HS FC BM

Une date prévisionnelle du départ en retraite à taux plein de l'ouvrier forestier est déterminée par l'Office National des Forêts en fonction des relevés de carrières fournis par l'ouvrier concerné lors de sa demande d'adhésion au dispositif.

C'est cette date qui marque la sortie prévisionnelle de l'ouvrier forestier du dispositif.

Il est ainsi vérifié avec l'ouvrier forestier, lors de la signature des différents avenants que la date prévisionnelle calculée par l'Office correspond bien à la date réelle de départ à la retraite à taux plein qui lui a été transmise par les organismes de sécurité sociale.

Trois mois avant la date prévisionnelle de départ, l'Office National des Forêts notifie à l'ouvrier forestier bénéficiaire sa date de sortie prévisionnelle en fonction du relevé de situation individuelle que celui-ci aura fourni.

Conformément à l'article 11 du présent accord, l'ouvrier forestier bénéficiaire notifie au service concerné son départ à la retraite dès qu'il est en mesure de faire valoir ses droits à retraite à taux plein au titre du régime de base et complémentaire AGIRC-ARRCO.

Cette notification est faite par lettre recommandée avec accusé de réception dans le respect des dispositions applicables en matière de préavis.

S'il est prouvé que le bénéficiaire ne respecte pas, dans les délais susvisés, les engagements pris dans la convention d'adhésion, son allocation de complément cessera d'être versée jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Ce dernier continuera alors d'être réglementé par le travail à temps partiel prévu à l'avenant au contrat de travail.

La date de sortie du dispositif doit impérativement coïncider avec la rupture du contrat de travail, préavis inclus.

Article 15 Rupture ou modification du contrat de travail

En principe, sauf rupture anticipée du contrat, la rupture du contrat de travail intervient lors du départ à la retraite du salarié conformément à l'article 14 du présent accord.

La sortie du dispositif de Cessation Progressive d'Activité n'est pas, en soi, un mode de rupture du contrat de travail. La convention d'adhésion cesse de faire effet dès que le contrat de travail est rompu quelle qu'en soit la cause.

Il en est de même lorsque de nouvelles dispositions modifient définitivement le contrat de travail et le rend incompatible avec le dispositif de Cessation Progressive d'Activité et notamment le travail à temps partiel.

Lorsque ces nouvelles dispositions viennent modifier le contrat de travail de façon temporaire, la convention d'adhésion est suspendue.

L'ouvrier forestier bénéficie de nouveau de la Cessation Progressive d'Activité le mois suivant la signature de l'avenant au contrat de travail lui permettant de revenir dans le dispositif.

HS FC BM

TITRE VII CLAUSE DE STABILISATION EN CAS DE CHANGEMENT DE LEGISLATION

Article 16 Clause de stabilisation

Le dispositif de Cessation Progressive d'Activité est applicable aux bénéficiaires jusqu'à l'âge auquel ils demandent la liquidation de leur retraite du régime MSA ou du régime général de la sécurité sociale et complémentaire AGIRC-ARRCO.

Les parties à la négociation du présent accord conviennent de se réunir si des modifications législatives devaient modifier le régime des retraites, et notamment :

- L'âge légal de départ en retraite à taux plein ;
- Le nombre de trimestres minimum nécessaires pour prétendre à une retraite à taux plein.

TITRE VIII COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI ET DE REVISION DE L'ACCORD

Article 17 Le suivi de l'accord

Pour s'assurer de la bonne application du présent accord une commission de suivi est constituée.

Elle est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord, et d'une délégation des représentants de la direction.

La commission a pour mission de veiller aux conditions d'application des dispositions du présent accord et de résoudre les difficultés liées à la gestion du dispositif de Cessation Progressive d'Activité.

Elle est également informée du suivi budgétaire du dispositif.

La commission se réunit au moins une fois par an afin d'exercer les missions qui lui sont confiées au titre du présent accord.

La commission pourra être saisi, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties en fonction de situations particulières qui pourraient se présenter.
La commission se réunit dans les 30 jours ouvrés suivant sa saisine.

Les membres de la présente commission sont convoqués par l'employeur.

MS BM

TITRE IX DUREE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord donnera lieu à dépôt conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

Une information sera diffusée au personnel et le présent accord sera mis à disposition des salariés/agents.
Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Le présent accord sera notifié par la Direction Générale de l'Office National des Forêts par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'Office National des Forêts.

Une mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la Direction Générale et de chaque Direction Territoriale et Régionale et une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives et aux représentants du personnel.

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser.

Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai d'un mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'avenant se substitueront de plein droit à celles du présent accord soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Fait à Paris, le 07 DEC. 2021

Pour l'Office national des forêts
Le Directeur Général

Bertrand MUNCH

Pour la CFTC – AGRI
Le DSCE

Eloi SCHNEIDER

Pour la FGA – CFDT
Le DSCE

Frédéric CHINY

Pour la FNAF-CGT
Le DSCE PO HALTET Sébastien

David DRUESNE

Pour EFA-CGC
Le DSCE

Michel SCHUTZ

MS BM