Office National des Forêts

ACCORD DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Notice d'information

Janvier 2022

Pourquoi un accord de Cessation Progressive d'Activité (CPA)

Pour prendre en compte la pénibilité inhérente au métier d'ouvrier forestier (OF)

Son objectif est d'aménager la fin de carrière de l'OF jusqu'à son départ effectif en retraite

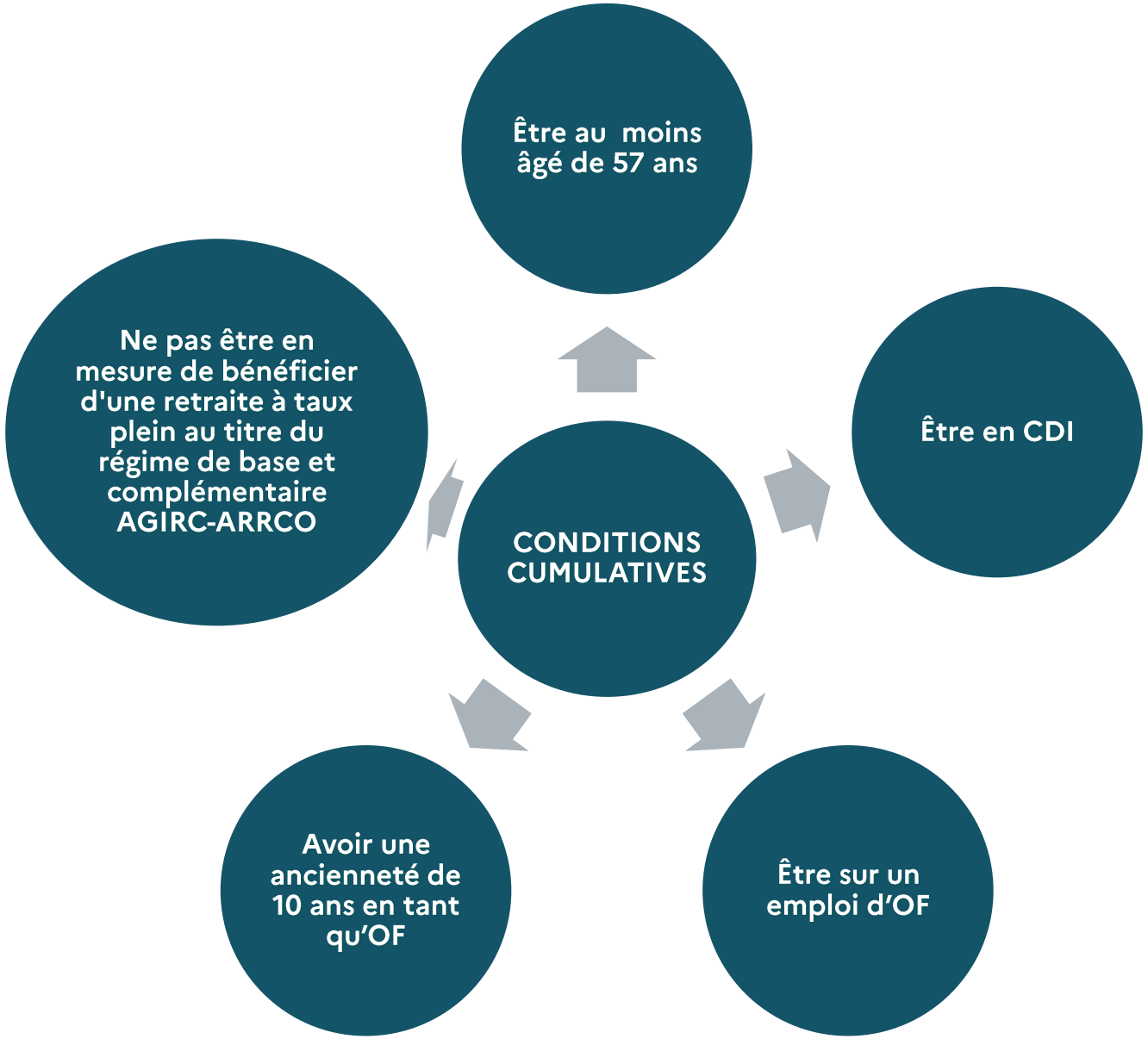
Il se traduit par une diminution progressive du temps de travail

Un complément de rémunération est versé par l'ONF afin de compenser la réduction du temps de travail

L'entrée dans le dispositif est possible jusqu'au 31 décembre 2025

Les conditions d'accès

article 4 de l'accord du 07 décembre 2021



Les cas particuliers

article 6 de l'accord du 07 décembre 2021

LES OF QUI SATISFONT AUX CONDITIONS POSÉES À L'ARTICLE 4 (P.X) ET QUI SE TROUVENT DANS LES SITUATIONS DÉCRITES CI-DESSOUS PEUVENT BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF CPA

« CDI TPA »

- ALTERNANCE D'UNE PÉRIODE TRAVAILLÉE ET D'UNE PÉRIODE NON TRAVAILLÉE AU SEIN DE L'ONF
- AUCUN EFFET SUR LA SUSPENSION PRÉVUE AU CONTRAT DE TRAVAIL
- DURANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL, LE VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE COMPLÉMENT EST ÉGALEMENT SUSPENDU

Travail au rendement

- LES OF SOUHAITANT ENTRER DANS LE DISPOSITIF DE CPA DOIVENT AU PRÉALABLE Y RENONCER AU TRAVAIL AU RENDEMENT
- 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'une inaptitude partielle définitive

- Être âgé de 55 ans
- inaptitude partielle définitive formulée par la médecine du travail
- OF bénéficiant d'une rente AT/MP

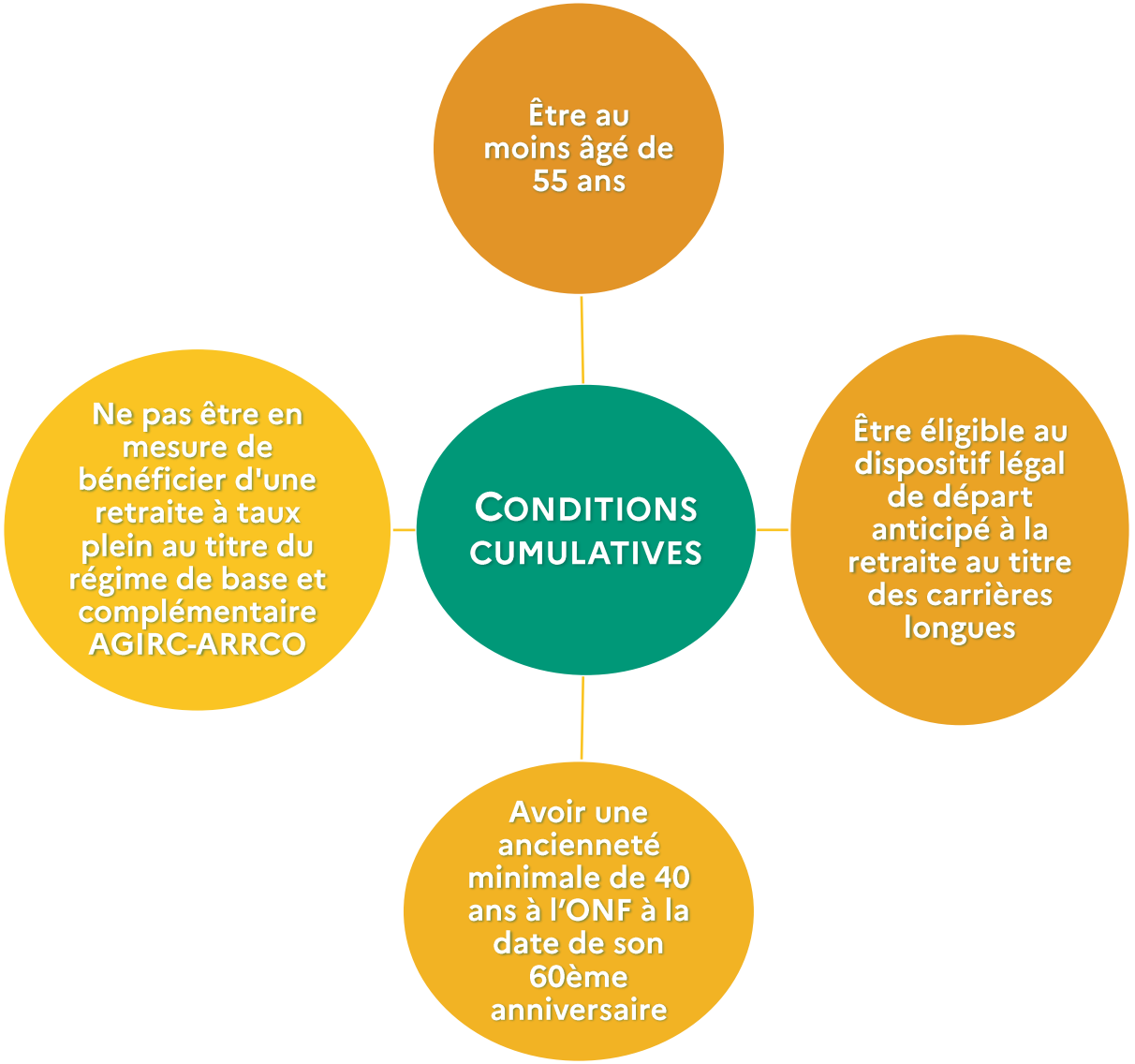
DFCI

- La répartition de leur temps partiel est basée sur les calendriers de patrouille
- La réduction du temps de travail pourra être annualisée

LES OUVRIERS FORESTIERS BÉNÉFICIANT D'UN DISPOSITIF QUI PRÉVOIT UNE DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIÉ ET UNE COMPENSATION FINANCIÈRE NE PEUVENT ADHÉRER À LA CPA

L'adhésion exceptionnelle anticipée

article 5 de l'accord du 07 décembre 2021



Le dispositif CPA

article 7, 11 et 12 de l'accord du 07 décembre 2021

LE 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	Signature d'un avenant au contrat de travail	Même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein. Décompte 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

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%

Le dispositif CPA

article 7 de l'accord du 07 décembre 2021

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL			
Le travail s'effectue uniquement par journées complètes	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.	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.	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)

Le dispositif CPA

article 8 de l'accord du 07 décembre 2021

L'ALLOCATION DE COMPLEMENT

Afin de prendre en compte la pénibilité du travail effectué par l'ouvrier forestier, l'ONF 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.	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	La signature de la convention d'adhésion au dispositif de CPA, entraîne le versement de l'allocation de complément et détermine son montant. Elle entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et est soumis à l'impôt sur le revenu.

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%

Les formalités d'adhésion à la CPA

article 9 de l'accord du 07 décembre 2021

ÉTAPE 01: Information

Information de chaque OF et délivrance d'une notice d'information et formulaire de candidature

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)

ÉTAPE 02: Candidature de l'OF

Candidature par mail ou lettre remise en main propre comportant:

- Formulaire de candidature
- Copie relevé de situation

4 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)

ÉTAPE 03: Examen de la demande

En cas d'acceptation:

- Convocation à un entretien

En cas de refus:

- Notification écrite et motivée

1 mois suivant la réception de la demande

ÉTAPE 04: L'entretien

Présentation de la convention d'adhésion et de l'avenant au contrat de travail.

Discussion sur l'organisation du temps partiel et conséquences sur l'allocation complémentaire

1 mois après la notification à l'OF que la demande est acceptée

ÉTAPE 05: Envoi projet convention d'adhésion et avenant contrat

En cas d'accord:
Signature et envoi des documents 15 jours après la réception des documents par l'OF

En cas de désaccord:
Envoi par l'OF d'un courrier dans les 15 jours et organisation d'un nouvel entretien dans les 15 jours

1 mois après l'entretien

(Sans réponse et après relance de l'OF, la demande est caduque)

Les engagements des salariés volontaires

article 10 de l'accord du 07 décembre 2021

Signature d'une convention d'adhésion

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

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).

En cas de non respect des 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.

La sortie du dispositif

Titre VI de l’accord du 07 décembre 2021

L’OF 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 OF 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 OF 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.

Le formalise de sortie du dispositif

article 14 de l'accord du 07 décembre 2021

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

→

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

↓

L'OF 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

→

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.