ACCORD RELATIF AUX THÈMES DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2023 AU SEIN DE L'ONF

Entre les soussignés :

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2 bis avenue du Général Leclerc, CS 30042, 94704 Maisons-Alfort Cedex 2,représenté par Madame Valérie METRICH-HECQUET en sa qualité de Directrice Générale,

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens de l'Agriculture **CFTC-AGRI**, représentée par Monsieur Eloi SCHNEIDER, DSCE, dûment mandaté
- La Fédération Générale Agroalimentaire **FGA-CFDT**, représentée par Monsieur Benjamin PAYEN, DSCE, dûment mandaté
- La Fédération Nationale Alimentaire et Forestière **FNAF-CGT**, représentée par Monsieur David DRUESNE, DSCE, dûment mandaté
- Le Syndicat de l'Environnement, la Forêt et l'Agriculture **EFA-CGC**, représentée par Monsieur Michel SCHUTZ, DSCE, dûment mandaté

D'autre part.

Il est conclu le présent accord.

MS PB

PRÉAMBULE :

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, les parties se sont réunies les 16 mars, 6 avril et 13 avril 2023.

Lors de la première réunion de négociation, la Direction des ressources humaines de la Direction Générale a remis aux organisations syndicales et commenté les informations suivantes :

- Salaire de base moyen et effectif par CSP ;
- Répartition par tranche de rémunération ;
- Effectif par tranche d'ancienneté ;
- Salaire de base moyen par tranche d'ancienneté ;
- OF : Moyenne des anciennetés par groupe et niveau ;
- Répartition de l'effectif par groupe et niveau ;
- Répartition par niveau et par ancienneté ;
- Répartition des effectifs par tranche de salaire-RQTH ;
- Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté –RQTH ;
- Politique indemnitaire 2022 : part variable prime de résultats ;
- Politique indemnitaire 2022 : prime de partage de la valeur ;
- Rappel : bilan accord NAO 2021 (accord initial + avenant) ;
- Rappel : bilan NAO 2022 (accord initial + avenant) ;
- Bilan NAO 2022 : effet lié aux augmentations du SMIC ;
- Bilan NAO 2022 : changements de classification (groupe/niveau) en 2022 ;
- Bilan NAO 2022 : rappel-changements de classification (groupe/niveau) en 2021 ;
- Bilan NAO 2022 : augmentation de paliers de primes d'ancienneté ;
- Bilan NAO 2022 : augmentations individuelles.

En réponse aux demandes des organisations syndicales présentes, la direction des ressources humaines de la Direction Générale a fourni les informations complémentaires ci-après lors des réunions suivantes :

- Salaire de base moyen et effectif par CSP dont cadres supérieurs ;
- Répartition par tranche de rémunération dont cadres supérieurs ;
- Effectif par tranche d'ancienneté dont cadres supérieurs ;
- Salaire de base moyen par tranche d'ancienneté dont cadres supérieurs ;
- Changement de groupe niveau – Cadres.

BP

De plus, le directeur des ressources humaines a présenté une proposition d'enveloppe sur la base des taux suivants pour l'année 2023 :

- **4,86 %** de l'assiette de la masse salariale 2022 pour les ouvriers forestiers ;
- **5,26 %** de l'assiette de la masse salariale 2022 pour les autres salariés.

Postérieurement à la réunion du 13 avril 2023, consécutivement à l'annonce d'une nouvelle hausse du SMIC de 2,19 % au 1er mai 2023, l'impact de cette augmentation a été intégré dans la proposition de la direction des ressources humaines, portant les taux pour l'année 2023 à hauteur de :

- **5,09 %** de l'assiette de la masse salariale 2022 pour les ouvriers forestiers ;
- **5,27 %** de l'assiette de la masse salariale 2022 pour les autres salariés.

Au regard des propositions formulées par les organisations syndicales dans le cadre de la négociation, les dispositions du présent accord détaillées ci-après s'appliquent pour l'année 2023.

Article 1er – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'Office National des Forêts présent à la date de signature de l'accord.

Article 2- DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de douze (12) mois, correspondant à l'exercice civil à savoir pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Il cessera de plein droit à l'échéance de son terme.

Article 3 – RÉMUNÉRATION

3.1. Rémunération

À l'issue des trois réunions de négociation, l'enveloppe globale retenue est de **+ 5,09 % de l'assiette de masse salariale (*) pour les Ouvriers Forestiers et + 5,27 % de l'assiette de masse salariale (*) pour les autres salariés (salariés du régime général, les assistants forestiers et les TAM du Régime Agricole).**

(*) : assiette masse salariale 2022

3.1.1. Pour les Ouvriers Forestiers :

L'enveloppe de **+ 5,09 % se** décompose comme suit :

- **+ 3,49 %** au titre de mesures automatiques liées à la NAO 2022, à la mise en œuvre de la Convention Collective Nationale et à l'engagement pris en 2022 d'une augmentation

générale de 1% au 1er janvier 2023 au regard de la hausse de la valeur du point fonction publique en 2022.

Dont :

- **+ 0,96 %** au titre de l'impact en 2023 des mesures NAO 2022, à savoir la hausse du SMIC aux 1er mai 2022 et 1er août 2022, les changements de paliers d'ancienneté (article 21 de la Convention Collective Nationale), et l'augmentation générale de 1% au 1er juillet 2022.
- **+ 0,15 %** au titre du Glissement Vieillesse (GV), correspondant aux changements de palier de primes d'ancienneté (article 21 de la CCN) pour l'année 2023.
- **+ 1,22 %** au titre de l'impact sur les minimas de l'évolution du SMIC au 1er janvier 2023.
- **+ 0,93 %** au titre d'une augmentation générale de 1% au 1er janvier 2023 au regard de la hausse de la valeur du point fonction publique en 2022.
- **+ 0,23 %** au titre de l'impact sur les minimas de l'évolution du SMIC au 1er mai 2023.

➢ **+ 0,93 %** au titre d'une nouvelle augmentation générale de 1% au 1er janvier 2023, portant l'augmentation générale au 1er janvier 2023 à hauteur de 2%.

➢ **+ 0,67 %** au titre des promotions et des augmentations individuelles (AI) dont changements de niveau automatique.

Dont :

- + **0,18 %** au titre des changements de niveau automatiques tels que définis par l'article 19 de la CCN ;
- + **0,12 %** au titre des augmentations individuelles hors changements de niveau ;
- + **0,37 %** au titre des changements de niveau au choix (enveloppe globale multipliée par 2 par rapport aux montants consacrés aux changements de niveau au choix en 2022).

Le montant de l'enveloppe NAO est réparti au prorata de la masse salariale de chaque Direction Territoriale ou Régionale pour l'ensemble des dispositions consécutives de l'accord.

L'ensemble des mesures générales et automatiques sont mises en œuvre par les directions territoriales, y compris les changements de niveaux dits « automatiques » prévus à l'article 19 de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, s'agissant des augmentations individuelles, deux enveloppes sont allouées à chaque direction territoriale ou régionale sur la base des taux définis ci-dessus, d'une part pour les changements de niveau au choix, d'autre part pour les autres augmentations individuelles hors changements de niveau.

Dans ce cadre, une attention particulière est portée à l'adéquation entre les activités exercées et le niveau reconnu, se traduisant par une dotation dédiée pour les changements de niveau au choix.

Il est rappelé que les augmentations individuelles doivent tenir compte des situations des personnels n'ayant pas eu de revalorisation depuis 3 ans minimum, et qu'une attention particulière doit être portée également à l'égalité Femme/Homme *(voir article 6 du présent accord)*.

Il est également rappelé que les augmentations consécutives aux changements de métier et de fonction et aux changements de groupe sont exclues des montants alloués dans le cadre de la NAO.

Il est prévu que l'enveloppe soit intégralement consommée sur l'exercice.

Cette répartition fait l'objet d'une présentation, pour information, dans les CSE des DT/DR/Siège.
Un courrier formalisant les revalorisations est envoyé à chaque salarié concerné.

Les revalorisations sont rétroactives au 1er janvier 2023, excepté les changements de palier de prime d'ancienneté (GV) et les changements de niveau « automatiques » (au titre de l'article 19 de la Convention Collective Nationale) qui sont effectués à date anniversaire, et les mesures liées à l'augmentation du SMIC à date du 1er mai 2023.

La mesure d'augmentation générale intervient au 1er janvier 2023 à hauteur de 2 % (1 % lié aux engagements de la NAO 2022 et 1 % à l'issue des négociations de la NAO 2023), après prise en compte des revalorisations des minima au 1er janvier 2023.

Les mesures liées à l'augmentation du SMIC au 1er mai 2023 interviennent après la mesure d'augmentation générale au 1er janvier 2023.
Les mesures d'augmentations individuelles sont rétroactives au 1er janvier 2023, après revalorisation des minima au 1er janvier 2023 et au 1er mai 2023 et après la prise en compte de la mesure d'augmentation générale.

3.1.2. Pour les autres salariés : salariés du Régime Général, les assistants forestiers et les TAM du Régime Agricole :

L'enveloppe de + **5,27 %** se décompose en comme suit :

- **+ 2,02 %** au titre de mesures automatiques liées à la NAO 2022, à la mise en œuvre de la Convention Collective Nationale et à l'engagement pris en 2022 d'une augmentation générale de 1% au 1er janvier 2023 au regard de la hausse de la valeur du point fonction publique en 2022.

Dont :

- **+ 0,82 %** au titre de l'impact en 2023 des mesures NAO 2022, à savoir la hausse du SMIC aux 1er mai 2022 et 1er août 2022, les changements de paliers d'ancienneté

(article 21 de la Convention Collective Nationale), la revalorisation des groupes E, F et F' au 1er juillet 2022 et l'augmentation générale de 1% au 1er juillet 2022.

- **+ 0,14 %** au titre du Glissement Vieillesse (GV), correspondant aux changements de palier de primes d'ancienneté (article 21 de la CCN) pour l'année 2023.
- **+ 0,01 %** au titre de l'impact sur les minima de l'évolution du SMIC au 1er janvier 2023.
- **+ 1,04 %** au titre d'une augmentation générale de 1% au 1er janvier 2023 parallèlement à la hausse de la valeur du point fonction publique en 2022.
- **+ 0,01 %** au titre de l'impact sur les minima de l'évolution du SMIC au 1er mai 2023.

➢ **+ 0,35 % au titre d'une augmentation des minima des groupes E, F et F' de 50 € au 1er janvier 2023.**

➢ **+ 1,04 % au titre d'une nouvelle augmentation générale de 1% au 1er janvier 2023, portant l'augmentation générale au 1er janvier 2023 à hauteur de 2%.**

➢ **+ 1,86 %** au titre des promotions et des augmentations individuelles (AI) dont changements de niveau automatique.

Dont :

- **+ 0,44 %** au titre des changements de niveau automatiques tels que définis par l'article 19 de la CCN ;
- **+ 0,64 %** au titre des augmentations individuelles hors changement de niveau.
- **+ 0,78 %** au titre des changements de niveau au choix (enveloppe globale multipliée par 2 par rapport aux montants consacrés aux changements de niveau au choix en 2022).

Le montant de l'enveloppe NAO est réparti au prorata de la masse salariale de chaque Direction Territoriale ou Régionale pour l'ensemble des dispositions consécutives de l'accord.

L'ensemble des mesures générales et automatiques sont mises en œuvre par les directions territoriales, y compris les changements de niveaux dits « automatiques » prévus à l'article 19 de la Convention Collective Nationale.
Par ailleurs, s'agissant des augmentations individuelles, deux enveloppes sont allouées à chaque direction territoriale ou régionale sur la base des taux définis ci-dessus, d'une part pour les augmentations de niveau au choix, d'autre part pour les autres augmentations individuelles hors changements de niveau.
Dans ce cadre, une attention particulière est portée à l'adéquation entre les activités exercées et le niveau reconnu, se traduisant par une dotation dédiée pour les changements de niveau au choix.

Il est rappelé que les augmentations individuelles doivent tenir compte des situations des personnels n'ayant pas eu de revalorisation depuis 3 ans minimum, et qu'une attention particulière

BP UNM

doit être portée également à l'égalité Femme/Homme *(voir article 6 du présent accord).*

Il est également rappelé que les augmentations consécutives aux changements de métier et de fonction et aux changements de groupe sont exclues des montants alloués dans le cadre de la NAO.

Il est prévu que l'enveloppe soit intégralement consommée sur l'exercice.

Cette répartition fait l'objet d'une présentation, pour information, dans les CSE des DT/DR/Siège.Un courrier formalisant les revalorisations est envoyé à chaque salarié concerné.

La mesure d'augmentation générale intervient au 1er janvier 2023 à hauteur de 2 % (1 % lié aux engagements de la NAO 2022 et 1 % à l'issue des négociations de la NAO 2023), après prise en compte des revalorisations des minima au 1er janvier 2023.

Les mesures liées à l'augmentation du SMIC au 1er mai 2023 interviennent après la mesure d'augmentation générale au 1er janvier 2023.
Les mesures d'augmentations individuelles sont rétroactives au 1er janvier 2023, après revalorisation des minima au 1er janvier 2023 et au 1er mai 2023 et après la prise en compte de la mesure d'augmentation générale.

Article 4 – RÉVISION DE LA GRILLE DES MINIMA

Une revalorisation de la grille des minima de 50 € mensuels est appliquée à l'ensemble des minima des groupes E, F et F'.

La grille des minima est révisée comme suit, et applicable au 1er janvier 2023, à la suite de la hausse du SMIC au 1er janvier 2023 et à la revalorisation de + 50 € de tous les minima des groupes E, F et F' au 1er janvier 2023 :

	GR A	GR B	GR C	GR D	GR E	GR F	GR F'	GR G	GR H
	montant du minima	montant du minima	ETP au 31/12/21	montant du minima	montant du minima	montant du minima	montant du minima	montant du minima	montant du minima
N1	1 709,28 €	1 709,28 €	1 809,28 €	1 979,28 €	2 100,00 €	2 600,00 €	3 300,00 €	4 000,00 €	6 800,00 €
N2		1 799,28 €	1 899,28 €	2 069,28 €	2 200,00 €	2 750,00 €	3 400,00 €	4 600,00 €	7 000,00 €
N3		1 879,28 €	1 979,28 €	2 159,28 €	2 300,00 €	2 950,00 €	3 700,00 €		
N4		1 959,28 €	2 059,28 €		2 400,00 €	3 250,00 €	3 950,00 €		
N5		2 049,28 €	2 149,28 €						

La grille des minima est révisée comme suit, et applicable au 1er mai 2023, à la suite de la hausse du SMIC au 1er mai 2023 :

	GR A	GR B	GR C	GR D	GR E	GR F	GR F'	GR G	GR H
	montant du minima	montant du minima	ETP au 31/12/21	montant du minima	montant du minima	montant du minima	montant du minima	montant du minima	montant du minima
N1	1 747,20 €	1 747,20 €	1 847,20 €	2 017,20 €	2 100,00 €	2 600,00 €	3 300,00 €	4 000,00 €	6 800,00 €
N2		1 837,20 €	1 937,20 €	2 107,20 €	2 200,00 €	2 750,00 €	3 400,00 €	4 600,00 €	7 000,00 €
N3		1 917,20 €	2 017,20 €	2 197,20 €	2 300,00 €	2 950,00 €	3 700,00 €		
N4		1 997,20 €	2 097,20 €		2 400,00 €	3 250,00 €	3 950,00 €		
N5		2 087,20 €	2 187,20 €						

Article 5 – IMPACT SUR LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Conformément à l'article 21.1 de la Convention Collective Nationale qui dispose que la prime d'ancienneté de l'ONF est assise sur le minima du groupe C, celle-ci sera réévaluée au moment de l'évolution du minima du groupe C consécutive à la mise en œuvre de l'impact de la hausse du SMIC, au 1er janvier 2023 puis au 1er mai 2023.

Article 6 – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Une salariée au retour de congé maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées durant son congé pour des salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (C. trav., L. 1225-26).

Les salariées de retour de congé maternité en 2023, bénéficient, au-delà des augmentations possibles liées à la prime d'ancienneté et de la hausse des paliers du SMIC qui leur seraient applicables, de la moyenne des enveloppes d'augmentations prévues pour les augmentations individuelles (hors changements de niveau automatique), à savoir **+ 0,49 %** d'augmentation de salaire s'il s'agit d'une ouvrière forestière et + **1,44 %** s'il s'agit d'une salariée non OF.

Article 7 - DÉPOT – PUBLICITÉ

Le présent accord est 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.

Conformément aux dispositions légales, à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme en ligne www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au conseil de prud'hommes de Créteil.

BP

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.

Maisons-Alfort, le 11 mai 2023

Pour l'Office National des Forêts **La Directrice Générale,**	**Pour la CFTC – AGRI** **Le DSCE,**	**Pour la FGA – CFDT** **Le DSCE,**
Pour la FNAF-CGT **Le DSCE,**	**Pour EFA-CGC** **Le DSCE,** N. Schutz	