



**ACCORD PORTANT SUR LA GESTION
DES EMPLOIS et DES PARCOURS
PROFESSIONNELS
d'ONF Vegetis**

Parapher ici

Paraphe
CC

Paraphe
EV

Paraphe
RM

Entre les soussignés :

ONF Vegetis, dont le siège social est situé 27 chemin des Mazes – 77 140 NEMOURS, représenté par Christophe CHAPOULET, agissant en qualité de **Directeur Général Délégué**,

D'une part,

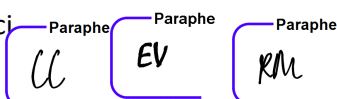
Et les **organisations syndicales représentatives**

La CFTC – AGRI, représentée par M. Erwin VANCAUWENBERGE, Délégué Syndical ;

La CFDT – AGRI – AGRO, représentée par M. Romain MARENZONI, Délégué Syndical ;

D'autre part.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


La Société et les Organisations Syndicales sont ci-après désignées ensemble les « Parties ».

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

La société ONF Vegetis (ci-après « ONFV » ou la « Société »), filiale de l'ONF, a été constituée à partir du 1^{er} janvier 2023 pour exploiter les branches d'activité Arbre Conseil[®], Maîtrise de la Végétation et Mobilier Bois.

La Société a exposé traverser actuellement une phase de mutation profonde, marquée par de nombreux défis qui touchent l'ensemble des acteurs de la filière des entreprises du paysage, de la menuiserie et de l'expertise de l'arbre en milieu urbain.

- Ainsi, s'agissant de la Maîtrise de la végétation travaux (MVT) : un contexte concurrentiel accru sur les prix notamment sur les marchés et une restriction de la réglementation liée à la nidification obligent à réfléchir à un nouveau positionnement de l'activité et à une optimisation de l'utilisation des engins de chantier (notamment entre mars et août)
- De même, l'activité d'Arbre Conseil[®] Travaux (ACT) est fortement concurrencée par des sociétés de petite taille sur les petites affaires et par des prix bas sur les marchés plus importants
- Dans le domaine des Etudes et du Mobilier bois (MB), l'activité mérite d'être davantage déployée.

Dans ce contexte, différents changements ont été opérés au sein d'ONFV, avec pour objectif de mettre en place la structure la plus adaptée à la stratégie et de parvenir à un niveau de performance.

Ainsi, l'objet social d'ONFV a été élargi pour répondre notamment aux besoins d'exploitation des forêts publiques, en y ajoutant le génie écologique, la biodiversité et l'environnement, le génie civil en milieu naturel, la prévention contre les incendies, la location d'engins avec chauffeur et toute prestation de formation se rapportant à la gestion de la végétation, l'expertise Arbre Conseil[®] et la fabrication de mobiliers en bois.

Parallèlement, un renforcement des synergies entre ONF et ONFV a été prévu pour cibler davantage les opportunités de commandes à ONFV et les positionnements conjoints envisageables sur les marchés.

De même, les engins sous-utilisés ou non rentables du fait des contraintes nouvelles de saisonnalité ne seront plus en activité.

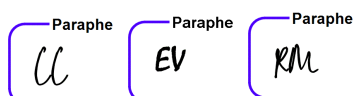
Le 4 mars 2025, la Société a engagé une procédure d'information en vue de la consultation du Comité Social et Economique (ci-après, « CSE ») d'ONFV sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour l'année 2025, incluant le projet CELTIS qui concerne 37 postes au sein de la Société.

Afin répondre aux objectifs fixés, mais aussi d'anticiper les impacts des transformations sur les métiers, la Société a proposé aux organisations syndicales représentatives de s'inscrire dans une démarche de négociation, afin d'identifier les leviers adaptés et pertinents au contexte et de déployer des mesures socialement acceptables pour toutes les parties prenantes.

Les Parties se sont entendues sur un objectif commun partagé, à savoir la recherche de solutions permettant d'adapter les effectifs dans le cadre d'une politique dynamique de l'emploi de nature à exclure des départs contraints et à garantir l'opportunité aux salariés qui souhaitent rester dans l'entreprise et plus généralement dans le groupe de l'ONF de bénéficier d'un repositionnement interne. L'objectif est d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie de l'entreprise et des modifications de son environnement.

Le dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels prévu par l'article L. 2242-20 du Code du travail (GEPP) est rapidement apparu aux yeux de la Direction comme la meilleure alternative pour accompagner le déploiement du projet CELTIS et engager les transformations de l'entreprise en travaillant sur les mobilités internes, les mobilités externes et le développement de compétences.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


En outre, les partenaires sociaux ont souhaité prévoir des mesures pérennes de GEPP, notamment en mettant en œuvre diverses mesures visant à accompagner le maintien de l'employabilité sur le plus long terme.

A l'issue de 7 réunions de négociations qui se sont déroulées les 28 mars 2025, 25 avril 2025, 2 juin 2025, 23 juin 2025, le 10 juillet, le 9 septembre et le 8 octobre 2025, les Parties ont abouti à la conclusion du présent accord.

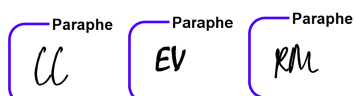
Le présent accord vise principalement à :

- Adapter les ressources et les compétences en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise ;
- Anticiper les évolutions et la transformation des métiers au sein de la Société en assurant la montée en compétences et l'employabilité des salariés ;
- Capitaliser les savoir-faire nécessaires à l'évolution et la pérennité de la Société ;
- Soutenir les projets professionnels des salariés tant à l'externe qu'en interne, en leur proposant un accompagnement adapté.

Les Parties signataires considèrent que la GEPP est une composante essentielle dans la conduite de la politique de Ressources Humaines et dans l'accompagnement des orientations stratégiques de la Société.

Les Parties ont convenu ce qui suit :

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


SOMMAIRE

TITRE I- LES MESURES DE GEPP TEMPORAIRES (PROJET CELTIS) 7

CHAPITRE 1. Modalites de mise en œuvre 7

1. CHAMP D'APPLICATION DU PROJET 7

2. DUREE D'APPLICATION DU PROJET..... 7

3. OBJECTIF POURSUIVI..... 7

CHAPITRE 2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET MISES EN PLACE 8

1. ACCOMPAGNEMENT D'UN CABINET EXTERIEUR SUR LES DEUX VOLETS (MOBILITE INTERNE ET EXTERNE) 8

1. ACCOMPAGNEMENT PAR L'EQUIPE RH 9

1. PRESENTATION DES VOLETS DEPLOYES DU PROJET 10

a. La mobilité interne 10

b. La mobilité externe 10

1. GESTION ET TRAITEMENT DES CANDIDATURES VOLONTAIRES 10

a. Projet mobilité interne 10

b. Projet mobilité externe 10

CHAPITRE 3. DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE MIS EN PLACE (PROJET CELTIS) 12

1. PERIMETRE DE LA MOBILITE INTERNE 12

1. Salariés éligibles..... 12

2. Changements concernés..... 12

2. ACCOMPAGNEMENT DES COMPETENCES DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERNE..... 12

1) Processus mis en place 12

a. Manifestation d'intérêt à la mobilité interne 12

b. Identification des postes à pourvoir 13

c. Acteurs de la mobilité interne 13

d. Traitement des candidatures à la mobilité interne 14

2) Dispositifs de formation mobilisables..... 15

- Formation d'adaptation 15

a. Période de Pro-A 15

b. Validation des acquis d'expérience (VAE) 15

c. Compte Personnel de Formation (CPF) 15

1. AUTRES MESURES INCITATIVES ET D'ACCOMPAGNEMENT 16

1. Prime à la mobilité interne vers l'ONF 16

2. Package mobilité géographique 16

3. Package de repositionnement 16

4. Mesures de communication pour inciter à la mobilité interne 17

CHAPITRE 4. DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE MIS EN PLACE (PROJET CELTIS) 17

1. SALARIES ELIGIBLES 17

2) Conditions tenant au projet de mobilité externe du salarié..... 18

2. ACCOMPAGNEMENT POUR LA TRANSITION VERS UN NOUVEAU PROJET EXTERNE (CONGE DE MOBILITE) 18

1) Adhésion au congé de mobilité 18

2) Durée du congé de mobilité 19

3) Rémunération pendant le congé de mobilité 20

4) Congés payés, RTT, repos cadre et congés d'ancienneté 20

5) Ancienneté..... 20

6) Statut du salarié pendant le congé de mobilité..... 20

7) Engagements réciproques 21

8) Rupture du congé de mobilité 21

9) Période de travail pendant le congé de mobilité 22

11) Indemnité de rupture du contrat de travail 23

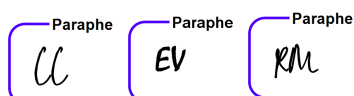
Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe

CC EV RM

12) Régime des frais de santé et prévoyance	23
13) Epargne salariale.....	24
14) Retraite	24
2. AUTRES MESURES INCITATIVES ET D'ACCOMPAGNEMENT	24
a. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise ou à la formation	24
2) Aide à la formation	25
3. RAPPEL DES DISPOSITIONS PREVUES EN CAS DE MOBILITE EXTERNE ANTICIPEE	25
TITRE II- LES MESURES PERENNES DE GEPP	27
CHAPITRE 5. Chapitre 1 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE	27
1. CHAMP D'APPLICATION	27
2. DUREE D'APPLICATION	27
3. OBJECTIF POURSUIVI.....	27
CHAPITRE 6. MODALITES DES MESURES PERENNES ENVISAGEES DE GEPP.....	27
1. ACTIONS PREVUES SUR LA CLASSIFICATION DES METIERS AFIN D'ANTICIPER LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES :	27
2. ACTIONS PREVUES SUR LA TRANSMISSION ET LE RENOUVELLEMENT DES COMPETENCES POUR FAVORISER LE RENOUVELLEMENT GENERATIONNEL :.....	27
3. ACTIONS PREVUES SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS	28
TITRE III- LES DISPOSITIONS COMMUNES	30
Chapitre 1 : Modalités d'information et de suivi de l'accord	30
1. PROCEDURE D'INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE SUR LE PROJET CELTIS.....	30
1. DISPOSITIONS FINALES.....	30
1) durée et entrée en vigueur de l'accord	30
2) Révision et dénonciation	30
3) INTERPRETATION	30
4) SUIVI DE L'ACCORD	30
5) Publicité et dépôt de l'accord	31

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


TITRE I- LES MESURES DE GEPP TEMPORAIRES (PROJET CELTIS)

CHAPITRE 1. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Les Parties ont souhaité accompagner la mobilité interne ou externe des salariés pouvant être impactés par le projet CELTIS directement ou indirectement (mobilité de « substitution ») par les dispositions qui suivent.

1. CHAMP D'APPLICATION DU PROJET

Les Parties conviennent que le présent Titre I s'applique aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée d'ONFV, selon les conditions d'éligibilité spécifiques définies pour la mobilité interne (cf. Chapitre 3 article 1 ci-dessous) et pour la mobilité externe (cf. Chapitre 4 article 1 ci-dessous).

2. DUREE D'APPLICATION DU PROJET

Les mesures négociées dans le cadre du présent titre seront déployées dès l'entrée en vigueur de l'accord et jusqu'au 30 avril 2027, sous réserve d'exceptions prévues dans les articles concernés et des délais devant être respectés pour les salariés protégés.

Chaque dispositif bénéficie d'un calendrier qui lui est propre et qui est défini et détaillé au sein du chapitre qui lui est dédié.

3. OBJECTIF POURSUIVI

Le présent titre s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-20 du code du travail et vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences de l'Entreprise aux exigences issues tant des perspectives stratégiques de l'Entreprise que des modifications de son environnement économique et social.

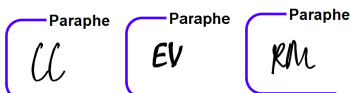
Plus précisément, l'accord a pour objet :

- D'accompagner la transformation de l'entreprise ONFV et le développement des compétences
- D'organiser et accompagner la mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle et/ou géographique au sein de la Société ou d'une autre entité au sein du groupe ONF dans le cadre d'une mobilité intragroupe, à travers des mesures d'accompagnement au développement des compétences nécessaires ;
- D'organiser et accompagner les mobilités externes des salariés à travers la mise en œuvre d'un congé de mobilité adapté au projet professionnel défini par le salarié.

Les Parties rappellent que ces mesures sont basées exclusivement sur le volontariat des salariés.

Dans ce cadre, la Société s'engage à ne procéder à aucune notification de licenciement pour motif économique sur les postes concernés par le projet CELTIS, listés en Annexe 2, et ce jusqu'au 30 avril 2027.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


CHAPITRE 2. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET MISES EN PLACE

1. ACCOMPAGNEMENT D'UN CABINET EXTERIEUR SUR LES DEUX VOLETS (MOBILITE INTERNE ET EXTERNE)

Afin de conseiller et d'orienter les salariés concernés dans l'élaboration de leur projet professionnel, en interne comme en externe, la Société a désigné un cabinet d'accompagnement spécialisé qui accompagne les salariés dans l'élaboration de leur projet, la société Adventia.

Les échanges entre le cabinet d'accompagnement et le salarié se dérouleront en toute confidentialité.

L'accompagnement proposé est structuré autour d'un Espace Information Conseil (EIC), qui fonctionnera jusqu'à la réalisation définitive du projet professionnel des salariés concernés et au plus tard jusqu'au 30 avril 2027, de la façon suivante :

➤ Phase 1 : Informations individuelles et collectives des salariés

Cette phase s'articule autour :

- De la mise à disposition d'une ligne téléphonique dédiée qui aura pour objet d'orienter les salariés vers un consultant spécialisé pour un entretien personnalisé ;
- De la réalisation d'un premier entretien de diagnostic avec un consultant dédié en face à face et/ou en distanciel - plusieurs rendez-vous peuvent être organisés selon le besoin ;
- De réunions d'informations collectives auprès des salariés pour les informer des différents dispositifs existants, outils et mesures d'accompagnement déployés par le cabinet.

➤ Phase 2 : Réflexion et élaboration d'un projet professionnel

Cette phase se traduit par l'accompagnement du salarié dans la définition et la structuration de son projet professionnel en lui fournissant le cadre et l'expertise nécessaires à l'élaboration d'un plan d'action concret en vue de la réalisation de son projet professionnel. Au travers notamment de moments d'échanges privilégiés avec un consultant dédié, cette phase vise à :

- Définir la nature et la maturité du projet professionnel envisagé ;
- Clarifier ses aspirations et les compétences nécessaires, explorer les opportunités et définir les chemins envisageables ;
- Définir les besoins nécessaires pour concrétiser le projet professionnel ;
- Formaliser le plan d'actions individuel ;
- Dépôt officiel du dossier de volontariat (Annexe n°3).

Une fois le projet professionnel identifié comme réaliste et réalisable, le cabinet formalisera le dossier de volontariat avec le salarié.

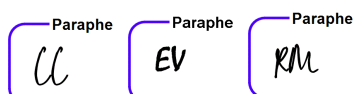
La confidentialité sera levée, au plus tard, lors du dépôt du dossier de volontariat.

➤ Phase 3 : Mise en œuvre du projet professionnel

Dès que le dossier du salarié est finalisé par le cabinet d'accompagnement, cette phase marque le début de la mise en œuvre de son projet professionnel. Le cabinet veillera à :

- Accompagner le salarié dans le cadre du dispositif choisi ;
 - Accompagner le salarié dans les démarches pour mettre œuvre son projet professionnel ;
- Assurer le suivi et la progression du projet professionnel.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


La direction des Ressources Humaines et la ligne managériale de la Société étant parties prenantes du processus de mobilité, la confidentialité sera nécessairement levée lors de leur intervention.

Les consultants spécialisés du cabinet accompagneront les salariés intéressés sur différents projets :

- Emploi / formation / reconversion : pour identifier le projet professionnel du salarié et l'aider à l'élaborer ;
- Création ou reprise d'entreprise. Les salariés auront notamment la possibilité de réaliser un bilan entrepreneurial.

Des évènements et ateliers collectifs sur des thématiques projets, des conférences métiers et autres supports seront également déployés pour accompagner au mieux les salariés dans la conception de leur projet professionnel. Pourront notamment être traités les sujets tels que : valoriser ses compétences, réaliser une candidature convaincante, se présenter en 2 minutes, savoir utiliser les moteurs de recherche d'emploi, ...

2. ACCOMPAGNEMENT PAR L'EQUIPE RH

La direction des Ressources Humaines de la Société sera mobilisée pour accompagner les salariés.

Elle assurera un rôle de facilitateur, de soutien et d'écoute auprès des salariés qui en éprouvent le besoin. La direction des Ressources Humaines pourra notamment réaliser des entretiens RH individuels à la demande de salariés :

- Par le biais d'un travail en collaboration avec les managers pour identifier d'éventuelles situations à risque psycho-social ;
- Afin d'accompagner les salariés intéressés dans des difficultés rencontrées dans le cadre du projet de réorganisation en cours.

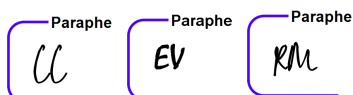
La direction des Ressources Humaines ayant été sensibilisée et formée pour gérer ces enjeux, elle pourra également recueillir les interrogations des salariés et les orienter, par exemple vers :

- La ligne d'écoute psychologique ;
- Le réseau des Assistants Sociaux de l'ONF ;
- Le service de santé au travail local si le salarié fait état de difficultés nécessitant l'intervention d'un spécialiste ;
- Le cabinet d'accompagnement, si le salarié présente un intérêt à l'un des volets proposés dans le cadre du présent accord, afin qu'il bénéficie de l'ensemble des informations utiles pour faire son choix.

Enfin, la direction des Ressources Humaines jouera un rôle central dans le cadre de la mobilité interne déployée dans le présent accord :

- Indépendamment des communications régulières qui seront réalisées, elle apportera de la visibilité concernant les postes ouverts en interne auprès des salariés ;
- Elle assurera si nécessaire la réalisation d'entretiens à la mobilité interne, en collaboration avec les managers concernés, afin d'identifier les compétences humaines et professionnelles, la motivation et le projet professionnel des salariés candidats ;
- Elle sera partie prenante au processus de candidature à la mobilité interne initié dans le cadre du présent accord ;
- Elle assurera un rôle essentiel dans l'identification des projets de développement des compétences inhérents à la mobilité interne et au déploiement de ceux-ci.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


3. PRESENTATION DES VOLETS DEPLOYES DU PROJET

Les salariés seront informés des deux principaux dispositifs finaux, et des différentes options qui s’y rattachent, par le biais de communications réalisées par la Société et le cabinet d’accompagnement dès la signature de l’accord. Des informations préalables à la signature de l’accord ont été réalisées afin de tenir au courant l’ensemble des salariés de l’avancée des négociations.

Les dispositifs intégrés au présent accord s’articulent autour de :

- La mobilité interne ;
- La mobilité externe pour « *Elaborer un nouveau projet professionnel* ».

Ils reposent sur le principe du volontariat.

a. La mobilité interne

La mobilité interne au sens du présent accord, s’entend d’un changement fonctionnel (changement de poste de travail) et/ou géographique (changement de lieu de travail) au sein de la Société, ou au sein d’une autre entité du groupe ONF (mobilité intragroupe).

Les modalités détaillées de ce dispositif sont exposées au chapitre 3 du présent accord.

b. La mobilité externe

La mobilité externe au sens du présent accord s’entend de l’adhésion du salarié à un congé de mobilité pour élaborer un nouveau projet professionnel en dehors de l’Entreprise et du groupe ONF, à l’issue duquel le contrat de travail sera rompu, pour lui permettre de se projeter vers son nouveau projet professionnel.

Les modalités détaillées de ce dispositif sont exposées au chapitre 4 du présent accord.

4. GESTION ET TRAITEMENT DES CANDIDATURES VOLONTAIRES

Le cabinet accompagne le salarié dans la constitution de son dossier de volontariat qu’il s’agisse de mobilité interne ou externe.

a. Projet mobilité interne

Le salarié intéressé par une offre en mobilité interne transmet sa candidature par mail à l’adresse mail générique dédiée à cet effet eic-onfvegetis@adventia.fr en joignant son CV à jour.

Sa candidature sera traitée selon les modalités prévues par le processus de mobilité interne détaillée ultérieurement au sein du présent accord.

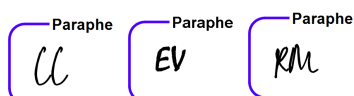
b. Projet mobilité externe

Le dossier complet et signé par le salarié est déposé auprès du cabinet d’accompagnement dès la signature du présent accord pour les salariés s’inscrivant dans le dispositif de mobilité externe pour accompagner un nouveau projet professionnel.

Les candidatures sont transmises en déposant la candidature à l’adresse mail générique dédiée à cet effet eic-onfvegetis@adventia.fr en joignant son CV à jour.

Dès réception du dossier complet, le cabinet d’accompagnement vérifie que l’ensemble des conditions d’éligibilité sont réunies :

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


- Périmètre d'appartenance du salarié (poste impacté par le projet et listé en Annexe 2) ;
- Eventuelle substitution par un salarié dont le poste n'est pas impacté mais qui se porte volontaire et permet de repositionner un salarié dont le poste est impacté ;
- Contrat de travail du salarié.

Si l'ensemble de ces critères préalables est réuni, les candidatures sont traitées avant d'être analysées et visées par la DRH.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe
CC EV RM

CHAPITRE 3. DISPOSITIF DE MOBILITE INTERNE MIS EN PLACE (PROJET CELTIS)

1. PERIMETRE DE LA MOBILITE INTERNE

1. Salariés éligibles

Sont éligibles les salariés en contrat à durée indéterminée dont les postes sont ciblés par le projet et listés en Annexe 2 ou par voie de substitution, tout autre salarié dont la mobilité interne permettrait le repositionnement ou le maintien dans l'emploi d'un salarié dont le poste est ciblé par le projet CELTIS (mobilité dite de « substitution »).

En tout état de cause, le nombre maximal de mobilités internes et externes ne pourra pas dépasser le nombre de postes ciblés par le projet CELTIS. Les mobilités internes anticipées qui ont, le cas échéant, eu lieu en application de l'accord de méthode signé le 6 juin 2025, seront décomptées du nombre maximal de mobilités internes et externes.

2. Changements concernés

La mobilité interne dans le cadre du présent accord s'entend de tout changement fonctionnel (changement de poste de travail) et/ou géographique (changement de lieu de travail).

La mobilité peut être réalisée au sein de la Société ou dans le cadre d'une mobilité intragroupe au sein d'une autre entité du groupe ONF. La mobilité concerne l'ONF et ses filiales, avec toutes les directions territoriales (DT).

2. ACCOMPAGNEMENT DES COMPETENCES DANS LE CADRE DE LA MOBILITE INTERNE

Afin de permettre aux salariés volontaires de réaliser une mobilité interne dans les meilleures conditions, les Parties conviennent de la nécessité de mettre en place un processus structuré et visible, de déployer des dispositifs adaptés à la situation de chacun et de dédier un budget de développement des compétences spécifiques à ce projet.

1) Processus mis en place

a. Manifestation d'intérêt à la mobilité interne

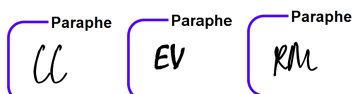
Les salariés intéressés par une mobilité interne au sens du présent accord pourront faire valoir leur intérêt à tout moment, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, auprès du cabinet d'accompagnement, en envoyant leur candidature à l'adresse électronique eic-onfvegetis@adventia.fr ou à l'adresse électronique dédiée au recrutement interne à ONF Vegetis recrutement.onf-vegetis@onf.fr.

Le cabinet accompagnera le salarié dans l'identification de son souhait de mobilité :

- Soit dans le cadre d'un souhait de mobilité déjà identifié (poste cible identifié par le salarié) ;
- Soit dans le cadre d'un souhait de mobilité sans projet professionnel défini. Dans un tel cas, un accompagnement personnalisé sera proposé au salarié pour l'aider à définir son projet de mobilité interne. Le cabinet d'accompagnement réalisera un ou plusieurs entretiens avec le candidat pour identifier sa motivation, ses souhaits, ses compétences et échanger avec lui sur les différentes perspectives.

Si le salarié souhaite poursuivre le processus de mobilité interne, des échanges seront programmés avec son manager actuel, les managers de la fonction ciblée et la direction des Ressources Humaines afin d'évaluer l'adéquation entre son profil et le poste cible.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


b. Identification des postes à pourvoir

La liste des postes à pourvoir sera communiquée de façon mensuelle auprès des salariés de l'entreprise, au travers de différents canaux de communication.

Avant la transmission de la liste des postes disponibles au sein du groupe ONF à l'ensemble des salariés d'ONFV, un mail d'information générale sera adressé à l'ensemble des salariés sur les modalités de communication de cette liste.

Chaque mois, une communication générale de cette liste sera réalisée :

- Par mail avec accusé de réception sur l'adresse mail professionnelle de chaque salarié
- Par voie d'affichage dans les locaux et sur le réseau ONF Vegetis (dossier F / 00 Documents utiles / 09 – RH / 10 Mobilité groupe ONF)
- Par la voie managériale, notamment pour tous les salariés qui n'auraient pas pris connaissance du mail
- Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, pour les salariés absents.

La date jusqu'à laquelle les salariés pourront donner leur réponse sera fixée dans ces communications (15 jours).

La liste des postes communiqués comprendra :

- L'entité juridique du groupe ONF et la DT ONF ou agence ONFV au sein desquelles le poste est à pourvoir
- La nature du contrat de travail
- La classification,
- La localisation,
- La rémunération,
- La fiche de poste

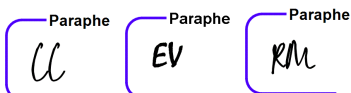
c. Acteurs de la mobilité interne

La réussite de la mobilité interne repose sur l'implication de plusieurs acteurs clés au sein de l'entreprise.

- Les **managers** identifient les besoins de mobilité interne et accompagnent leurs salariés dans l'évolution et le développement de leurs compétences ;
- La **direction des Ressources Humaines**
 - Joue un rôle d'intermédiaire en conseillant les managers et les salariés sur les opportunités de mobilité, tout en veillant à la cohérence avec les besoins stratégiques de l'entreprise ;
 - Contribue à faciliter le processus en identifiant les bons profils pour les postes ouverts en interne ;
 - Propose et déploie des dispositifs de formation adaptés pour développer les compétences nécessaires à ces mobilités ;
- Enfin, le **cabinet d'accompagnement** apporte un regard extérieur pour aiguiller les salariés et les accompagner dans le cadre de leur projet de mobilité.

A sa demande, le salarié pourra bénéficier sous réserve d'un délai de prévenance d'une semaine, d'une autorisation d'absence d'un maximum de 8 heures sur toute la période couverte par le projet CELTIS en vue de préparer son projet de mobilité interne. Ces 8 heures peuvent être prises sur le temps de travail, sous réserve de ne pas désorganiser le travail, en concertation et avec accord préalable du manager sur les jours et heures concernées, sans impact sur la rémunération du salarié.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


d. Traitement des candidatures à la mobilité interne

Le salarié prépare sa candidature avec le consultant dédié, qui la transmettra à la Direction des Ressources Humaines, avant d'être reçu en entretien.

A compter de la diffusion de la liste des postes disponibles au sein du groupe ONF, les salariés d'ONF Vegetis disposeront d'un délai de 15 jours pour se porter candidats auprès du cabinet via l'adresse électronique eic-onfvegetis@adventia.fr.

En cas de candidature d'un ou plusieurs salariés d'ONF Vegetis éligibles selon l'art. 1 du chapitre 3 Titre I sur un poste disponible, ADVENTIA transmettra les candidatures aux équipes RH des entités ONF concernées, qui organiseront des entretiens avec les salariés concernés.

Les candidatures des salariés d'ONF Vegetis visés à l'art. 1 du chapitre 3 Titre I seront prioritaires sur d'autres candidatures de salariés d'ONF Vegetis ou d'une autre entité du groupe ONF et par rapport à un recrutement externe, sous réserve de l'adéquation entre la qualification et les compétences (expérience, réalisations, formations, etc.) du salarié et le poste à pourvoir, en tenant compte d'une éventuelle formation d'adaptation qui pourrait être mise en œuvre.

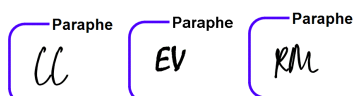
En cas de pluralité de candidatures de salariés d'ONF Vegetis visés à l'art. 1 du chapitre 3 Titre I remplissant la condition fixée au paragraphe précédent (adéquation entre la qualification et les compétences du salarié et le poste à pourvoir, en tenant compte d'une éventuelle formation d'adaptation) les candidatures seront départagées en application des critères suivants :

- Priorité sera donnée au salarié qui occupe le poste impacté par le projet CELTIS.
- Dans le cas où plusieurs salariés occupent un poste impacté par CELTIS :
 - o Priorité sera donnée au salarié dont le domicile est le plus proche du poste à pourvoir ;
 - o Si la différence entre les distances domicile / poste à pourvoir pour chaque salarié volontaire est inférieure ou égale à 20 km, priorité sera donnée au salarié disposant de la plus grande ancienneté au sein du groupe ONF ;
 - o A distance équivalente, si la différence entre l'ancienneté au sein du groupe ONF est inférieure ou égale à 3 ans entre les salariés à départager, priorité sera donnée au salarié au regard de sa situation familiale, après échange avec l'assistante sociale, à la demande du salarié auprès de la DRH d'ONF Vegetis.
- En cas de nécessité de départager plusieurs candidatures émanant de salariés occupant un poste non impacté par CELTIS (mais dont la mobilité interne permettrait le repositionnement ou le maintien dans l'emploi d'un salarié dont le poste est ciblé par le projet CELTIS) :
 - o Priorité sera donnée au salarié dont le domicile est le plus proche du poste à pourvoir ;
 - o Si la différence entre les distances domicile / lieu du poste à pourvoir pour chaque salarié volontaire est inférieure ou égale à 20 km, priorité sera donnée au salarié disposant de la plus grande ancienneté au sein du groupe ONF ;
 - o A distance équivalente, si la différence entre l'ancienneté au sein du groupe ONF est inférieure ou égale à 3 ans entre les salariés à départager, priorité sera donnée à la candidature du salarié au regard de sa situation familiale, après échange avec l'assistante sociale, à la demande du salarié auprès de la DRH d'ONF Vegetis.

Les salariés ayant bénéficié d'une mobilité interne anticipée en application de l'accord de méthode signé le 6 juin 2025 bénéficieront, de façon rétroactive des mesures d'accompagnement à la mobilité interne prévues dans le présent accord de GEPP.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe



A l'issue du processus de recrutement et au plus tard dans un délai d'un mois suivant la date d'attribution de la commission de recrutement ONF, le salarié se voit notifier la décision quant au traitement de sa candidature et de la suite donnée.

2) Dispositifs de formation mobilisables

La situation et le besoin du salarié seront identifiés lors du processus de mobilité interne. Les dispositifs déployés seront adaptés à la situation du salarié, aux compétences dont il dispose et celles qu'il a besoin d'acquérir au regard du poste ciblé.

Différents dispositifs synthétisés ci-dessous seront mobilisables par les salariés en fonction de leurs projets.

- Formation d'adaptation

Une formation d'adaptation rendue nécessaire pour permettre la prise du nouveau poste par le salarié est prise en charge par la société.

- Le paiement des frais pédagogiques à hauteur de 4.000 € HT par salarié
- Le paiement du temps de formation comme du temps de travail effectif dans la limite de 4 semaines.

Cette formation d'adaptation peut se cumuler avec d'autres dispositifs de formation mis en place par le plan annuel de formation au sein de la Société.

Un détail non exhaustif des formations (nature et coût) pouvant être financées par la société pour permettre la mobilité fonctionnelle figure en Annexe 4 du présent accord.

Par ailleurs, les salariés effectuant une mobilité interne vers l'ONF relèveront du Plan de Développement des Compétences de l'ONF, dans le cadre duquel ils pourront, le cas échéant, bénéficier d'une formation complémentaire.

Les frais annexes pourront être pris en charge par la Société dans le respect des barèmes en vigueur en son sein.

- Autres dispositifs de formation

Les dispositifs déjà prévus par le Plan de Développement des Compétences d'ONF Vegetis sont les suivants :

a. Période de Pro-A

La Pro-A vise à favoriser l'accès à des formations qualifiantes en alternance pour les salariés. Ces formations doivent permettre au salarié de changer de métier, de profession ou bien de bénéficier d'une promotion. Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit avoir un niveau de qualification inférieur à celui de la licence (Bac+3).

Financée par les OPCO, elle permet de combiner formation théorique et pratique au sein de l'entreprise.

b. Validation des acquis d'expérience (VAE)

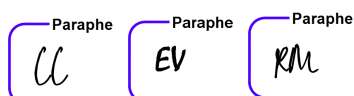
La VAE permet de faire reconnaître officiellement son expérience professionnelle (ou bénévole) par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le demandeur doit justifier d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée. Le dossier est soumis à un jury qui décide de l'attribution totale ou partielle de la certification. Les démarches peuvent être financées par le CPF ou d'autres dispositifs.

c. Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est un compte individuel accessible à toute personne dès son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite. Il permet d'accumuler des droits à la formation tout au long de sa carrière. Ces droits sont crédités en euros.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Les salariés cumulent 500 € par an (800 € pour les moins qualifiés), avec un plafond de 5 000 €. Les formations doivent être éligibles au CPF (listées sur l'application www.moncompteformation.gouv.fr).

Les démarches s'effectuent en ligne via cette application, sans intermédiaire.

3. AUTRES MESURES INCITATIVES ET D'ACCOMPAGNEMENT

1. Prime à la mobilité interne vers l'ONF

Afin d'inciter les mobilités internes des salariés de l'Entreprise vers d'autres entités du groupe ONF, une prime à la mobilité sera versée au salarié volontaire dont la mobilité a été validée.

La prime à la mobilité vers l'ONF correspond à un montant de **3.000 euros brut**, versée après constatation du succès de la période probatoire.

2. Package mobilité géographique

Un package mobilité géographique sera attribué au salarié réalisant, dans le cadre de sa mobilité interne au sein d'ONFV ou d'une autre entité du groupe ONF, une mobilité géographique qui implique un changement de lieu de travail nécessitant un déménagement de sa résidence principale.

A cette occasion, et sur présentation des justificatifs, le salarié se verra attribuer la prise en charge du déménagement jusqu'à **2.500 € HT** (sur présentation des justificatifs des frais réels exposés). Dans cette limite, pourront notamment être pris en charge les frais d'une entreprise de déménagement, les frais de location d'un véhicule de déménagement, les frais de carburant et de péage, et les frais de trajet du salarié et de sa famille pour le déménagement. Cette somme ne se cumule pas avec le montant prévu à l'accord collectif sur les conditions sociales ONFV.

Le salarié bénéficiera également **d'un jour de congé rémunéré pour son déménagement**.

Il bénéficiera par ailleurs d'un voyage de reconnaissance à hauteur d'un forfait global maximum de **1.000 euros HT** (sur présentation des justificatifs des frais réels exposés) pour lui et un membre de sa famille. Ce voyage de reconnaissance pourra être réalisé dès le processus de mobilité interne enclenché, après identification d'un poste cible. Le remboursement sera réalisé selon les conditions et modalités en vigueur de la politique de déplacement de l'entreprise.

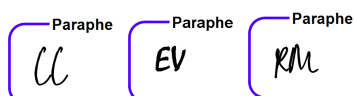
Il bénéficiera aussi **de deux jours de congés rémunérés pour la recherche d'un logement**, dans la limite de 800 euros brut (maintien de salaire).

Il bénéficiera également d'une participation à la prise en charge d'un éventuel **double loyer dans la limite de 1.500 euros HT**, sur la base des frais réels exposés et justifiés, pour une durée maximale de trois mois courant à partir de la date de mise en place de ce double loyer.

3. Package de repositionnement

En cas de mobilité interne au sein d'ONFV ou d'une autre entité du groupe ONF, et si le salarié fait acte de mobilité sur un poste dont le salaire brut mensuel est inférieur à son salaire ONFV, le salaire de référence dont bénéficiait le salarié sera maintenu pendant une période maximum de 18 mois maximum à compter de la mobilité, par le biais d'une indemnité différentielle, versée tous les mois, sur présentation d'un bulletin de paie.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Le salaire de référence qui est ainsi maintenu est défini de la façon suivante :

- Salaire mensuel moyen sur la base de 35 heures, calculé sur une période de 12 mois précédant l'entrée dans le dispositif de mobilité
- Auquel s'ajoutent les heures supplémentaires exceptionnelles, non comprises dans les heures supplémentaires contractuelles

Les heures supplémentaires contractuelles, les indemnités et les primes sont exclues de cette définition du salaire de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'elle soit la raison, cette indemnité différentielle sera versée pour le dernier mois au prorata du temps de présence.

Au-delà de cette période de maintien temporaire, seul le salaire du nouveau poste sera applicable.

Son ancienneté sera également maintenue.

Ses droits à congés et ses droits épargnés sur le CET seront maintenus et, le cas échéant, transférés à l'entité du groupe ONF au sein de laquelle la mobilité interne sera effectuée.

4. Mesures de communication pour inciter à la mobilité interne

Les Parties conviennent de la nécessité de donner de la visibilité sur le dispositif de mobilité interne et de mener des actions de communication afin de permettre aux salariés de se projeter positivement sur ce dispositif.

A ces fins, la Société envisage différentes actions concrètes :

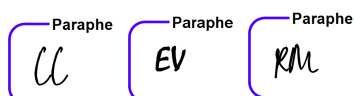
- o La sensibilisation de l'ensemble des managers :
La réussite de la mobilité interne passe par un management ouvert au dispositif qui encourage la mobilité au sein de ses équipes. Le manager est sponsor et relais de la mobilité interne ;
- o Un accompagnement personnalisé des salariés s'intégrant dans le dispositif de mobilité :
Indépendamment du processus de mobilité interne défini, le salarié intéressé bénéficiera d'un accompagnement personnalisé, adapté à ses besoins ;
- o Des actions de communication pour rendre visible la mobilité interne ;
- o **Une période d'immersion** dans l'entreprise où le salarié s'est repositionné, avant la prise de poste, **dans la limite d'une semaine**, payée comme du temps de travail effectif, y compris en cas de grand déplacement.
- o **Une période probatoire d'un mois** dans le nouveau poste. En cas d'échec, une deuxième période probatoire d'un mois sur un nouveau poste est possible. En cas d'échec des deux périodes probatoires et d'adhésion au congé de mobilité, seule la durée de la deuxième période probatoire sera déduite de la durée du congé de mobilité.
- o La communication d'indicateurs sur la mobilité interne afin de donner la visibilité sur les parcours réalisés (indicateurs tels que : candidatures déposées, parcours mobilité réalisés, retours d'expérience...).

CHAPITRE 4. DISPOSITIF DE MOBILITE EXTERNE MIS EN PLACE (PROJET CELTIS)

1. SALARIES ELIGIBLES

1) Identification des salariés éligibles

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Sont éligibles à une mobilité externe :

- Les salariés d'ONF Vegetis en CDI dont les postes sont ciblés par le projet CELTIS
- Les autres salariés d'ONF Vegetis en CDI dont la mobilité externe permettrait le repositionnement ou le maintien dans l'emploi d'un salarié dont le poste est ciblé par le projet CELTIS (mobilité dite de « substitution »).

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, depuis plus de 6 mois, ou bénéficiant d'un dispositif d'accompagnement de fin de carrière en cours ne sont pas éligibles au dispositif de mobilité externe, sauf si la cause de la suspension est un des cas suivants : maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption, congé parental.

2) Conditions tenant au projet de mobilité externe du salarié

Les Parties conviennent que sont éligibles au présent dispositif, les salariés détenteurs de l'un des projets professionnels externes suivants :

- o Salarié ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise, quelle que soit sa forme juridique hors SCI, sous réserve en cas de société, que les conditions de contrôle d'une société prévues pour le bénéfice des aides publiques soient remplies (art. R 5141-2 du code du travail) ;
- o Salarié ayant un projet de parcours de formation et/ou reconversion de longue durée, à savoir de 300 heures minimum ;
- o Salarié ayant un projet de reprise immédiate d'un emploi salarié (justifiant d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois) ou justifiant d'une recherche active d'emploi (au moins 3 candidatures déjà effectuées).

2. ACCOMPAGNEMENT POUR LA TRANSITION VERS UN NOUVEAU PROJET EXTERNE (CONGE DE MOBILITE)

La Société accompagne le salarié dans l'élaboration et la concrétisation du projet externe qu'il a défini via un congé de mobilité en lui offrant un accompagnement individualisé.

L'accompagnement s'entend de la mise en place de mesures pour aider le salarié à élaborer et concrétiser son projet professionnel.

A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est rompu.

1) Adhésion au congé de mobilité

Le salarié adhère à un congé de mobilité tel que défini à l'article L.1237-18 du Code du travail.

Le congé de mobilité est mis en place pour sécuriser la transition professionnelle du salarié, afin de l'accompagner dans la préparation et la réalisation de son projet.

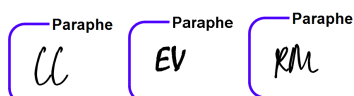
L'adhésion au congé de mobilité est volontaire. Elle implique que le salarié ait préalablement rempli l'ensemble des conditions et étapes requises pour intégrer le dispositif.

a) Dépôt des candidatures

Les salariés remplissant les conditions fixées à l'article 1 du présent chapitre pourront procéder au dépôt de leur candidature pour bénéficier d'une mobilité externe, contenant une demande d'adhésion au congé de mobilité.

Les salariés d'ONFV seront informés, par tout moyen conférant date certaine à cette information, de l'ouverture de la période de candidature.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Le dossier de candidature sera constitué par le Salarié avec l'aide du cabinet d'accompagnement par le biais du formulaire annexé au présent accord (Annexe 5), qui sera mis à disposition des salariés par **le cabinet Adventia**.

Les salariés ayant fait l'objet d'une mobilité externe anticipée dans le cadre de l'accord de méthode signé le 6 juin 2025 seront informés, par tout moyen conférant date certaine à cette information, de l'ouverture des candidatures à la mobilité externe.

Le dépôt des candidatures doit intervenir au plus tard le 30 novembre 2026.

b) Traitement des candidatures

Les candidatures à la mobilité externe seront traitées chaque mois par la direction des Ressources Humaines.

Les candidatures ne pourront être rejetées qu'en cas de non-respect des conditions fixées à l'article 1 du présent chapitre.

En cas de nécessité de départager plusieurs candidatures émanant de salariés occupant un poste non impacté par CELTIS (mais dont la mobilité externe permettrait le repositionnement /ou le maintien dans l'emploi d'un salarié dont le poste est ciblé par le projet CELTIS) :

- Priorité sera donnée au salarié dont le domicile est le plus proche de la localisation du poste impacté par le projet CELTIS ;
- Si la différence entre les distances domicile/localisation du poste impacté par le projet CELTIS pour chaque salarié volontaire est inférieure ou égale à 20 km, priorité sera donnée au salarié disposant de la plus grande ancienneté au sein du groupe ONF ;
- A distance équivalente, si la différence entre l'ancienneté au sein du groupe ONF est inférieure ou égale à 3 ans entre les salariés à départager, priorité sera donnée au salarié au regard de sa situation familiale, après échange avec l'assistante sociale, à la demande du salarié auprès de la DRH d'ONF Vegetis.

c) Information des salariés sur la suite donnée à leur candidature

Chaque salarié sera informé, par la direction des Ressources Humaines, par tout moyen conférant date certaine à cette information, de la suite donnée à sa candidature à la mobilité externe dans un délai de 30 jours suivant le dépôt de celle-ci.

En cas de refus, celui-ci devra être motivé.

2) Durée du congé de mobilité

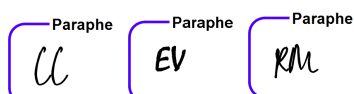
La durée maximale du congé de mobilité est comprise entre 10 mois et 12 mois maximum, selon le profil du salarié :

- 10 mois pour les salariés en général
- 12 mois pour les salariés RQTH et/ou pour les salariés âgés de plus de 50 ans à la date de dépôt de leur candidature à la mobilité externe.

La date de départ en congé mobilité sera fixée d'un commun accord entre les Parties, par la signature de la convention individuelle de rupture dont la trame est en Annexe 6.

Pour que le salarié bénéficie de la durée maximale du congé de mobilité, son entrée dans le congé de mobilité devra intervenir au plus tard le 30 juin 2026 dans le cas où il dure 10 mois ou au plus tard le 30 avril 2026 dans le cas où il dure 12 mois.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Ainsi la durée du congé de mobilité sera raccourcie si l'entrée se fait au-delà du 30 juin 2026 ou du 30 avril 2026 (salariés RQTH ou + de 50 ans).

Le terme du congé de mobilité interviendra au plus tard le 30 avril 2027.

Il s'agit d'une durée préfixe dont le terme ne peut pas être reporté par des périodes de suspension pendant le congé de mobilité, sauf dans les cas visés aux points 9 et 10 du présent article.

3) Rémunération pendant le congé de mobilité

La rémunération des salariés sera prise en charge selon les modalités suivantes pendant le congé de mobilité : versement de 75 % de la rémunération moyenne brute des 12 mois précédant la date du congé de mobilité (sans pouvoir être inférieur au plancher légal de 85% du salaire minimum de croissance).

Dans le cadre des présentes, il faut entendre « rémunération moyenne brute des 12 mois » comme l'ensemble des éléments bruts de rémunération ayant la nature de salaire versés au cours des douze mois précédant le départ en congé de mobilité (exclusion faite des sommes versées au titre de la participation).

En l'état de la réglementation, la rémunération versée pendant le congé de mobilité est soumise pour les 12 premiers mois du congé au même régime social que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement : elle sera donc soumise à la CSG aux taux applicables à certains revenus de remplacement (6,20 %) ou au taux réduit en fonction du revenu fiscal et à la CRDS (au taux de 0,5 %), mais exonérée de cotisations sociales.

L'allocation versée pendant le congé de mobilité est assujettie aux cotisations AGIRC-ARCO (art 14 du présent titre).

Les rémunérations perçues pendant la durée du congé de mobilité seront assujetties à impôt sur le revenu.

4) Congés payés, RTT, repos cadre et congés d'ancienneté

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de mobilité pourront être pris à l'initiative du salarié avant le début de celui-ci ou donner lieu à une indemnité compensatrice versée lors de l'établissement du solde de tout compte. L'indemnité versée à ce titre a la nature de salaire et est donc soumise à cotisations sociales et impôts sur le revenu.

En revanche, la période de dispense d'activité du congé de mobilité n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours de repos (jours au titre de la réduction du temps de travail, repos cadre, congé d'ancienneté, etc.) pendant la durée du congé de mobilité et ne pourra prétendre à une quelconque indemnité compensatrice à ce titre.

5) Ancienneté

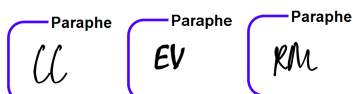
La période de dispense d'activité du congé de mobilité n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif, le salarié cessera d'acquérir des droits à ancienneté au titre cette période.

6) Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié conservera sa qualité de salarié au sein de l'entreprise mais son contrat de travail sera suspendu. Celui-ci est dispensé d'activité et bénéficie ainsi d'une période de disponibilité totale pour préparer son projet.

Il restera néanmoins tenu de respecter les obligations inhérentes à son statut de salarié dont l'obligation de loyauté et de discrétion.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Le salarié ayant intégré le dispositif de mobilité externe pour élaborer un nouveau projet professionnel aura notamment la possibilité, s'il le souhaite, de réaliser des périodes de travail en dehors de la société afin de préparer sa transition professionnelle, dans les conditions ci-dessous définies.

7) Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé de mobilité, les Parties prennent des engagements réciproques, également formalisés dans la convention individuelle de rupture.

- **Engagements du salarié dans le cadre du congé de mobilité :**
 - Mise en œuvre de nouveau projet professionnel, qui a été validé dans le cadre du processus défini par le présent accord ;
 - Suivi des actions d'accompagnement déployées par l'entreprise et le cabinet d'accompagnement ;
 - Information du cabinet d'accompagnement par mail (eic-onfvegetis@adventia.fr) ou par courrier remis en main propre de toute période de travail pendant le congé de mobilité et transmission des pièces justificatives afférentes ;
 - Absence d'inscription comme demandeur d'emploi auprès de France Travail pendant le congé de mobilité et absence de versement des allocations afférentes.

- **Engagements de la société dans le cadre du congé de mobilité :**
 - Accompagnement à la construction et finalisation du projet du salarié par le biais du cabinet d'accompagnement ;
 - Prise en charge des mesures financières d'accompagnement selon les modalités définies au présent chapitre ;
 - Prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité comme défini ci-dessus.

En cas de non-respect des engagements mentionnés ci-avant, le salarié s'expose à la rupture définitive et anticipée de son congé de mobilité, qui ne saurait intervenir avant une mise en demeure par l'Entreprise demandant au salarié de respecter ses engagements.

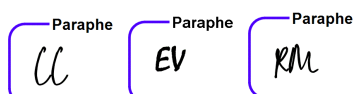
En l'absence de suite donnée à la mise en demeure dans un délai de 8 jours ouvrables, l'Entreprise notifiera la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

8) Rupture du congé de mobilité

Le congé de mobilité ainsi défini cesse :

- Soit automatiquement au terme initialement défini par la convention individuelle de rupture ;
- Soit par le non-respect des engagements du salarié tels que définis à l'article 7 ci-dessus (entraînant ainsi la cessation du versement de l'indemnisation par l'employeur et la rupture effective et immédiate du contrat de travail) ;
- Soit automatiquement et de façon anticipée, en cas d'embauche du salarié à l'extérieur de l'entreprise en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois, le cas échéant à l'issue de la suspension du congé de mobilité pendant la période d'essai prévue à l'article 9 ci-après.
- Soit à la demande du salarié.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Le contrat de travail sera rompu en tout état de cause au terme du congé de mobilité et les indemnités afférentes, prévues dans le cadre du présent accord, seront versées au salarié.

En cas de rupture anticipée du congé de mobilité du fait d'une embauche du salarié à l'extérieur de l'entreprise en CDI ou en CDD/CTT d'au moins 6 mois, y compris pour un emploi trouvé avant le démarrage du congé de mobilité, le salarié bénéficiera, à l'issue de la suspension éventuelle du congé de mobilité pendant la période d'essai prévue à l'article 9 ci-après, d'une indemnité de repositionnement rapide.

Celle-ci correspondra à tout ou partie de la rémunération restant due au salarié bénéficiant d'un congé mobilité d'une durée maximale de 10 mois jusqu'au terme initial du congé de mobilité, dans les conditions suivantes :

Mois auquel intervient la rupture du congé de mobilité (à/c de l'entrée)	Indemnité de repositionnement rapide (% de la somme restant due)
1 ou 2	100%
3 ou 4	70%
5 ou 6	60%
7 à 10	50%

Celle-ci correspondra à tout ou partie de la rémunération restant due au salarié bénéficiant d'un congé mobilité d'une durée maximale de 12 mois jusqu'au terme initial du congé de mobilité, dans les conditions suivantes :

Mois auquel intervient la rupture du congé de mobilité (à/c de l'entrée)	Indemnité de repositionnement rapide (% de la somme restant due)
1 ou 2	100%
3 ou 4	70%
5 ou 6	60%
7 à 12	50%

A la date de rupture du contrat de travail, la Société consent à lever les clauses de non-concurrence éventuelles.

En cas de suspension du congé de mobilité conduisant *in fine* à la rupture de celui-ci sans réintégration, l'indemnité de repositionnement rapide sera calculée en tenant compte de la date d'entrée dans le dispositif de suspension.

9) Période de travail pendant le congé de mobilité

Le salarié ayant intégré le dispositif de mobilité externe pour élaborer un nouveau projet professionnel pourra effectuer des périodes de travail à l'extérieur de la Société pendant le congé de mobilité afin de faciliter son retour à l'emploi et sa transition professionnelle.

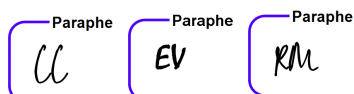
Le congé de mobilité sera suspendu en cas d'embauche du salarié en CDI ou en CDD/CTT à l'extérieur de la Société.

La durée de la suspension du congé de mobilité correspondra à :

- la durée du CDD/CTT en cas de CDD/CTT de moins de 6 mois ;
- la durée de la période d'essai (renouvellement inclus) en cas de CDI ou de CDD/CTT d'au moins 6 mois.

Pendant les périodes de travail, le congé de mobilité et le versement de la rémunération y afférente sont suspendus.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Par exception, en cas de suspension du congé de mobilité pendant la période d'essai d'un CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois, si la période d'essai est rompue, le terme initial du congé de mobilité sera reporté à due concurrence de la durée de la suspension : le congé de mobilité reprendra donc pour la durée qui restait à courir avant la suspension. Dans cette hypothèse, le congé de mobilité pourra, le cas échéant, s'étendre au-delà du 30 avril 2027.

10) Périodes de suspension du contrat de travail

Les motifs d'absence suivantes suspendent le congé de mobilité : maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption, congé parental.

En cas de suspension du congé de mobilité pour congé maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption, le terme initial du congé de mobilité sera reporté à due concurrence de la durée de la suspension : le congé de mobilité reprendra donc pour la durée qui restait à courir avant la suspension. Dans cette hypothèse, le congé de mobilité pourra, le cas échéant, s'étendre au-delà du 30 avril 2027.

11) Indemnité de rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail prend effet au terme du congé de mobilité et est formalisée par la signature d'une convention individuelle de rupture entre l'Entreprise et le salarié préalablement à l'entrée dans le congé de mobilité.

L'indemnité de rupture versée dans ce cadre correspond à l'indemnité la plus favorable pour le salarié parmi l'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL) calculée en application des dispositions de la Convention Collective des Entreprises du paysage, l'indemnité de licenciement calculée en application de l'accord relatif aux conditions sociales d'ONF Vegetis et l'indemnité légale de licenciement.

12) Régime des frais de santé et prévoyance

- Régime frais de santé

Pendant la durée du congé de mobilité le salarié demeure affilié au régime collectif et obligatoire de frais de santé de l'entreprise, aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés actifs.

Aussi, toute évolution des garanties et/ou des cotisations qui interviendrait pendant le congé de mobilité serait immédiatement applicable aux salariés bénéficiant du congé de mobilité.

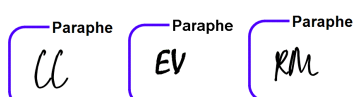
Les cotisations salariales sont précomptées sur l'indemnisation mensuelle versée au salarié pendant le congé de mobilité, dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés actifs. La répartition des cotisations (employeur/salarié) se fera dans les conditions en vigueur dans la Société et ce, quelle que soit la situation de l'adhérent.

- Régime prévoyance

Pendant la durée du congé de mobilité le salarié demeure affilié au régime collectif et obligatoire de prévoyance de l'entreprise (garanties décès, incapacité, invalidité), aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés actifs.

Aussi, toute évolution des garanties et/ou des cotisations qui interviendrait pendant le congé de mobilité serait immédiatement applicable aux salariés bénéficiant du congé de mobilité.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Les cotisations salariales sont précomptées sur l'indemnisation mensuelle versée au salarié pendant le congé de mobilité, dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés actifs. La répartition des cotisations (employeur/salarié) se fera dans les conditions en vigueur dans la Société et ce, quelle que soit la situation de l'adhérent.

13) Epargne salariale

Le salarié en congé mobilité est éligible à la Participation légale selon les dispositions prévues par l'accord collectif applicable dans la Société.

14) Retraite

La rémunération versée au salarié pendant le congé de mobilité est soumise au même régime de cotisations et de contributions sociales que celui de l'allocation de congé de reclassement.

Elle est donc exonérée des cotisations et de contributions sociales dues sur les salaires, y compris des cotisations à l'assurance vieillesse du régime général.

Le congé de mobilité est toutefois assimilé à une période d'assurance pour l'ouverture du droit à pension de retraite.

Il est convenu du maintien des cotisations AGIRC-ARCO comme l'autorise l'article 81 de l'ANI du 17 novembre 2017, avec le maintien des répartitions des cotisations salariales et patronales.

4. AUTRES MESURES INCITATIVES ET D'ACCOMPAGNEMENT

Afin d'accompagner les salariés dans la concrétisation de leur projet professionnel, les Parties conviennent d'attribuer des mesures d'aide complémentaires selon le projet concerné.

a. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise ou à la formation

1) Aide à la création ou à la reprise d'entreprise :

Seront éligibles aux aides à la création ou à la reprise d'entreprise les salariés ayant adhéré au congé de mobilité pour un projet de création ou de reprise d'entreprise, quelle que soit sa forme juridique (sauf sous forme de société civile immobilière).

- Accompagnement par le cabinet

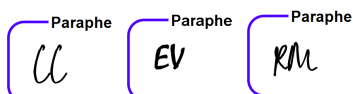
Le cabinet d'accompagnement aidera les salariés dans leur démarche de création ou de reprise d'entreprise, et notamment dans les éventuelles démarches nécessaires pour obtenir des aides et exonérations dont ils pourraient bénéficier, pendant toute la durée du congé de mobilité sans que cet accompagnement puisse aller au-delà du 30 septembre 2027.

- Aide financière à la création ou reprise d'entreprise

La Société versera aux salariés concernés une indemnité d'aide à la création ou reprise d'entreprise d'un montant forfaitaire de 5.000 € bruts.

Cette indemnité sera versée en une seule fois sur présentation de tout document démontrant la création / reprise de l'entreprise (demande d'immatriculation, inscription au registre du commerce ou des métiers, extrait Kbis,

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


contrat de franchise, contrat de bail, contrat de reprise, compromis de vente) ainsi qu'une preuve de la réalité d'activité par tout document (bilan du chiffre d'affaires, factures acquittées...) dans un délai de 3 mois suivant le terme du congé de mobilité.

2) Aide à la formation

Seront éligibles aux aides à la formation les salariés ayant adhéré au congé de mobilité :

- pour un projet de parcours de formation et/ou reconversion de longue durée ;
 - pour un projet de reprise d'un emploi salarié qui nécessite la réalisation d'une formation ;
 - ou pour un projet de création ou de reprise d'entreprise qui nécessite la réalisation d'une formation.
- **Accompagnement par le cabinet**

Le cabinet d'accompagnement aidera les salariés dans leur choix de formation et/ou de reconversion, pendant la phase de candidature à la mobilité externe et, le cas échéant, pendant toute la durée du congé de mobilité.

- **Montant de l'aide financière**

La Société versera aux salariés concernés une aide à la formation qualifiante ou certifiante nécessaire à la prise de poste ou à une reconversion, prenant la forme, selon le souhait du salarié, d'un abondement du CPF ou d'un paiement direct à l'organisme de formation d'un montant forfaitaire de 5.000 euros en cas d'abondement sur le CPF / plafonné à **5.000 € HT** en cas de paiement direct à l'organisme de formation. Cette aide à la formation ne se cumule pas avec l'aide à la formation d'adaptation dont aurait bénéficié le salarié dans le cadre d'un projet de mobilité interne finalement non abouti.

Par principe, les aides à la création/reprise d'entreprise et à la formation ne se cumulent pas ensemble sauf si le salarié bénéficiant d'une telle formation souhaite créer une entreprise.

Sur la base de la preuve de l'existence d'une telle entreprise (tels que définis à l'articles 3.a.1), le salarié pourra cumuler les 2 aides, dans la limite d'une enveloppe globale de 8.000 euros HT.

5. RAPPEL DES DISPOSITIONS PREVUES EN CAS DE MOBILITE EXTERNE ANTICIPEE

En vertu de l'accord de méthode signé le 6 juin 2025, les salariés d'ONF Vegetis visés à l'article 1^{er} du chapitre 4 Titre I justifiant d'une offre d'embauche (contrat de travail ou promesse d'embauche) pour un emploi au sein d'une entreprise extérieure au groupe ONF bénéficiaient, à leur demande, d'une suspension de leur contrat de travail, non rémunérée, pour leur permettre de pourvoir ce nouvel emploi.

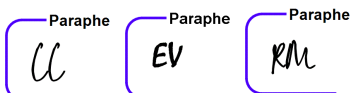
Cette demande devait être formalisée par mail ou lettre recommandée avec avis de réception auprès de la DRH d'ONF Vegetis.

Pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié était dispensé d'activité et de présence au sein d'ONF Vegetis.

La suspension du contrat de travail prendra fin :

- Lors de la rupture du contrat de travail intervenant en application du présent accord de GEPP. Dans le cadre de l'exécution de cet accord de GEPP, les candidatures à la mobilité externe émanant de salariés ayant bénéficié d'une mobilité externe anticipée seront acceptées en priorité.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


- A défaut de candidature du salarié à une telle mobilité externe dans la période de candidature prévue par l'accord de GEPP, dans un délai de 15 jours suivant l'expiration de la période de candidature à la mobilité externe. Dans ce cas, le salarié devra réintégrer son poste initial au sein d'ONF Vegetis dans ce délai de 15 jours sauf s'il décide, dans ce même délai, de démissionner de son poste au sein d'ONF Vegetis, auquel cas il sera dispensé de l'exécution de son préavis, qui lui sera toutefois normalement rémunéré.

Les salariés ayant bénéficié d'une mobilité externe anticipée en application de l'accord de méthode signé le 6 juin 2025 qui serait confirmée par une candidature à la mobilité externe dans le cadre du présent accord bénéficieront, de façon rétroactive, de l'ensemble des mesures d'accompagnement à la mobilité externe prévues dans le présent accord de GEPP.

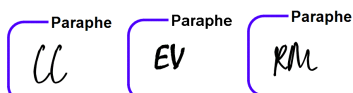
Le contrat de travail des salariés concernés sera rompu par le biais de la signature d'une convention individuelle de rupture, qui leur sera proposée dans un délai de 15 jours suivant l'acceptation de leur candidature à la mobilité externe et qui fixera la date de démarrage du congé de mobilité.

Dans cette hypothèse :

- Le congé de mobilité pourra démarrer à la date de signature de la convention individuelle de rupture.
- Le salarié bénéficiera des mécanismes de suspension et de rupture anticipée du congé de mobilité prévus par le présent accord et sera, le cas échéant, éligible à l'indemnité de repositionnement rapide prévu par le point 7 de l'article 2 du présent chapitre.

Les salariés concernés seront également éligibles aux autres mesures d'accompagnement fixées par l'article 3 du présent chapitre.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


TITRE II- LES MESURES PERENNES DE GEPP

CHAPITRE 5. CHAPITRE 1 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent titre s'applique à l'ensemble des salariés de la société

2. DUREE D'APPLICATION

Les dispositions prévues par le présent titre sont prévues à durée indéterminée, sans préjudice de l'engagement périodique d'une négociation sur la GEPP et sur la mixité des métiers en application des dispositions légales.

Dans ce cadre, la société ONF Vegetis s'engage à reprendre, dans le cadre des futures négociations périodiques sur le sujet, des mesures au moins aussi favorables que celles prévues par le présent titre.

3. OBJECTIF POURSUIVI

Au-delà des mesures de GEPP temporaires liées au Projet CELTIS, les parties ont convenu de l'intérêt de prévoir des mesures de GEPP pérennes, propres à la société ONF Vegetis.

CHAPITRE 6. MODALITES DES MESURES PERENNES ENVISAGEES DE GEPP

1. ACTIONS PREVUES SUR LA CLASSIFICATION DES METIERS AFIN D'ANTICIPER LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES :

Afin de disposer d'un outil structurant d'une GEPP pérenne, les parties conviennent de mettre en place un répertoire des métiers en se focalisant dans un premier temps sur les métiers suivants :

- Métiers pénuriques (notamment chef de projet travaux (CPT) Arboriste élagueur)
- Métiers en développement
- Métiers sensibles (à forte évolution dans les années à venir) : métiers du pôle études notamment.

Ce répertoire vise à identifier les métiers les plus susceptibles d'évolution et nécessitant une vigilance particulière dans le cadre de l'employabilité avec des besoins d'adaptation accrus.

Une telle cartographie des métiers par compétence permettrait de réfléchir à des passerelles vers des métiers moins exposés ou à une évolution des métiers concernés, en concertation avec les représentants du personnel.

Pour ce faire, un groupe de travail composé de deux représentants de la direction et de trois représentants du personnel (désignés par le CSE) sera amené à se réunir tous les 2 mois à compter du trimestre suivant la signature du présent accord, afin de produire ce répertoire des métiers courant du 3^{ème} trimestre 2026.

A l'issue de ces travaux, une négociation collective en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord, formalisant le répertoire des métiers et définissant les mesures mises en place au regard de celle-ci, sera engagée. En cas d'échec des négociations, ces éléments seront présentés au CSE.

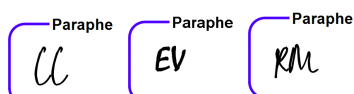
2. ACTIONS PREVUES SUR LA TRANSMISSION ET LE RENOUVELLEMENT DES COMPETENCES POUR FAVORISER LE RENOUVELLEMENT GENERATIONNEL :

1- Sur la transmission

Transmission au bénéfice d'un alternant

Le process d'accueil des alternant sera formalisé avec notamment une charte du maître d'apprentissage et une lettre de mission pour les maîtres d'apprentissage.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Ces documents seront présentés au CSE avant le 31 décembre 2025.

Par ailleurs, un parcours de formation sera mis en œuvre pour les maîtres d'apprentissage qui n'ont pas encore été formés d'ici la fin juin 2026 avec le soutien de l'OCAPIAT et de l'ONF.

2- Sur le renouvellement des compétences

Un groupe de travail RH sera réuni régulièrement pour identifier et formaliser les modalités de partenariat notamment entre les établissements d'enseignement (à travers les alternances et les stages) et les acteurs ONF Vegetis, et les actions à mettre en œuvre, sous le pilotage du service RH.

L'objectif est d'avoir un panorama assez détaillé et précis des compétences et des évolutions à prévoir d'ici le 4^{ème} trimestre 2026, pour une présentation en CSE.

3 - Sur le recrutement

D'ici la fin du 2nd trimestre 2026, un process complet de recrutement assorti d'une charte favorisant la diversité, l'inclusion et la non-discrimination seront présentés au CSE, avant une diffusion au personnel par le service RH.

L'objectif est de renforcer l'attractivité du recrutement et la fidélisation du personnel au sein de la société ONF Vegetis, afin de faciliter le renouvellement générationnel.

3. ACTIONS PREVUES SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS

1- Des temps d'échanges formalisés :

A compter de 2026, la campagne des entretiens de parcours professionnel (EPP) sera menée sur la plateforme NIBELIS (dès le premier trimestre 2026).

Une revue des talents permettant de détecter les potentiels d'évolution des salariés sur d'autres postes sera lancée au deuxième trimestre 2026, en concertation avec les partenaires sociaux, à l'occasion de la NAO 2026. Elle sera renouvelée à chaque NAO.

2- Des passerelles métier :

Un programme « Vis ma vie » permettant à des salariés de découvrir de nouveaux postes de travail sera élaboré d'ici la fin du 3ème trimestre 2026, prévoyant une période d'immersion de deux semaines maximum sur le temps de travail.

L'objectif est de rechercher au sein des effectifs des passerelles qui pourraient faciliter la mobilité interne des salariés.

A l'issue de ces travaux, une négociation collective en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord, formalisant les passerelles métiers, sera engagée. En cas d'échec des négociations, ces passerelles métier seront présentées au CSE.

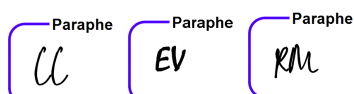
3- Des parcours spécifiques :

La rédaction d'un parcours ACE incluant les experts en Arbre Conseil® sera finalisée d'ici la fin du 2nd trimestre 2026.

Un groupe de travail sera amené à rédiger un parcours Chef de Projet Travaux incluant les postes de chef d'équipe et de chef de chantier avant la fin du 3ème trimestre 2026.

- Un process sera rédigé sur les possibles parcours de mobilité au sein du groupe ONF et de ses filiales avant la fin du 1^{er} trimestre 2027.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


A l'issue de ces travaux, une négociation collective en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord, formalisant ces différents parcours, sera engagée. En cas d'échec des négociations, ces parcours seront présentés au CSE.

4- Le dispositif d'accompagnement VAE :

A compter du 1^{er} septembre 2026, un accompagnement spécifique sera mis en œuvre pour les demandes de VAE en lien avec les activités du groupe ONF incluant le paiement :

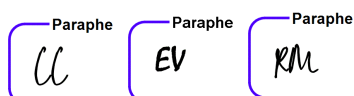
- D'un jour de congé pour préparation du dossier
- D'un jour de congé pour préparer l'examen
- D'un jour de congé pour passer l'examen devant le jury

5- De nouveaux outils de formation :

Au-delà du plan de développement des compétences qui représente un budget de 2,8% de la masse salariale de 2025, les salariés pourront bénéficier des fonctionnalités du module de formation de NIBELIS dès le 4^{ème} trimestre 2025, avec une présentation du module et des fonctionnalités dès l'automne (traçabilité demandes de formation et suivi).

Il sera procédé à l'identification de formateurs internes et externes, ainsi que des référents, avec la recherche à terme de la certification QUALIOP pour que la société puisse être dispensatrice de formations.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


TITRE III- LES DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE 1 : MODALITES D'INFORMATION ET DE SUIVI DE L'ACCORD

1. PROCEDURE D'INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE SUR LE PROJET CELTIS

La Société a procédé à l'information et à la consultation des membres du CSE sur le projet d'accord le 11 septembre 2025.

2. DISPOSITIONS FINALES

1)DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 14 octobre 2025 pour une durée indéterminée.

2)REVISION ET DENONCIATION

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé par voie d'avenant. La partie qui prend l'initiative de la révision en informe chacun des signataires ou adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande de révision indique le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des Organisations Syndicales dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande de révision. Les dispositions de l'accord auquel il se rapporte dont la révision est demandée resteront applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des Parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Néanmoins, les Parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

3)INTERPRETATION

Les représentants de chacune des Parties conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les huit jours suivant une demande écrite et motivée pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre collectif né de l'application du présent accord.

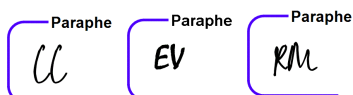
Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 1 mois suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

4)SUIVI DE L'ACCORD

Tous les ans, un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires de l'accord.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Un bilan sera réalisé à l'échéance de l'accord.

5) PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, l'accord sera notifié à chacune des Organisations Syndicales.

Cet accord fera l'objet d'une publicité auprès des salariés de la Société par le biais de l'affichage.

Il sera déposé, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-4 du Code du travail. Ce dépôt sera accompagné des pièces listées aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 du Code du travail.

Il sera aussi déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Fontainebleau (77).

Il sera transmis pour information au Comité Social et Economique (CSE)

Il sera mis à la disposition des salariés auprès du service des Ressources Humaines et sur le réseau F:\00-Documents utiles\09 - Ressources Humaines\02- Accords collectifs ONF Vegetis\Accord GEPP

Fait à Nemours, en 4 exemplaires dont un pour chaque partie, le 15 octobre 2025.

<p>Pour ONF Vegetis</p> <p>Le Directeur Général Délégué</p> <p>Signé par : <i>Christophe CHAPOULET</i> F7CF92DB9109425...</p> <p>Christophe CHAPOULET</p>	<p>Pour la CFTC – AGRI</p> <p>Le DSE</p> <p>Signé par : <i>Erwin VANCAUWENBERGE</i> AB647E8A6C1F446...</p> <p>Erwin VANCAUWENBERGE</p>	<p>Pour la CFDT AGRI AGRO</p> <p>Le DSE</p> <p>Signé par : <i>Romain MARENZONI</i> 2F308F1923D64F5...</p> <p>Romain MARENZONI</p>
--	---	--

Parapher ici

ANNEXES :

- 1) Lexique
- 2) Liste des postes impactés par le Projet CELTIS
- 3) Liste non exhaustive des formations d'adaptation
- 4) Dossier de candidature - mobilité interne Groupe ONF
- 5) Dossier de candidature - mobilité externe
- 6) Modèle de convention individuelle de rupture

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe
CC EV RM

ANNEXE 1 – LEXIQUE

Congé mobilité

Dispositif permettant aux salariés de préparer une reconversion professionnelle ou une mobilité externe sécurisée tout en restant dans l'entreprise. Pendant ce congé, le salarié reste juridiquement lié à l'employeur et perçoit une rémunération, il peut suivre des actions de formation, rechercher un emploi ou tester un nouveau projet, à l'issue du congé, le contrat prend fin d'un commun accord (sans procédure de licenciement).

CPT

Chef de Projet Travaux

CQP

Certificat de Qualification Professionnelle Certificat créé par une branche professionnelle pour reconnaître et valider des compétences opérationnelles, correspondant directement aux besoins métiers des entreprises. Peut être obtenu par une formation ou une VAE.

OPCO

Organisme Paritaire Collecteur des cotisations et contributions liées à la formation

PTP

Projet de Transition Professionnelle Congé financé qui permet au salarié de se former pour changer de métier (reconversion), tout en conservant une rémunération et une protection sociale pendant sa période de formation. Dispositif accessible aux salariés ayant 2 ans d'ancienneté minimum.

Reconversion professionnelle

Projet professionnel lié à un changement de métier, de secteur ou de domaine d'activité. Peut passer par une formation, une mobilité interne ou externe, la création ou la reprise d'entreprise,

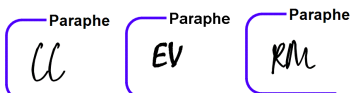
SMC

Salaire Minimum Conventionnel Salaire minimum fixé par une convention collective

VAE

Validation des Acquis de l'Expérience Dispositif permettant d'accéder à une certification officielle (diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP) grâce à l'expérience acquise, sans obligation de reprendre un cursus classique.

Parapher ici




Paraphe Paraphe Paraphe


ANNEXE 2– LISTE DES POSTES ELIGIBLES AUX DISPOSITIFS DE MOBILITE INTERNE ET EXTERNE

Agence <input type="text"/>								
tier <input type="text"/>	COA	MM	Mobilier bois	NE	SENO	Siège	Soutien	Total général
AC Etudes		1						1
AC Travaux	2			4				6
Mobilier bois			1					1
MV travaux		6			8			14
soutien				2		4	2	8
Total général	2	7	1	6	8	4	2	30

Agence / service <input type="text"/>	Poste <input type="text"/>	Métier <input type="text"/>	site <input type="text"/>
COA	Arboriste Elagueur	AC Travaux	Ustaritz
COA	Arboriste Elagueur	AC Travaux	Ustaritz
MM	Conseiller Arbre Conseil	AC Etudes	Perpignan
MM	Ouvrier Paysagiste	MV travaux	Montans
MM	Ouvrier Paysagiste	MV travaux	Nemours
MM	Chef d'équipe	MV travaux	Montans
MM	Ouvrier Paysagiste	MV travaux	Montans
MM	Bûcheron	MV travaux	Montans
MM	Ouvrier Paysagiste	MV travaux	Montans
Mobilier bois	Menuisier	Mobilier bois	Longvic
NE	Technico commercial	soutien	domicile
NE	Chef d'équipe	AC Travaux	Voujeaucourt
NE	Responsable Pôle	soutien	Dijon
NE	Arboriste Elagueur	AC Travaux	Voujeaucourt
NE	Arboriste Elagueur	AC Travaux	Combertault
NE	Arboriste Elagueur	AC Travaux	Voujeaucourt
SENO	Chef d'équipe	MV travaux	Sars et Rosières
SENO	Bûcheron	MV travaux	Trilport
SENO	Chef d'équipe	MV travaux	Nemours
SENO	Bûcheron	MV travaux	Nemours
SENO	Ouvrier Paysagiste	MV travaux	Nemours
SENO	Bûcheron	MV travaux	Nemours
SENO	Bûcheron	MV travaux	Nemours
SENO	Ouvrier Paysagiste	MV travaux	Nemours
Siège	Gestionnaire planification et transport	soutien	Nemours
Siège	Assistante de Direction	soutien	Nemours
Siège	Responsable Système d'Information	soutien	Bois Guillaume
Siège	Référent locaux	soutien	Nemours
Soutien	soutien	soutien	à définir
Soutien	soutien	soutien	à définir

Parapher ici

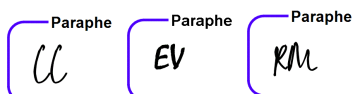
Paraphe  Paraphe  Paraphe 

ANNEXE 3

Liste non exhaustive des formations d'adaptation pouvant être financées par ONF Vegetis

Intitulé de la formation (à défaut, objectif de la formation)	Organisme	Durée en distanciel (nombre d'heures)	Durée en présentiel (nombre d'heures)	Coût moyen HT par personne
Abattage petits et moyens bois	Ecole des bûcherons Saverne ONF	0	35	1 941 €
CACES (différentes typologies R482, R486, R489 ...)	Selon territoire	0	21	750 €
CQP1 (pas dispensée mais demandée)	ATOUTCORDE	0	175	3 375 €
Gestion du temps et des priorités	naxis	0	14	450 €
Outils bureautiques	BUBBLE FORMATION	1,5	0	80 €
Permis BE	Selon territoire	0	20 à 30	590 €
PERMIS PL	Selon territoire	0	77 à 84	2 067 €
PERMIS SPL	Selon territoire	0	70 à 84	1 616 €

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Annexe n°4

Dossier de candidature - Mobilité interne Groupe ONF

GEPP 2025 - Mob. Int. V1



**Formulaire de candidature au volontariat
Mobilité interne**

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (Accord GEPP)

Dans le cadre de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels du xx/xx/2025 au sein d'ONF Vegetis

Je, soussigné(e),

Nom : Prénom :

Email : Consultant Adventia :

Téléphone :

Déclare avoir pris connaissance de l'ensemble des dispositions contenues dans l'accord collectif portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels du xx/xx/2025 et avoir reçu toutes les informations nécessaires.

Je déclare me porter volontaire pour une mobilité interne au sein du groupe ONF dans le cadre de l'accord GEPP ci-dessus.

Mon projet professionnel (cocher la case correspondante) :

1-J'ai identifié le poste qui m'intéresse (Joindre la fiche projet)

Entité ONF : Région/DT :

Poste : Resp. du recrutement :

Formation d'adaptation Non Oui, précisez :

2-je n'ai pas encore identifié de poste (Joindre la fiche projet)

Métiers ou fonctions souhaitées :

Zone géographique visée :

3-Projet de formation / montée en compétences

Description de la formation souhaitée :

Dispositif GEPP choisi : Pro-A VAE CPF Autre (budget spécifique GEPP)

La date de mobilité souhaitée :

Fait à, le

Validation du projet par le consultant Adventia :

Signature du salarié

Signature du consultant :

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe

ANNEXE 5

Dossier de candidature – mobilité externe

i - Mob. Ext. V1



**Formulaire de candidature au volontariat
Mobilité externe**

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels (Accord GEPP)

Dans le cadre de l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels du xx/xx/2025 au sein d'ONF Vegetis

Je, soussigné(e),

Nom : Prénom :

Email : Consultant Adventia :

Téléphone :

Déclare avoir pris connaissance de l'ensemble des dispositions contenues dans l'accord collectif portant sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels du xx/xx/2025 et avoir reçu toutes les informations nécessaires.

Je déclare me porter volontaire au départ dans le cadre de l'accord GEPP ci-dessus.

Mon projet professionnel (cocher la case correspondante) :

1- Projet de formation d'adaptation ou de reconversion de longue durée (300h minimum)

Description du projet :

- Nouveau métier envisagé :
- Qualifications ou compétences à acquérir :
- Formation envisagée : *fournir le programme et devis de formation*
- *En complément en fonction de la maturité du projet :*
 - o *Si projet de création d'entreprise, compléter l'annexe Projet création d'entreprise ;*
 - o *Si projet recherche d'emploi, compléter l'annexe Fiche d'identification du projet de recherche d'emploi.*

2- Projet de création ou reprise d'entreprise

Description du projet : *compléter l'annexe projet création ou reprise d'entreprise*

3-Projet de recherche d'emploi

Description du projet :

Emploi recherché :

- o *Si le nouveau poste est déjà trouvé, fournir la promesse d'embauche ou le contrat de travail ;*
- o *Si le nouveau poste n'est pas encore trouvé, compléter l'annexe Fiche d'identification du projet de recherche d'emploi et fournir la preuve de 3 candidatures en cours.*

La date de départ souhaitée :

Congé de mobilité* :

Je souhaite bénéficier du congé de mobilité. Si oui, durée :

Je ne souhaite pas bénéficier du congé de mobilité

Éléments complémentaires (justificatifs à fournir) :

Je suis titulaire d'une RQTH

Fait à, le

Signature du salarié

Validation du projet par le consultant Adventia :

Signature du consultant :

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe

ANNEXE 6

Modèle de convention individuelle de rupture

**CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN COMMUN ACCORD AU TITRE
DU DISPOSITIF DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PERCOURS PROFESSIONNELS**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

ONF VEGETIS, dont le siège social est situé 27 chemin des Mazes – 77 140 NEMOURS, représenté par Monsieur Christophe CHAPOULET, agissant en qualité de Directeur Général Délégué,

Ci-après désignée « *la Société* », ou l'« *Entreprise* »,

D'une part,

ET :

Madame/Monsieur xxx, née le xxx, demeurant xxx,

Ci-après désignée « *le Salarié* »,

D'autre part,

Ensemble, ci-après ensemble désignés les « *Parties* »,

Il est préalablement rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont engagé une négociation portant sur la conclusion d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (« GEPP ») selon les modalités de l'article L. 2242-20 et suivants et L. 1237-18 du Code du travail.

A l'issue des négociations, un accord a été conclu le 15 octobre 2025 (« l'Accord » ou « l'Accord GEPP »).

Les salariés ont été informés par la Direction et le cabinet d'accompagnement Adventia des conditions et modalités du volontariat ainsi que de l'ouverture de la période d'appel aux départs volontaires.

C'est dans ce contexte que le Salarié a présenté sa candidature.

La Société a informé le Salarié, par courriel/mail du date, de l'acceptation de sa demande de départ volontaire après avoir vérifié son éligibilité, examiné la complétude du dossier et après validation de son projet professionnel par le cabinet d'accompagnement.

Les Parties sont ainsi convenues de formaliser la rupture du contrat de travail du Salarié d'un commun accord, par la signature de la présente convention dans le cadre de l'Accord GEPP.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

Article 1. Eligibilité à la GEPP – Désignation du projet du salarié

Option 1 : Recherche d'emploi / prise d'un emploi en dehors du groupe

Conformément aux dispositions prévues par l'Accord GEPP, le Salarié recherche un emploi / a identifié un emploi à l'extérieur du Groupe.

Option 2 : Création ou reprise d'une entreprise

Conformément aux dispositions prévues par l'Accord GEPP, le Salarié justifie d'un projet professionnel consistant à créer ou reprendre une entreprise non concurrente, remplissant les conditions cumulatives prévues par l'Accord GEPP.

Option 3 : Réalisation d'une formation de longue durée dans le cadre d'un projet professionnel

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe
CC EV RM

Conformément aux dispositions prévues par l'Accord GEPP, le Salarié justifie d'un projet professionnel consistant à réaliser une formation/reconversion de longue durée, à savoir 300 heures minimum, afin d'acquérir une nouvelle qualification et/ou de compléter la qualification actuelle par la réalisation d'une action de formation, diplômante / certifiante ou de reconversion afin de faciliter la reprise d'un emploi stable.

[Quelle que soit l'option retenue :] Les Parties conviennent donc par la présente convention et dans le cadre de l'Accord GEPP de la rupture du contrat de travail du Salarié.

Article 2. Rupture du contrat de travail

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-18-4 et suivants du Code du travail, les Parties entendent mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par la signature de la présente convention.

Les Parties entendent rappeler l'absence de tout litige entre elles qui pourrait altérer leur consentement et vicier le présent accord.

[Pour les salariés protégés :] La Salarié étant titulaire du(es) mandat(s) suivant(s) xxx, son projet de départ volontaire a été soumis à l'avis du CSE et **[Cette procédure ne concerne pas les DS ou RSS]** fera l'objet d'une demande d'autorisation à l'Inspection du travail. La rupture du contrat ne pourra donc intervenir qu'en cas d'autorisation délivrée par l'Inspecteur du travail.

Article 3. Date de départ du salarié OU Date d'entrée dans le congé de mobilité et date de départ du salarié

[Sous-option si refus du congé de mobilité :] Le Salarié ayant refusé d'adhérer au congé de mobilité, la date de rupture du contrat de travail est fixée au date.

Le Salarié bénéficiera à compter du date du congé de mobilité d'une durée de XX mois maximum pour la réalisation de son projet visé à l'article 1 ci-dessus, dans les conditions prévues par l'Accord GEPP.

La date de rupture du contrat de travail du Salarié est fixée au terme du congé de mobilité soit au plus tard le date (ou antérieurement en cas de sortie anticipée du congé de mobilité).

[Sous-option pour les salariés protégés :] En tout état de cause, la date d'entrée dans le congé de mobilité ne pourra intervenir qu'après obtention de l'autorisation de l'inspection du travail.

[salarié protégé ou non :] L'ancienneté du salarié, notamment pour le calcul des indemnités de rupture prévues à l'Accord GEPP est arrêtée à la date de fin du travail effectif et ne prend pas en compte la durée du congé mobilité.

Article 4. Consentement des parties

Le Salarié rappelle qu'il s'est porté candidat pour un départ volontaire.

Le Salarié reconnaît par la présente convention avoir été parfaitement informé, et en tant que de besoin, avoir pu se faire assister ou conseiller pour étudier la présente convention, de telle sorte qu'il comprend qu'il s'agit d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord, et être informé que la présente convention est un document irrévocable et définitif de sorte que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments qui y sont mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture du contrat de travail aux conditions indiquées.

Le Salarié reconnaît également avoir disposé du temps de réflexion nécessaire avant de signer la présente convention, n'avoir subi aucune pression ni contrainte de la part de la Société concernant la rupture de son contrat de travail, de sorte que les liens du contrat de travail ne l'ont aucunement empêché de signer la présente convention en toute connaissance de cause, en ayant pleinement conscience de ses engagements, de leur nature et de leur portée.

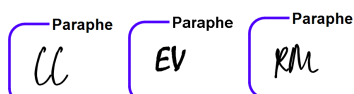
Le Salarié reconnaît enfin avoir été suffisamment informé du régime social et fiscal applicable aux indemnités versées dans le cadre de l'Accord GEPP.

Ainsi, la rupture est faite d'un commun accord et a recueilli le consentement exprès et réciproque des deux parties dans le cadre précité, l'engagement du Salarié ayant pour contrepartie les dispositions de l'Accord GEPP, dont il bénéficiera.

Les parties confirment ainsi leur volonté de rompre, d'un commun accord, le contrat de travail du Salarié.

Article 5. Mesures d'accompagnement

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Le Salarié pourra bénéficier des mesures d'accompagnement auxquelles il est éligible dans le cadre de l'Accord GEPP du **date** et dans le respect des conditions d'octroi prévues à cet accord.

Le Salarié reconnaît avoir pris connaissance de ces mesures d'accompagnement.

Article X. Allocation mensuelle brute [uniquement pour les congés de mobilité]

Le Salarié percevra, pendant la durée du **congé de mobilité**, une allocation mensuelle brute correspondant à **75%** la rémunération moyenne mensuelle brute des douze mois précédant l'entrée dans le congé déterminée conformément aux stipulations de l'Accord GEPP (sans pouvoir être inférieur au plancher légal de 85% du salaire minimum de croissance), soit un montant mensuel de **X.XXX,XX € bruts**.

Article 6. Solde de tout compte

Dans les 8 jours suivants la date de rupture définitive de son contrat de travail prévue à l'article 3 de la présente convention, il sera remis à le Salarié son solde de tout compte, son attestation France Travail ainsi que son certificat de travail. Ce solde de tout compte comprendra notamment :

- Le solde de ses salaires et primes le cas échéant ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés **et l'indemnité compensatrice de jours de RTT [OU « de jours de repos liés au forfait annuel en jours »]** correspondant aux droits acquis par le Salarié et non encore pris à la date de la rupture définitive de son contrat de travail, calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- L'indemnité de rupture, calculée selon les modalités prévues par l'Accord GEPP selon le dispositif applicable au salarié, **d'un montant de XXX euros bruts**,
- Toute autre mesure sociale d'accompagnement conformément à l'Accord GEPP.

Le régime social et fiscal des indemnités versées en exécution de l'Accord GEPP dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement, la Société ne peut donc garantir celui-ci à quelque titre que ce soit.

Il est rappelé qu'après la rupture définitive de son contrat de travail, le Salarié pourra conserver le bénéfice de sa mutuelle et de sa prévoyance dans les conditions légales.

Article 7. Engagements réciproques

Dans le cadre de la présente convention individuelle de rupture, les Parties s'engagent à respecter les conditions et termes prévus par l'Accord GEPP et plus particulièrement ceux relatifs au dispositif applicable au salarié.

Le Salarié s'engage en outre, à compter de la signature de la présente convention individuelle de rupture, à conserver la discrétion la plus absolue sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société et de toute autre Société du Groupe.

Plus particulièrement, le Salarié s'engage à respecter la plus stricte confidentialité concernant toutes les informations auxquelles il a pu avoir accès lors de l'exécution de son contrat de travail. Le Salarié s'engage à ne pas utiliser ou communiquer les informations auxquelles il a pu avoir accès lors de l'exécution de son contrat de travail.

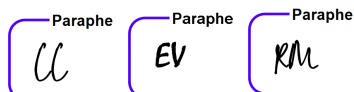
Par ailleurs, le Salarié devra restituer les matériels qui lui ont été confiés dans l'exercice de ses fonctions (**téléphone portable, ordinateur portable et accessoires, équipements fournis pour le télétravail, véhicule de l'entreprise...**) au plus tard à la cessation effective de son activité au sein de la Société.

Ses accès professionnels (courriel professionnel, accès à des bases de données professionnelles etc.) seront interrompus à la date du dernier jour effectif travaillé.

Article 8. Loyauté

La Société rappelle au Salarié qu'il demeure soumis à une obligation de loyauté à l'égard de la Société et du groupe auquel elle appartient, y compris après la cessation définitive de ses fonctions au sein de la Société.

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe


Article 9. Confidentialité

La Société rappelle au Salarié que conformément à son contrat de travail, il demeure soumis à une obligation de confidentialité concernant notamment les informations et/ou documents confidentiels non publics sur l'organisation, les clients, les fournisseurs, les partenaires et/ou les contacts ou encore les produits et services de la Société et de toute autre société ayant ou ayant eu un lien capitalistique direct ou indirect avec lui, dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions, y compris après la rupture de son contrat de travail.

Le Salarié reconnaît que le présent engagement de confidentialité, d'une durée de 2 ans, est nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'autre Partie et s'engage à son strict respect.

Article 10. Dispense de clause de non-concurrence

La Société dispense le Salarié du respect de toute clause de non-concurrence qui aurait été conclue. Aucune indemnité ne sera donc versée dans ce cadre.

Le Salarié reconnaît expressément qu'ainsi il /elle ne pourra prétendre à une quelconque indemnité à ce titre.

Fait à _____, le _____ 2025

En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des Parties.

Pour la Société

Monsieur Christophe CHAPOULET

<>

Le salarié

Madame/Monsieur _____

Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé – bon pour rupture d'un commun accord du contrat de travail »

Parapher ici

Paraphe Paraphe Paraphe
CC EV RM