



Avenant n° 1

Convention Collective Nationale du 5 juin 2018

Entre les soussignés :

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2 bis avenue du Général Leclerc, CS 30042, 94704 Maisons-Alfort Cedex 2, représenté par son directeur général par intérim, dûment habilité aux fins des présentes,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- CFTC-AGRI, représentée par Monsieur Eloi SCHNEIDER, DSCE ;
- FGA-CFDT, représentée par Monsieur Frédéric CHINY, DSCE ;
- EFA-CGC, représentée par Monsieur Michel SCHUTZ, DSCE.
- FNAF-CGT, représentée par Monsieur David DRUESNE, DSCE

D'autre part.

OR ¹ 
BP

PREAMBULE

La commission de suivi de l'accord collectif conclu le 5 juin 2018 s'est réunie le 28 janvier 2020 et le 15 septembre.

Une commission d'interprétation s'est réunie le 13 octobre 2021.

Deux séances de négociation auxquelles étaient conviées l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont eu lieu le 7 janvier 2021 et le 17 février 2022

Les discussions qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et la Direction, ont donné lieu à des précisions d'interprétation et certaines modifications de la Convention Collective Nationale du 5 juin 2018 faisant l'objet du présent avenant.

Article 1 - Période d'essai

Article 1.1 Les règles de fixation et de décompte de la période d'essai

L'article 7.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Lorsque la période d'essai est exprimée en jours, celle-ci se décompte en jours calendaires. Si elle expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou non travaillé, elle n'est pas prolongée jusqu'au premier jour travaillé suivant.

Pour les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Ce renouvellement doit être motivé et n'est pas automatique.

Pour renouveler la période d'essai, il est nécessaire d'obtenir l'accord des deux parties.

Ce renouvellement doit être notifié par écrit et précédé d'un entretien.

Cet entretien doit intervenir en amont de la période de prévenance prévue dans le cadre de la rupture de la période d'essai.

Article 1.2 La période d'essai des contrats à durée indéterminée

L'article 7.2 de la CCN est modifié de façon à intégrer les modalités de renouvellement de la période d'essai. Il est désormais rédigé comme suit :

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toute absence, quel que soit la cause, suspend la période d'essai et la prolongera d'autant.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

BP

BP

Catégorie	Durée maximale de la période d'essai initiale	Durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris
Ouvriers et employés	1 mois	2 mois
Techniciens et agents de maîtrise	3 mois	5 mois
Cadres	4 mois	6 mois

Le renouvellement ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès et non équivoque du salarié intervenant au cours de la période initiale.

Durant la période d'essai, les parties peuvent mettre fin à la relation contractuelle dans le respect des délais de prévenance exposée ci-après et sans indemnité. Quelle que soit la partie à l'initiative de la rupture, celle-ci doit être notifiée à l'autre partie par courrier.

Lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence au sein de l'établissement ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence au sein de l'établissement ;
- 2 semaines après 1 mois de présence au sein de l'établissement.
- 1 mois après 3 mois de présence au sein de l'établissement.

A défaut, l'employeur est tenu de verser une indemnité compensatrice, sauf en cas de rupture motivée par une faute grave.

Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence au sein de l'établissement ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence au sein de l'établissement.

Les articles 7.3 et 7.4 de la CCN restent inchangés.

Article 2 - Démission d'un salarié en contrat à durée indéterminée

L'article 9.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

9.1 Le Contrat à Durée Indéterminée :

Le préavis est fixé à :

- 2 mois pour les CDI OF et employés ;
- 3 mois pour les CDI TAM ;
- 4 mois pour les CDI cadres.

Article 3 – Les principes généraux des classements

L'article 13.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

La classification individuelle des salariés repose sur un système unique, quel que soit leur régime ou leur métier, basé sur les notions de « groupe » et de « niveau. »

Chaque métier de l'ONF est rattaché à un groupe. Celui-ci traduit la catégorie socio-professionnelle dont dépend le métier et, lorsque plusieurs groupes relèvent d'une même catégorie socio-professionnelle, hiérarchise les métiers sur la base de la technicité et de la contribution attendue.

La détermination du groupe est fixée par le référentiel métier annexé à la présente convention collective, sans lien avec l'appréciation individuelle.

Groupe	Catégorie Socio-Professionnelle
A	Employés Personnels d'entretien
B / C / D	Ouvriers forestiers
C / D	Employés administratifs ou techniques
E	Techniciens / Agents de maitrise
F / F'	Cadres intermédiaires
G	Cadres supérieurs
H	Cadres dirigeants

Le niveau traduit les degrés de technicité et de responsabilité accessibles dans l'exercice du métier. Il est personnel au salarié.

Article 4 – La détermination des groupes, des catégories socio-professionnelles correspondantes, des niveaux et le lien avec le classement de poste

L'article 14.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Les employés et ouvriers peuvent être rattachés à quatre groupes : A, B, C ou D :

- Le groupe A comprend les personnels d'entretien. Il a un unique niveau ;
- Les autres employés, qu'ils soient sur des postes qualifiés d'« administratifs » ou de « techniques », se répartissent au sein de deux groupes : C ou D. Le groupe C a cinq niveaux. Le groupe D comprend trois niveaux.
- Les métiers des ouvriers forestiers se répartissent au sein de trois groupes : B, C et D. Les groupes B et C ont chacun cinq niveaux. Le groupe D comprend trois niveaux.

LES NIVEAUX DES GROUPES B ET C				
Niveau 1 : réalisation	Niveau 2 : expérience	Niveau 3 : maîtrise	Niveau 4 : expertise	Niveau 5 : référent
Niveau de recrutement pour une première expérience dans le métier, d'une durée maximale de 2 ans. Connaissances de base du métier. Période d'acquisition par la pratique et les différentes formes d'apprentissage des notions et des compétences complémentaires pour asseoir la technicité mise en œuvre. Le salarié travaille sur des directives précises préalablement données par chantier ou dossier avec explications et contrôle continu.	Expérience significative de nature à enrichir le travail ou la technicité mise en œuvre dans le métier. Connaissances avancées du métier. Actions avec discernement et dans le cadre d'une large autonomie. Le contrôle hiérarchique, régulier, s'exerce a posteriori.	Large latitude d'action dans son périmètre technique. Connaissances maîtrisées du métier. L'encadrement délègue complètement la réalisation d'activités, de projets ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre.	Parfaite maîtrise et connaissance du champ technique ou administratif. Force de proposition et référent pour ses collègues ; peut être amené à les conseiller le cas échéant.	Référent technique dans son domaine de spécialité, reconnu au-delà de sa propre équipe. Appuie son supérieur hiérarchique dans ses choix techniques. Intervient régulièrement dans la formation et la transmission des savoirs faire.

LES NIVEAUX DU GROUPE D		
Niveau 1 : Expérience	Niveau 2 : Maîtrise	Niveau 3 : Expertise
Travail autonome avec contrôle rapproché : directives données par le supérieur hiérarchique. Période d'acquisition par la pratique et les différentes formes d'apprentissage des notions et des compétences de base pour asseoir la technicité à mettre en œuvre sur le métier. Pour les chefs d'équipe : Parfaite maîtrise de son domaine de technicité par le salarié. Première expérience en qualité de Chef d'équipe. Est le référent principal de son équipe, et procède aux arbitrages de premier niveau sous le contrôle de son supérieur hiérarchique, en général le conducteur de travaux.	Travail autonome avec contrôle régulier : contrôle a posteriori. Expérience significative de nature à enrichir le travail ou la technicité mise en œuvre dans le métier. Peut proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. Pour les chefs d'équipe : Parfaite maîtrise de son domaine de technicité par le salarié. A une expérience confirmée du métier de chef d'équipe. Est le référent principal de son équipe et peut proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini sous le contrôle a posteriori de son supérieur hiérarchique, en général le conducteur de travaux.	Travail autonome. Parfaite maîtrise de son domaine de technicité. Initie ou apporte sa contribution à l'organisation de chantiers ou d'activités. Pour les chefs d'équipe : Parfaite maîtrise de son domaine de technicité par le salarié. Est le référent technique pour son équipe voire au-delà et appuie efficacement son supérieur hiérarchique dans la coordination de tout type de chantier y compris les plus complexes. Procède aux arbitrages de manière autonome sous le contrôle a posteriori de son supérieur hiérarchique, en général le conducteur de travaux. Est le référent technique pour l'équipe.

OR 5

BP

Article 5 – Le changement de niveau au sein des groupes B, C et D

L'article 19.2.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Le changement de niveau est proposé par le supérieur hiérarchique, sur la base des entretiens annuels et professionnels, et au vu de l'expérience et du niveau de technicité et de compétence requis pour chaque niveau.

Il fait ensuite l'objet d'un arbitrage de la part de l'ONF. Pour les salariés concernés, le changement de niveau acte la reconnaissance par l'ONF de l'exercice d'un niveau supérieur de compétence à l'intérieur d'un métier.

Les ouvriers forestiers des groupes B et C ont vocation à gravir les niveaux de leur groupe au rythme où ils acquièrent les compétences nécessaires dans le respect d'un cadre d'organisation rationnel. Cette reconnaissance n'est pas conditionnée à une durée minimale de passage dans un niveau. Cependant, pour garantir une progression de carrière, des durées maximales de passage dans les deux premiers niveaux de chaque groupe B, C sont réputées automatiques dans les conditions suivantes :

Un salarié du groupe B et C ne reste pas plus de 18 ans dans le niveau 2 (ou 20 ans au total en globalisant le total des périodes passées entre le niveau 1 et 2 de son groupe B ou C) sauf opposition motivée de son responsable hiérarchique faisant état des carences dudit salarié ne lui permettant pas de répondre aux conditions d'autonomie et de compétences professionnelles nécessaires à l'occupation d'un emploi de niveau 3 de ces deux groupes.

Le cas échéant, un entretien professionnel spécifique avec le responsable hiérarchique, en présence d'un représentant du personnel, peut être demandé par le salarié.

Cette reconnaissance entre niveaux d'un même groupe se traduit par une majoration du salaire brut mensuel, hors primes, des salariés concernés, hors ancienneté, d'un montant égal à l'écart entre les minima de rémunération des deux niveaux concernés.

Article 6 – La rémunération des apprentis

L'article 20.3.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

La rémunération des apprentis est basée sur un pourcentage du minima du niveau 1 du groupe d'emploi prévu par la convention collective, déterminé en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

Le taux de rémunération est modifié au premier jour du mois suivant la date anniversaire du salarié.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de plus de 26 ans
1ère année	27%	43%	53%	100% du SMIC ou du minimum conventionnel
2e année	39%	51%	61%	-
3e année	55%	67%	78%	-

Ces pourcentages s'appliquent :

- **Pour les apprentis Ouvriers Forestiers** : au minima du groupe B ou C prévu par la présente convention collective.
- **Pour les apprentis préparant un diplôme de niveau Bac +2 et plus** : au minima du groupe E prévu par la présente convention collective.

Cas des apprentis déjà titulaires d'un diplôme ou titre de même niveau que celui préparé, également acquis par le biais de l'apprentissage :

Le salaire est alors égal à celui prévu pour la dernière année du contrat d'apprentissage, auquel est appliquée une majoration de 15% et, éventuellement, la majoration pour âge.

Les apprentis bénéficient en outre des mêmes avantages, primes et indemnités que celles prévues par les dispositions conventionnelles en vigueur à l'ONF, ainsi que du dispositif de garantie frais de santé et de prévoyance souscrit par l'ONF.

Article 7 – Le calcul de la prime d'ancienneté

L'article 21.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Pour le calcul de la prime, l'ancienneté est appréciée à la date anniversaire du contrat, en fonction du nombre de jours travaillés.

Il est précisé que les salariés à temps partiel, dont la quotité de travail est égale à 80% et plus, perçoivent une prime d'ancienneté dont le montant est égal à 100%.

La modification des taux d'ancienneté intervient le mois suivant la date anniversaire de l'embauche. Le point de départ de l'ancienneté coïncide, en principe, avec la date d'entrée du salarié dans l'établissement.

L'ancienneté acquise durant la période d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation est prise en compte en cas d'embauche en CDD ou en CDI intervenant jusqu'à 2 ans maximum après la fin du contrat d'apprentissage.

Le reste de l'article est inchangé.

OR 7 
BP

Article 8 – La prime de résultats

L'article 22 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Les salariés positionnés dans les groupes B à H de la classification définie à la PARTIE V - La classification des salariés et des postes de l'ONF de la présente convention collective bénéficient d'une prime annuelle de résultats.

Cette prime permet de valoriser, au titre d'une année donnée, l'investissement personnel et/ou collectif des salariés dans l'obtention des résultats de l'ONF, de leur direction et de leur équipe.

Les apprentis, quelle que soit la forme du contrat, en sont expressément exclus au motif d'un recrutement à des fins de formation excepté pour les apprentis OF.

Il en est de même pour les contrats aidés.

Le reste de l'article est inchangé.

Le titre de l'article 22.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

22.1 La prime de résultat des ouvriers forestiers (groupes B, C et D) et employés du groupe C et D

Elle est constituée de 2 volets : un volet collectif et un volet individuel.

Le volet collectif de la prime de résultats

Le volet collectif de la prime est constitué de 2 parts qui permettent d'évaluer, à différents niveaux de la structure, les résultats du collectif de travail. La structure du volet collectif de la prime de résultat est la suivante :

- Le tiers sur les résultats de la Direction Territoriale ou de l'agence travaux à laquelle est rattaché l'ouvrier forestier.
- Les deux tiers relatifs aux résultats de l'UP dans laquelle travaille l'ouvrier forestier.

Les critères de performance de l'agence et de l'UP à partir desquels sont déterminés les objectifs le sont par le Directeur Territorial après information et consultation du CSE.

Montant minimum de 300€ versés au mois d'octobre de l'année n ;

Montant maximum : 700€ versés au plus tard au 31 mai de l'année n+1.

Il est convenu que les apprentis OF perçoivent la part collective de la prime de résultat au regard de leur contribution à l'activité de l'équipe.

Le reste de l'article est inchangé.

Le titre de l'article 22.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

22.2 La prime de résultat des employés du groupe C et D

L'article 22.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Le montant de la prime de résultats des employés du groupe C et D est identique à celui des ouvriers forestiers.

Article 9 – L'indemnisation des petits déplacements

L'article 25.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Est réputé petit déplacement, le salarié qui se déplace quotidiennement pour se rendre sur son lieu de travail et pour en revenir, à la fin du temps de travail quotidien, tel que prévu dans les horaires collectifs qui lui sont applicables.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte deux indemnités professionnelles principales :

- L'indemnité kilométrique ;
- L'indemnité de contrainte de trajet.

- **L'indemnité kilométrique (IK) :**

Elle a pour finalité d'indemniser le salarié qui engage des frais de transports en utilisant son véhicule personnel dans les cas suivants :

- Pour les ouvriers forestiers, lorsqu'il utilise son véhicule personnel pour se rendre de son lieu d'embauche vers le ou les chantier(s) sur le ou lesquels il est affecté à l'occasion de sa journée de travail et lorsqu'il se rend du dernier chantier vers son lieu d'embauche à la fin de sa journée de travail.
- Pour les non ouvriers forestiers, lorsqu'il se rend de son lieu de travail vers un site externe (chantier, réunion) ou de son lieu de travail vers un lieu de formation obligatoire ayant fait l'objet d'une autorisation préalable du responsable hiérarchique, et pour en revenir en cours ou en fin de journée.

- **Le point de départ :**

Le calcul de l'IK s'effectue :

- Pour les OF, à partir du lieu d'embauche ;
- Pour les non OF, à partir de leur lieu de travail.

Pour tous, le trajet effectué entre le domicile personnel et le lieu d'embauche ou le lieu de travail n'ouvre pas droit au versement de cette indemnité.

- **Le taux :**

Il est fixé à 0,37 cts € par kilomètre parcouru.

Par dérogation et pour la période allant du 1er mai 2022 au 30 avril 2023, il est fixé à 0,41€.

Les kilomètres sont décomptés du 1er janvier au 31 décembre de chaque année

Une indemnité de covoiturage est due à tout salarié qui transporte un ou plusieurs salariés dans son

OR 9

BP

véhicule personnel ; elle se traduit par une majoration de 50% des IK.

▪ **Forfait mobilités durables**

Les salariés bénéficient du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » déclinées par décision du CA de l'ONF en date du 25 juin 2020 et le cas échéant des décisions venant à s'y substituer pour le même objet.

Article 10 – Les modalités d'indemnisation des grands déplacements

L'article 25.2.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Tous les justificatifs de dépenses à produire doivent être individuels.

Le trajet aller et retour pour se rendre sur le chantier est traité de la même façon que pour les petits déplacements.

Lorsque l'éloignement du lieu de travail sur lequel exerce le salarié, empêche ce dernier de regagner chaque soir son domicile, le salarié se voit octroyer, pour la durée de ce chantier ou de cette mission, les indemnités suivantes à l'exclusion de toute autre :

- L'indemnité de sujétion d'éloignement ;
- L'indemnité de repas pour le repas du soir (Cf. article 24 sur les conditions d'indemnisation des repas) ;
- L'indemnité de nuitée.

Article 11 – L'indemnité de nuitée lors des grands déplacements

L'article 25.2.5 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

▪ **Objet :**

L'ONF privilégie la réservation et la prise en charge de l'hébergement des salariés en déplacement.

Toutefois, lorsque l'hébergement n'est pas pris en charge directement par l'ONF, une indemnité est versée au salarié qui est amené, dans le cadre d'un grand déplacement, à passer la nuit en dehors de son domicile.

~~Les nuitées doivent être prises dans des établissements garantissant de bonnes conditions d'hygiène et de repos, tels que les hôtels, les gîtes, les tentes, l'hôtellerie de plein air (mobil-homes) ou la location de logements de particulier, sauf s'il n'y a pas de disponibilité à proximité des chantiers (ex : refuge en haute montagne, carbet en Guyane...)~~

Tous les justificatifs de dépenses à produire doivent être individuels.

▪ **Le point de départ :**

L'indemnité est due dès la première nuit d'absence du domicile habituel.

▪ **Les taux :**

Le montant de l'indemnité est fixé à 18 MG par nuit d'absence du domicile.
Il est porté à 20 MG lorsque l'hébergement se situe dans une commune de plus de 100 000 habitants.

▪ **Prise en charge d'un retour hebdomadaire au domicile :**

Pour toute absence supérieure à douze jours calendaires, l'ONF prend en charge, si le salarié le souhaite, un aller-retour au domicile habituel à l'occasion du repos dominical. Ce voyage est effectué en véhicule ONF ou en transport en commun. Dans ce cas, il est pris en charge par l'ONF sur la base du tarif SNCF seconde classe.

▪ **Indemnité de couchage en hébergement sommaire de pleine nature (refuge, carbet, tentes) :**

Elle est de 20 MG par nuit, incluant indemnité de repas et de sujétion d'éloignement.

L'hébergement en tente est réservé uniquement s'il n'existe pas d'autre solution d'hébergement et ce, après validation par la hiérarchie.

Article 12 – Le montant de la prime d'intérim

L'article 26.1.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Le montant de la prime varie en fonction du positionnement du salarié remplacé. Elle est versée mensuellement pour chaque jour d'intérim exercé, une fois la franchise d'un mois atteinte. Elle est due dès le premier jour une fois le seuil de 30 jours calendaires dépassé.

- **Lorsque le salarié remplacé exerce un métier situé dans un groupe supérieur à celui du salarié exerçant l'intérim, le montant de la prime est égal à l'écart entre le minimum du groupe/niveau du salarié exerçant l'intérim avec le minimum du niveau 1 du groupe du salarié absent.**

Le montant obtenu est divisé par 18, soit le nombre moyen de jours travaillés dans le mois.

Il est garanti un montant minimum de :

- 3 MG par jour pour un salarié du groupe C ; (poste classé C) ;
 - 3,5 MG par jour pour un salarié du groupe D ; (poste classé C) ;
 - 4 MG par jour pour un salarié du groupe E ; (poste classé B2, B3-B4) ;
 - 5 MG par jour pour un salarié du groupe F et F' ; (poste classé A1, A1Bis, A2) ;
 - 6 MG par jour pour un salarié du groupe G ; (poste classé A3, A4, A4Bis) ;
 - 7 MG par jour pour un salarié du groupe H. (poste classé A5, A5 Bis, A6).
- **Lorsque le salarié remplacé exerce un métier situé dans un groupe inférieur ou égal à celui de son collègue exerçant l'intérim, le montant de la prime est égal à :**

- 3 MG par jour pour un salarié du groupe C ; (poste classé C) ;
- 3,5 MG par jour pour un salarié du groupe D ; (poste classé C) ;
- 4 MG par jour pour un salarié du groupe E ; (poste classé B2, B3-B4) ;
- 5 MG par jour pour un salarié du groupe F et F' ; (poste classé A1, A1BIS, A2) ;
- 6 MG par jour pour un salarié du groupe G ; (poste classé A3, A4, A4Bis) ;
- 7 MG par jour pour un salarié du groupe H. (poste classé A5, A5 Bis, A6).

Lorsque la charge de l'intérim est répartie sur plusieurs personnes, le montant de la prime est réparti entre les personnes concernées ; les lettres de mission explicitant cette répartition doivent également préciser la répartition du montant de la prime.

Article 13 – La prime de surqualification

L'article 26.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

La surqualification réside dans l'exercice temporaire d'activités ou de compétence d'un métier classé dans un groupe supérieur, pour répondre à un besoin de l'ONF.
Elle ne concerne que les ouvriers forestiers des groupes B, C et D.

Pour l'exercice temporaire de missions de chef d'équipe (groupe D par un OF du groupe B ou C) ou de conducteur de travaux (groupe E par un OF du groupe B,C ou D), le salarié bénéficie d'une prime dite de « surqualification » dont le montant par jour est fixé sur la différence des minima mensuels entre le groupe et le niveau du salarié exerçant la surqualification et le groupe et le niveau des missions exercées à titre temporaire, puis divisé par 18, soit le nombre moyen de jours travaillés par mois.

Il est toutefois garanti au salarié un montant de 1 MG par jour en cas de valeur nulle ou négative dans l'écart des minimas.

Le choix du niveau de surqualification est apprécié en fonction du niveau attendu par le supérieur hiérarchique dans l'exercice de ces missions temporaires, mais également en fonction du niveau de compétence dans le métier du salarié concerné (sans être supérieur au niveau de l'emploi initialement occupé). Cet exercice temporaire d'activités ou de compétence doit être formalisé par écrit.

Article 14 – La prime de tutorat

L'article 26.3.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Les salariés qui sont amenés, à la demande de l'ONF, à encadrer en qualité de maître d'apprentissage, de tuteur ou de moniteur, des apprentis, contrats de professionnalisation, CUI-CAE ou jeunes embauchés à l'ONF bénéficient d'une prime de tutorat. La mission de tuteur est officialisée par une lettre de mission.

Les missions habituelles confiées au tuteur feront l'objet d'un aménagement en conséquence. La prime de tutorat, est fixée à 2 MG par jour effectif d'encadrement d'un apprenti. Elle est versée mensuellement, quel que soit le nombre de personnes encadrées.

Elle est fixée forfaitairement à 12 MG par mois pour le tutorat d'un ou plusieurs salariés (contrat de professionnalisation, emploi aidé ou nouvel arrivant).

Elle est forfaitaire quel que soit le nombre de personnes encadrées et versée mensuellement.

Article 15 – La prime de sujétion estivale

L'article 27.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

- **Le principe :**

Pour tous les salariés des groupes B à H engagés dans un dispositif d'alerte et de surveillance mis en place sous l'autorité des préfets ou en raison d'une charge d'activité particulièrement importante, une mesure de limitation de congés annuels peut être mise en place.

Le reste de l'article est inchangé

Article 16 – L'indemnité d'entretien des vêtements

L'article 27.5 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

La prime d'entretien des « vêtements de travail » est versée au bénéfice des salariés à qui il est imposé par l'ONF le port systématique de vêtements spécifiques pour réaliser leurs missions, soit :

- Les ouvriers forestiers des groupes B, C et D concernant leur équipement de sécurité ;
- Les salariés à qui l'ONF impose le port quotidien d'une tenue ONF (sites d'accueil du public).

La prime d'entretien peut atteindre un montant **35 MG** par an, dont un douzième est versé mensuellement sauf les mois où le salarié n'assume aucun jour de travail effectif. Ce montant est non soumis à cotisation sociale.

Article 17 – Indemnisation des frais occasionnés par le télétravail

Il est créé un article 27.7 rédigé comme suit :

Les frais occasionnés par le télétravail font l'objet d'une indemnisation forfaitaire à hauteur de 2,5€ par jour de télétravail validé par la hiérarchie dans le cadre de l'accord télétravail en vigueur ou si le télétravail est imposé par l'employeur sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220€ annuels.

La période est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Le versement de l'indemnité se fait selon un rythme trimestriel.

Cette indemnité est mise en place à compter du 1^{er} septembre 2021.

Article 18 – Horaires individuels

L'article 34.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

En application des dispositions légales, le Directeur territorial, régional ou le service RH compétent peut décider de mettre en œuvre, à la demande des salariés, une gestion individuelle des horaires de travail dans les services où la mise en place d'un système de suivi des temps est possible.

Cette mesure a pour objet de permettre aux salariés, sous réserve des contraintes de service et des limites qu'elles imposent, de choisir leurs horaires journaliers de travail afin d'harmoniser leurs contraintes professionnelles et personnelles. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux personnels sous convention individuelle de forfait en jours.

Les modalités de gestion des horaires individuels sont précisées dans des notes de service établies par chacune des DT, DR et DG, en respectant les principes suivants :

- **Le principe des horaires individuels**

Une note de service définit dans ce cas une amplitude horaire journalière de fonctionnement des services, au sein de laquelle sont établies des plages fixes de travail et des plages variables

- Des plages horaires fixes d'une durée minimale de 4 heures par jour au cours desquelles les salariés doivent nécessairement être présents, en visant à une répartition équilibrée de ces heures de présence obligatoire entre la période précédant et la période suivant la pause méridienne. Ces plages fixes ont pour vocation de permettre un travail collectif au sein des services ainsi qu'entre les territoires.
- Des plages variables en début, fin et milieu de journée à l'intérieur desquelles les salariés peuvent choisir leurs heures d'arrivée et de départ. A l'intérieur de ces plages variables, chacun peut choisir son heure d'arrivée et de départ.
- En tenant compte de ces possibilités, les services s'organiseront de façon qu'une partie des effectifs soit présente du lundi au vendredi aux heures de bureau comprises entre 9h00 et 17h30. Dans cette même logique, la durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 6 heures. Les heures de travail effectif sont décomptées pour chaque semaine, du lundi 0h au dimanche minuit.

Les parties signataires du présent accord ont convenu que la récupération remplace le paiement de l'intégralité des heures supplémentaires effectuées et des majorations de salaires afférentes. Il est précisé que ces horaires individualisés ne peuvent déroger aux règles générales concernant la durée maximale journalière et hebdomadaire du temps de travail, le repos quotidien et hebdomadaire, les pauses et l'amplitude de la journée de travail.

- **Gestion du crédit et du débit d'heures**

Les obligations horaires individuelles, correspondant au cycle de travail, s'apprécient sur une période de référence de 3 mois ou de 6 mois selon la formule du crédit-débit. Ce dispositif dit de crédit-débit permet au salarié d'accomplir, dans le cadre d'un trimestre, une durée de travail

qui peut, selon les semaines, être supérieure ou inférieure à la durée hebdomadaire standard en fonction des contraintes professionnelles ou personnelles.

▪ **Le crédit d'heures :**

Le dépassement hebdomadaire de l'horaire de référence est comptabilisé en crédit d'heures, sans donner lieu à supplément de rémunération. Ce crédit est limité à :

- 9 h maximum par semaine ;
- 30 h maximum en cumulé sur le semestre.

Ce crédit d'heures ne peut pas être récupéré par journée ou demi-journée, il l'est uniquement dans le cadre des plages variables.

▪ **Le débit d'heures :**

Le fait de ne pas travailler à hauteur de l'horaire de référence est comptabilisé en débit d'heures. Ce débit ne donne pas lieu à retenue sur salaire dans les limites suivantes :

- 9 h maximum par semaine ;
- 30 h maximum en cumulé sur le semestre

Ce crédit ou débit d'heures est reportable dans la limite fixée par note de service. Ce report ne peut s'effectuer que dans le cadre du trimestre.

A l'issue de ce délai, les compteurs de crédit/débit doivent s'équilibrer et le total doit être nul. Tout crédit excédant la durée journalière théorique sera remis alors remis à zéro.

Les heures effectuées d'un libre choix et à l'initiative unique du salarié au-delà de l'horaire de référence, sans demande écrite et expresse du supérieur hiérarchique, ne sauraient être considérées comme des heures supplémentaires.

Article 19 – L'arrêt de travail du fait des intempéries

L'article 35.3 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

La définition et le déclenchement des intempéries :

Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir, et ceci en l'absence de chantier de repli ou de mission de remplacement pour les salariés concernés.

Dans certains cas, il peut être demandé aux ouvriers forestiers de l'ONF de ne pas venir travailler sur un chantier ou de quitter leur poste de travail en raison d'intempéries. Seuls les ouvriers forestiers des groupes B, C et D peuvent être concernés.

La mise en intempérie est décidée par le conducteur de travaux, en lien avec le chef d'équipe quand il existe, avec information immédiate de son responsable d'unité de production. Les

ouvriers forestiers de l'équipe concernée sont avertis au plus tôt et par tous moyens par leur conducteur.

Lorsque l'intempérie est déclenchée au cours du chantier ou au cours du trajet pour s'y rendre la demi-journée en cours est considérée comme ayant été travaillée.

Si l'intempérie a commencé le matin et persiste l'après-midi, il est appliqué le principe de prise en compte qui suit.

Le reste de l'article est inchangé.

Article 20 – Forfaits mensuel en heures

Les dispositions de l'article 43 de la CCN sont supprimées.

Article 21 – Éligibilité au forfait annuel en jours

L'article 44.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Conformément aux dispositions légales, il peut être conclu avec certains salariés des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année.

En application des dispositions légales, relèvent de ce dispositif :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Remplissent les conditions pour justifier l'inclusion dans cette catégorie :

- Les salariés, techniciens ou cadres, rattachés à un poste de management et ayant, notamment, vocation à diriger une équipe et à en coordonner l'activité ;
- Les salariés techniciens ou cadres dont la mission nécessite de fréquents déplacements tant aux fins de prospections que dans le cadre de la fourniture de prestations ;
- Les salariés techniciens ou cadres qui organisent de manière autonome leur emploi du temps de manière à s'adapter aux fluctuations d'activité qui ne sont pas prévisibles et afin d'assurer les responsabilités qui leur sont confiées.
- Certains techniciens ou cadres ont, par principe, une durée du temps de travail qui ne peut être prédéterminée.

Ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. La nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable et leurs horaires sont difficilement contrôlables. En conséquence, un système de forfait en jours est mis en place.

Au regard de ces principes généraux, peuvent entrer dans le champ d'application des dispositions du présent article, des salariés rattachés aux groupes E, F, F', G et H s'ils remplissent par ailleurs les conditions d'autonomie.

Article 22 – Mise en place de la convention forfait annuel en jours

L'article 44.2 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

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

Le refus d'un salarié d'adhérer à la formule du forfait annuel en jours ne devra avoir aucune conséquence en termes de carrière professionnelle ou salariale.
Le temps de travail des salariés concernés sera ainsi décompté en nombre de jours travaillés, défini dans la convention écrite individuelle conclue avec eux.

Ce nombre de jours s'entend hors capitalisation ou liquidation du CET.

En conséquence, le salarié au forfait jour bénéficie, comme celui qui est à la variante 39h, de 23 jours de repos sur l'année qui incluent la journée de solidarité. Il est précisé qu'en cas d'année de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat, maladie, maternité, congé sans solde, absence non rémunérée...), les jours de repos seront réduits à due concurrence.

Pour la première année d'application si elle est incomplète, le forfait jours sera défini en fonction de sa date d'entrée en vigueur au prorata du nombre de mois restant jusqu'à l'échéance de la période annuelle.

Le forfait est de 213 jours travaillés par an.

Il est précisé que ce nombre est déterminé en tenant compte de la journée de solidarité, des congés légaux et des jours de repos.

Chaque année, le nombre de jours fériés qui tombent un jour travaillé est déduit du nombre de jours travaillés.

Article 23 – Forfait annuel en jours réduit

L'article 44.5 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

Un forfait réduit peut être mis en place pour les salariés en faisant la demande écrite, sur acceptation expresse du responsable hiérarchique, après prise en compte des besoins de l'ONF et du bon fonctionnement du service.

- 191 jours pour une réduction à 90% du forfait ;
- 170 jours pour une réduction à 80% du forfait ;

- 127 Jours pour une réduction à 60% du forfait ;
- 106 Jours pour une réduction à 50% du forfait.

Pour chacune de ces formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué et est lissée sur les 12 mois de l'année indépendamment de la programmation des jours travaillés. Chaque année, le nombre de jours fériés qui tombent un jour travaillé est déduit du nombre de jours travaillés.

Article 24 – Congés dit de fractionnement – Spécificité DFCI

La spécificité du service DFCI est prise en compte dans le cadre des congés dits de fractionnement.

Si les salariés en charge de missions DFCI n'ont pas la possibilité de prendre la totalité de leurs congés principaux (soit moins de 20 jours ouvrés de congés, hors 5^e semaine) pendant la période légale, ils bénéficient de jours de fractionnement.

Le nombre de jours de fractionnement dépend du nombre de jours de congés payés pris (sur les 4 semaines du congé principal) du 1^{er} mai au 31 octobre.

Après le 31 octobre (pour une période de prise de congés allant du 1^{er} mai au 30 avril, voire 31 mai de l'année suivante) :

- S'il reste au salarié entre 3 et 5 jours de congés payés, alors il a droit à 1 jour de fractionnement
- S'il reste au salarié au moins 6 jours de congés payés, alors il a droit à 2 jours de fractionnement.

Article 25 – Congés pour évènements familiaux

L'article 52.2.1 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

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

Evènements relatifs au salarié :

Nature du congé	Conditions particulières	Droit aux congés
Mariage/PACS du salarié	Aucune	4 jours
Arbre de Noël, repas de Noël,	Aucune	0,5 jour

Evènements relatifs aux enfants du salarié :

Nature du congé	Conditions particulières	Droit aux congés
Naissance ou adoption d'un enfant	Aucune	3 jours
Mariage d'un enfant	Aucune	1 jour
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Aucune	2 jours
Enfant malade	- Enfant malade de moins d'un 1 an - Le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.	5 jours/an
	Autre cas	3 jours/an
Décès d'un enfant	- Décès d'un enfant est âgé de moins de 25 ans - Décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent - 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours
	Autre cas	5 jours
Congé de deuil pour décès d'un enfant (en plus du congés pour décès d'un enfant)	- En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans - En cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours

Evènements relatifs aux autres membres de la famille du salarié :

Nature du congé	Conditions particulières	Droit aux congés
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	Aucune	3 jours
Décès du père ou de la mère	Aucune	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	Aucune	3 jours
Décès du beau-père ou de la belle mère	Aucune	3 jours

Les congés mentionnés ci-dessus n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Mis à part le congé octroyé pour le deuil d'un enfant, les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Ces autorisations d'absence pour événements familiaux sont données par demi-journées ou journées complètes.

Article 26 - Jours de congés supplémentaires au titre de la pénibilité des métiers

L'article 52.2.3 de la CCN est modifié. Il est désormais rédigé comme suit :

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

- Tous ouvriers forestiers : 1 jour par an (~~Pont de l'Ascension~~) ;
- Ouvriers forestiers ayant plus de 20 ans d'ancienneté à l'ONF ou à la double condition qu'il ait effectué plus de 20 ans de travaux de production forestière dans sa vie professionnelle et dépassé l'âge de 45 ans. : 1 jour supplémentaire, soit 2 jours au total par an ;
- Ouvriers forestiers ayant plus de 30 ans d'ancienneté à l'ONF ou à la double condition qu'ils aient effectué plus de 30 ans de travaux de production forestière dans leur vie professionnelle et dépassé 55 ans : 2 jours supplémentaires, soit 3 jours au total par an sauf les ouvriers forestiers en CPA qui ne bénéficient plus des jours de congés supplémentaires précités.
- Ces jours de congés supplémentaires doivent être utilisés dans l'année en cours. Ils ne peuvent être placés dans un CET.

Article 27 – Classement de poste des conducteurs d'engins « porte char »

L'annexe 1 est modifié ainsi :

Le classement de poste des conducteurs d'engins « porte char » est modifié. Le poste est désormais classé au sein du groupe D.

Article 28 – Heures complémentaires des salariés à temps partiel

Création d'un article 48 bis

A la demande du manager et après accord express du salarié par écrit, Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration est fixé conventionnellement à 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/3 de la durée de travail fixé dans le contrat.

Les salariés en Cessation Progressive d'Activité sont exclus de ce dispositif.

Article 29 – Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 30 - Publicité et dépôt du présent avenant

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

Il sera déposé par la Direction sur la plateforme en ligne www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au Conseil de prud'hommes de ~~Paris~~ *Paris. Créteil*

Une mention de cet avenant figurera sur le tableau d'affichage de la Direction Générale et de chaque Direction Territoriale et Régionale.

P. Pison - AJ/ert
Fait à ~~Paris~~, le *04/07/2022*

Pour l'Office National des Forêts
Le Directeur général par intérim

Monsieur Olivier ROUSSET

Pour FGA-CFDT
Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise

Monsieur Frédéric CHINY

PO Benjamin PAYEN

Pour la FNAF-CGT
Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise

Monsieur David DRUESNE

Pour la CFTC-AGRI
Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise

Monsieur Eloi SCHNEIDER

Pour EFA-CGC
Le Délégué Syndical Central
d'Entreprise

Monsieur Michel SCHUTZ

ANNEXE I : Liste des métiers et rattachement aux groupes

Groupe	Catégorie Socio-Professionnelle
A	Personnels d'entretien
B / C / D	Ouvriers forestiers
C / D	Employés
E	Techniciens / Agents de maîtrise
F / F'	Cadres intermédiaires
G	Cadres supérieurs
H	Cadres dirigeants

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
MANAGEMENT	MANAGEMENT	Gr H	Directeur central
			Directeur territorial
		Gr G	Directeur Régional
			Adjoint au Directeur Territorial
			Directeur d'agence Territoriale
			Directeur d'agence Travaux
			Directeur d'agence Etudes
			Directeur d'agence Risques Naturels
			Chef de département
PRODUCTION	GESTION FORESTIERE	Gr F/F'	Chef de service Forêt
			Chef de service Environnement
			Chef de service Appui Travaux
			Responsable d'unité territoriale
			Responsable SAM
			Responsable aménagement
			Spécialiste aménagement forestier
			Chargé de sylviculture
			Chargé d'environnement
			Chargé d'accueil du public
			Chargé de travaux
			Chargé de chasse - pêche
			Pilote de réseau naturaliste
		Gr E	Technicien forestier territorial
			Chef de projet aménagement
			Technicien spécialisé
			Technicien spécialisé Appui Travaux
		Gr D	Chargé de gestion foncière
			Assistant forestier
		Gr C	Assistant sylviculture
			Assistant administratif Forêt
	RISQUES NATURELS	Gr F/F'	Chef de service Risques naturels
			Chef de projet Risques naturels
			Coordonnateur DFCI
		Gr E	Technicien de secteur RTM

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
PRODUCTION	RDI	Gr F/F'	Responsable de Pôle Recherche et Développement
			Chargé de recherche et développement
		Gr E	Assistant de recherche et développement
		Gr C	Opérateur de recherche et développement
	COMMERCIAL	Gr G	Responsable Mission commerciale Bois & Services
		Gr F/F'	Chef de service Bois
			Chef de produit
			Responsable commercial Bois
			Responsable commercial Services
			Commercial chargé d'affaire
			Responsable Production bois
		Gr E	Logisticien bois
			Technico-commercial Bois
			Technico-commercial Services
			Assistant Commercial Services
			Assistant Commercial Bois / Vente
	TRAVAUX	Gr F/F'	Responsable d'UP Travaux
		Gr E	Conducteur de travaux
		Gr D	Chef d'équipe
			Conducteur d'engins spécialisé
			Conducteur d'engins spécialisé « porte char »
			Câbliste
		Gr C	Bûcheron
			Mécanicien
			Conducteur d'engins
			Ouvrier des ateliers bois
			Grimpeur élagueur
			Ouvrier de la RTM
			Fauconnier
			Animateur en espace naturel
			Ouvrier Forestier prospecteur (DR Guyane)
			Encadrant d'insertion (DR Réunion)
		Gr B	Équipementier du milieu naturel
			Sylviculteur
			Ouvrier Forestier de la DFCI
			Ouvrier Forestier des travaux littoraux
			Pépinieriste
			Opérateur semencier
			Assistant logisticien
	ETUDES	Gr F/F'	Responsable d'UP Etudes
			Chef de projet
		Gr E	Chargé d'études
			Assistant d'étude / Producteur
			Assistant administratif Etudes & Travaux

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
PRODUCTION	GEOMATIQUE	Gr F/F'	Responsable géomatique
			Administrateur de données géographiques
			Spécialiste géomatique
		Gr E	Géomaticien
SUPPORT	RESSOURCES HUMAINES	Gr G	Chef de service des Ressources Humaines
		Gr F/F'	Responsable Gestion RH
			Responsable Prévention SST
			Responsable Développement RH
			Chargé d'ingénierie de formation
			Chargé de recrutement
			Contrôleur de gestion sociale
		Gr E	Gestionnaire de formation
			Gestionnaire de recrutement
			Gestionnaire RH
			Gestionnaire RH / Paye
			Formateur
			Assistant de service social
			Technicien Prévention SST
			Technicien d'insertion
		Gr C	Assistant RH de proximité
	FINANCES GESTION COMPTABILITE	Gr G	Chef de service financier
		Gr F/F'	Responsable Financier
			Agent comptable
			Contrôleur de gestion
			Fiscaliste
		Gr E	Comptable - ordonnateur
			Gestionnaire concessions
			Comptable
			Régisseur
			Assistant de service comptable
			Assistant budget et contrôle de gestion
	ACHATS / IMMOBILIER / LOGISTIQUE	Gr F/F'	Responsable Achats
			Acheteur
		Gr E	Gestionnaire de parc automobile
			Gestionnaire Achats
			Gestionnaire immobilier bâti
		Gr C	Opérateur logistique
			Approvisionneur
	JURIDIQUE	Gr F/F'	Responsable Juridique et Patrimoine
			Juriste conseil
		Gr E	Assistant juridique

Domaine	Filière Métier	Classification	Intitulé Métier
SUPPORT	SYSTEMES D'INFORMATION	Gr F/F'	Responsable informatique territorial
			Cadre spécialiste système et réseaux
			Architecte informatique
			Ingénieur d'études et de développement
			Administrateur informatique
			Chef de projet MOE
			Pilote d'exploitation
		Gr E	Technicien Support Utilisateurs
			Spécialiste systèmes et réseaux
			Concepteur développeur
			Technicien d'exploitation
	COMMUNICATION	Gr F/F'	Attaché de presse
			Responsable de communication
		Gr E	Webmaster
			Chargé de communication
			Maquettiste
		Gr C	Assistant de communication
	TRANSVERSE	Gr F/F'	Auditeur interne
			Chargé de mission
			Responsable d'une unité de Soutien
			Secrétaire général
			Responsable amélioration continue
			Chef de projet AMOA
			Administrateur de données
		Gr E	Responsable de secteur
			Assistant spécialisé
			Assistant de direction
			Gestionnaire de ressources documentaires
		Gr C	Gestionnaire de maîtrise documentaire
			Agent d'accueil
			Opérateur de données
			Assistant
	PERSONNELS	Gr A	Agent d'entretien

ANNEXE II : Grilles minima 2022

Grilles des minimas au 1er mai 2022

	GR A	GR B	GR C	GR D	GR E	GR F	GR F'	GR G	GR H
		OF dont	OF dont	Chefs d'équipe, Assistant Forestier	TAM	Cadre 1er niveau	Cadre 2ème niveau	Cadre supérieur	Cadre dirigeant
	Agents d'entretien	Sylviculteurs, équipementiers, pépinéristes	Conducteurs d'engins, Boucheurs, grimpeurs élagueurs, Animateurs Nature	Conducteurs d'engins spécialisés, Câblistes	Tous postes	Postes A1 et A1Bis	Postes A2	Postes A3, A4 et A4bis	Postes A5 et plus
	Montant du minima	Montant du minima	ETP au 31/12/21	Montant du minima	Montant du minima	Montant du minima	Montant du minima	Montant du minima	Montant du minima
N1	1 645,58 €	1 645,58 €	1 745,58 €	1 915,58 €	2 000,00 €	2 500,00 €	3 050,00 €	4 000,00 €	6 800,00 €
N2		1 735,58 €	1 835,58 €	2 005,58 €	2 100,00 €	2 650,00 €	3 250,00 €	4 600,00 €	7 000,00 €
N3		1 815,58 €	1 915,58 €	2 095,58 €	2 200,00 €	2 800,00 €	3 550,00 €		
N4		1 895,58 €	1 995,58 €		2 300,00 €	3 100,00 €	3 800,00 €		
N5		1 985,58 €	2 085,58 €						

OK BP

