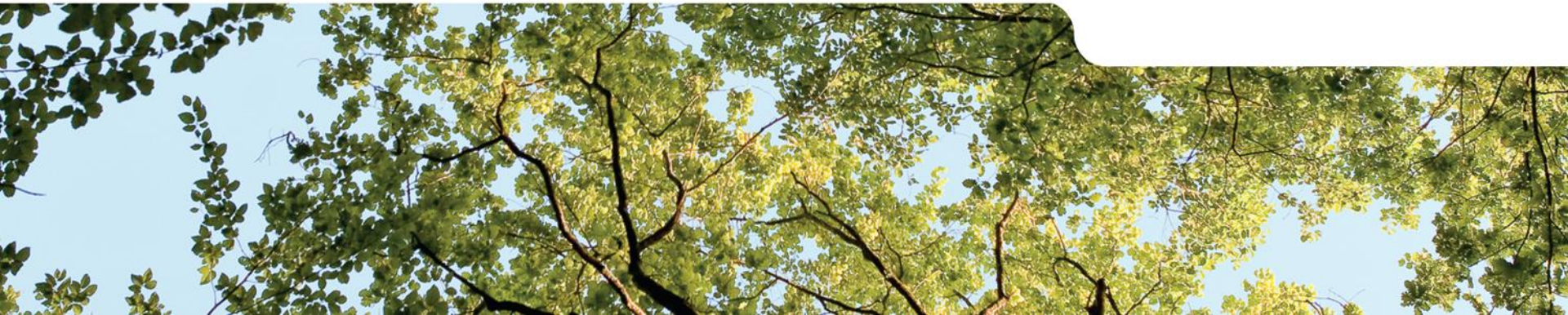
Office National des Forêts

Mise en place d'une filiale ONF-X au 1 janvier 2022 en charge de : la Maîtrise de la végétation, de l'activité Arbre Conseil, des Ateliers Bois

-

Groupe de travail du 11 mai 2021 : temps de travail



Ordre du jour :

- Les variantes
- Le travail du week-end et des jours féries
- Le travail de nuit
- Le CET

Temps de travail : les variantes en vigueur

ONF-EPIC :

Les cycles en vigueur :
Variante 1 : 35 heures hebdomadaires
Variante 2 : 37 heures hebdomadaire et octroi de jours de repos
Variante 3 : 39 heures hebdomadaire et octroi de jours de repos
Variante 4 : annualisation du temps de travail
Variante 5 : forfait mensuel (non utilisé)
Variante 5 : forfait jour

Sessile :

Les cycles en vigueur
Variante 1 : un cycle 39 heures hebdomadaires (4 HS payées).
Variante 2 : forfait annuel en heures (ouvriers et TAM) non utilisée
Variante 3 : forfait jours (cadres)

les variantes envisagées dans le futur accord ONF-X

Variante 1 : 35 heures hebdomadaires

Variante 2 : 37 heures hebdomadaires et octroi de jours de repos : 35h + 2 heures supplémentaires compensées par 12 jours de repos par an.

Variante 3 : 39 heures hebdomadaires et octroi de jours de repos : 35h + 2 heures supplémentaires compensées par 12 jours de repos par an + 2 heures supplémentaires rémunérées.

Variante 4 : annualisation du temps de travail

Variante 5 : forfait annuel en jours (12 jours de repos)

Les impacts :

- Salariés de Sessile : des possibilités de variante plus larges
- salariés et fonctionnaires ONF-EPIC transférés : possibilité de maintien sur demande de la variante 39h avec 23 jours de RTT par le biais du contrat de travail (avenant) pour le personnel qui en bénéficie déjà.

Le travail du week-end et jours fériés : Les modalités en vigueur

---

ONF-EPIC :

Les heures effectuées exceptionnellement :

-le samedi sont payées à un taux majoré de 25%, majorations légales et conventionnelles éventuellement dues incluses.

- Le dimanche et jours fériés :

➡ pour le travail à titre exceptionnel (au plus 8 dimanches par an) : une majoration horaire à 100%, (majorations légales (HS) et conventionnelles incluses) avec possibilité de transformer en repos compensateur (1 jour, en plus du jour récupéré), à prendre au cours des 2 semaines suivantes.

➡ pour le travail à titre habituel (9 dimanches et plus par an) : une majoration horaire à 75 %, (majorations légales (HS) et conventionnelles incluses) avec possibilité de transformer en repos compensateur (0,75 jour, en plus du jour récupéré).

Sessile :

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié sont rémunérées avec une majoration de 100 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Le travail du week-end et jours fériés: Les modalités envisagées dans l'accord ONF-X

Les heures effectuées exceptionnellement :

-le samedi sont payées à un taux majoré de 25%, majorations légales et conventionnelles éventuellement dues incluses.

-le dimanche et jours fériés:

➡ pour le travail à titre exceptionnel (au plus 8 dimanches par an) : une majoration horaire à 100%, (majorations légales (HS) et conventionnelles incluses).

➡ pour le travail à titre habituel (9 dimanches et plus par an) : une majoration horaire à 75 %, (majorations légales (HS) et conventionnelles incluses).

Le travail de nuit : les modalités en vigueur

Le travail de nuit à l'ONF-EPIC :

-Le travail de nuit exceptionnel : toute activité accomplie occasionnellement la nuit entre 21h et 6h : les heures de travail effectuées sont **majorées de 100% du salaire horaire brut de base** pour les heures effectuées dans la plage horaire de nuit (majorations légales ou conventionnelles éventuellement incluses). Possibilité de transformer cette majoration en repos compensateur (même modalités que pour les HS).

NB : L'employeur décide de déclencher le régime relatif au travail de nuit à titre habituel à partir de 180h de travail de nuit prévisionnel.

- Le travail de nuit habituel :

➡ les salariés travaillant au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel

➡ les salariés travaillant au cours de 12 mois consécutifs à compter de la première heure de nuit, au moins 270 heures entre 21 heures et 6 heures ou entre 20heures et 5 heures.

Les heures de travail sont rémunérées avec une majoration de 100 % appliquée à la rémunération horaire de base pendant les 180 premières heures et de 70% au-delà pour les heures effectuées dans la plage horaire de nuit définie ci-dessus (majorations légales ou conventionnelles éventuellement incluses). Possibilité de transformer cette majoration en repos compensateur (même modalités que pour les HS).

Le travail de nuit à Sessile :

Le travail de nuit exceptionnel : vise toute activité accomplie

- moins de 2 fois par semaine 3 heures de temps de travail quotidien durant la période de 21 heures à 6 heures

- moins de 270 heures sur une période quelconque de 12 mois consécutifs durant la période de 21 heures à 6 heures

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit sont rémunérées avec une majoration de 50 % appliquée à la rémunération horaire de base.

Pas de dispositions sur le travail de nuit habituel.

Le travail de nuit : les modalités envisagées dans l'accord ONF-X

- Le travail de nuit exceptionnel : toute activité accomplie occasionnellement la nuit entre 21h et 6h sera compensé par un repos compensateur.

NB : L'employeur décide de déclencher le régime relatif au travail de nuit à titre habituel à partir de 180h de travail de nuit prévisionnel.

- Le travail de nuit habituel :

→ les salariés travaillant au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel

→ les salariés travaillant au cours de 12 mois consécutifs à compter de la première heure de nuit, au moins 270 heures entre 21 heures et 6 heures ou entre 20heures et 5 heures.

Les heures de travail sont rémunérées avec une majoration de 100 % appliquée à la rémunération horaire de base pendant les 180 premières heures et de 70% au-delà pour les heures effectuées dans la plage horaire de nuit définie ci-dessus (majorations légales ou conventionnelles éventuellement incluses).

Le compte épargne temps : Les modalités en vigueur

ONF-EPIC :

Alimentation du CET, à l'initiative du salarié, par :
- le report de tout ou partie de la cinquième semaine de congés payés annuels,
- les éventuels jours de congés supplémentaires (fractionnement)
- le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos
- les jours de repos ou RTT ou journées travaillées au-delà de 206j par an pour les personnels en forfait jours.

Le salarié peut cumuler un maximum de 10 jours par an sur son CET. Le CET est plafonné à 60 jours.

Monétisation du CET est la suivante :
Le salarié, dès lors que son CET a atteint 20 jours, peut demander la monétisation d'une partie des jours placés dans le CET, hors cinquième semaine de congés payés. La demande de monétisation ne pourra excéder dix jours par an.

ONF-EPIC (suite CET) :

Utilisation du CET pour :

- Cesser de manière anticipée son activité;
- Compenser des périodes d'absence non rémunérée et, notamment, périodes de formation, congé sans solde, passage à temps partiel;
- Financer en tout ou partie un congé parental d'éducation, un congé pour création ou reprise d'entreprise, un congé sabbatique ou encore un congé de fin de carrière dans les conditions légalement prévues ;
- Financer en tout ou partie un congé pour convenance personnelle.
- Dons de jours de congés.

Convention du Paysage (CCP):

Alimentation du CET par :

- Le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables de congés, soit la cinquième semaine et les éventuels jours de congés supplémentaires conventionnels.
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires à savoir le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos.
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de 12 jours par an ;
- Les jours de repos des salariés en forfait jours, dans la limite de 5 jours.
- Les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue par leur convention de forfait en heure établie sur une base hebdomadaire, mensuelle, annuelle, sur une durée annualisée du temps de travail
- Les primes ou gratifications converties en temps équivalent de repos en fonction du salaire horaire de base en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

Dispositions CCP (Suite):

- **Monétisation du CET** : non prévue

- **Utilisation du CET pour :**

➢ indemniser en tout ou partie d'un congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité internationale,

➢ indemniser d'un congé parental d'éducation à temps partiel ou à temps plein;

➢ indemniser d'un temps partiel choisi;

➢ bénéficier d'une rémunération différée: plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuité manquantes pour la retraite;

➢ anticiper un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.

Le temps épargné utilisé doit être d'une durée de 10 jours ouvrés minimum.

N.B : CET non déployé au sein de Sessile

Le compte épargne Temps : Les modalités envisagées dans l'accord ONF-X

LE CET

Alimentation par :

- Le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables de congés, soit la cinquième semaine
- Les jours de congés supplémentaires conventionnels.
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires à savoir le repos compensateur de remplacement et la contrepartie obligatoire en repos.
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail
- Les primes ou gratifications converties en temps équivalent de repos en fonction du salaire horaire de base en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

L'ensemble des droits épargnés chaque année ne peut en tout état de cause excéder 10 jours.

Utilisation du CET pour :

- Cesser de manière anticipée son activité, anticipation d'un départ en retraite ou en préretraite totale ou partielle.
- Compenser des périodes d'absence non rémunérée et, notamment, périodes de formation, congé sans solde, indemnisation d'un temps partiel,
- Financer en tout ou partie un congé parental d'éducation, un congé pour création ou reprise d'entreprise, un congé sabbatique ou encore un congé de fin de carrière dans les conditions légalement prévues, congé de solidarité internationale ;
- Financer en tout ou partie un congé pour convenance personnelle.
- Dons de jours de congés
- Bénéficier d'une rémunération différée: plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO), prestation de retraite à caractère collectif et obligatoire (retraite supplémentaire), rachat d'annuité manquantes pour la retraite

Monétisation du CET est la suivante :

Les jours placés dans le CET, hors cinquième semaine de congés payés, sont monétisables. La demande de monétisation ne pourra excéder dix jours par an.

Réflexion sur une monétisation attractive du CET en cours d'étude