

Convention collective

**IDCC : 8421. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Alsace)
(18 juin 1975)**

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

AVENANT N° 121 DU 5 OCTOBRE 2017

NOR : *AGRS1897018M*

IDCC : 8421

Entre :

Association des maires des communes forestières ;

Office national des forêts ;

Groupement des débardeurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Syndicat agroalimentaire CFDT du Haut-Rhin ;

Syndicat des ouvriers forestiers CFDT du Bas-Rhin ;

UR d'Alsace CFTC ;

UD des syndicats du Bas-Rhin FO ;

UD des syndicats du Haut-Rhin FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles suivants de la convention collective sont supprimés :

Titre III : Dispositions spéciales applicables aux ouvriers rémunérés sur une base horaire

Article 43 : Coefficient de base

Article 44 : Classification hiérarchique

Article 45 : Détermination des salaires

Article 46 : Maîtres hachérons

Article 47 : Salaires des ouvriers changeant temporairement d'emploi

Article 47 *bis* : Prime de technicité pour travaux nécessitant un grimpage

Article 47 *ter* : Travaux d'exploitation effectués à l'heure

Titre IV : Dispositions spéciales applicables aux ouvriers travaillant au rendement

Article 55 : Équipes de travail – chefs d'équipe

Article 57 : Accord de salaires

Article 57 *bis* : Révision de l'accord de salaires

Article 58 : Travaux d'exploitation

Annexe A. 1 : Salaires et accessoires de salaires

Article A 1.1 : Salaires horaires minima

Article A 1.2 : Tarifs minima au rendement.

Article A 1.4 : Indemnité pour frais d'outillage

Annexe A.2 : Barèmes des salaires et accessoires de salaires

Article 2.1 : Salaires

Annexe C.2 : protocole d'accord concernant le calcul de la rémunération au rendement sur les chantiers d'exploitation forestière (intégralité de l'annexe).

Article 2

Le titre III est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE III

CLASSIFICATION

Article 1^{er}

Définition des emplois repères et des niveaux

Article 1.1

Emplois repères

Le système de classification est fondé sur des emplois repères listés ci-dessous :

- sylviculteur ;
- sylviculteur bûcheron ;
- bûcheron sylviculteur confirmé.

Conformément à l'annexe 1, chaque emploi repère se définit par des activités clés.

Article 1.2

Niveaux

Chaque emploi repère est divisé en quatre niveaux :

- réalisation ;
- expérience ;
- professionnalisme ;
- expertise.

Conformément à l'annexe 1, chaque niveau est défini par rapport aux cinq critères suivants :

- métier ;
- technique ;
- autonomie ;
- contrôle ;
- autres aptitudes.

Article 2

Article 2.1

Principes

Le salarié sera informé par son employeur de sa position contractuelle qui sera fonction :

- de son emploi repère au regard des activités clés qui lui seront confiées (cas de l'embauche) ou qu'il exerce réellement ;
- et selon son niveau de maîtrise des activités clés, telles que référencées dans l'annexe 1.

Ce positionnement sera indiqué dans le contrat de travail pour les nouveaux salariés.

Les salariés déjà en place au moment de la signature du présent avenant seront informés de leur position dans la nouvelle grille via un courrier provenant de l'employeur.

Lorsque le salarié estimera remplir les conditions justifiant un changement de position, il pourra solliciter à cet effet un entretien avec son employeur.

Article 2.2

Transposition pour les salariés en activité au moment de la signature du présent avenant

À la suite de la signature du présent avenant, l'employeur notifiera à chaque ouvrier forestier sa position dans la nouvelle grille de classification, à savoir son emploi repère d'affectation et son niveau.

Pour déterminer l'emploi repère, l'employeur aura procédé à une analyse approfondie du métier réellement exercé par le salarié au moment de la signature de l'avenant et pour lequel il est apte, à partir des activités clés telles que référencées dans l'annexe 1.

Au sein de l'emploi repère, le niveau d'affectation du salarié sera déterminé sur la base de son ancien coefficient (en référence à l'article 44 de la convention collective, supprimé par le présent avenant) selon la règle de transposition suivante :

ANCIEN COEFFICIENT	NIVEAU ATTRIBUÉ DANS LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION
130 – 141 – 150	Niveau 1 – Réalisation
160 – 170	Niveau 2 – Expérience
180	Niveau 3 – Professionnalisme

Le niveau 4 – Expertise n'est pas attribué de manière automatique. Il pourra être attribué au salarié dont l'ancien coefficient était le 180, si les critères définis dans la fiche métier sont remplis.

En cas de désaccord, l'ouvrier forestier pourra demander la révision de ce positionnement et solliciter à cet effet un entretien avec son employeur.

Il pourra se faire assister lors de cet entretien par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'établissement ou par un représentant du personnel (délégué du personnel ou délégué syndical).

En dernier recours, une commission de recours examinera les cas qui lui seront soumis en présence de l'ouvrier forestier concerné.

Cette commission sera composée de quatre représentants employeurs désignés par l'association des communes forestières d'Alsace, de quatre représentants salariés désignés par les quatre organisations syndicales représentatives au niveau régional et en tant que conseiller technique, par le responsable du pôle ressources humaines- personnel ouvriers forestiers de l'ONF. Le rôle de cette commission est de donner un avis sur le positionnement de l'ouvrier forestier dans la grille de classification. L'employeur prend la décision finale et la notifie au salarié dans un délai de 1 mois.

Article 3

Évolution de carrière

L'évolution de carrière pourra se faire :

- par un changement de niveau au sein d'un même emploi repère ;
- par un changement d'emploi repère.

Article 3.1

Entretien individuel d'évaluation

Ces évolutions interviennent après un entretien individuel avec l'employeur ou son représentant, éventuellement assisté par le responsable d'encadrement.

Chaque ouvrier forestier bénéficie d'un entretien tous les 2 ans.

Les nouveaux embauchés bénéficient d'un entretien individuel au plus tard dans les 12 mois suivant leur embauche.

Un entretien est également organisé à la demande du salarié en cas de changements significatifs d'activité notamment lorsque l'ouvrier forestier exerce les activités clés d'un autre emploi repère.

L'ouvrier est convoqué 15 jours à l'avance par courrier remis en main propre contre décharge.

Au cours de cet entretien, les capacités professionnelles de l'ouvrier forestier seront évaluées.

Des éléments de progression pourront être fixés en concertation avec l'ouvrier forestier et seront formalisés par écrit. Ils porteront sur des points de progrès pour l'ouvrier évalué tels que, notamment, une action à mener, une capacité à acquérir ou à améliorer, une capacité individuelle ou un comportement à améliorer, la mise en œuvre des acquis de la formation.

En fin d'entretien, un exemplaire complété de la grille d'évaluation servant de trame à cet entretien et les conclusions de l'entretien sont remis, contre décharge, au salarié.

Article 3.2

Évolution dans la grille de classification

À l'issue de l'entretien individuel d'évaluation, l'employeur pourra décider de positionner le salarié dans un nouvel emploi repère, ou de le faire changer de niveau au sein de son emploi repère si les conditions prévues à l'annexe 1 sont remplies.

La réalisation d'un entretien individuel d'évaluation n'implique pas systématiquement un changement d'emploi repère ou de niveau pour le salarié. »

Article 3

Le titre II est remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE II

RÉMUNÉRATION

Article 1^{er}

Salaire de base minimum

Le salaire de base de chaque ouvrier forestier est fixé en fonction de son positionnement dans la grille de classification défini en fonction de son emploi repère et de son niveau.

La grille des salaires minima (hors ancienneté) telle que référencée en annexe 2 et ce pour chaque emploi repère et niveau, le salaire minimum correspondant.

La grille des salaires minima fera l'objet d'une révision périodique, en commission mixte forestière d'Alsace. Toute modification des salaires minima s'appliquera uniformément à l'ensemble des positions de la grille.

Article 2

Dispositions particulières applicables aux salariés en activité au moment de la signature du présent avenant – Salaire de base

Le nouveau salaire de base du salarié en activité au moment de la signature du présent avenant correspondra au salaire minimum de sa position dans la nouvelle grille telle que référencée en annexe 2 – Grille des salaires minima (hors ancienneté).

Le salarié en activité à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserve son salaire de base antérieur correspondant à son coefficient à la date de la transposition si celui-ci est supérieur à celui de sa position dans la nouvelle grille telle que référencée en annexe 2 – Grille des salaires minima (hors ancienneté).

Article 3

Évolution du salaire de base

En cas de changement de niveau ou d'emploi repère, notifié par l'employeur suite à l'entretien individuel d'évaluation, le salarié bénéficie d'une majoration du salaire de base correspondant à l'écart dans la grille des minima entre l'ancien et le nouveau positionnement.

Hors changement de niveau ou d'emploi repère, le salarié pourra bénéficier d'une progression salariale individuelle, décidée par l'employeur, en application des critères suivants :

- organisation personnelle et autonomie ;
- fiabilité et réactivité ;
- mise en application des acquis de la formation.

Le cas échéant, la progression entraînera une augmentation de 2.5 % du salaire de base du salarié. Cette augmentation sera accordée au maximum tous les 2 ans à l'issue de l'entretien individuel d'évaluation.

Néanmoins, cette progression salariale individuelle n'est pas automatique. Une évaluation globalement satisfaisante ne conduit pas à une progression salariale.

En cas d'augmentation salariale en lien avec un changement de métier, un changement de niveau ou une augmentation individuelle, celle-ci sera considérée dès le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Article 4

Dispositions particulières applicables aux salariés en activité au moment de la signature du présent avenant. – Rémunération des heures chantier d'exploitation

Les salariés en activité au moment de la signature du présent avenant, exerçant les métiers de sylviculteur bûcheron ou bûcheron sylviculteur confirmé, pour lesquels un SMABI EXP pondéré a été attribué, seront rémunérés à l'heure, sur cette base spécifique, pour l'ensemble de leurs heures chantier exploitation (abattage de produits marchands, câblage, façonnage, classement, mesurage, numérotage, enstérage uniquement pour les produits façonnés par le salarié).

Article 4.1

Détermination du SMABI EXP pondéré

Le SMABI EXP – salaire moyen annuel brut individuel exploitation – correspond à la moyenne des rémunérations perçues par le salarié sur les chantiers d'exploitation au cours des années 2014 et 2015, c'est-à-dire à la moyenne des rémunérations payées au rendement (y compris indemnité compensatrice de rendement), au salaire horaire majoré de 20 % et au salaire horaire de base.

Le SMABI EXP a été pondéré proportionnellement à l'augmentation du taux horaire de base (SMABI EXP pondéré).

Lorsque le SMABI EXP pondéré ainsi déterminé est inférieur au nouveau taux horaire de base correspondant à la position du salarié dans la nouvelle grille, alors le salarié est rémunéré sur la base de son nouveau taux horaire, y compris sur les chantiers d'exploitation.

Lorsque le SMABI EXP pondéré ainsi déterminé est supérieur au plafond correspondant à la position du salarié dans la grille des métiers et des niveaux ci-dessous, alors le salarié est rémunéré à ce taux plafond sur les chantiers d'exploitation.

(En euros.)

TAUX PLAFOND par position	NIVEAU 1 Réalisation	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionalisme	NIVEAU 4 Expertise
Sylviculteur Bûcheron	13	14	15	16
Bûcheron Sylviculteur Confirmé	14	16	18	20

Le SMABI EXP pondéré, le cas échéant plafonné, est déterminé au moment de la transposition dans le présent avenant.

Les salariés en seront informés via un courrier provenant de l'employeur.

Ultérieurement à la transposition dans le présent avenant, les pourcentages d'augmentations générales ou individuelles impactant le taux horaire du salarié (hors changement de niveau ou de métier) s'appliqueront également au SMABI EXP pondéré du salarié, le cas échéant plafonné.

Article 4.2

*Période transitoire de 5 ans
(1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021)*

Pendant une période transitoire de 5 ans, soit du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2021, le salarié dont le SMABI EXP pondéré aura été plafonné, bénéficiera d'un SMABI minimum annuel garanti (SMAG) sur la base de la grille ci-dessous :

ANNÉE DE LA PÉRIODE transitoire	POURCENTAGE DU SMABI EXP pondéré (avant plafonnement) garanti
2017	95 %
2018	90 %
2019	85 %
2020	80 %
2021	75 %

Les montants correspondant au SMAG sont non évolutifs (ils ne seront pas impactés par les pourcentages d'augmentations générales ou individuelles impactant le taux horaire du salarié et le SMABI EXP pondéré éventuellement plafonné du salarié).

Le montant correspondant au SMAG sera utilisé mensuellement pour le paiement de l'ensemble des heures chantier exploitation, aussi longtemps qu'il sera supérieur au SMABI EXP pondéré plafonné tel que notifié au salarié (revalorisations incluses). »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Le présent avenant sera déposé à l'unité départementale du Bas-Rhin de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Strasbourg, le 5 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

FICHES MÉTIER : EMPLOIS REPÈRES ET NIVEAUX

FICHE MÉTIER : SYLVICULTEUR

Le sylviculteur est un ouvrier spécialisé dans les travaux sylvicoles avec l'utilisation d'outils appropriés.

ACTIVITÉS CLÉS	DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ CLÉ	COCHER les activités exercées
Travaux de parcellaire	Repère, assure la mise en place et l'entretien des limites de périmètre ou de parcelles	
Jalonnement	Conçoit et matérialise des alignements ou des repères sur le terrain	
Débroussaillage	Élimine manuellement ou mécaniquement et de façon systématique toute une strate de végétation (hors procédés chimiques)	
Plantation	Réceptionne, prépare et met en terre des plants	
Dégagement sélectif manuel	Maîtrise manuellement et mécaniquement, de façon sélective, la végétation concurrente des essences à favoriser	
Dépressage, nettoyage, détourage	Diminue la densité du peuplement pour obtenir une croissance et une qualité optimale des tiges à favoriser manuellement ou mécaniquement	
Taille de formation et élagage sylvicole	Choisit et coupe les branches en vue d'améliorer la qualité de la bille (plus élagage de pénétration)	
Autres activités éventuelles exercées (à renseigner)	Toilettage après coupe Entretien des pistes et chemins Mise en place de protection contre le gibier Lotissement de bois de chauffage Enstérage	

NIVEAUX	NIVEAU 1 Réalisation (*)	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionalisme	NIVEAU 4 Expert
Métier	Niveau d'embauche après formation initiale ou salariés en activité	Connaissances complémentaires sur l'ensemble des aspects de son métier acquises par l'expérience au niveau précédent	Maîtrise complète des savoirs et des savoir-faire de son métier	Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère
Technique	Maîtrise partielle des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Maîtrise des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Compréhension des objectifs du travail demandés	Statut de référent et force de proposition permanente dans la réalisation des chantiers dans son emploi repère Assiste le forestier dans ses activités de terrain
Autonomie	Sans autonomie	Autonomie dans le cadre de consignes précises	Autonomie d'application et d'adaptations éventuelles des consignes données permettant 1mc délégation complète par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre	Autonomie totale
Contrôle	Soumis à un contrôle régulier par nécessité	Contrôle régulier <i>a posteriori</i>	Contrôle éventuel <i>a posteriori</i>	Garant de l'application des consignes de chantier au niveau de l'équipe Rend compte de la réalisation des chantiers
Autres aptitudes			Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire)	Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire).
(*) (Durée minimale 1 an, durée maximale : 2 ans pour le détenteur d'un CAP correspondant au métier exercé, 1 an pour le détenteur d'un diplôme supérieur correspondant au métier exercé).				

FICHE MÉTIER : SYLVICULTEUR BÛCHERON

Le sylviculteur bûcheron est un ouvrier spécialisé dans les travaux sylvicoles qui exerce également des travaux de bûcheronnage.

Dans cet emploi repère les activités façonnage et/ou abattage doivent obligatoirement être exercées.

ACTIVITÉS CLÉS	DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ CLÉ	COCHER les activités exercées
Travaux de parcellaire	Repère, assure la mise en place et l'entretien des limites de périmètre ou de parcelles	
Jalonnement	Conçoit et matérialise des alignements ou des repères sur le terrain	
Débroussaillage	Élimine manuellement ou mécaniquement et de façon systématique toute une strate de végétation (hors procédés chimiques)	
Plantation	Réceptionne, prépare et met en terre des plants	
Dégagement sélectif manuel	Maîtrise manuellement et mécaniquement, de façon sélective, la végétation concurrente des essences à favoriser	
Dépressage, nettoyage, débroussaillage	Diminue la densité du peuplement pour obtenir une croissance et une qualité optimale des tiges à favoriser manuellement ou mécaniquement	
Taille de formation et élagage sylvicole	Choisit et coupe les branches en vue d'améliorer la qualité de la bille (plus élagage de pénétration)	
Abattage	Abat l'arbre en le mettant à terre en préservant sa valeur économique et en respectant son environnement	
Ciblage	Maîtrise la chute dirigée d'un arbre à l'aide d'un câble	
Façonnage	Prépare la grume et/ou le houppier en les rendant conformes à des spécifications techniques et/ou commerciales	
Classement, mesurage, numérotation	Mesure et saisit le volume de bois récolté, en déterminant les qualités, et les affecte à des lots déterminés et numérote les pièces produites	
Autres activités éventuelles exercées (à renseigner)	Toilettage après coupe Entretien des pistes et chemins Mise en place de protection contre le gibier Lotissement de bois de chauffage Enstérage	

NIVEAUX	NIVEAU 1 Réalisation (*)	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionnalisme	NIVEAU 4 Expert
Métier	Niveau d'embauche après formation initiale ou salariés en activité	Connaissances complémentaires sur l'ensemble des aspects de son métier acquises par l'expérience au niveau précédent	Maîtrise complète des savoirs et des savoir-faire de son métier	Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère
Technique	Maîtrise partielle des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Maîtrise des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Compréhension des objectifs du travail demandés	Statut de référent et force de proposition permanente dans la réalisation des chantiers dans son emploi repère Assiste le forestier dans ses activités de terrain
Autonomie	Sans autonomie	Autonomie dans le cadre de consignes précises	Autonomie d'application et d'adaptations éventuelles des consignes données permettant 1mc délégation complète par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre	Autonomie totale
Contrôle	Soumis à un contrôle régulier par nécessité	Contrôle régulier <i>a posteriori</i>	Contrôle éventuel <i>a posteriori</i>	Garant de l'application des consignes de chantier au niveau de l'équipe Rend compte de la réalisation des chantiers
Autres aptitudes			Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire)	Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire).
(*) (Durée minimale 1 an, durée maximale : 2 ans pour le détenteur d'un CAP correspondant au métier exercé, 1 an pour le détenteur d'un diplôme supérieur correspondant au métier exercé).				

FICHE MÉTIER : BÛCHERON SYLVICULTEUR CONFIRMÉ

Le bûcheron sylviculteur confirmé est un ouvrier spécialisé dans les travaux de bûcheronnage et qui les exerce à plus de 30 % de son activité. Il réalise également des travaux sylvicoles.

L'accès à cet emploi repère est assujéti à la condition :

- de validation de 4 000 heures de travaux d'exploitation. Pour les recrutements extérieurs moyennant validation de l'aptitude par la commission d'embauche sont requises 3 années d'ancienneté de travail à temps plein, sur la base de 1 350 heures d'exploitation annuelles dans une entreprise d'exploitation forestière ;
- d'exercice des activités d'abattage, de câblage, de façonnage et de classement, mesurage, numérotage ;
- d'intervention sur tous types de chantier d'exploitation, y compris sur des chantiers présentant des difficultés surajoutées.

–	DÉFINITION DE L'ACTIVITÉ CLÉ	COCHER les activités exercées
Travaux de parcellaire	Repère, assure la mise en place et l'entretien des limites de périmètre ou de parcelles	
Jalonnement	Conçoit et matérialise des alignements ou des repères sur le terrain	
Débroussaillage	Élimine manuellement ou mécaniquement et de façon systématique toute une strate de végétation (hors procédés chimiques)	
Plantation	Réceptionne, prépare et met en terre des plants	
Dégagement sélectif manuel	Maîtrise manuellement et mécaniquement t, de façon sélective, la végétation concurrente des essences à favoriser	
Dépressage, nettoie- ment, détourage	Diminue la densité du peuplement pour obtenir une croissance et une qualité optimale des tiges à favoriser manuellement ou mécaniquement	
Taille de formation et élagage sylvicole	Choisit et coupe les branches en vue d'améliorer la qualité de la bille (plus élagage de pénétration)	
Abattage	Abat l'arbre en le mettant à terre en préservant sa valeur économique et en respectant son environnement	
Ciblage	Maîtrise la chute dirigée d'un arbre à l'aide d'un câble	
Façonnage	Prépare la grume et/ou le houpier en les rendant conformes à des spécifications techniques et/ou commerciales	
Classement, mesu- rage, numérotage	Mesure et saisit le volume de bois récolté, en déterminant les qualités, et les affecte à des lots déterminés et numérote les pièces produites	
Autres activités éven- tuelles exercées (à renseigner)	Toilettage après coupe Entretien des pistes et chemins Mise en place de protection contre le gibier Lotissement de bois de chauffage Enstérage	

NIVEAUX	NIVEAU 1 Réalisation (*)	NIVEAU 2 Expérience	NIVEAU 3 Professionnalisme	NIVEAU 4 Expert
Métier	Niveau d'embauche après formation initiale ou salariés en activité	Connaissances complémentaires sur l'ensemble des aspects de son métier acquises par l'expérience au niveau précédent	Maîtrise complète des savoirs et des savoir-faire de son métier	Connaissance parfaite du champ technique de son emploi repère
Technique	Maîtrise partielle des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Maîtrise des techniques à mettre en œuvre dans son métier	Compréhension des objectifs du travail demandés	Statut de référent et force de proposition permanente dans la réalisation des chantiers dans son emploi repère Assiste le forestier dans ses activités de terrain
Autonomie	Sans autonomie	Autonomie dans le cadre de consignes précises	Autonomie d'application et d'adaptations éventuelles des consignes données permettant 1mc délégation complète par l'encadrement de la conduite d'opérations, d'activités ou de travaux sur la base d'un cahier des charges ou d'un objectif à atteindre	Autonomie totale
Contrôle	Soumis à un contrôle régulier par nécessité	Contrôle régulier <i>a posteriori</i>	Contrôle éventuel <i>a posteriori</i>	Garant de l'application des consignes de chantier au niveau de l'équipe Rend compte de la réalisation des chantiers
Autres aptitudes			Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprenti ou de stagiaire)	Transmet son savoir dans le champ de son emploi repère (encadrement d'apprentis ou de stagiaire)
(*) Durée minimale 1 an, durée maximale : 2 ans pour le détenteur d'un CAP correspondant au métier exercé, 1 an pour le détenteur d'un diplôme supérieur correspondant au métier exercé.				

ANNEXE II

GRILLE DES SALAIRES MINIMA

(En euros.)

EMPLOI repère	NIVEAU 1 Réalisation		NIVEAU 2 Expérience		NIVEAU 3 Professionalisme		NIVEAU 4 Expertise	
	Taux horaire	Salaire mensuel	Taux horaire	Salaire mensuel	Taux horaire	Salaire mensuel	Taux horaire	Salaire mensuel
Sylviculteur	9,99	1 515	10,25	1 555	10,58	1 605	10,91	1 655
Sylviculteur Bûcheron	10,45	1 585	10,91	1 655	11,37	1 725	11,83	1 795
Bûcheron Sylviculteur confirmé	11,24	1 705	11,77	1 785	12,36	1 875	13,02	1 975

ANNEXE III

INDEMNITÉS POUR FRAIS D'OUTILLAGE

Les indemnités ci-après ne sont dues que si le matériel est mis à la disposition de l'employeur par le salarié, à la demande expresse de celui-ci.

1. Indemnisation de la tronçonneuse

Pour les travaux d'exploitation, l'indemnisation de la tronçonneuse est calculée sur la base des volumes façonnés sur chaque chantier d'exploitation. Aucune majoration de cette indemnisation applicable en raison des éventuelles difficultés de coupe.

Les tarifs appliqués, en fonction des catégories de bois exploitées, applicables au 1^{er} janvier 2017 sont :

(En euros.)

CATÉGORIES	TAUX
Grumes feuillues CI 2 et -	2,75/m ³
Grumes feuillues CI 3 et +	2,01/m ³
Grumes résineuses CI 2 et +	2,93/m ³
Grumes résineuses CI 3 et +	2,24/m ³
Billonnage et enstérage des bois	2,65/stère

Si le démontage du houppier est demandé expressément par l'employeur, et s'il est réalisé, l'indemnité de scie est majorée de 0,42 €/m³.

L'indemnité de scie pourra être versée par heure de travail effectif, à la demande de l'équipe, sur les chantiers nécessitant l'utilisation de la tronçonneuse, selon le barème ci-dessous, applicable au 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

Location horaire scie à moteur (par heure EXP de travail effectif ouvrier, hors numérotage)	5,13	1 heure
Location horaire de scie à moteur (par heure sylvicole de travail effectif ouvrier) ouvrier)	5,03	1 heure
Location horaire débroussailluse (par heure sylvicole de travail effectif ouvrier)	4,46	1 heure
Indemnité d'outillage (à l'exclusion de la scie à moteur)	2 % du salaire brut	

Le cas échéant, ce choix d'indemnisation à l'heure devra être précisé sur la fiche de chantier, et s'appliquera à tous les intervenants du chantier.

2. Indemnisation de la fendeuse

Sur les chantiers de façonnage de stères où le nombre d'heures peut être clairement individualisé, les salariés qui utilisent une fendeuse personnelle, conforme aux normes de sécurité en vigueur, perçoivent une indemnité non soumise à cotisations sociales, à titre de remboursement de frais, sous réserve d'un rendement minimum de 1,2 stère par heure.

Cette indemnité est exclusive de toute autre indemnité horaire au titre de l'outillage.

Au 1^{er} janvier 2017, le tarif applicable est : 2,86 € par stère.