

A PROPOS D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

PAR

F. TASSEL

Ingénieur principal des Eaux et Forêts à Strasbourg

La Convention collective de travail concernant les exploitations forestières dans le Bas-Rhin a vu le jour le 21 juin 1960.

Son élaboration par la Commission mixte instituée à cet effet fut des plus laborieuses puisqu'elle nécessita de sa part la tenue de 21 séances plénières qui s'échelonnèrent de janvier 1957 à juin 1960.

Il est vrai que, pour la première fois en France, ce texte devait réglementer la matière dans un des trois départements où l'exploitation en régie est de règle. Cette particularité apparaît tout d'abord dans la composition de la Commission mixte, qui était la suivante :

— du côté des salariés, les délégués de chacun des syndicats C.F.T.C., C.G.T. et C.G.T.-F.O.

— du côté des employeurs, les délégués du Syndicat des Propriétaires forestiers possédant la majeure partie des forêts particulières, de l'Association des Maires des Communes forestières (77 653 ha = 48 % de la surface boisée du département) et de l'Etat-Patron (Administration des Eaux et Forêts : 57 795 ha = 36 %).

La Présidence restait assurée par l'Inspecteur Divisionnaire des Lois Sociales en Agriculture.

A l'examen des pourcentages ci-dessus, il apparaît de suite qu'environ 84 % de la main-d'œuvre forestière travaille dans les forêts soumises au régime forestier et relève ainsi depuis longtemps d'un seul et même employeur (complètement pour les forêts domaniales, avec la collaboration des municipalités pour les forêts communales). Il en est résulté une uniformisation assez poussée des méthodes de travail, d'emploi et une plus grande facilité pour l'action syndicale depuis l'apparition des lois sociales.

Ceci semble avoir également incité au cours des dernières années les Syndicats ouvriers à fonctionnariser la profession dans l'espoir notamment d'assurer au mieux la sécurité de l'emploi. Cette tendance s'est manifestée plus ou moins directement mais souvent avec véhémence et partialité et a été une des raisons majeures de la prolongation des discussions en commission paritaire.

De leur côté, les employeurs étaient de plus en plus enclins à revaloriser la profession et à assurer le recrutement d'éléments nouveaux et jeunes en vue de combler les vides à escompter par suite du vieillissement anormal des effectifs au travail.

A cet égard, l'Ecole de bûcherons de Saverne (1), qui fonctionne depuis 1953, permet d'assurer la formation d'ouvriers polyvalents, titulaires du certificat de bûcheron-ouvrier-sylviculteur (2) et au fait des techniques nouvelles pour l'exécution de tous les travaux forestiers.

*
**

Les données que nous venons d'évoquer ont conduit à l'adoption de quelques dispositions originales que nous allons énumérer brièvement.

Champ d'application

La Convention fixe les rapports entre salariés et exploitants forestiers possédant ou non la propriété ou la jouissance des forêts ou des terrains boisés, non seulement pour l'exploitation des coupes mais aussi pour les travaux effectués dans les bois et forêts en relation avec leur production ou leur productivité. En sont exclus les personnels techniques et le personnel du bureau de l'Administration des Eaux et Forêts, les scieries même lorsqu'elles sont intégrées dans une exploitation forestière, les entreprises effectuant temporairement et occasionnellement des travaux forestiers autres que l'exploitation des coupes.

Indemnités

Les employeurs doivent indemniser :

- les représentants syndicaux assistant aux séances des Commissions de révision ou de conciliation ;
- les stagiaires qui, avec leur accord, suivent des stages de perfectionnement ;
- les ouvriers comptant plus de vingt années dans l'entreprise, lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur pour tout autre motif qu'une faute grave ;
- les ouvriers cessant leur activité quand ils ont au moins 60 ans d'âge et 30 ans d'ancienneté.

L'attribution d'une indemnité d'intempérie pour les travaux au temps et aux pièces n'a pu faire l'objet d'un accord au sein de la Commission d'étude de la Convention ; elle reste à l'étude.

Majoration de salaires

- Les salaires horaires des bûcherons exécutant exceptionnellement au temps un travail d'exploitation sont majorés de 20 % (s'applique notamment aux coupes de nettoyage).

— Les ouvriers appelés à effectuer au temps des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent les salaires afférents à celle-ci.

Classification des emplois

Parmi les 11 catégories définies par la Convention et dont les coefficients hiérarchiques s'échelonnent de 100 à 175 pour les salaires au temps, on relève notamment :

— ouvrier forestier : coeff. 123 = spécialisé dans les travaux forestiers d'entretien autres que les travaux de routes,

— ouvrier cantonnier : coeff. 128 = spécialisé dans les travaux de routes,

— bûcheron : coeff. 137 = ouvrier qualifié pouvant exécuter à la tâche les travaux d'abattage, de façonnage, d'écorçage, de schlit-tage, d'enstérage, de lançage, etc...

— Maître-bûcheron et Maître ouvrier : coeff. 150 = chef d'équipe qui veille à la bonne exécution des ordres de l'employeur ou de son représentant, assure la discipline dans son équipe, participe au contrôle du travail exécuté, et le cas échéant, à la paye des ouvriers.

Pour les travaux à la tâche, le maître-bûcheron reçoit une prime d'un montant égal à 4 % des salaires bruts perçus par l'ensemble des ouvriers qu'il dirige.

La valeur actuelle du salaire horaire de base pour le manœuvre simple (coefficient 100) est de 1,46 NF.

Conditions générales du travail à la tâche

L'ouvrier est engagé pour effectuer un travail déterminé (par exemple toutes les coupes figurant à l'état d'assiette du triage). Il est tenu de conduire régulièrement et de mener à bonne fin le travail qu'il s'est ainsi engagé à faire. Il n'est lié à l'employeur que pendant le temps d'exécution des tâches convenues.

L'employeur ne peut rompre le contrat que pour faute grave ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés ; il peut alors faire achever le travail par d'autres salariés.

L'accord de salaires porte uniquement sur des coupes marquées.

Les travaux à la tâche ne peuvent être adjugés ni offerts au rabais.

Les salaires à la tâche doivent être calculés de telle manière qu'un ouvrier à capacité normale, travaillant à une cadence normale, puisse percevoir un salaire égal au salaire horaire minimum de sa catégorie majoré de 20 %.

Salaires minima à la tâche (m³ ou stère)

Pour l'abattage et le façonnage (débardage proprement dit non compris), les salaires minima sont déterminés pour :

— 5 catégories pour les bois en grumes : coefficients allant de 60 (le m³ de grumes résineuses non écorcées) à 115 (le m³ de bois de mines longs feuillus).

— 8 catégories pour les bois enstérés (chauffage et industrie) : coefficients allant de 120 (le stère de bois de houppier résineux) à 160 (le stère de bois d'industrie écorcé forestièrement).

La valeur actuelle du coefficient 100 est de 5 NF. Elle s'applique au m³ de grumes résineuses écorcées dans une coupe à fort rendement (volume d'au moins 100 m³ à l'hectare) et ne présentant pas de difficultés notables inhérentes au terrain et au peuplement.

Fixation des salaires pour chaque coupe

R. VINEY a déjà signalé aux lecteurs de la Revue forestière (3) la difficulté de ce problème, car « chaque coupe se présente sous un jour personnel et rien n'est difficile comme de faire une tarification départementale ».

Une Conservation de régie ne peut toutefois pas laisser à l'entière initiative de son personnel le soin de déterminer les salaires pour quelque 2 500 coupes exploitées chaque année sur une partie des 135 448 hectares de forêts soumises au régime forestier qui lui sont confiées.

Pour sa part, la Conservation du Bas-Rhin a retenu les critères suivants pour le calcul des points de majoration à ajouter aux salaires minima définis par la Convention collective :

1) Pente moyenne du terrain de la coupe (évaluée en %)

Pente (%)	0 à 29	30 à 49	50 et plus
Points de majoration	0	1 à 20	21 à 30

2) Rapport $\frac{\text{diamètre}}{\text{hauteur}}$ et forme des arbres

(en fonction du tarif Algan applicable au peuplement à exploiter)

Tarif n°	13 et plus	9 à 12	8 et en dessous
Points de majoration	0	1 à 5	6 à 10

3) Rapport $\frac{\text{volume}}{\text{surface}}$ de la coupe

(en fonction du volume à exploiter à l'hectare).

Densité (m ³ à l'ha)	plus de 100	10 à 100	6 à 10	1 à 5
Points de majoration	0	1 à 5	6 à 10	11 à 15

4) Divers.

Autres difficultés :

Bois mitraillés, sols rocheux ou marécageux, sous-bois épineux, taches de régénération, nombreuses découpes, élimination de défauts, etc... : 1 à 25 points.

Le maximum des points de majoration ressort ainsi à :

Pente	30 points
<u>Diamètre</u> et forme	10 —
Hauteur	
<u>Volume</u>	15 —
Surface	
Divers	30 —
Total	<u>85 points</u>

La valeur actuelle du point est de 0,05 NF, soit $\frac{1}{100}$ du salaire minimum au coefficient 100.

Un barème à deux entrées donne alors, pour chaque catégorie de produits, le salaire unitaire correspondant au total des majorations retenues pour la coupe étudiée.

Le personnel d'exécution dispose ainsi d'un cadre pour l'approche des problèmes qu'il doit résoudre et d'une marge suffisante d'appréciation pour chaque cas particulier.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) R. KOBLOTH. — La formation professionnelle des ouvriers bûcherons. R.F.F., juin 1956.
- (2) Arrêté ministériel du 4 juillet 1956 (Ministère de l'Education Nationale. Direction de l'Enseignement technique) applicable dans les trois départements d'Alsace-Lorraine.
- (3) R. VINEY. — Les Conventions collectives de travail dans les exploitations forestières. R.F.F., octobre 1959, p. 706.