REFONTE ET MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ONF

ACCORD SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL, LE DROIT SYNDICAL, LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX

OFFICE NATIONAL DES FORETS

VMH

Entre les soussignés :

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2, bis avenue du Général Leclerc, 94704 Maisons-Alfort Cedex, représenté par Madame Valérie METRICH-HECQUET, agissant en qualité de **Directrice Générale.**

D'une part,

Et les **organisations syndicales représentatives**

M. le Délégué Syndical central de la CFTC-AGRI ;

M. le Délégué Syndical central de la FGA-CFDT ;

M. le Délégué Syndical central d'EFA-CGC ;

M. le Délégué Syndical central de la FNAF-CGT ;

D'autre part.

VMH

Table des matières

PREAMBULE 5
CHAPITRE I – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL 6
ARTICLE 1 : ORGANISATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL 6
Article 1.1. Nombre et périmètre des établissements distincts 6
Article 1.2. Nombre et composition des collèges électoraux au sein des DT/DR/Direction Générale 7
Article 1.3. Durée des mandats 7
ARTICLE 2 : COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT 7
Article 2.1. Composition du Comité Social et Économique d'établissement 7
Article 2.2. Fonctionnement du Comité Social et Économique d'établissement 8
Article 2.3. Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE 12
ARTICLE 3 : COMMISSIONS DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT 14
Article 3.1. Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 14
ARTICLE 4 : INTERVENTION DES COMMISSIONS DANS LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT 16
ARTICLE 5 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSEC) 17
Article 5.1. Composition du Comité Social et Économique Central 17
Article 5.2. Fonctionnement du Comité Social et Économique Central 18
ARTICLE 6 : COMMISSIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL 20
Article 6.1. Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) 20
Article 6.2. Commission Économique 23
Article 6.3. Commission Logement Centrale 24
Article 6.4. Commissions Formation Centrale 25
Article 6.5 Commission Égalité professionnelle 26
Article 6.6 Commission Action Sociale 27
Article 6.7. Intervention des Commissions centrales au Comité Social et Économique Central 28
ARTICLE 7 : ACCES AUX INFORMATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES 28
ARTICLE 8 : LES MOYENS DES COMITES SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL 29
Article 8.1. Répartition de la contribution globale annuelle de l'employeur entre les différents CSE 29
Article 8.2. Les locaux 30

YMH

Article 8.3 Temps de déplacement des représentants du personnel pour les instances nationales 30
ARTICLE 9 : LES CREDITS D'HEURES DE DELEGATION ET LES MOYENS 31
Article 9.1. Les membres élus des CSE et CSEC : 31
Article 9.2. Les membres des Commissions santé, sécurité et conditions de travail : 32
Article 9.3. Tableau récapitulatif reprenant les principales dispositions relatives aux moyens de la représentation du personnel 33
Article 9.4. Les frais de déplacement et les conditions d'indemnisation des repas des représentants du personnel 33
Article 9.5. Information préalable et fiche de suivi 34
ARTICLE 10 : LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 34
Article 10.1. La formation économique des membres des Comités Sociaux et Économiques d'établissement 34
Article 10.2. La Formation santé, sécurité et conditions de travail des membres des Comités Sociaux et Économiques 35
ARTICLE 11 : LES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS 35
Article 11.1. Les informations et consultations récurrentes 35
Article 11.1.1. Sur la situation économique 36
Article 11.1.2. Sur la politique sociale 36
Article 11.1.3. Sur les orientations stratégiques de l'entreprise 37
Article 11.2. Les informations et consultations ponctuelles 37
ARTICLE 12 : LES EXPERTISES 38
Article 12.1. Le recours à l'expertise et le financement des expertises 38
ARTICLE 13 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX 39
Article 13.1. Missions des représentants syndicaux 39
Article 13.2. Désignation des représentants syndicaux 39
Article 13.3. Conditions de désignation des représentants syndicaux 40
Article 13.4. Modalités de désignation des représentants syndicaux 40
Article 13.5. Moyens des représentants syndicaux 40
CHAPITRE II – DROIT SYNDICAL 41
ARTICLE 14 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 41
Article 14.1. Champ d'application 41
Article 14.2. Principes de non-discrimination 41
ARTICLE 15 : LES DELEGUES SYNDICAUX 41
Article 15.1. Conditions de désignation 42
Article 15.2. Formalisme de la désignation 43

VNH

Article 15.3. Fin de mandat des délégués syndicaux 43
ARTICLE 16 : LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LOCAUX 44
Article 16.1. Nombre de délégués syndicaux locaux par organisation syndicale représentative 44
Article 16.2. Missions des délégués syndicaux locaux 45
Article 16.3 : Moyens des délégués syndicaux locaux 46
ARTICLE 17 : LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX 48
Article 17.1. Missions des délégués syndicaux centraux d'entreprise 48
Article 17.2. Nombre de délégués syndicaux centraux d'entreprise et de bénéficiaires 49
Article 17.3. Moyens des délégués syndicaux centraux d'entreprise et de leurs bénéficiaires 49
ARTICLE 18 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE A L'ONF 52
Article 18.1. Le niveau de la négociation 52
Article 18.2. Les acteurs de la négociation 52
Article 18.3. Les moyens de la négociation 52
CHAPITRE III – RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES PARCOURS DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL 55
ARTICLE 19 : LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 55
Article 19.1. Entretien de début et de fin de mandat 55
Article 19.2. Exercice du mandat à temps plein 56
Article 19.3. Entretiens de suivi de reprise d'activité 56
Article 19.4. Maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux 56
Article 19.5. Formations spécifiques 56
Article 19.6. L'évolution professionnelle 57
Article 19.7. Le suivi des rémunérations 57
Article 19.8. Accès à un dispositif de Bilan de compétence ou de VAE 57
CHAPITRE IV – DISPOSITIONS GENERALES 59
Article 20 : Champ d'application de l'accord 59
Article 21 : Durée – dépôt – révision – dénonciation – publicité 59
Article 22 : Commission paritaire d'interprétation, de suivi et de conciliation 60

VMH

PREAMBULE

Par accord collectif conclu le 16 janvier 2019, la direction générale de l'ONF et les organisations syndicales représentatives ont souhaité préciser les modalités du dialogue social au sein de l'office, bouleversées par les profondes modifications législatives. En effet, les ordonnances n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ont profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel.

La conclusion d'un nouvel accord de Dialogue Social au sein de l'ONF traduit la volonté des parties de l'inscrire dans une démarche participative dans l'intérêt de la communauté de travail, celui-ci se définissant comme un équilibre entre la nécessité de réaliser l'objet social de l'ONF et la préservation des intérêts de la collectivité de ses salariés.

Les signataires de cet accord ont tenu à réaffirmer également leur volonté de faciliter l'engagement des salariés dans le cadre de leurs missions de représentation syndicale en accordant à chacun la possibilité de conjuguer l'exercice d'un mandat et l'accomplissement de leur travail professionnel.

Par ailleurs, ils ont souhaité engager la construction de dispositifs de valorisation des parcours syndicaux des salariés ayant eu un mandat en les formant et en facilitant leur retour à la vie professionnelle.

Après la tenue de 6 réunions de négociation, la direction et les organisations syndicales représentatives signataires ont donc conclu le présent accord.

Celui-ci définit des règles claires, afin de favoriser un dialogue social constructif, il encadre le fonctionnement des instances représentatives du personnel, dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

Le présent accord annule et remplace et se substitue à tout accord, avenants, pratique, usage ayant trait aux thèmes qui y sont traités, notamment en matière de droit syndical et de fonctionnement des instances représentatives du personnel au sein de l'Office.

YHH

CHAPITRE I – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 1 : ORGANISATION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 1.1. Nombre et périmètre des établissements distincts

Il faut entendre par établissement distinct, un site que gère de manière autonome le responsable, notamment en matière de gestion du personnel. La notion d'autonomie de gestion du responsable de l'établissement prime.

Il est convenu de retenir pour le présent accord comme notion d'établissement distinct, la notion de Direction Territoriale, Régionale et Direction Générale.
Ainsi, un CSE d'établissement est mis en place au niveau de chaque établissement distinct.

Ces derniers couvrent le champ géographique des directions territoriales et régionales ainsi que les salariés qui y sont rattachés. Un CSE d'établissement est également élu à la Direction Générale regroupant l'ensemble des salariés de droit privé relevant des directions centrales.

Par exception, 2 CSE d'établissement ont été mis en place au sein de la Direction Territoriale Grand Est, eu égard au nombre important de salariés qu'elle comprend et à l'organisation du travail.

Toutefois, les parties s'engagent à étudier la pertinence du regroupement des CSE Grand Est Pôle - Est et Grand Est Pôle – Ouest à l'occasion de la négociation du protocole d'accord préélectoral, en vue du renouvellement des CSE, prévu courant juin 2027.

A la signature du présent accord et depuis les dernières élections professionnelles d'avril 2023, il existe au sein de l'ONF **13 Comités Sociaux et Économiques d'établissement** :

Direction Générale	1
DT Auvergne-Rhône-Alpes	1
DT Bourgogne - Franche Comté	1
DT Centre - Ouest - Aquitaine	1
DT Corse	1
DT Grand Est Pôle - Est	1
DT Grand Est Pôle - Ouest	1
DT Guyane	1
DT Martinique	1
DT Midi-Méditerranée	1
DT Seine-Nord	1
DR Guadeloupe	1

VMH

DR Réunion – Mayotte	1

En cas d'évolution ultérieure de l'organisation de l'ONF, les parties conviennent de se revoir conformément à l'article 21 du présent accord, le cas échéant pour procéder à un nouveau découpage des établissements distincts.

Article 1.2. Nombre et composition des collèges électoraux au sein des DT/DR/Direction Générale

Les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales pour chacune des trois catégories de personnel :

- le **1er Collège** (employés) comprend les collaborateurs **des groupes A, B, C et D de la classification conventionnelle ;**
- le **2ème Collège** (techniciens/agents de maîtrise) comprend les **collaborateurs du groupe E de la classification conventionnelle ;**
- le **3ème Collège** comprend les collaborateurs **cadres des groupes F, F', G, H de la classification conventionnelle.**

Article 1.3. Durée des mandats

La durée des mandats des élus des Comités Sociaux et Économiques d'établissement est de **4 ans**.

Les mandats des élus du Comité Social et Économique Central prennent fin en même temps que les mandats des élus des Comités Sociaux et Économiques d'établissement.

En vertu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, le nombre de mandats successifs des membres du CSE est limité à trois.

ARTICLE 2 : COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

Article 2.1. Composition du Comité Social et Économique d'établissement

Le nombre d'élus titulaires et suppléants au sein de chaque Comité Social et Économique d'établissement est fixé dans le tableau ci-dessous et repris dans le protocole d'accord préélectoral. **Le nombre mensuel d'heures de délégation attribué par l'ONF à chaque titulaire du CSE est supérieur aux dispositions légales. Ce nombre est repris dans le tableau ci-dessous.**

Nombre de membres et nombre d'heures de délégation des élus du CSE par effectif de l'entreprise			
Effectif (nombre de salariés - ETP)	**Nombre de titulaires**	**Nombre mensuel d'heures de délégation**	**Total heures de délégation**
11 à 24	1	15	15

YMH

Nombre de membres et nombre d'heures de délégation des élus du CSE par effectif de l'entreprise			
Effectif (nombre de salariés - ETP)	**Nombre de titulaires**	**Nombre mensuel d'heures de délégation**	**Total heures de délégation**
25 à 49	2	15	30
50 à 74	4	21	84
75 à 99	5	21	105
100 à 124	6	24	144
125 à 149	7	24	168
150 à 174	8	24	192
175 à 199	9	24	216
200 à 249	10	24	240
250 à 299	11	24	264
300 à 399	11	24	264
400 à 499	12	24	288
500 à 599	13	28	364
600 à 699	14	28	392
700 à 799	14	28	392
800 à 899	15	28	420
900 à 999	16	28	448
1000 à 1249	17	28	476
1250 à 1499	18	28	504

Chaque CSE comprendra un Représentant Syndical par Organisation Syndicale Représentative.

Article 2.2. Fonctionnement du Comité Social et Économique d'établissement

2.2.1. Fonctionnement des réunions du Comité Social et Économique d'établissement

Les Comités Sociaux et Économiques d'établissement sont présidés par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Les modalités de fonctionnement sont définies dans les Règlements Intérieurs des Comités Sociaux et Économiques d'établissement conformément aux principes définis ci-après.

2.2.2. Périodicité des réunions du Comité Social et Économique d'établissement

Les comités sociaux et économiques d'établissement se réunissent une fois par mois, sur convocation du Président dans le cadre de réunions ordinaires.

Un calendrier prévisionnel est transmis, chaque année, aux membres des Comités Sociaux et Économiques d'établissement. À la fin de chaque réunion du Comité Social

VNH

et Économique d'établissement, la date de la réunion suivante du Comité Social et Économique d'établissement sera confirmée par la Direction.

Des réunions extraordinaires pourront également avoir lieu sur convocation du Président ou sur demande de la majorité des membres titulaires.

Seuls les élus titulaires siègent lors des réunions du CSE.

En l'absence du titulaire, un suppléant pourra assister aux réunions et disposera alors d'une voix délibérative. Dans la mesure du possible, les réunions de tous les CSE d'établissement se tiendront sur la même semaine.

Les membres des CSE d'établissement ont droit à une demi-journée de préparation avant chaque réunion.

2.2.3. Convocation, ordre du jour et déroulement de la réunion du Comité Social et Économique d'établissement

Le Comité Social et Économique d'établissement est convoqué par son Président au moins 7 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

L'ordre du jour des réunions est établi par le président du Comité Social et Économique et le Secrétaire.

Il est communiqué aux membres titulaires et suppléants du comité 7 jours avant la réunion, ainsi qu'au Médecin du Travail, à l'Agent de contrôle de l'Inspection du Travail ainsi qu'à l'Agent de la CARSAT de l'Établissement du siège de l'Entreprise, pour les réunions auxquelles ils doivent assister conformément à l'article L.2314-3 du Code du Travail.

L'ordre du jour contient au moins une fois par trimestre, un point spécifique sur les travaux relatifs à la santé sécurité et aux conditions de travail.

Ainsi, au moins 4 réunions par an aborderont obligatoirement les sujets relatifs à la santé sécurité et conditions de travail :

- Les consultations ponctuelles sur les aménagements importants ;
- Les formations portant sur la sécurité ;
- Le bilan / rapport annuel SSCT ;
- Le plan d'actions prévention.

Une fois par an, la totalité des suppléants du CSE est invitée à participer à une réunion du CSE portant sur l'information relative : soit aux orientations stratégiques et leurs conséquences, soit à la situation économique et financière de l'entreprise, soit à la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi.

Le temps passé par les membres titulaires (et suppléants le cas échéant) aux réunions ordinaires et extraordinaires du CSE est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

VMH

Les temps de déplacement pour se rendre aux réunions du CSE ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Le remboursement des frais occasionnés par lesdits déplacements fera l'objet d'une prise en charge sur présentation de justificatifs et conformément à l'article 9.4 du présent accord.

Les réunions du Comité Social et Économique se déroulent de préférence en présentiel, mais le recours à la visioconférence est autorisé en cas de circonstances sanitaires particulières ou cas de force majeure. Les modalités précises de recours seront définies dans le règlement intérieur du CSE. En cas de vote lors d'une réunion en distanciel, le vote est expressément exprimé à la suite de l'appel nominatif de chaque votant par le président.

Les informations récurrentes seront mises à la disposition de membres des CSE sur la Base de Données Économiques Sociales et Environnementales (BDESE).

Les efforts consacrés au respect de l'environnement sont essentiels pour l'ONF ; ainsi dans un souci d'amélioration continue des impacts écologiques, un envoi par mail des documents relatifs à l'ordre du jour sera privilégié.

Délais de consultation

A compter du jour où il reçoit communication des informations nécessaires à la compréhension du projet (en version numérisée via la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementale ou sur support papier), le Comité Social et Économique doit rendre son avis en séance ou dans les délais maximums suivants :

- Lorsqu'il est consulté sans recourir à une expertise, le Comité Social et Économique d'établissement rend son avis, au plus tard lors de la réunion suivante ;
- Lorsque le Comité Social et Économique d'établissement décide de désigner un expert conformément aux dispositions légales, le délai maximum imparti au CSE pour rendre son avis est de 2 mois ;
- Lorsqu'il recourt à un expert en dehors des cas prévus par la règlementation, le Comité Social et Économique rend son avis dans le délai maximum de 2 mois ;
- Lorsque le Comité Social et Économique central et les CSE d'établissement sont consultés sur une même expertise, alors le délai imparti pour rendre avis est de 3 mois.

Le délai de consultation du comité économique et social d'établissement court à compter de l'information par tout moyen par l'employeur des membres du comité économique et social d'établissement.

2.2.4. Le remplacement temporaire et définitif d'un titulaire

Conformément aux dispositions de l'article L2314-37 du Code du Travail, un titulaire ne dispose pas d'un suppléant attitré.

YMJ

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour démission, décès, départ de l'entreprise, impossibilité de continuer d'exercer son mandat, mutation, mobilité etc... ou est momentanément absent pour une cause quelconque (maladie,...), il est remplacé par un suppléant élu de la même organisation syndicale selon l'ordre suivant :

- Un suppléant appartenant à la même catégorie professionnelle
- Un suppléant appartenant au même collège électoral mais à une autre catégorie professionnelle
- Un suppléant appartenant à un autre collège professionnel

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation.

Dans ce cas, le candidat retenu est celui qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant élu n'appartenant pas à l'organisation du titulaire à remplacer, mais appartenant à la même catégorie et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Il informe ensuite le Chef de Service Ressources Humaines d'établissement de son absence et indique le nom de son remplaçant avant la tenue de la réunion.

Le délai de prévenance minimum est de 48 heures. Toutefois, ce délai pourra être réduit en cas d'impossibilité d'anticiper l'absence du titulaire (maladie par exemple).

Lorsqu'un délai minimum de 24 heures est respecté, le suppléant remplaçant le titulaire aura droit à une demi-journée de préparation.

À défaut, le CSE pourra se tenir normalement et les consultations éventuellement prévues seront effectuées avec le nombre de membres présents.

Le suppléant remplaçant un titulaire :

- Est admis aux réunions avec l'employeur au même titre que les membres titulaires ;
- Peut utiliser les heures de délégation du délégué titulaire qu'il remplace.

En cas de suspension du contrat de travail de plus de trois mois, un remplacement peut être organisé, dans les mêmes conditions.

Celui-ci est effectué, sous réserve de la renonciation temporaire et expresse du membre du CSE de son crédit d'heures au bénéfice de son remplaçant, pour la durée

VMH

de son absence, jusqu'à son retour, ou jusqu'à ce qu'il demande à exercer de nouveau son mandat.

La désignation par l'organisation syndicale du remplaçant devra être faite en CSE et consignée dans le procès-verbal de la réunion.

2.2.5 Procès-Verbal des réunions du Comité Social et Économique d'établissement

À l'issue de chaque réunion du Comité Social et Économique d'établissement, un procès-verbal doit être établi sous la responsabilité et le contrôle du secrétaire dans les meilleurs délais suivant la réunion. Le projet de procès-verbal est transmis au Président.

Puis, dans un délai maximum de 7 jours suivant la transmission au Président, le procès-verbal est adressé à tous les membres du CSE, titulaires et suppléants, pour approbation à la séance suivante.

Le procès-verbal du comité pourra ne pas être du « mot à mot ». Dans ce cas, il contiendra la synthèse des débats.

Article 2.3. Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE

2.3.1 Désignation

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, un référent harcèlement sexuel et agissements sexiste est désigné au sein de chaque CSE parmi les membres élu titulaires ou suppléants du CSE.

2.3.2 Attributions

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE est un des acteurs que les salariés peuvent solliciter.

Ce dernier a pour rôle d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. Il propose des actions de prévention en la matière.

À la demande de l'employeur ou du secrétaire de la CSSCT, un point concernant l'activité du référent peut être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion de la CSSCT et le référent invité à ce titre.

2.3.3 Les moyens du référent

Le Code du travail ne donne aucun moyen particulier aux référents harcèlement pour mener à bien sa mission.

VMH

Toutefois, les parties s'entendent pour que soient allouées aux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes des heures de délégation pour l'exercice de leurs missions.

À ce titre, 7 heures de délégation sont accordées par mois pour les référents harcèlement sexuel et agissements sexistes. Ces heures peuvent être cumulées dans la limite de 42 heures par semestre.

Selon les dispositions de l'article L.2315-18 et suivant du Code du travail, l'employeur assurera et prendra en charge la formation des référents harcèlement et agissements sexistes des CSE dans les meilleurs délais, ainsi que des secrétaires des CSE d'établissement et des CSSCT.
La formation sera alors réalisée soit par un organisme de formation agréé au niveau régional soit par une organisation syndicale ou un institut agrée au niveau national (Articles L.2315-17 et L.2145-5 du Code du travail).

VMH

ARTICLE 3 : COMMISSIONS DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

Article 3.1. Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Le Comité Social et Économique d'établissement dont le seuil d'effectif est supérieur à 100, comporte en interne une commission santé, sécurité et conditions de travail, selon la répartition définie ci-dessous, elles seront au nombre de 9.

DG	1
DT Aquitaine –Centre-Ouest	1
DT Auvergne-Rhône-Alpes	1
DT Bourgogne- Franche Comté	1
DT Grand Est Pôle-Est	1
DT Grand Est Pôle -Ouest	1
DT Midi-Méditerranée	1
DT Seine-Nord	1
DR Réunion - Mayotte	1

3.1.1. Les CSE dont l'effectif est inférieur à 100

Malgré des effectifs inférieurs à 100 et ce, alors que les ordonnances prévoient un seuil à 300 salariés, l'ONF considère qu'indépendamment de la notion d'effectif, il est essentiel d'apporter toute son attention à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

En ce sens, et même si les CSE détiennent l'ensemble des prérogatives en matière de SSCT, il est convenu d'octroyer des moyens supplémentaires au CSE dont l'effectif couvert est inférieur à 100 salariés tels que précisés dans l'article 9.1.1 du présent accord, soit un crédit d'heures de 15 heures par mois pour les élus suppléants.

Par ailleurs, il est acté que les 4 réunions du CSE portant sur les sujets en matière de santé, sécurité et conditions de travail seront ouvertes à l'ensemble des suppléants des CSE concernés.

3.1.2. Composition des Commissions santé, sécurité et conditions de travail

Chaque Commission santé, sécurité et conditions de travail est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs ;

VNH

- D'un Secrétaire désigné par le Comité Social et Économique d'établissement, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents ;
- Et de membres désignés par le Comité Social et Économique d'établissement, parmi ses membres élus, désignés par une résolution à la majorité des membres titulaires présents.

Le nombre de membres correspond à la moitié des membres titulaires du CSE. En cas de nombre d'élus impair, il sera procédé à l'arrondi supérieur.

La commission comprend au minimum 3 membres (dont au moins un représentant du 2eme ou 3eme collège électoral s'il existe).

Ces membres sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du Comité Social et Économique d'établissement.

Lorsqu'un des membres est absent à une réunion de la CSSCT, il peut désigner, au moins 24h avant la date de la réunion, un remplaçant parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE. Lorsqu'un délai minimum de 24 heures de prévenance est respecté, le membre remplaçant a droit au temps de préparation.

3.1.3. Attributions des Commissions santé, sécurité et conditions de travail

Chaque Comité Social et Économique d'établissement confie, par délégation, à la Commission santé, sécurité et conditions de travail toutes ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives, ces dernières étant du ressort exclusif du CSE.

Attribution en matière de santé et de sécurité	CSE	CSSCT
Droit d'alerte DGI/Enquêtes	X	X
Désaccord sur traitement DGI	X	
Inspection trimestrielle des lieux de travail		X
Inspections préalables aux plans de prévention		X
Action de prévention du harcèlement et des RPS		X
Recours à expertise	X	
Analyse de dossiers informatifs	X	X
Attributions délibératives	X	
Instruction sur demande du CSE		X
Traitement des réclamations individuelles et collectives en	X	X

VMH

matière d'hygiène, de santé et de sécurité		

*Dans les CSE dépourvus de CSSCT, l'ensemble de ces attributions est assuré par le CSE

3.1.4. Réunions des Commissions santé, sécurité et conditions de travail

Périodicité des réunions

La Commission santé, sécurité et conditions de travail est convoquée par son Président 4 fois par an.
En cas de situation exceptionnelle, des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande de la majorité des membres ou à la demande du Président.

L'ordre du jour des réunions est établi conjointement par le Président de la CSSCT et le secrétaire de la CSSCT.

Il est communiqué aux membres de la commission 15 jours avant la réunion, accompagné des documents relatifs à l'ordre du jour.

Assistent avec voix consultative aux réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail les personnes visées par les dispositions légales.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions des Commissions santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires des Comités Sociaux et Économiques d'Etablissement.

Les modalités spécifiques de fonctionnement des Commissions santé, sécurité et conditions de travail sont définies par le Règlement Intérieur de chaque Comité Social et Économique d'établissement.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la CSSCT.

Il contiendra le résumé des positions et sera déposé dans la BDESE.

Les membres des CSSCT ont droit à une journée de préparation avant chaque réunion.

ARTICLE 4 : INTERVENTION DES COMMISSIONS DANS LES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

L'ordre du jour des Comités Sociaux et Économiques d'établissement peut prévoir l'intervention du Président et/ou du Secrétaire de la Commission santé, sécurité et conditions de travail afin de présenter les travaux de celle-ci.

VMH

ARTICLE 5 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Un Comité Social et Économique Central composé de membres des CSE d'établissement est mis en place au sein de l'ONF par le présent accord à l'issue des élections d'avril 2023.
Il exerce les attributions concernant la marche de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé sur tous les sujets importants concernant l'Office en matière économique et financière, ainsi qu'en matière de santé et de sécurité et conditions de travail et l'introduction de nouvelles technologies et d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les membres du Comité Social et Économique Central sont nécessairement désignés parmi les élus des Comités Sociaux et Économiques d'établissement selon les principes suivants :

- Les membres titulaires des Comités Sociaux et Économiques d'établissement peuvent être désignés titulaires ou suppléants au Comité Social et Économique Central ;
- Les membres suppléants des Comités Sociaux et Économiques d'établissement ne peuvent être désignés que suppléants au Comité Social et Économique Central.

Cette désignation aura lieu lors de la première réunion suivant la proclamation des résultats des élections professionnelles.

Chaque CSE d'établissement élit parmi ses membres ceux qui le représenteront au CSEC.

Les représentants " ingénieurs et cadres" au CSEC, sont élus par et parmi les membres titulaires des CSE, élus dans le collège " cadres".

Article 5.1. Composition du Comité Social et Économique Central

Le nombre d'élus au Comité Social et Économique central est de 25 titulaires et de 25 suppléants, répartis de la manière suivante :

Directions Territoriales/Régionales/Générale	Titulaires	Suppléants
Auvergne Rhône- Alpes	2	2
Bourgogne Franche Comté	2	2
Centre-Ouest Aquitaine	2	2
Corse	1	1
Direction Générale	1	1
Grand Est Pôle-Est	2	2

VMH

Grand Est Pôle-Ouest	3	3
Guadeloupe	1	1
Guyane	1	1
Martinique	1	1
Midi Méditerranée	3	3
Réunion - Mayotte	2	2
Seine Nord	2	2
Représentation des ingénieurs et cadres	2	2

Un Représentant Syndical par organisation syndicale représentative siègera au CSEC.

Article 5.2. Fonctionnement du Comité Social et Économique Central

Le Comité Social et Économique Central est présidé par l'employeur ou son représentant. Il peut, lors de chaque réunion du CSEC, être assisté de plusieurs collaborateurs, ainsi que de toute personne compétente appartenant à l'entreprise et pouvant apporter des indications utiles sur les points inscrits à l'ordre du jour. Les membres de la Direction et les collaborateurs qu'il l'accompagne doivent être en nombre inférieur aux membres du CSEC.

Les autres modalités de fonctionnement sont définies dans le Règlement Intérieur du Comité Social et Économique Central conformément aux principes définis ci-après.

5.2.1. Périodicité des réunions du Comité Social et Économique Central

Le Comité Social et Économique Central se réunit 4 fois par an.

Les réunions sont organisées autant que faire se peut, trimestriellement. Elles seront positionnées concomitamment au Conseil d'Administration.

Il peut tenir des réunions extraordinaires à la demande de la majorité des membres ou du Président.

Un calendrier prévisionnel / agenda social est transmis, chaque début d'année, aux membres du Comité Social et Économique Central. A la fin de chaque réunion du Comité Social et Économique Central, la date de la réunion suivante sera confirmée par la Direction.

5.2.2. Convocation, ordre du Jour et documents du Comité Social et Économique Central

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président ou son représentant et le Secrétaire du Comité. Il est communiqué ensuite aux membres du Comité et aux

VMH

Représentants syndicaux au moins 8 jours avant la tenue de la réunion avec les éventuels documents préparatoires.

Le Comité Social et Économique Central est convoqué par son Président ou son représentant au moins 8 jours avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

5.2.3. Remplacement d'un membre élu du Comité Social et Économique Central

Ce point concerne les situations dans lesquelles le membre est temporairement ou définitivement absent.

Lorsqu'un membre titulaire est absent à un CSEC de manière temporaire ou définitive (maladie, indisponibilité, démission, décès, mobilité...) ce dernier peut être remplacé par :

- Son suppléant déjà membre du CSEC ;
- À défaut par un membre élu du même CSE et de la même organisation syndicale que le titulaire absent ;
- A défaut, son remplacement ne sera pas assuré.

Il informe la Direction des Ressources Humaines de son absence et indique le nom de son remplaçant avant la tenue de la réunion, dans les meilleurs délais.

Lorsqu'un délai minimum de 24 heures est respecté, le suppléant remplaçant le titulaire aura droit à une journée de préparation.

À défaut, le CSEC pourra se tenir normalement et les consultations éventuellement prévues seront effectuées avec le nombre de membres présents.

5.2.3.3 Remplacement d'un membre élu suppléant du Comité Social et Économique Central

Lorsqu'un salarié élu suppléant démissionne de son mandat ou devient titulaire à la suite du départ d'un titulaire, pour quelque raison que ce soit, la désignation d'un suppléant en remplacement du membre démissionnaire sera faite selon les modalités ci-dessous définies :

Le membres Comité Social Économique Central sont nécessairement désignés parmi les élus des Comités Sociaux et Économiques d'établissement selon les principes suivants :

- Les membres titulaires des Comités Sociaux et Économiques d'établissement peuvent être désignés titulaires ou suppléants au Comité Social et Économique Central ;
- Les membres suppléants des Comités Sociaux et Économiques d'établissement ne peuvent être désignés que suppléants au Comité Social et Économique Central.

VMH

La désignation du suppléant en remplacement du membre démissionnaire aura lieu lors de la réunion du CSE suivant la démission de l'élu, au scrutin majoritaire uninominal à un tour, chaque électeur devant voter en une seule fois.

5.2.4. Procès-Verbal de la réunion du Comité Social et Économique Central

Les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Économique central d'entreprise sont établis sous la responsabilité et sous le contrôle du secrétaire de l'instance, dans les conditions fixées par le règlement intérieur du Comité Social et Économique Central.

5.2.5. La visioconférence

Les réunions du Comité Social et Économique Central se déroulent en présentiel mais le recours à la visioconférence pour réunir le Comité Social et Économique est autorisé, notamment en cas de circonstances sanitaires particulières ou cas de force majeure. Les modalités précises de recours seront définies dans le règlement intérieur du CSEC. En cas de vote lors d'une réunion en distanciel, le vote est expressément exprimé à la suite de l'appel nominatif de chaque votant par le président.

5.2.6 Consultation à distance

Le secrétaire du CSEC et la Direction ont la possibilité de consulter par voie électronique les membres du CSEC sur des sujets préalablement présentés et débattus en séance. Les membres du CSEC sont tenus de respecter un délai de réponse de 8 jours ouvrés à réception de la demande de consultation. L'absence de communication d'avis vaut avis défavorable.

ARTICLE 6 : COMMISSIONS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

Article 6.1. Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC)

Une Commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du Comité Social et Économique Central.

6.1.1. Composition de la Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

La Commission santé, sécurité et conditions de travail, centrale est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs ;
- Du Secrétaire ou Secrétaire adjoint du Comité Social et Économique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;

VMH

- Et de deux membres désignés par le Comité Social et Économique Central, parmi ses membres élus, à la majorité des membres titulaires présents, dont un représentant du collège « ingénieurs et cadres » ;
- Et des Secrétaires des Commissions santé, sécurité et conditions de travail de chaque Comité Social et Économique d'établissement ;
- Et des secrétaires des CSE de moins de 100 salariés n'ayant pas de CSSCT.

Ces membres sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du Comité Social et Économique d'établissement.

Les deux membres désignés par le CSEC parmi ses membres élus, bénéficient chacun d'un crédit global annuel de 21 heures, celui-ci est non reportable sur l'année suivante.

6.1.2. Attributions de la Commissions santé, sécurité et conditions de travail centrale

Le Comité Social et Économique Central confie, par délégation, à la Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale toutes ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à toute expertise et des attributions consultatives.

La Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale assure la représentation des différents CSE et CSSCT dans les domaines relevant de sa compétence.

6.1.3. Réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

La Commission santé, sécurité et conditions de travail, centrale est convoquée par son Président 2 fois par an. En cas de situation exceptionnelle, des réunions extraordinaires peuvent être organisées à la demande de la majorité des membres ou du Président.

Lorsque le délai minimum de 24 heures est respecté, le membre remplaçant a droit au temps de préparation.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme temps de travail effectif et n'est pas déduit du crédit d'heures dont dispose les membres titulaires du Comité.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale sont définies dans le Règlement Intérieur du Comité Social et Économique Central.

Les procès-verbaux sont établis sous la responsabilité et le contrôle du secrétaire de la commission. Il sera déposé dans la BDESE.

Les membres titulaires ou remplaçant de la CSSCT centrale ont droit à une demi-journée de préparation avant chaque réunion.

VNH

6.1.4. Remplacement définitif d'un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

Le point suivant concerne les situations dans lesquelles le membre cesse ses fonctions par anticipation au sein de la CSSCTC : démission, mobilité sur une autre DT/DR, fin de contrat, décès, perte de condition d'éligibilité...

6.1.4.1 Remplacement d'un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

Lorsqu'un secrétaire cesse ses fonctions au sein de la CSSCT d'établissement ou de son CSE pour les – de 100 salariés, une nouvelle désignation doit avoir lieu au sein de son établissement.

Ainsi, le nouveau secrétaire sera de fait membre de la CSSCT centrale.

Lorsqu'un des deux membres désignés par la CSSCT centrale cesse ses fonctions, une nouvelle désignation doit avoir lieu en CSE central.

Le point suivant concerne les situations dans lesquelles le membre est temporairement absent.

6.1.4.2 Remplacement temporaire d'un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

Lorsqu'un membre est absent à une CSSCTC (maladie, indisponibilité...) ce dernier peut être remplacé par :

- Pour les secrétaires des CSSCT : Un membre de sa CSSCT d'établissement ou de son CSE en l'absence de CSSCT et de la même organisation syndicale.
- Pour les 2 membres désignés : Un membre de son CSE d'établissement, du même collège et de la même organisation syndicale.

Il informe la Direction des Ressources Humaines de son absence et indique le nom de son remplaçant, dans les meilleurs délais.

Lorsqu'un délai minimum de 24 heures est respecté, le suppléant remplaçant le titulaire aura droit à une demi-journée de préparation.

À défaut, la CSSCT pourra se tenir normalement et les consultations éventuellement prévues seront effectuées avec le nombre de membres présents.

VMH

Article 6.2. Commission Économique

Une Commission Économique est créée au sein du Comité Social et Économique Central.

6.2.1. Composition de la Commission Économique

La Commission Économique est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs ;
- Du Secrétaire du Comité Social et Économique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission Économique ;
- Et de cinq membres (dont au moins un représentant du 2eme ou 3eme collège électoral s'il existe) désignés par le Comité Social et Économique Central, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents.

Ces membres sont désignés pour une durée qui prend fin avec celle des mandats des membres du Comité Social et Économique d'établissement.

Si un membre de la commission économique est absent, ce dernier pourra se faire remplacer par un membre du CSEC. Il convient de respecter un délai de prévenance raisonnable. Il sera désigné par le membre absent. A défaut, par le secrétaire de la commission.

6.2.2. Attributions de la Commission Économique

La Commission Économique est chargée :

- D'étudier les documents économiques et financiers mis à sa disposition ;
- De préparer les délibérations du Comité Social Économique Central relatives aux consultations sur les orientations stratégiques et à la situation économique et financière de l'entreprise, pour les domaines relevant de sa compétence ;
- D'étudier toute question que le Comité Social Économique Central lui soumet.

6.2.3. Périodicité des réunions de la Commission Économique

La Commission Économique est convoquée par son Président 2 fois par an.

En cas de situation exceptionnelle, des réunions extraordinaires peuvent être organisées si nécessaire.

Avec accord de la majorité des membres de la commission, une seule réunion pourrait avoir lieu.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la Commission Économique sont définies par le Règlement Intérieur du Comité Social et Économique Central.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission économique est rémunéré comme temps de travail effectif.

VMH

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la commission.

Il contiendra le résumé des positions et sera déposé dans la BDESE.

Article 6.3. Commission Logement Centrale

Une Commission Logement est créée au sein du Comité Social et Économique Central.

6.3.1. Composition de la Commission Logement

La Commission Logement est composée :

- D'un Président représentant de l'employeur assisté éventuellement de deux représentants de l'employeur ;
- Du Secrétaire ou du secrétaire adjoint du Comité Social et Économique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;
- Et de cinq membres (dont au moins un représentant du 2eme ou 3eme collège électoral s'il existe) désignés par le Comité Social et Économique Central, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents.

Si un membre de la commission logement est absent, ce dernier pourra se faire remplacer par un membre du CSEC en respectant un délai de prévenance de raisonnable. Il sera désigné par le membre absent. A défaut, par le secrétaire de la commission.

6.3.2. Attributions de la Commission Logement

Un représentant de ou des organismes partenaires sera invité à cette commission.
En liaison avec ces organismes, la Commission Logement est chargée du suivi des prestations rendues par les organismes précités et représente les intérêts des CSE en matière de logement.

6.3.3. Réunions de la Commission Logement

La Commission Logement se réunit 1 fois par an.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission Logement est rémunéré comme temps de travail effectif.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la Commission Logement sont définies par le Règlement Intérieur du Comité Social et Économique Central.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la commission.

Il contiendra le résumé des positions et sera déposé dans la BDESE.

Une fois par an, les CSE d'établissement devront porter à leur ordre du jour un point spécifique sur le sujet du logement.

VMA

Article 6.4. Commissions Formation Centrale

6.4.1. Composition de la Commission Formation

Une Commission Formation est créée au sein du Comité Social et Économique Central.

La Commission Formation est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs ;
- Du Secrétaire ou du secrétaire adjoint du Comité Social et Économique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;
- Et de cinq membres (dont au moins un représentant du 2eme ou 3eme collège électoral s'il existe) désignés par le Comité Social et Économique Central, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents.

Si un membre de la commission formation est absent, ce dernier pourra se faire remplacer par un membre du CSEC en respectant un délai de prévenance raisonnable. Il sera désigné par le membre absent. A défaut, par le secrétaire de la commission.

6.4.2. Attributions de la Commission Formation

Cette commission se charge d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés sur la formation, de participer à l'information des travailleurs dans ce domaine, d'étudier les problématiques spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

6.4.3. Réunions de la Commission Formation

La Commission Formation se réunit 2 fois par an. Le sujet de la formation sera mis à l'ordre du jour du CSEC en amont et en aval de la réunion de la commission, afin qu'un temps de discussion ait lieu, dans un premier temps sur les orientations et le plan de formation de l'ONF, puis dans un second temps sur le bilan.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission Formation est rémunéré comme temps de travail effectif.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la Commission Formation sont définies par le Règlement Intérieur du Comité Social et Économique Central.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la commission.

Il contiendra le résumé des positions et sera déposé dans la BDESE.

YMH

Article 6.5 Commission Égalité professionnelle

Une Commission Égalité professionnelle est créée au sein du Comité Social et Économique Central.

6.5.1 Composition de la Commission Égalité professionnelle femmes/hommes

La Commission égalité professionnelle est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs ;
- Du Secrétaire ou du secrétaire adjoint du Comité Social et Économique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;
- Et de six membres (dont au moins un du 2eme ou 3eme collège électoral s'il existe) désignés par le Comité Social et Économique Central, parmi ses membres élus titulaires ou suppléant, à la majorité des membres titulaires présents.

Si un membre de la commission égalité professionnelle est absent, ce dernier pourra se faire remplacer par un membre du CSEC en respectant un délai de prévenance raisonnable. Il sera désigné par le membre absent. A défaut, par le secrétaire de la commission.

6.5.2 Attributions de la Commission Égalité professionnelle

Cette commission se charge de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Elle assiste donc le Comité Social et Économique Central dans toutes ses missions relatives à l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

6.5.3 Réunions de la Commission Égalité professionnelle

La commission se réunit au moins 1 fois par an. Le temps passé en commission est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les modalités spécifiques de fonctionnement de la Commission égalité professionnelle sont définies par le Règlement Intérieur du Comité Social et Économique Central.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission égalité professionnelle est rémunéré comme temps de travail effectif.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la commission.

Il contiendra le résumé des positions et sera déposé dans la BDESE.

YMH

Article 6.6 Commission Action Sociale

La commission Action Sociale est créée au niveau du Comité Social et Économique Central.

6.6.1 Composition

La commission Action Sociale est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, sans droit de vote, assisté de la cheffe de pôle Action Sociale du département PSSTAS de la DRH
- Du secrétaire ou secrétaire adjoint du CSE Central, exerçant les fonctions de secrétaire de la Commission
- Du trésorier ou du trésorier adjoint du CSE Central
- Et de membres désignés par le CSE Central, parmi ses membres élus, à la majorité des membres titulaires présents, dont un représentant du collège « ingénieurs et cadres »

Si un membre de la commission Action Sociale est absent, ce dernier pourra se faire remplacer par un membre du CSEC en respectant un délai de prévenance de raisonnable.

6.6.2 Attribution et fonctionnement de la commission action sociale

La Commission Action Sociale est chargée :

- D'étudier les demandes d'aides exceptionnelles en complément des éventuelles aides accordées au niveau local
- De préparer un bilan sur l'utilisation des fonds débloqués pour les situations d'urgence exceptionnelle.
- Elle intervient, sauf circonstance exceptionnelle d'urgence, après présentation et position du CSE territorial/régional/DG.

Le budget de la commission est fixé à 10 000€.

Les conditions d'examen de la demande par la commission Action Sociale

Les demandes sont instruites et présentées exclusivement par l'assistant de service social du territoire ou de la région à partir du dossier constitué en amont par le demandeur.

Ce dossier contient le formulaire de demande d'aide qui est transmis anonymement à la commission.

La décision d'octroi d'une aide et de son montant est prise par la commission Action Sociale du CSEC à la majorité des membres présents.

Les membres de la commission sont soumis à la confidentialité.

YMH

Une seule et unique demande par salarié peut être étudiée durant la durée de l'exercice civil.

L'aide peut être versée au salarié directement ou le cas échéant à un tiers institutionnel (ex : fournisseur d'électricité, de gaz, de carburant).

6.6.3 Réunions de la Commission Action Sociale

La Commission Action Sociale est convoquée par son Président autant que de besoin.

Elle peut se réunir en distanciel via Teams.

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission Action Sociale est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la commission.

Article 6.7. Intervention des Commissions centrales au Comité Social et Économique Central

L'ordre du jour du Comité Social et Économique Central peut prévoir l'intervention du Président et/ou du Secrétaire d'une Commission afin de présenter les travaux de celle-ci.

ARTICLE 7 : ACCES AUX INFORMATIONS ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

En début de mandature, les membres des Comités Sociaux et Économiques d'établissement et les membres du Comité Social et Économique central sont destinataires des identifiants et codes destinés à leur permettre d'accéder à la Base de Données Économiques Sociales et Environnementales (BDESE).

L'accès à la BDESE, et en conséquence aux documents qu'elle contient, fait office de remise de l'information utile aux représentants du personnel lors de la mise en place des nouvelles instances ainsi que tout au long de la mandature.

Une formation relative à l'utilisation de la BDESE sera dispensée, en début de mandature, par la Direction aux membres des Comités Sociaux et Économiques d'Établissement ainsi qu'aux membres du Comité Social et Économique Central.

L'ONF s'efforcera de créer les conditions matérielles permettant aux élus des CSE et du CSEC d'accéder à la BDESE, en particulier avec un accès via un local disposant d'équipement informatique situé dans le local équipé situé dans la DT/DR/Direction Générale comme prévu à l'article 8.2.

VMH

ARTICLE 8 : LES MOYENS DES COMITES SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL

Article 8.1. Répartition de la contribution globale annuelle de l'employeur entre les différents CSE

Pour la détermination de la subvention de fonctionnement et de la contribution servant au financement des œuvres sociales du CSE, il y aura lieu de se référer à la masse salariale brute, qui est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou L. 744-10 du Code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Cette contribution est répartie entre les Comités Sociaux et Économiques d'établissement au prorata de la masse salariale de chaque DT/DR/Direction Générale sur l'exercice concerné.

Les assiettes de masse salariale ayant conduit au calcul du montant des dotations seront communiquées en début de chaque année N+1, au moment du calcul définitif du solde des dotations, aux membres des CSE.

Activités sociales et culturelles :

La détermination du montant global de la contribution patronale versée pour financer les activités sociales et culturelles du comité est effectuée au niveau de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.2312-81 du code du travail.

Ainsi, l'ONF acte que le taux de la contribution, versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales de chaque comité social et économique, est fixé à 1,30%.

Dotations de fonctionnement :

Le taux applicable aux dotations de fonctionnement est de 0,22% de la masse salariale telle que définie par la règlementation.

Reliquat budgétaire :

Si au cours d'une année, le comité n'utilise pas la totalité de la subvention qui lui est allouée, le reliquat est reporté sur l'année suivante sans condition ni limitation.

Le CSE peut également décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent décider par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget destiné aux activités sociales et culturelles au budget de fonctionnement ou à des associations (dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat).

L'employeur ne prend pas part au vote.

VMH

Modalités de calcul des dotations au Comité Social et Économique central :

Par principe, le Comité Social et Économique Central ne bénéficie d'aucune dotation.

Cependant, il est décidé que chaque Comité Social et Économique d'établissement versera une contribution égale à 8% de sa dotation de fonctionnement.

Cette contribution est directement prélevée par la Direction Générale sur les dotations de fonctionnement des Comités Sociaux et Économique d'établissement.

Article 8.2. Les locaux

8.2.1. L'attribution de locaux

Chaque Comité Social et Économique d'établissement dispose d'un local équipé situé dans la DT/DR/Direction Générale.
Chaque organisation syndicale représentative dispose également d'un local au sein de la Direction Générale de l'ONF pour leur mandat national.

8.2.2. L'équipement des locaux et le matériel informatique

Chaque espace dédié dispose d'un bureau et du matériel informatique.

Les représentants du personnel peuvent utiliser le matériel de reprographie, situé à proximité de leurs locaux, comme les autres services de l'entreprise.
Le coût des consommables (toner, papier) est à la charge de l'entreprise.

Les élus du Comité Social et Économique d'établissement utilisent le matériel informatique mis à leur disposition par l'entreprise au titre de leurs fonctions professionnelles. A défaut, chaque membre élus titulaires ou suppléants sera équipé d'un ordinateur conforme aux standards de l'entreprise.

Le secrétaire et le trésorier bénéficient d'un téléphone.

Article 8.3 Temps de déplacement des représentants du personnel pour les instances nationales

Le temps de déplacement pour se rendre à une instance nationale (CSEC / CSSCTC et commissions du CSEC) et en revenir donne droit à récupération dans les conditions suivantes :

Le délai de déplacement doit suivre les instructions en la matière (cf. 9.4 infra). Il est à la charge de l'employeur avant chaque réunion préparatoire du Comité Social et Économique Central et avant les réunions des commissions du CSEC sur la base suivante, aller/retour :

YN II

- 70 à 500 Km ⇨ ½ journée avant et ½ journée après la réunion ; possibilité de prendre 1 journée à la place des deux ½ journées ;
- Au-dessus de 500 Km ⇨ 1 journée avant et 1 journée après la réunion ;
- Pour les DROM ⇨ 2 journées avant et 2 journées après la réunion.

L'appréciation de la distance kilométrique se fait sur la distance calculée entre le lieu de domicile et de la réunion, sur la base des indications des sites internet de référence (via michelin, mappy...)

ARTICLE 9 : LES CREDITS D'HEURES DE DELEGATION ET LES MOYENS

La mission des représentants du personnel est importante dans le fonctionnement de la vie sociale de l'entreprise. A ce titre, la Direction rappelle que les représentants du personnel doivent pouvoir exercer pleinement leur mandat et que les crédits d'heures dont ils disposent doivent pouvoir être pris dans le respect des dispositions en vigueur.

Article 9.1. Les membres élus des CSE et CSEC :

9.1.1. Les membres des CSE :

Les membres titulaires des Comités Sociaux et Économiques d'établissement disposent d'un crédit d'heures de délégation déterminé conformément à l'article 2.1. du présent accord.

Pour les CSE n'ayant pas de Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, les suppléants bénéficient d'un crédit de 15 heures par mois, conformément à l'article 3.1.1 du présent accord. Ce crédit n'étant pas reportable d'une année à l'autre.

L'utilisation de ce crédit d'heures de délégation par les membres élus titulaires et suppléants se fait conformément aux dispositions légales. Ils bénéficient de l'annualisation et de la mutualisation des heures de délégation permettant à l'ensemble des membres élus des Comités Sociaux et Économiques de disposer du crédit d'heures de délégation.

La mutualisation des heures ne doit toutefois pas conduire un membre à disposer dans le mois, de plus d'1,5 fois le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Pour mutualiser les heures de délégation, les membres titulaires et suppléants du CSE doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au moins 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.

Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.
Les secrétaires et trésoriers des CSE bénéficient d'un crédit d'heures supplémentaire de 7 heures par mois.

YMH

9.1.2. Les membres du CSEC :

Le secrétaire du CSEC bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 7 heures par mois.

Le trésorier du CSEC bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 7 heures par mois.

Les élus du CSEC désignés membres de son bureau bénéficient d'un crédit d'heure pour l'exercice de leur mission.
Ce crédit d'heures annuel global et non reportable est de 50h par année civile.
Le secrétaire du CSEC indique en début d'année au Président du CSEC la répartition de ces heures entre les membres du bureau.

Article 9.2. Les membres des Commissions santé, sécurité et conditions de travail :

9.2.1. Les membres :

Pour l'exercice de leurs prérogatives, les membres de la CSSCT bénéficient mensuellement de 15 heures de délégation qui leur sont octroyées dans le cadre de leur mandat au Comité Social et Économique d'établissement.

Ils bénéficient de la mutualisation des heures de délégation.
Pour mutualiser les heures de délégation, les membres de la CSSCT doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre du mois concerné au moins 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation.
Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Le secrétaire de la CSSCT bénéficie d'un crédit d'heures supplémentaire de 7 heures par mois.

Il sera doté d'un ordinateur et d'un téléphone portable

9.2.2. Les secrétaires de CSE de moins de 100 salariés :

Ils bénéficient de 7 heures de délégation en plus par mois. Ils seront par ailleurs dotés d'un ordinateur et d'un téléphone portable.

VMH

Article 9.3. Tableau récapitulatif reprenant les principales dispositions relatives aux moyens de la représentation du personnel

CSE	Effectif	Nombre de titulaires	CHD* Mensuel par titulaire	CSSCT	CH* mensuel par membre de la CSSCT	CH* mensuel par suppléant au CSE sans CSSCT	CH* mensuel du secrétaire		CH* mensuel du trésorier	CH* référent harcèlement sexuel
							CSE	CSSCT	CSE	CSE
	11 à 24	1	15	-	-	15	14		7	7
	25 à 49	2	15	-	-	15	14		7	7
	50 à 74	4	21	-	-	15	14		7	7
	75 à 99	5	21	-	-	15	14		7	7
	100 à 124	6	24	×	15		7	7	7	7
	125 à 149	7	24	×	15		7	7	7	7
	150 à 174	8	24	×	15		7	7	7	7
	175 à 199	9	24	×	15		7	7	7	7
	200 à 249	10	24	×	15		7	7	7	7
	250 à 299	11	24	×	15		7	7	7	7
	300 à 399	11	24	×	15		7	7	7	7
	400 à 499	12	24	×	15		7	7	7	7
	500 à 599	13	28	×	15		7	7	7	7
	600 à 699	14	28	×	15		7	7	7	7
	700 à 799	14	28	×	15		7	7	7	7
	800 à 899	15	28	×	15		7	7	7	7
	900 à 999	16	28	×	15		7	7	7	7
	1000 à 1249	17	28	×	15		7	7	7	7
	1250 à 1499	18	28	×	15		7	7	7	7
CSEC		25	50***	×	20**		7			

*CH : crédit d'heures
** : crédit annuel
*** : crédit annuel pour les seuls membres du bureau

Article 9.4. Les frais de déplacement et les conditions d'indemnisation des repas des représentants du personnel

9.4.1 Les frais de déplacement des représentants du personnel à des réunions à l'initiative de l'employeur

La prise en charge des frais de déplacement concerne les réunions convoquées par l'employeur à savoir :

- Les membres titulaires (et suppléants le cas échéant) effectivement présents à la réunion ;
- Les membres désignés ;
- Les réunions ordinaires ;
- Les réunions exceptionnelles à la demande de l'employeur ou de la majorité des membres.

Le trajet aller et retour pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur, les frais d'hébergement et de repas, ainsi que les nuitées, sont remboursés selon le cadre commun et les barèmes fixés par les normes internes en vigueur (à titre indicatif, INS-23-G-158, NDS-23-G-2193, CCN nationale et ses avenants).

VMH

9.4.2. Les frais de déplacement des représentants du personnel dans le cadre de leurs missions

Les frais de déplacement des représentants du personnel utilisant leur crédit d'heures seront pris en charge dans les conditions prévues selon le cadre commun et les barèmes fixés par les normes internes en vigueur (Instruction, Note de service, Accord CCN et ses avenants).

Les représentants du personnel bénéficient d'un crédit kilométrique illimité pour effectuer les déplacements nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Les autres dépenses seront prises en charge par le budget de fonctionnement du CSE.

Article 9.5. Information préalable et fiche de suivi

Les crédits d'heures sont de plein droit, considérés comme du travail effectif et payés à échéance normale.

Toutefois, afin de permettre au responsable hiérarchique d'organiser l'activité de son service ou de son chantier, de pallier les absences et de faciliter les déplacements des élus, les représentants du personnel s'engagent, par quelque moyen que ce soit, pour toutes les absences qu'elles soient imputables ou non sur le crédit d'heures :

- À informer la hiérarchie et d'anticiper l'organisation de l'activité ;
- À informer le chef de service ressources humaines chargé de suivre l'utilisation du crédit d'heures.

Cette information par l'ensemble des représentants du personnel de l'entreprise qui s'absentent dans le cadre de leur mandat, intervient avec un délai de prévenance de 24 heures, sauf cas d'urgence.

Cette information préalable du hiérarchique, ne constitue pas une demande d'autorisation préalable, l'ONF veillant au strict respect de la liberté de déplacement dont bénéficient les représentants du personnel.

Par ailleurs, chaque représentant établi tous les mois, pour l'ensemble de ses mandats, une fiche récapitulative avec l'ensemble des heures de délégations utilisées et les réunions auxquelles il a assisté, à destination du service RH territorial, afin d'assurer le suivi des crédits d'heure.

Le suivi de la mutualisation des crédits d'heures sera ainsi facilité.

ARTICLE 10 : LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 10.1. La formation économique des membres des Comités Sociaux et Économiques d'établissement

YMH

Les membres titulaires des Comités Sociaux et Économiques d'établissement, élus pour la première fois peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de 5 jours non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par le Code du travail.

La Direction s'engage à maintenir le salaire pendant la durée de la formation.

Le coût pédagogique de la formation, les frais de déplacement et d'hébergement sont pris en charge sur le budget de fonctionnement des Comités Sociaux et Économiques d'établissement.

Article 10.2. La Formation santé, sécurité et conditions de travail des membres des Comités Sociaux et Économiques

Les membres titulaires et suppléants élus des Comités Sociaux et Économiques bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

La formation est d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel (nouveaux élus CSE + CSSCT du CSE). En cas de renouvellement de ce mandat (anciens élus), la formation est d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

À noter que les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par les CSE parmi ses membres, bénéficient également de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, les frais de séjour, les frais de restauration et de la formation des membres de la CSSCT et des élus sont pris en charge par l'employeur. **Ce dernier finance les frais de déplacement à hauteur du tarif seconde classe du train, pour le trajet le plus court/direct jusqu'au lieu de la formation.**

ARTICLE 11 : LES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS

Article 11.1. Les informations et consultations récurrentes

Comme prévu dans le code du travail, les trois blocs de consultations obligatoires sont :

- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;

VMH

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et le plan de formation de l'année N+1.

Le CSEC est consulté tous les 3 ans et au moins dans les 12 premiers mois suivant les élections professionnelles sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le CSEC est informé tous les ans sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise.

Le CSEC est informé et consulté tous les ans sur :

- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale, condition de travail et emploi de l'entreprise.

Les CSE d'établissement sont informés tous les ans sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et le plan de formation de l'année N+1;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale, condition de travail et emploi de l'entreprise.

Article 11.1.1. Sur la situation économique

Les parties conviennent que les informations suivantes constitueront de manière non exhaustive le support de la consultation sur la situation économique et financière :

- Comptes annuels ;
- Résultats économiques et financiers de l'année précédente de celle de la consultation, ainsi que sur les perspectives pour l'année en cours.

La procédure de consultation débute par une réunion d'information du Comité Social et Économique Central au cours de laquelle les informations précitées sont remises aux membres présents. Le Comité Social et Économique Central dispose du délai d'un mois, de deux mois, si un expert est désigné, pour rendre son avis, favorable ou défavorable, étant précisé qu'il s'agit d'un délai maximum.

Article 11.1.2. Sur la politique sociale

Les thèmes support de la consultation sont les suivants :

- L'évolution de l'emploi ;
- Les qualifications ;
- Le programme pluriannuel de formation et les actions de formations envisagées par l'employeur ;
- L'apprentissage et les conditions d'accueil en stage ;
- Les actions de prévention en matière de sécurité et de santé ;
- Les conditions de travail ;

YMH

- Les congés et l'aménagement du temps de travail ;
- La durée du travail ;
- L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés au sein de l'Office ;
- Le bilan social.

Cette liste n'étant pas exhaustive.
Ces informations sont contenues dans les bases de données économiques, sociales et environnementale, et actualisées si nécessaire pour les besoins de la consultation.

Le Comité Social et Économique central dispose du délai d'un mois, de deux mois, si un expert est désigné pour rendre son avis sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 11.1.3. Sur les orientations stratégiques de l'entreprise

La consultation portera sur la stratégie de l'ONF et ses diverses conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Cette consultation porte, en outre, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le Comité Social et Économique central dispose du délai d'un mois, de deux mois, si un expert est désigné pour rendre son avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Article 11.2. Les informations et consultations ponctuelles

Il existe plusieurs cas de consultation ponctuelle du CSE, définis par la loi :

- La mise en place de moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- Les situations de restructuration et de compression des effectifs ;
- Les licenciements collectifs pour motif économique ;
- Les offres publiques d'acquisition ;
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Le CSE d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à son établissement et qui relèvent de la compétence de son chef d'établissement conformément à l'article L.2316-20 du code du travail.

VMH

Selon les dispositions de l'article L2316-1 du code du travail, le CSE central, quant à lui, exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est seul consulté notamment sur :

1. Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
2. Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets concernant l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

De plus, le CSEC est informé et consulté sur tous les projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière ainsi qu'en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

ARTICLE 12 : LES EXPERTISES

Article 12.1. Le recours à l'expertise et le financement des expertises

12.1.1. Le recours à l'expertise du CSE central et son financement :

Les expertises relatives aux consultations récurrentes / obligatoires précitées en article **11.1** dudit accord sont intégralement prises en charge par l'employeur.

En d'autres termes, le CSE Central peut décider de recourir à l'assistance d'un expert habilité comme suit :

- Tous les ans pour la politique sociale et la situation économique et financière ;
- Tous les 3 ans pour les orientations stratégiques de l'entreprise.

En ce qui concerne les consultations ponctuelles, la consultation sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ne concerne que le CSE Central. Celui-ci peut alors se faire assister par un expert habilité en qualité du travail et de l'emploi.

Par ailleurs, la désignation d'un expert envisagée dans le cadre des projets importants concernant l'entreprise en matière économique et financière est effectuée également par le CSE central selon les dispositions de l'article L.2316-3 du code du travail.

Le CSE Central dispose donc de prérogatives plus larges en matière d'expertise que les CSE d'établissement conformément aux dispositions du Code du travail : article L. 2316-1 à L. 2316-3.

VMH

L'employeur prendra en charge tous les 3 ans, l'expertise relative aux orientations stratégiques de l'entreprise à hauteur de 100% à l'instar de la politique sociale et de la situation économique et financière.

Le recours à l'expertise pour les cas de consultations ponctuelles précitées est financé à 80% par l'employeur et 20% sur le budget de fonctionnement du CSE : article L. 2315-80.

12.1.2. Le recours à l'expertise du CSE d'établissement et son financement :

Selon les dispositions de l'article L.2315-94 et L.2316-21 du Code du travail, les CSE d'établissement ont la possibilité dans certaines situations de se faire accompagner par un expert habilité lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptation spécifiques à son établissement :

- Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle, ou à caractère professionnelle est constaté dans l'établissement ; Cette expertise sera alors financée à 100% par l'employeur. Le recours à l'expert doit faire l'objet d'une délibération voté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité ou de travail des salariés de son établissement. Dans ce cas, l'Office prend en charge 80% des frais d'expertises et les 20% restant seront pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Néanmoins, lorsqu'un projet important impactant les conditions de travail ne connaît pas donc d'adaptations particulières au sein des établissements, seul le CSE central pourra prétendre au recours à un expert et au financement de l'expertise par l'employeur. Si les CSE d'établissement décident néanmoins de faire appel à un expert habilité, le coût des expertises devra être assumé par leurs budgets de fonctionnement respectifs.

ARTICLE 13 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX

Article 13.1. Missions des représentants syndicaux

Le représentant syndical au CSE ou CSEC assiste aux réunions avec voix consultative et y émet, au nom de son organisation syndicale, des observations, conseils et propositions sur des questions de la compétence de l'instance concernée inscrite à l'ordre du jour. Il ne prend pas part aux votes.

Article 13.2. Désignation des représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'un établissement peut désigner auprès d'un CSE un représentant syndical.

VNH

Une organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut également désigner un représentant syndical au CSEC.

Article 13.3. Conditions de désignation des représentants syndicaux

Le représentant syndical au CSE est choisi, par l'organisation syndicale, parmi les membres du personnel de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité au CSE.

Le représentant syndical au CSEC est choisi par l'organisation syndicale :

- Soit parmi les membres élus titulaires ou suppléants des différents CSE d'établissement ;
- Soit parmi les représentants syndicaux désignés au sein des différents CSE d'établissement.

Article 13.4. Modalités de désignation des représentants syndicaux

Elle est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, selon son objet :

- À la Direction Territoriale ou Régionale, pour un représentant syndical au CSE d'établissement ;
- À la DG, à la Direction des Ressources Humaines, pour le CSE de la DG ;
- À la Direction des Ressources Humaines pour la désignation d'un représentant syndical au CSEC.

La désignation peut être transmise par mail certifié.

À tout moment, l'organisation syndicale peut mettre fin au mandat du représentant syndical en respectant la même procédure que pour sa désignation.

Article 13.5. Moyens des représentants syndicaux

13.5.1. Montant des crédits d'heures des RS auprès des CSE et du CSEC

Représentants syndicaux auprès du CSEC

Les représentants syndicaux auprès du CSEC disposent d'un crédit de 21 heures par mois pouvant être cumulé dans la limite de 63 heures par trimestre.

Représentants syndicaux auprès des CSE

Lorsque l'effectif de l'établissement est supérieur à 500 salariés, les représentants syndicaux auprès des CSE concernés disposent d'un crédit de 21 heures par mois pouvant être cumulé dans la limite de 63 heures par trimestre.

Lorsque l'effectif de l'établissement est inférieur à 500 salariés, les représentants syndicaux auprès des CSE concernés disposent d'un crédit de 14 heures par mois pouvant être cumulé dans la limite de 42 heures par trimestre.

VMH

Lorsque l'effectif de l'établissement est inférieur à 200 salariés, les représentants syndicaux auprès des CSE concernés disposent d'un crédit de 7 heures par mois pouvant être cumulé dans la limite de 21 heures par trimestre.

CHAPITRE II – DROIT SYNDICAL

ARTICLE 14 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 14.1. Champ d'application

Les dispositions de la présente partie s'appliquent aux organisations syndicales représentatives, au sens des articles L 2121-1 et suivants et L 2122-1 et suivants du code du travail, au sein de l'ensemble de l'Office National des Forêts, au niveau national, ou au niveau de ces établissements.

Elle traite également des sections syndicales et de leur représentant, et notamment des conditions dans lesquels ils peuvent être nommés.

Article 14.2. Principes de non-discrimination

Le libre exercice du droit syndical est un principe reconnu et défendu par l'Office National des Forêts dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution.

Cette liberté a pour corollaire l'interdiction des mesures discriminatoires, fondées sur l'appartenance ou l'activité syndicale des salariés.

La Direction Générale de l'ONF s'engage à faire respecter sur l'ensemble du périmètre de l'office le principe de non-discrimination énoncé par les articles L. 2143-5 et suivants du code du travail.

Ainsi, ni l'appartenance à un syndicat, ni l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel ne pourra être pris en considération pour arrêter les décisions relatives au recrutement, à l'organisation du travail, à la formation, à la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, aux mesures de discipline ou à la rupture du contrat de travail du salarié.

De même, aucune pression ne sera exercée à l'encontre des salariés engagés dans une action syndicale.

ARTICLE 15 : LES DELEGUES SYNDICAUX

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de la direction de l'ONF pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

YMH

Mais c'est essentiellement sa fonction de négociateur qui fonde sa spécificité. En effet, le code du travail prévoit que les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que la direction de l'ONF souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des négociations périodiques obligatoires dont l'employeur est tenu de prendre l'initiative.

Article 15.1. Conditions de désignation

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'ONF ou au sein d'un périmètre CSE (DT/DR/Direction Générale), qui a constitué une section syndicale conformément à l'article L2142.1 du code du travail peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La représentativité des organisations syndicales est appréciée selon les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines ;
2. L'indépendance ;
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. L'audience ;
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Pour être représentative, une organisation doit avoir obtenu 10% des suffrages au 1er tour des dernières élections des titulaires aux CSE d'établissement. La désignation doit être effectuée par un syndicat dont les statuts visent effectivement le champ professionnel et géographique de l'Office National des Forêts, au niveau concerné.

S'agissant des organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, la mesure de l'audience électorale doit être réalisée en fonction des suffrages exprimés au sein du seul collège électoral pour lequel elles sont statutairement admises à présenter des candidats (collège TAM/cadres pour EFA-CGC par exemple) (C. trav., art. L. 2122- 2). Pour pouvoir bénéficier des règles particulières de représentativité posées par l'article L. 2122-2 du Code du travail, les statuts du syndicat ne doivent pas l'autoriser à présenter des candidats dans tous les collèges. Dès lors qu'ils l'y autorisent, la représentativité du syndicat doit être calculée en tenant compte de l'audience obtenue dans tous les collèges, peu importe que le syndicat n'ait présenté de candidats que dans certains collèges. Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, la représentativité du syndicat catégoriel, au niveau de l'entreprise tout entière, s'apprécie dans l'ensemble des collèges où ses statuts l'autorisent à présenter des candidats, y compris dans les collèges uniques de certains établissements dans lesquelles ce dernier s'est abstenu de présenter des candidats.

YMH

Conditions propres à la qualité de délégué syndical dans un établissement : la légitimité électorale

Conformément à l'article L.2143-3 du code du travail, tout délégué syndical au niveau d'un établissement, doit avoir recueilli aux dernières élections professionnelles, au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections aux CSE d'établissement, en qualité de candidat t ce, quel que soit le nombre de votants.

Article 15.2. Formalisme de la désignation

La désignation doit être expresse, et elle doit mentionner le niveau auquel s'effectue cette désignation (établissement ou national).

Elle est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, selon son objet :

- A la direction territoriale ou régionale, pour les délégués syndicaux territoriaux ou régionaux ;
- A la Direction Générale, à la Direction des Ressources Humaines, pour un délégué syndical de la Direction Générale ;
- A la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale, département DRH-DRS, pour la désignation d'un délégué syndical central.

La désignation peut être transmise par mail avec accusé de réception de la part de la Direction.

Une copie est simultanément adressée par l'organisation syndicale représentative à l'inspection du travail dont relève le siège de l'établissement ou de l'Office National des Forêts.

La désignation doit être affichée sur les panneaux réservés aux communications syndicales par l'organisation syndicale représentative à l'origine de la désignation.

Le remplacement ou la révocation d'un délégué syndical par une organisation syndicale représentative se fait selon les mêmes formes.

Article 15.3. Fin de mandat des délégués syndicaux

Rupture du contrat de travail

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque son contrat de travail avec l'Office National des Forêts est rompu.

Révocation

VMH

Les délégués syndicaux au niveau d'un établissement, comme les délégués syndicaux centraux et leurs bénéficiaires, peuvent être révoqués par l'organisation syndicale représentative qui les a désignés.

La révocation prend effet dès sa notification à l'Office National des Forêts.

Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections CSE renouvelant l'instance ou les instances dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

ARTICLE 16 : LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LOCAUX

Article 16.1. Nombre de délégués syndicaux locaux par organisation syndicale représentative

Par dérogation aux dispositions de l'article R 2143-2 et R 2143-3 du code du travail, le nombre de délégués syndicaux locaux pouvant être désignés, par les organisations syndicales représentatives, au niveau des périmètres des CSE, est arrêté comme suit :

Effectifs du périmètre du CSE (ETP)	Nombre de DSL par organisation syndicale représentative sur le périmètre du CSE	DSL supplémentaire par organisation syndicale ayant obtenu plus de 20% aux élections du CSE	DSL supplémentaire par organisation syndicale ayant obtenu plus de 30% aux élections du CSE	*Total maximum possible par organisation syndicale représentative*
1 à 99	1	-	-	*1*
100 à 199	1	1	1	*3*
200 à 399	2	1	1	*4*
400 à 499	2	1	1	*4*
Plus de 500	2	1	2	*5*

Dans les périmètres CSE comprenant 200 à 499 salariés (ETP), si à l'issue des élections seules 2 organisations syndicales ou moins sont représentatives, 1 DSL sera attribué à chaque OSR.

A titre exceptionnel et au regard de l'étendue géographique, les périmètres des CSE COA et Midi Méditerranée bénéficieront d'un DSL supplémentaire par organisation syndicale représentative ayant obtenu au moins 20% aux élections.

VNH

Délégué syndical supplémentaire

Dans les périmètres des CSE d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli sur leur nom et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE quel que soit le nombre de votants.

Délégué syndical territorial

Un délégué syndical territorial par OSR sera désigné parmi les DSL de chaque périmètre CSE afin d'être l'interlocuteur privilégié de la DT/DR/DG concernée.

1 à 2 fois par an en fonction des besoins, les DST seront conviés à une réunion d'information et d'échange avec le Directeur de la DT/DR/DG

Le DST bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaire de 14h par an.

Si l'organisation syndicale n'est pas en mesure de pourvoir le nombre de délégué syndicaux locaux auxquels elle a droit, alors elle bénéficie de 50% de l'équivalent en nombre d'heures dans le cadre d'une augmentation du forfait annuel prévu à l'article 17.3.1. La répartition de ce crédit supplémentaire est librement faite par les OS. Ainsi, celui-ci peut être distribué indépendamment du mandat syndical (RS, DS locaux ou centraux).

Article 16.2. Missions des délégués syndicaux locaux

Le délégué syndical local représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.

Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient et anime la section syndicale.

Le délégué syndical local au sein de l'ONF est aussi l'interlocuteur privilégié des élus du CSE de son périmètre.

Dans ce cadre, il peut transmettre, à tout moment, au secrétaire du CSE les questions et réclamations collectées auprès des salariés du périmètre concerné.

Sans recréer de réunions institutionnelles, les Règlements Intérieurs des CSE pourront prévoir des modalités de traitement des questions de proximité hors réunion du CSE.

VMH

Deux fois par an, les délégués syndicaux locaux sont conviés à participer à l'ordre du jour du CSE entre le Président et le secrétaire afin d'échanger sur la situation des salariés du périmètre concerné et éventuellement faire remonter des questions et réclamations qui nécessiteraient une inscription à l'ordre du jour du CSE suivant.

Article 16.3 : Moyens des délégués syndicaux locaux

16.3.1. Crédit d'heures des délégués syndicaux locaux

Bénéficiaires

Chaque délégué syndical local, dispose d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat.

Montant

Par dérogation à l'article L.2143-13 du code du travail, ce crédit est de 21 heures par mois pouvant être cumulé dans la limite de 126 heures par semestre.

Dans les périmètres CSE de plus de 500 salariés ce crédit est majoré de 7 heures par mois pouvant être cumulé dans la limite de 42 heures par semestre.

Caractéristiques

Ces crédits d'heures sont semestriels.
Par ailleurs, les heures de ce crédit non utilisées ne sont pas reportables sur le semestre suivant.

Mise en commun

Par principe, les crédits d'heures des délégués syndicaux sont personnels à leur bénéficiaire.

Cependant, l'article L.2143-14 du code du travail permet aux délégués syndicaux d'une même organisation syndicale de se répartir entre eux le temps dont ils disposent globalement, à condition d'en informer préalablement l'employeur.

Lorsqu'exceptionnellement pour un mois considéré, les délégués syndicaux d'une organisation syndicale représentative, veulent, dans un même périmètre, se répartir leur crédit global, leur délégué syndical local devra préalablement en informer, par écrit, le service des ressources humaines de l'établissement.

Cette demande devra préciser la répartition exacte des heures entre les délégués syndicaux de son organisation syndicale. Elle sera prise en compte le mois suivant. Un ajustement pourra être fait au regard des crédits effectivement consommés, dans la limite du crédit total dont bénéficient les délégués syndicaux d'une même organisation syndicale.

Informations préalable et fiche de suivi

Les crédits d'heures sont de plein droit, considérés comme du travail effectif et payés à échéance normale.

YNH

Toutefois, afin de permettre au responsable hiérarchique d'organiser l'activité de son service ou de son chantier, de pallier les absences et de faciliter les déplacements des DSL, ces derniers s'engagent, par quelque moyen que ce soit, pour toutes les absences qu'elles soient imputables ou non sur le crédit d'heures :

- A informer la hiérarchie et d'anticiper l'organisation de l'activité ;
- A informer le chef de service ressources humaines chargé de suivre l'utilisation du crédit d'heures.

Cette information, par l'ensemble des délégués syndicaux de l'entreprise qui s'absentent dans le cadre de leur mandat, intervient avec délai de prévenance de 24 heures, sauf cas d'urgence.

Cette information préalable du hiérarchique ne constitue pas une demande d'autorisation préalable, l'ONF veillant au strict respect de la liberté de déplacement dont bénéficient les représentants syndicaux.

Par ailleurs, chaque DSL établi tous les mois, pour l'ensemble de ses mandats, une fiche récapitulative avec l'ensemble des heures de délégations utilisées et les réunions auxquelles il a assisté, à destination du service RH territorial, afin d'assurer le suivi des crédits d'heure.

Le suivi de la mutualisation des crédits d'heures sera ainsi facilité.

16.3.2. Les frais de déplacement des délégués syndicaux locaux dans le cadre de leurs missions

Les frais de déplacement des représentants du personnel utilisant leur crédit d'heures seront pris en charge dans les conditions prévues selon le cadre commun et les barèmes fixés par les normes internes en vigueur (INS-23-G-158, NDS-23-G-2193, CCN nationale et ses avenants).

16.3.3. Moyens de communication des délégués syndicaux locaux

Tracts et journaux

Des tracts, journaux et autres documents de nature syndicale peuvent être distribués au personnel par les organisations syndicales représentatives.

La distribution de tracts ne peut avoir pour effet de perturber la bonne marche du travail ou des chantiers et la sécurité des salariés.

En particulier, les organisations syndicales représentatives veilleront, lors de la diffusion des tracts, à prendre toute mesure destinée à ne pas porter atteinte à l'image de l'Office National des Forêts, notamment lorsque du public est présent.

Les tracts doivent tous correspondre aux objectifs des organisations syndicales représentatives.

YMH

En tout état de cause, le contenu de ces documents de nature syndicale est librement déterminé par elles, sous réserve des dispositions applicables à la presse. Il reste sous leur responsabilité exclusive.

Affichage

L'affichage des communications, des organisations syndicales représentatives, destinées au personnel, est exclusivement effectué aux endroits réservés à cet usage et selon des modalités arrêtées dans le cadre des conventions et accords collectifs applicables.

Communication exceptionnelle

En outre, pour tenir compte de la dispersion des personnels, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de diffuser, au maximum quatre fois par an, un message d'un format A4 (recto/verso) ou A3 (recto/verso) aux personnels de droit privé.

La confection, la reproduction de ces messages sont à la charge de chaque organisation syndicale représentative. Le message doit préciser : « *Cette diffusion est réalisée dans le cadre de l'accord national de refonte et de modernisation du Dialogue Social au sein de l'ONF.* »

Heures d'information syndicale (HIS)

Les salariés de droit privé peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une journée et demie ou de trois demi-journées par an afin de participer à une information syndicale, auprès d'une des organisations syndicales de leur choix. Ses absences ne peuvent être prises en heures.
Tout autre type de réunion d'information à l'initiative des organisations syndicales doit se tenir en dehors du temps de travail des salariés.

Il est demandé aux salariés souhaitant participer à une réunion d'information syndicale, de bien vouloir prévenir leur encadrement de leur absence, au moins 48 heures à l'avance.

Cette période d'autorisation d'absence n'ouvre pas droit au paiement des paniers et les déplacements seront à la charge des salariés.

ARTICLE 17 : LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX

Article 17.1. Missions des délégués syndicaux centraux d'entreprise

Le rôle des délégués syndicaux centraux d'entreprise est essentiellement de représenter leur organisation syndicale représentative des salariés au niveau national, lors des négociations collectives organisées au niveau de l'entreprise.

Ils sont les interlocuteurs directs et privilégiés de la Direction Générale de l'Office National des Forêts.

VNH

Compte tenu des nombreux domaines dans lesquels les délégués syndicaux centraux d'entreprise sont amenés à intervenir, les parties conviennent par le présent accord d'adapter leurs moyens, tant humains que financiers, au contexte propre de l'Office National des Forêts.

2 fois par an, une réunion d'échange et d'information aura lieu entre les DSC et la Direction Générale de l'ONF.

Article 17.2. Nombre de délégués syndicaux centraux d'entreprise et de bénéficiaires

17.2.1. Nombre de délégués syndicaux centraux d'entreprise

Conformément aux dispositions prévues à l'article L 2143-5 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux locaux.

17.2.2. Nombre de bénéficiaires

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut, en sus du délégué syndical central d'entreprise, désigner entre un à cinq autres salariés, afin de seconder le délégué syndical central d'entreprise dans son rôle de niveau national.

Le délégué syndical central d'entreprise partage avec eux les moyens qui lui sont alloués (crédit d'heures et moyens financiers).

Ces bénéficiaires sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles et ayant recueillis au moins 10% des suffrages valablement exprimés au premier tour, sur son nom propre.

Article 17.3. Moyens des délégués syndicaux centraux d'entreprise et de leurs bénéficiaires

17.3.1. Crédit d'heures de chaque organisation syndicale représentative au niveau national

Montant du crédit d'heures

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national à l'Office National des Forêts bénéficie, par année civile, d'un crédit d'heures composé des deux éléments suivants :

- **La durée de travail correspondant à un équivalent temps plein ;**
- Un forfait annuel complémentaire calculé en fonction de la représentativité nationale de l'organisation syndicale représentative à laquelle ils appartiennent, par application de la formule suivante :

1607 heures x nombre de suffrages valablement exprimés pour l'organisation syndicale représentative aux dernières élections des comités sociaux économiques

Nombre cumulé de votants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national

Ce crédit prend en compte le crédit accordé par l'article L 2143-15 du code du travail.

Répartition du crédit d'heures

Ce crédit d'heures total est attribué au délégué syndical central d'entreprise et à ses trois bénéficiaires, dans la limite de quatre équivalents temps plein, et après avoir pris en compte leurs éventuels mandats locaux respectifs.

Lorsqu'à l'issue des élections professionnelles, seules 4 organisations syndicales ou moins sont déclarées représentatives, 1 607 heures de délégation supplémentaires annuelles sont réparties entre les organisations syndicales représentatives au prorata du pourcentage obtenu tout collège confondu.

17.3.2. Modalités de gestion du crédit d'heures

Il s'agit d'un forfait global, attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau national, qui peut le répartir au plus entre le délégué syndical central d'entreprise et ses bénéficiaires.

C'est un crédit annuel, qui se décompte sur l'année civile, et qui n'est pas reportable sur l'année suivante.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national informe, chaque année avant le 15 janvier, la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale de la répartition du crédit d'heures entre le délégué syndical central d'entreprise et ses bénéficiaires.

Il est expressément rappelé que les heures de délégation octroyées dans le cadre de ce crédit doivent, sauf exception, être utilisées durant les horaires habituels de travail du salarié.
Le temps passé par les délégués syndicaux centraux d'entreprise, à des réunions de niveau infranational, s'impute sur le crédit d'heures qui leur est alloué en application de l'article 17.3.1. du présent accord.

17.3.3. : Moyens de fonctionnement des délégués syndicaux centraux d'entreprise

Budget par organisation syndicale représentative

Afin de leur permettre de faire face à toutes dépenses liées à leurs attributions (billets de transport, frais de véhicule, téléphone, courrier, frais de séjour et d'hébergement, fournitures de bureau...), chaque organisation syndicale représentative, ayant nommé un délégué syndical central d'entreprise, dispose d'un budget composé des éléments suivants :

YMH

- **Un budget annuel forfaitaire de 7 000 euros ;**
- Un budget annuel complémentaire calculé en fonction de la représentativité nationale de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, par application de la formule suivante :

$$\frac{\textit{12 000 euros x nombre de suffrages valablement exprimés pour l'organisation syndicale aux dernières élections des comités sociaux économiques}}{\textit{Nombre cumulé de votants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national}}$$

Le montant des budgets alloués chaque année à chaque organisation syndicale représentative au niveau national, et ayant désigné un délégué syndical central d'entreprise, est versé en début d'année sur un compte bancaire ou postal réservé à cet effet, dont les coordonnées sont fournies par l'organisation syndicale à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale.

Lorsqu'à l'issue des élections professionnelles, seules 4 organisations syndicales ou moins sont déclarées représentatives, un budget forfaitaire supplémentaire annuel de 7 000€ est réparti entre les organisations syndicales représentatives au prorata du pourcentage obtenu tout collège confondu.

Abonnement SNCF

A la demande de chaque délégué syndical central auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement, chaque délégué syndical central d'entreprise et leurs adjoints peuvent bénéficier de la prise en charge par l'Office National des Forêts d'un abonnement SNCF, utilisable sur la France entière, en 2nde classe.

Modalités de prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration

Les frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des délégués syndicaux centraux d'entreprise et de leurs bénéficiaires sont pris en compte selon les modalités suivantes :

- Imputées sur leur budget de fonctionnement arrêté au présent article pour les réunions au niveau des établissements ;
- Prises en charge par l'Office National des Forêts pour les réunions de niveau national, dans les conditions prévues pour les représentants du personnel à l'article 9.4.1. du présent accord.

17.3.4. : Information des délégués syndicaux centraux d'entreprise

Chaque délégué syndical central d'entreprise aura accès à la BDESE afin de pouvoir y consulter les accords collectifs nationaux en vigueur et applicables aux personnels de droit privé employés par l'Office National des Forêts, puis lors de la conclusion d'un nouvel accord.

YMH

ARTICLE 18 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE A L'ONF

Article 18.1. Le niveau de la négociation

L'Office National des Forêts est une entreprise à établissements distincts mais dans un objectif d'équité et de cohérence il est convenu que la négociation collective s'y déroule uniquement au niveau national et ce, conformément à la CCN.

Les négociations collectives nationales portent sur des mesures destinées à l'ensemble du personnel de droit privé de l'Office National des Forêts, ou à une catégorie particulière de salariés présente au sein de plusieurs établissements distincts.

Article 18.2. Les acteurs de la négociation

La convocation à ces réunions sera faite par mail par la Direction Générale aux DSCE et leurs adjoints.

Pour les négociations collectives, les délégations de niveau national sont composées de quatre salariés dont, dans la mesure du possible le délégué syndical central d'entreprise et/ou un de ses adjoints.

Le délégué syndical central d'entreprise informe la Direction des Ressources Humaines sur la composition de sa délégation par mail dans un délai de 10 jours précédant la réunion. Pour permettre l'envoi dans de bonnes conditions des documents aux participants, il est recommandé à chaque organisation syndicale de ne pas modifier la composition de sa délégation sauf circonstances exceptionnelles.

La délégation de la Direction Générale ne peut être supérieure en nombre à l'ensemble des représentants des salariés. Il revient au Directeur Général, au Directeur des Ressources Humaines, au Chef de département Relations Sociales ou son représentant de conduire l'ensemble des réunions.

Article 18.3. Les moyens de la négociation

18.3.1. Durée des réunions et modalités pratiques

Les réunions débuteront à 9h30 et se termineront à 17h00.

Dans la mesure du possible, les réunions les lundis et les vendredis seront proscrites.

A l'issue de chaque réunion est établi pour chaque point de l'ordre du jour étudié, un relevé de décisions faisant état des positions exprimées et en particulier des propositions de chaque partie en leur dernier état.

18.3.2. Informations à remettre aux membres des délégations syndicales

YMH

8 jours avant la date fixée pour chaque réunion, la Direction Générale remettra par voie électronique à chaque membre des délégations syndicales les informations écrites concernant le sujet de la prochaine réunion et les documents afférents.

En l'absence de remarque(s) écrite(s) dans les cinq jours suivant cet envoi, les informations transmises seront réputées suffisantes pour pouvoir aborder une discussion sur le fond lors de la réunion suivante.

En cas de demandes complémentaires, celles-ci devront être présentées par écrit à la Direction Générale en précisant les informations supplémentaires jugées nécessaires.

Celles-ci, à condition qu'elles concernent les thèmes traités, seront transmises au plus tard au début de la réunion. A défaut, une réponse motivée sera faite par la Direction Générale. Par ailleurs, l'absence d'informations supplémentaires n'empêche pas la tenue de la réunion.

Les informations supplémentaires demandées seront transmises à l'ensemble des membres composant les délégations syndicales.

Enfin, dans le cadre d'une négociation collective, il sera précisé dans la convocation s'il s'agit d'une réunion de négociation à l'issue de laquelle un accord pourra être signé.

18.3.3. Temps de réunion

La journée de réunion constitue du temps de travail pour les membres de chaque délégation, il est payé à échéance normale.

18.3.4. Temps de déplacement

Le temps de déplacement s'entend ici comme le temps nécessaire pour se rendre et revenir d'une réunion nationale se déroulant en dehors du lieu de travail habituel.

Au regard des dispositions légales la partie du temps de déplacement se déroulant pendant l'horaire de travail donne lieu au maintien de la rémunération de chaque membre des délégations syndicales. Le temps de déplacement professionnel n'étant pas du temps de travail effectif, il ne peut donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. La part de ce temps de déplacement coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Le délai de déplacement **pour se rendre à une réunion de négociation nationale et en revenir** doit suivre les instructions en la matière (cf. 9.4 infra). Il est à la charge de l'employeur sur la base suivante, aller/retour :

- 70 à 500 Km ⇨ ½ journée avant et ½ journée après la réunion ; possibilité de prendre 1 journée à la place des deux ½ journées ;

YMH

- Au-dessus de 500 Km ⇨ 1 journée avant et 1 journée après la réunion ;
- Pour les DROM ⇨ 2 journées avant et 2 journées après la réunion.

L'appréciation de la distance kilométrique se fait sur la distance calculée entre le lieu de domicile et de la réunion, sur la base des indications des sites internet de référence (via michelin, mappy...)

Le DSC, ou le membre de la délégation dûment mandaté, informera la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale de l'option choisie 48 heures au plus tard avant la date de la réunion.

Compte tenu de la dangerosité et de la pénibilité des travaux forestiers, dans le cas où un ouvrier n'ayant pas de mandat participe à une négociation, il devra prendre la journée de récupération le lendemain de cette négociation.

Si une journée préparatoire est organisée la veille par la délégation syndicale, une demi-journée d'autorisation d'absence pourra être accordée au cas par cas par la Direction Générale sur demande écrite du DS central, uniquement pour le salarié ne disposant pas d'heures de délégation.

18.3.5. Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en compte dans les conditions de l'article 9.4 du présent accord.

YMH

CHAPITRE III – RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES PARCOURS DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

ARTICLE 19 : LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le mandat s'exerce conjointement à une activité professionnelle dans la recherche d'un équilibre. Cet équilibre entre l'exercice du mandat et les activités professionnelles et les éventuelles mesures d'adaptation seront abordées lors de l'entretien annuel réalisé avec le manager.

L'expérience acquise par les collaborateurs qui s'engagent dans un mandat de membres du Comité Social et Économique ou dans un mandat syndical participe à leur développement professionnel.

La Direction veille à ce que les représentants du personnel et syndicaux bénéficient des dispositions en matière de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des collaborateurs.

Article 19.1. Entretien de début et de fin de mandat

Sont visés par les présentes dispositions la situation des représentants du personnel et syndicaux quelle que soit la proportion de temps consacrée aux mandats.

- **En début de mandat ou en cas de renouvellement d'un mandat déjà exercé,** un entretien individuel a lieu sur les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard de l'emploi exercé, l'objectif étant de garantir à la fois l'exercice effectif du mandat et le bon fonctionnement du service auquel le salarié est affecté.

L'entretien a lieu avec le responsable hiérarchique et si nécessaire le CSRH de la DT/DR/DG.

Cet entretien ne se substitue pas aux entretiens professionnels relatifs à la fixation des objectifs et à l'évaluation de leur atteinte.

Lors de cet échange, le salarié pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans tous les cas où le temps de délégation (réunions des instances comprises) excède 50% du temps de travail, la gestion de carrière relève conjointement de la hiérarchie du CSRH de la DT/DR à laquelle le salarié est rattaché.

- **En fin de mandat,** les représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation représentant au moins 50% de leur durée contractuelle de travail bénéficieront d'un entretien avec le CSRH.

L'objectif de cet entretien est de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise et ce, pour une reprise d'activité dans de bonnes conditions.

VMH

Lors de cet échange, le salarié pourra se faire accompagner par un délégué syndical appartenant à son organisation syndicale.

Les représentants du personnel ayant utilisé des heures de délégation en deçà de 50% de leur durée contractuelle de travail pourront également à leur demande bénéficier d'un entretien avec le CSRH de la DT/DR/DG auxquels ils sont rattachés.

Article 19.2. Exercice du mandat à temps plein

Dans le cas où les mandats s'exercent à temps complet, la gestion de carrière des intéressés, de même que l'entretien professionnel annuel, relèvent des services RH des DT/DR/DG auxquels ils sont rattachés.

Dans tous les cas, la Direction et la hiérarchie s'engagent à ce que l'exercice du ou des mandats ne portent pas atteinte à l'évolution de la carrière des intéressés.

Article 19.3. Entretiens de suivi de reprise d'activité

Dans le cadre d'une reprise d'activité à temps plein, un entretien de suivi est réalisé au cours des deux trimestres qui suivent la prise de fonction.

Une attention particulière sera mise en place à destination des mandats à temps plein de façon à assurer leur employabilité, en leur permettant notamment de suivre des formations plus importantes.

Au regard, de la spécificité des métiers de l'ONF, la médecine du travail sera associée à cette démarche.

Article 19.4. Maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux

L'engagement d'un salarié comme représentant du personnel ou syndical constitue souvent un engagement significatif dans le parcours professionnel.

Le retour à une activité professionnelle à plein temps est un moment crucial, notamment lorsque le nombre de mandats cumulés et leurs durées ont été importants.

Les parties s'accordent que l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail incombe à l'employeur et s'impose également aux salariés porteurs de mandats.

Ainsi, ces derniers devront effectuer les actions de formation à caractère professionnel proposées par le management et/ou veiller à avoir une activité professionnelle effective de façon à maintenir leur employabilité.

Article 19.5. Formations spécifiques

Eu égard aux responsabilités et missions que remplissent les représentants du personnel et syndicaux, l'ONF, en cohérence avec sa politique de formation, proposera un certain nombre de formations dédiées et ce, afin de contribuer à la montée en compétence des acteurs du dialogue social.

VMH

Article 19.6. L'évolution professionnelle

La Direction Générale s'assure que la situation individuelle des salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif par une organisation syndicale représentative est en cohérence avec l'évolution moyenne des autres salariés placés dans une situation professionnelle similaire.

L'évaluation des salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif, est réalisée conformément :

- Aux dispositions de la convention collective nationale ;
- Aux dispositions relatives aux entretiens professionnels pour les personnels de droit privé

Pour les représentants du personnel exerçant « à temps partiel » leur mandat, l'entretien individuel ne peut porter que sur leur temps de travail sans que l'exercice de leur mandat puisse être abordé ou pris en compte.

Pour les représentants du personnel exerçant « à temps plein » leur mandat, l'entretien individuel porte uniquement sur les aspects de rémunération et de formation.

L'évaluation des délégués syndicaux centraux d'entreprise est réalisée par la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale

L'évaluation des représentants du personnel, élus ou désignés, qui, en raison de leur cumul de mandats n'exercent plus leur emploi, est réalisée par la Direction des Ressources Humaines de l'établissement dans lequel ils sont employés.

Article 19.7. Le suivi des rémunérations

L'exercice de mandats de représentant du personnel élu ou désigné ne doit pas avoir de conséquence sur l'évolution de salaire de leur titulaire.

Les Directions des Ressources Humaines de chaque établissement s'assurent que la situation individuelle des salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif par une organisation syndicale représentative est en cohérence avec l'évolution salariale moyenne des autres salariés placés dans une situation professionnelle similaire (même emploi, même ancienneté...)

Par ailleurs, pour les salariés exerçants à plus de 30% leur mandat, ils bénéficient au minimum, tous les ans, de l'augmentation générale et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'établissement.

Article 19.8. Accès à un dispositif de Bilan de compétence ou de VAE

Les représentants du personnel dont le temps de délégation (réunions des instances comprises) est supérieur ou égal à 50% de leur temps de travail ont la possibilité de

YMH

demander à bénéficier d'un dispositif de VAE ou d'un Bilan de compétence, dans les conditions de prises en charge en vigueur à l'office.

La Direction Générale de l'ONF s'engage à porter une attention particulière à ces demandes qui s'inscrivent dans la volonté de reconnaitre les compétences acquises dans l'exercice de leurs mandats.

YMH

Article 20 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les missions, les moyens et les modalités de fonctionnement relatives aux institutions représentatives du personnel des salariés de droit privé au sein de l'ONF, ainsi que les règles applicables en matière de dialogue social et pour l'exercice du droit syndical.

Il s'applique à tous les salariés de l'Office, membres élus ou désignés par les organisations syndicales.

Article 21 : Durée – dépôt – révision – dénonciation – publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur rétroactivement le 1er janvier 2025.

Toutefois, les dispositions relatives au remboursement des frais de déplacement décrites à l'article 9.4.1 s'appliqueront à compter de la date de signature du présent accord.

Le présent accord sera notifié par la Direction Générale de l'Office National des Forêts par voie électronique à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'Office National des Forêts.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme en ligne www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et au conseil de prud'hommes de Créteil.

Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives et aux représentants du personnel.

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser.

Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir dans le délai d'un mois suivant la demande de révision.
Les dispositions de l'avenant se substitueront de plein droit à celles qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Conformément aux dispositions légales, chacune des parties contractantes se réserve le droit de dénoncer, totalement ou partiellement, le présent accord moyennant un préavis de trois mois, de date à date, par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet d'accord collectif.

Si la dénonciation émane de l'Office National des Forêts ou de la totalité des signataires salariés, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur

VMH

de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, durant le délai d'un an à compter de l'expiration du préavis. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les trois mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

Lorsqu'une organisation syndicale signataire perd la qualité d'organisation syndicale représentative, la dénonciation, pour emporter effet, doit émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Article 22 : Commission paritaire d'interprétation, de suivi et de conciliation

Il est constitué entre les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et la Direction Générale de l'ONF, une commission paritaire d'interprétation, de suivi et de conciliation.

Cette commission est composée à parité à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative signataire et au maximum, d'autant de représentants de l'Office National des Forêts.

Elle a pour mission de veiller à la bonne application du présent texte et d'examiner toutes les questions liées à son interprétation.

Les difficultés d'interprétation soulevées par une des parties sont présentées à la commission par lettre motivée.

L'Office National des Forêts convoque la commission paritaire d'interprétation, de suivi et de conciliation dans un délai qui ne pourra excéder un mois suivant la réception de la saisine.

Les débats donneront lieu à compte-rendu.

Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport motivé et écrit afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion des questions soumises.

Les décisions prises par la commission paritaire ont valeur d'avis.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours auprès des instances judiciaires.

YMH

Fait à Maisons-Alfort, le 29 avril 2025

Pour L'Office National des Forêts **La Directrice générale** **Valérie METRICH-HECQUET**	**Pour la CFTC – AGRI** **Le DSCE Eloi SCHNEIDER**	**Pour la FGA-CFDT** **Le DSCE Benjamin PAYEN** P/o Jean-Marie Beyrennes
	Pour la FNAF-CGT **Le DSCE David DRUESNE**	**Pour l'EFA-CGC** **Le DSCE Michel SCHUTZ**