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

Accord sur la représentation du personnel, le droit syndical, la reconnaissance et la valorisation des parcours syndicaux

OFFICE NATIONAL DES FORETS

Entre les soussignés :

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2 avenue de Saint Mandé – 75570 Paris Cedex 12, représenté par **Sylvain BOURGOIN,** agissant en qualité de **Directeur des Ressources Humaines,**

D'une part,

Et les **organisations syndicales représentatives signataires**

D'autre part.

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 : COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT 7

Article 2.1. Composition du Comité Social et Economique d'établissement 7

Article 2.2. Fonctionnement du Comité Social et Economique d'établissement 8

ARTICLE 3 : COMMISSIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT 11

Article 3.1. Commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) 11

ARTICLE 4 : INTERVENTION DES COMMISSIONS DANS LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT 13

ARTICLE 5 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC) 13

Article 5.1. Composition du Comité Social et Economique Central 14

Article 5.2. Fonctionnement du Comité Social et Economique Central 14

ARTICLE 6 : COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL 16

Article 6.1. Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale (CSSCTC) 16

Article 6.2. Commission Economique 17

Article 6.3. Commission Logement Centrale 18

Article 6.4. Commissions Formation Centrale 19

Article 6.5. Intervention des Commissions centrales au Comité Social et Economique Central 19

ARTICLE 7 : ACCES AUX INFORMATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES 20

ARTICLE 8 : LES MOYENS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL 20

Article 8.1. Répartition de la contribution globale annuelle de l'employeur entre les différents CSE 20

Article 8.2. Les locaux 21

ARTICLE 9 : LES CREDITS D'HEURES DE DELEGATION ET LES MOYENS 22

Article 9.1. Les membres élus des CSE et CSEC : 22

JFD

Article 9.2. Les membres des Commissions santé, sécurité et conditions de travail : 23
Article 9.3. Tableau récapitulatif reprenant les principales dispositions relatives aux moyens de la représentation du personnel 23
Article 9.4. Les frais de déplacement et de restauration des représentants du personnel 24
Article 9.5. Les bons de délégation 25
ARTICLE 10 : LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 26
Article 10.1. La formation économique des membres des Comités Sociaux et Economiques d'établissement 26
Article 10.2. La Formation santé, sécurité et conditions de travail des membres des Comités Sociaux et Economiques 26
ARTICLE 11 : LES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS OBLIGATOIRES 26
Article 11.1. Sur la situation économique 27
Article 11.2. Sur la politique sociale 27
Article 11.3. Sur les orientations stratégiques de l'entreprise 27
ARTICLE 12 : LES EXPERTISES 28
Article 12.1. Le financement des expertises du CSEC 28
ARTICLE 13 : LES REPRESENTANTS SYNDICAUX 28
Article 13.1. Missions des représentants syndicaux 28
Article 13.2. Désignation des représentants syndicaux 28
Article 13.3. Conditions de désignation des représentants syndicaux 28
Article 13.4. Modalités de désignation des représentants syndicaux 28
Article 13.5. Moyens des représentants syndicaux 29

CHAPITRE II – DROIT SYNDICAL 29
ARTICLE 14 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 29
Article 14.1. Champ d'application 29
Article 14.2. Principes de non-discrimination 29
ARTICLE 15 : LES DELEGUES SYNDICAUX 30
Article 15.1. Conditions de désignation 30
Article 15.2. Formalisme de la désignation 31
Article 15.3. Fin de mandat des délégués syndicaux 31
ARTICLE 16 : LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX LOCAUX 32
Article 16.1. Nombre de délégués syndicaux locaux par organisation syndicale représentative 32
Article 16.2. Missions des délégués syndicaux locaux 33
Article 16.3 : Moyens des délégués syndicaux locaux 33
ARTICLE 17 : LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX CENTRAUX 36

Article 17.1. Missions des délégués syndicaux centraux d'entreprise 36
Article 17.2. Nombre de délégués syndicaux centraux d'entreprise et de bénéficiaires 36
Article 17.3. Moyens des délégués syndicaux centraux d'entreprise et de leurs bénéficiaires. 37
ARTICLE 18 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE A L'ONF 39
Article 18.1. Le niveau de la négociation 39
Article 18.2. Les acteurs de la négociation 39
Article 18.3. Les moyens de la négociation 39

CHAPITRE III – RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES PARCOURS DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL 41
ARTICLE 19 : LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 41
Article 19.1. Entretien de début et de fin de mandat 41
Article 19.2. Exercice du mandat à temps plein 42
Article 19.3. Entretiens de suivi de reprise d'activité 42
Article 19.4. Maintien des compétences professionnelles des représentants du personnel ou syndicaux 43
Article 19.5. Formations spécifiques 43
Article 19.6. L'évolution professionnelle 43
Article 19.7. Le suivi des rémunérations 44
Article 19.8. Accès à un dispositif de Bilan de compétence ou de VAE 44

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS GENERALES 44
ARTICLE 20 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD 44
ARTICLE 21 : DUREE – DEPOT – REVISION – DENONCIATION – PUBLICITE 44
ARTICLE 22 : COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION, DE SUIVI ET DE CONCILIATION 45

JFD

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une modification du code du travail qui est intervenue pour instituer une « *nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favoriser l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales* ».

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 en fusionnant les IRP pour créer une Instance Unique : le Comité Social et Economique(CSE).

La mise en œuvre à l'occasion des élections de mars 2019 de cette réforme au sein de l'ONF vient modifier les structures du dialogue social en place depuis de longues années.

Le présent accord s'attache à adapter l'organisation et les conditions d'exercice du dialogue social à ladite réforme et aux réalités de l'ONF.

La conclusion d'un nouvel accord de Dialogue Social au sein de l'ONF traduit aussi la conscience des parties de la nécessité d'un changement dans la conception du dialogue social en vue de l'inscrire dans une démarche participative dans l'intérêt de toute l'entreprise ; 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 affirmer 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 groupes de travail spécifiques et 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 met en place de nouvelles instances représentatives du personnel : le Comité Social et Economique Central (ci-après également dénommé « CSEC ») et les Comité Sociaux et Economiques d'établissements (« ci –après dénommés CSE) et encadre leur fonctionnement, dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

Enfin, il vient renforcer le droit syndical et la négociation collective au sein de l'ONF

Le présent accord annule et remplace et se substitue à tout accord, 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.

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 incluant les personnels de l'ANET.

Par exception, 2 CSE d'établissement seront 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.

A la signature du présent accord, il existe au sein de l'ONF **13 Comités Sociaux et Economiques d'établissement** :

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

JFD

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 Economique 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 Economiques d'établissement est de **4 ans.**

Les mandats des élus du Comité Social et Economique Central prennent fin en même temps que les mandats des élus des Comités Sociaux et Economiques 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 : COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

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

Le nombre d'élus titulaires et suppléants au sein de chaque Comité Social et Economique d'établissement est fixé dans le tableau ci-dessous et repris dans chaque 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 élu.e.s 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
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

Nombre de membres et nombre d'heures de délégation des élu.e.s 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**
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

Chaque CSE comprendra un Représentant Syndical par Organisation Syndicale Représentative.

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

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

Les Comités Sociaux et Economiques 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 Economiques d'établissement conformément aux principes définis ci-après.

2.2.2. Périodicité des réunions du Comité Social et Economique 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 Economiques d'établissement. A la fin de chaque réunion du Comité Social et Economique d'établissement, la date de la réunion suivante du Comité Social et Economique 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.

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

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

JFD

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

Il est communiqué aux membres titulaires 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'Etablissement 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.

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 feront l'objet d'une prise en charge sur présentation de justificatifs et conformément à l'article 9.4. du présent accord.

Le recours à la visioconférence pour réunir le Comité Social et Economique est autorisé, il est limité à une réunion par année civile. Les modalités de recours seront définies dans le règlement intérieur du CSE.
La visioconférence ne pourra pas être mise en place lorsque des consultations seront à l'ordre du jour.

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

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 Economiques et Sociales ou sur support papier), le Comité Social et Economique doit rendre son avis en séance ou dans les délais maximum suivants :

- Lorsqu'il est consulté sans recourir à une expertise, le Comité Social et Economique d'établissement rend son avis, au plus tard lors de la réunion suivante ;

- Lorsque le Comité Social et Economique 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 Economique rend son avis dans le délai maximum de 2 mois ;
- Lorsque le Comité Social et Economique 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 conseil économique et social d'établissement court à compter de l'information par tout moyen par l'employeur des membres du conseil économique et social d'établissement.

2.2.4. Absence d'un titulaire du Comité Social et Economique d'établissement

Lorsqu'un délégué titulaire est absent, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire.

La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

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

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.

Lorsque le délai minimum de 48 heures est respecté, le suppléant remplaçant le titulaire aura droit à une demi-journée de préparation.

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

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

A l'issue de chaque réunion du Comité Social et Economique d'établissement, un procès-verbal doit être établi sous la responsabilité et le contrôle du secrétaire dans un délai de 15 jours 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.

JFD

2.2.6. Le remplacement en cours de mandat

En cas de cessation anticipée du mandat d'élu au CSE, pour cause de départ définitif de l'entreprise ou de démission du mandat, le membre sera remplacé par la désignation d'un autre membre, présenté par la même organisation syndicale, par résolution prise en réunion du CSE à la majorité des membres. A défaut de candidats de la même organisation syndicale, un autre candidat du même collège, peut être proposé et désigné selon le même processus.

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

ARTICLE 3 : COMMISSIONS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

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

Le Comité Social et Economique 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.

DT Seine-Nord	1
DT Midi-Méditerranée	1
DT Auvergne-Rhône-Alpes	1
DT Grand Est Pôle-Est	1
DT Grand Est Pôle -Ouest	1
DT Bourgogne- Franche Comté	1
DT Aquitaine –Centre-Ouest	1
DR Réunion	1
DG	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 ;
- D'un Secrétaire désigné par le Comité Social et Economique d'établissement, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents ;
- Et de membres désignés par le Comité Social et Economique 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 impair, il sera procédé à l'arrondi supérieur.

La commission comprend au minimum 3 membres (dont au moins un représentant de la catégorie des cadres).

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

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

Chaque Comité Social et Economique 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
Désaccord sur traitement DGI	X	
Inspection trimestrielles des lieux de travail		X
Inspection préalables aux plans de prévention		X
Action de prévention du harcèlement et des RPS		X
Recours à expertise	X	
Analyse de dossiers informatifs		X
Attributions consultatives	X	
Instruction sur demande du CSE		X
Traitement des réclamations individuelles et collectives en matière d'hygiène, de santé et de sécurité		X

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

JFD

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 du comité 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 Economiques 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 Economique d'établissement.

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

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

ARTICLE 4 : INTERVENTION DES COMMISSIONS DANS LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT

L'ordre du jour des Comités Sociaux et Economiques 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.

ARTICLE 5 : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Un Comité Social et Economique 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 de mars 2019.
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.

JFD

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

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

Le représentant " ingénieurs et cadres" au CSEC, est élu par et parmi les membres titulaires des CSE, élus dans le collège " cadres".

Article 5.1. Composition du Comité Social et Economique Central

Le nombre d'élus au Comité Social et Economique central est de 22 titulaires et de 22 suppléants, répartis de la manière suivante :

Directions Territoriales/Régionales/Générale	Titulaires	Suppléants
Seine Nord	2	2
Midi Méditerranée	2	2
Auvergne Rhône- Alpes	2	2
Grand Est Pôle-Est	2	2
Grand Est Pôle-Ouest	2	2
Bourgogne Franche Comté	2	2
Centre-Ouest Aquitaine	2	2
Réunion	2	2
Martinique	1	1
Guadeloupe	1	1
Guyane	1	1
Corse	1	1
DG	1	1
Représentation des ingénieurs et cadres	1	1

Un Représentant Syndical par organisation syndicale représentative siègera au CSEC.

Article 5.2. Fonctionnement du Comité Social et Economique Central

Le Comité Social et Economique Central est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de deux collaborateurs.

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

JFD

5.2.1. Périodicité des réunions du Comité Social et Economique Central

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

Les réunions sont organisées trimestriellement. Elles seront positionnées après les réunions du Conseil d'Administration.

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

Un calendrier prévisionnel est transmis, chaque année, aux membres du Comité Social et Economique Central. A la fin de chaque réunion du Comité Social et Economique Central, la date de la réunion suivante sera confirmée par la Direction.

5.2.2. Convocation et Ordre du Jour du Comité Social et Economique Central

Le Comité Social et Economique Central est convoqué par son Président au moins 7 jours avant la tenue de la réunion, sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

L'ordre du jour est établi conjointement par le Président et le Secrétaire du Comité. Il est communiqué ensuite aux membres du Comité et aux Représentants syndicaux au moins 7 jours avant la tenue de la réunion.

5.2.3. Absence d'un membre élu du Comité Social et Economique Central

Lorsqu'un membre titulaire est absent, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire et issu du même CSE.

La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie.

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.

Il informe la Direction des Ressources Humaines 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.

Lorsque le délai minimum de 48 heures est respecté, le suppléant remplaçant le titulaire aura droit à une demi-journée de préparation.

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

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

Les procès-verbaux des réunions du Comité Social et Economique 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 Economique central

5.2.5. La visioconférence

Le recours à la visioconférence pour réunir le Comité Social et Economique est autorisé, il est limité à 1 réunion par année civile. Les modalités de recours seront définies dans le règlement intérieur du CSEC.

ARTICLE 6 : COMMISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 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 Economique 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 Economique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;
- Et de deux membres désignés par le Comité Social et Economique 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 Economique 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 Economique 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 Economique 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.

JFD

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.

Si un Secrétaire de Commission santé, sécurité et conditions de travail d'un Comité Social et Economique d'établissement ne peut pas participer à la réunion de la Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale, il désigne un membre élu de sa commission ou de son CSE (moins de 100 salariés) pour le remplacer en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

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 Economique Central.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire de la commission.
Il contiendra le résumé des positions et sera déposé dans la BDES.

Article 6.2. Commission Economique

Une Commission Economique est créée au sein du Comité Social et Economique Central

6.2.1. Composition de la Commission Economique

La Commission Economique est composée :

- D'un Président, représentant de l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs ;
- Du Secrétaire du Comité Social et Economique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission Economique ;
- Et de cinq membres (dont au moins un représentant de la catégorie des cadres) désignés par le Comité Social et Economique 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 Economique d'établissement.

6.2.2. Attributions de la Commission Economique

La Commission Economique est chargée :

- D'étudier les documents économiques et financiers mis à sa disposition ;
- De préparer les délibérations du Comité Social Economique 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 Economique Central lui soumet.

6.2.3. Périodicité des réunions de la Commission Economique

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

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

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

Il est rappelé que le temps passé aux réunions de la Commission économique 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 BDES.

Article 6.3. Commission Logement Centrale

Une Commission Logement est créée au sein du Comité Social et Economique 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 Economique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;
- Et de cinq membres (dont au moins un représentant de la catégorie des cadres) désignés par le Comité Social et Economique Central, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents.

6.3.2. Attributions de la Commission Logement

Un représentant de l'organisme collecteur sera invité à cette commission
En liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction, 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 Economique Central.

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

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

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

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 Economique 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 Economique Central exerçant les fonctions de Secrétaire de la Commission ;
- Et de cinq membres (dont au moins un représentant de la catégorie des cadres) désignés par le Comité Social et Economique Central, parmi ses membres élus titulaires, à la majorité des membres titulaires présents.

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 1 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 Economique Central.

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

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

Article 6.5. Intervention des Commissions centrales au Comité Social et Economique Central

L'ordre du jour du Comité Social et Economique 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 ECONOMIQUES ET SOCIALES

En début de mandature, les élus des Comités Sociaux et Economiques d'établissement et les élus du Comité Social et Economique central sont destinataires des identifiants et codes destinés à leur permettre d'accéder à la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

L'accès à la BDES, 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 BDES sera dispensée, en début de mandature, par la Direction aux membres des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement ainsi qu'aux membres du Comité Social et Economique Central.

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

ARTICLE 8 : LES MOYENS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 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.

Ainsi, la masse salariale à retenir pour le calcul des budgets du CSE se fera par référence à la DSN, en excluant les indemnités de licenciement de toute nature et en ajoutant l'intéressement et la participation.

Cette contribution est répartie entre les Comités Sociaux et Economiques d'établissement au prorata de l'effectif moyen de chaque DT/DR/Direction Générale sur l'exercice concerné.

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 0,2% 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.

Modalités de calcul des dotations au Comité Social et Economique central

Par principe, le Comité Social et Economique central ne bénéficie d'aucune dotation.

Cependant, il est décidé que chaque Comité Social et Economique 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 Economique d'établissement.

Article 8.2. Les locaux

8.2.1. L'attribution de locaux

Chaque Comité Social et Economique d'établissement dispose d'un local équipé situé dans la DT/DR/Direction Générale.

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 Economique d'établissement utilisent le matériel informatique mis à leur disposition par l'entreprise au titre de leurs fonctions professionnelles.

Deux ordinateurs conforment aux standards de l'entreprise sont également mis à disposition du Comité Social et Economique d'établissement.

Ainsi, le secrétaire et le trésorier bénéficient chacun d'un ordinateur et se voient dotés respectivement d'un téléphone.

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 élus titulaires des Comités Sociaux et Economiques 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, 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 Economiques 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.

9.1.2. Les membres des CSEC :

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

Le trésorier 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 CESC indique en début d'année au Président du CSEC la répartition de ces heures entre les membres du bureau.

SFD

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 Economique d'établissement.

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

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.

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
							CSE	CSSCT	CSE
	11 à 24	1	15	-	-	15	14		7
	25 à 49	2	15	-	-	15	14		7
	50 à 74	4	21	-	-	15	14		7
	75 à 99	5	21	-	-	15	14		7
	100 à 124	6	24	X	15		7	7	7
	125 à 149	7	24	X	15		7	7	7
	150 à 174	8	24	X	15		7	7	7
	175 à 199	9	24	X	15		7	7	7
	200 à 249	10	24	X	15		7	7	7
	250 à 299	11	24	X	15		7	7	7
	300 à 399	11	24	X	15		7	7	7
	400 à 499	12	24	X	15		7	7	7
	500 à 599	13	28	X	15		7	7	7
	600 à 699	14	28	X	15		7	7	7
CSEC		**22**	**50*** **	X	**20****		7		7

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

Article 9.4. Les frais de déplacement et de restauration 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 membres titulaires (et suppléants le cas échéant) effectivement présents à la réunion ;
- 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

Sur présentation des justificatifs, l'ONF rembourse chaque membre :

- Pour les déplacements en train, dans la limite du tarif S.N.C.F 2ème classe, sur la base des justificatifs produits ;
- Pour les déplacements en avion, dans la limite du tarif classe économique, sur la base des justificatifs produits ;
- Pour les déplacements en véhicule personnel : fixé, en cohérence avec la CCN, la distance est alors calculée à partir du lieu de travail ou lieu d'embauche jusqu'au lieu de la réunion ;
- Les éventuels frais de péages engagés lors du déplacement, sur la base des justificatifs produits ;
- Les éventuels frais d'utilisation des parcs de stationnement, sur la base des justificatifs produits.

Les frais d'hébergement et de repas

L'ONF verse une indemnité de repas et de nuitée dans les conditions déterminées ci-après.

L'indemnité de repas :

- Le montant est fixé à 2 MG par repas pour le repas du midi ;
- Le montant est fixé à 5 MG par repas pour le repas du midi à Paris ;
- Le montant est fixé à 5 MG par repas pour le repas du soir ;
- Le montant est fixé à 7 MG par repas pour le repas du soir à Paris.

L'indemnité de nuitée :

L'ONF privilégiera la réservation et la prise en charge de l'hébergement des représentants du personnel.

Un travail de conventionnement avec des hôtels à proximité des sièges des DT/DR/Direction Générale sera engagé dès 2019.

Toutefois, lorsque l'hébergement n'est pas pris en charge directement par l'ONF, une indemnité est versée à chaque délégué du personnel par nuit passée en dehors de son domicile, selon les modalités suivantes :

- Le montant est fixé à 18 MG par nuit d'absence du domicile ;
- Il est fixé à 20 MG pour les communes de plus de 100 000 habitants ;
- Il est fixé à 25 MG pour Paris.

Un justificatif attestant de l'effectivité de la dépense sera demandé.
Il ne sera pas versé d'indemnité de sujétion d'éloignement.

SFD

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 suivantes :

L'indemnité de repas :

- Le montant est fixé à 2 MG par repas.

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

De plus, les élus des CSE, les membres des CSSCT et les RS bénéficient d'un crédit kilométrique illimité à l'occasion de l'utilisation de leur crédit d'heures.

Caractéristiques

Le crédit kilométrique est personnel et global.

Le remboursement des kilomètres se fait selon les modalités suivantes :

- Indemnisation sur la base du taux de l'indemnité kilométrique déterminé par la convention collective nationale du 5 juin 2018, correspondant à 37 cts d'euros par km parcourus ;
- Indemnisation versée au cours du mois suivant, en fonction des kilomètres effectivement parcourus sur la base de la déclaration écrite mensuelle faite par le Représentant du Personnel.

Article 9.5. Les bons de délégation

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 aux absences et de faciliter les déplacements des élus, des bons de délégation sont utilisés pour toutes les absences qu'elles soient imputables ou non sur le crédit d'heures.

Le circuit de signature et de diffusion de ces bons permet :

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

Ils sont établis par l'ensemble des représentants du personnel de l'entreprise qui s'absentent dans le cadre de leur mandat, selon un délai de prévenance de 24 heures, sauf cas d'urgence.

Le représentant du personnel devra remettre ce bon à son responsable hiérarchique qui le visera, sans pour autant constituer une demande d'autorisation préalable, l'ONF veillant au strict respect de la liberté de déplacement dont bénéficient les représentants du personnel.

Au regard de l'éloignement géographique qui pourrait exister entre l'élu et son supérieur hiérarchique, un principe de bons de délégation dématérialisés sera mis en œuvre.

Dans l'attente, et dans l'impossibilité d'utiliser les bons, l'élu devra prévenir la hiérarchie par téléphone et/ou par mail au moins 24h avant son absence.

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 Economiques d'établissement

Les membres titulaires des Comités Sociaux et Economiques 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 Economiques d'établissement.

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

Les membres élus des Comités Sociaux et Economiques 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.

ARTICLE 11 : LES INFORMATIONS ET CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Les trois blocs de consultations sont :

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

Le CSEC est informé et 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 sont informés tous les ans sur :

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

Article 11.1. Sur la situation économique

Les parties conviennent que les informations suivantes constitueront de manière 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 Economique central au cours de laquelle les informations précitées sont remises aux membres présents. Le Comité Social et Economique central dispose du délai d'un mois pour rendre son avis, favorable ou défavorable, étant précisé qu'il s'agit d'un délai maximum.

Article 11.2. Sur la politique sociale

Les informations support de la consultation sont les suivantes :

- 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 ;
- 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.

Ces informations sont contenues dans les bases de données économiques et sociales, et actualisées si nécessaire pour les besoins de la consultation.

Le Comité Social et Economique central dispose du délai maximum d'un mois pour rendre son avis sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 11.3. 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.

ARTICLE 12 : LES EXPERTISES

Article 12.1. Le financement des expertises du CSEC

12.1.1. Prise en charge par l'employeur à 100 % :

Sont prises en charge par l'employeur à 100% les expertises relatives à la situation économique et à la politique sociale.

12.1.2. Prise en charge par le CSE à 20 % et l'employeur à 80 % :

Sont prises en charge par le CSE à 20 % et l'employeur à 80 % les expertises relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise.

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.

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.

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 :

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

SFD

A 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.

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.

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.

JFD

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.

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 et 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-RSJRH, pour la désignation d'un délégué syndical central.

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

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**	*2*
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.

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.

2 fois par an, 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.

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.

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

Article 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.

Les bons de délégation

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 aux absences et de faciliter les déplacements des DSL, des bons de délégation sont utilisés pour toutes les absences qu'elles soient imputables ou non sur le crédit d'heures.

Le circuit de signature et de diffusion de ces bons permet :

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

Ils sont établis par l'ensemble des délégués syndicaux de l'entreprise qui s'absentent dans le cadre de leur mandat, selon un délai de prévenance de 24 heures, sauf cas d'urgence.

Le DSL devra remettre ce bon à son responsable hiérarchique qui le visera, sans pour autant constituer une demande d'autorisation préalable, l'ONF veillant au strict respect de la liberté de déplacement dont bénéficient les représentants syndicaux.

Au regard de l'éloignement géographique qui pourrait exister entre le DSL et son supérieur hiérarchique, un principe de bons de délégation dématérialisés sera mis en œuvre.

Dans l'attente, et dans l'impossibilité d'utiliser les bons, le DSL devra prévenir la hiérarchie par téléphone et/ou par mail au moins 24h avant son absence.

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

Article 16.3.2. Crédit kilométrique des délégués syndicaux locaux

Bénéficiaires

Il est attribué à chaque délégué syndical local un crédit kilométrique illimité à l'occasion de l'utilisation de son crédit d'heure.

Caractéristiques

Le crédit kilométrique est personnel et global.

Le remboursement des kilomètres se fait selon les modalités suivantes :

- Indemnisation sur la base du taux de l'indemnité kilométrique déterminé par la convention collective nationale du 5 juin 2018 ;
- Indemnisation versée au cours du mois suivant, en fonction des kilomètres effectivement parcourus sur la base de la déclaration écrite mensuelle faite par le délégué syndical.

Article 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.

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.* »

Toutefois, l'envoi de ces communications est à la charge de l'ONF dans les conditions suivantes :

- Les messages syndicaux doivent être transmis aux services RH de chaque établissement au moins huit jours avant la confection des bulletins de paie ;
- L'envoi se fera alors avec les bulletins de paie.

Heures d'information syndicale (HIS)

Les salariés de droit privé peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une journée (ou de deux demi-journées) par an afin de participer à une information syndicale, auprès d'une des organisations syndicales de leur choix.

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

Article 16.3.4. Information des délégués syndicaux locaux

L'Office National des Forêts fournit à chaque délégué syndical local, sans que cette liste soit limitative :

- Les conventions ou accords collectifs applicables à l'ONF ainsi que ses avenants successifs ;
- Le bilan social de l'établissement distinct dans le périmètre duquel il a été désigné;
- Le bilan du travail à temps partiel, de l'établissement distinct dans le périmètre duquel il a été désigné, portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ;
- Le rapport annuel sur la formation.

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. 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

Article 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.

JFD

Article 17.2.2. Nombre de bénéficiaires

Chaque organisation syndicale représentative au niveau national peut, en sus du délégué syndical central d'entreprise, désigner trois 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 trois bénéficiaires sont désignés parmi les délégués syndicaux locaux ou des élus CSE.

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

Article 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 :

$$\frac{\textit{1607 heures x nombre de suffrages valablement exprimés pour l'organisation syndicale représentative aux dernières élections des comités sociaux économiques}}{\textit{Nombre cumulé de votants pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national}}$$

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.

Article 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 trois 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 trois 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.

Article 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 :

- **Un budget annuel forfaitaire de 5 000 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.

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 trois bénéficiaires peuvent bénéficier de la prise en charge par l'Office National des Forêts d'un abonnement SNCF, type « Carte Fréquence », 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.

Article 17.3.4. : Information des délégués syndicaux centraux d'entreprise

L'Office National des Forêts fournit notamment à chaque délégué syndical central d'entreprise :

- Lors de sa désignation, l'ensemble des 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 ;
- Le bilan social national, chaque année ;
- Le bilan national annuel sur l'hygiène et la sécurité

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.

Les délégations de niveau national sont composées de quatre salariés dont le délégué syndical central d'entreprise et un de ses bénéficiaires.

Le délégué syndical central d'entreprise informe la Direction des Ressources Humaines sur la composition de sa délégation par mail dans un délai de 12 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 et Juridique RH ou son représentant de conduire l'ensemble des réunions.

Article 18.3. Les moyens de la négociation

Article 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.

Article 18.3.2. Informations à remettre aux membres des délégations syndicales

Dix jours au moins avant la date fixée pour chaque réunion, la Direction Générale remettra par courrier papier et électronique à chaque membre des délégations syndicales, un exemplaire du relevé de décisions de la précédente réunion. Celui-ci sera adressé aux seuls participants à la réunion.

Les informations écrites concernant le sujet de la prochaine réunion leurs seront également envoyées.

En l'absence de remarque(s) écrite(s) dans les huit 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, ainsi que l'ordre du jour que les parties s'engagent à respecter.

Article 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.

Article 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 temps de déplacement pour se rendre à une réunion nationale et en revenir donne droit à récupération dans les conditions suivantes :

- Une journée est accordée à chaque membre des délégations syndicales la veille ou le lendemain de la réunion, le choix de cette journée est laissé à la seule appréciation des membres des délégations syndicales participant à la réunion ;

- Pour les DOM, deux jours seront accordés aux membres des délégations syndicales la veille ou le lendemain de la réunion, le choix de ces journées est laissé à la seule appréciation des membres participant à la réunion.

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.

Article 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.

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.

L'expérience acquise par les collaborateurs qui s'engagent dans un mandat de membres du Comité Social et Economique 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.

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.

JFD

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.

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 exerçant « à temps plein » leur mandat, ils bénéficient au minimum, tous les 3 ans, de l'augmentation générale moyenne accordée aux salariés placés dans une situation professionnelle similaire.

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 demander à bénéficier d'un dispositif de VAE ou d'un Bilan de compétence.

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.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS GENERALES

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 : DUREE – DEPOT – REVISION – DENONCIATION – PUBLICITE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au lendemain du 1er tour des élections de mars 2019.

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

Conformément aux dispositions légales, à l'expiration du délai d'opposition de 8 jours, 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 Paris.

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

Eu égard au caractère particulièrement novateur des modalités du dialogue social définies dans le présent accord, la Direction Générale de l'ONF s'engage à réunir les organisations syndicales signataires et exceptionnellement les non signataires à la fin de l'année 2019 pour faire un premier bilan sur leurs mises en œuvre.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019

Pour **L'Office National des Forêts** Le Directeur des Ressources Humaines	Pour la **FNAF-CGT** Le DSCE	Pour la **FGA-CFDT** Le DSCE
Sylvain BOURGOIN	David DRUESNE	Jean-François DAVIGNON
Pour la **CFTC - AGRI** Le DSCE	Pour le **FO-FORET** Le DSCE	Pour **l'EFA-CGC** Le DSCE
Eloi SCHNEIDER	Alain THUOT	Michel SCHUTZ