



**ACCORD RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES AU
SEIN DE L'OFFICE NATIONAL DES
FORETS**

 
 FC

Entre

L'**Office National des Forêts**, dont le siège social est situé au 2 avenue de Saint Mandé – 75570 Paris Cedex 12, représenté par M. MUNCH, agissant en qualité de Directeur Général

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de Droit privé au sein de l'Office National des Forêts :

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la CFTC-AGRI

M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FGA-CFDT

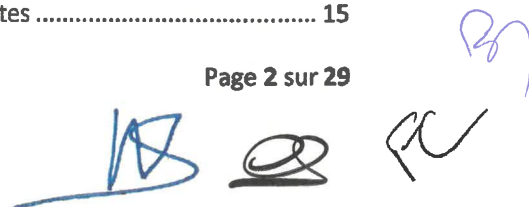
M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FNAF-CGT

M. le Délégué syndical central d'entreprise d'EFA-CGC

D'autre part

Table des matières

PRÉAMBULE	4
TITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord.....	4
Article 2 - État des lieux et axes pour rétablir l'égalité professionnelle.....	5
TITRE 2 – LE RECRUTEMENT EXTERNE ET LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES JURYS	6
Article 3 - Favoriser le recrutement du sexe sous représenté	6
Article 5 - Former les acteurs du recrutement à la sélection du sexe sous représenté.....	6
TITRE 3 - ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'ONF AUPRÈS DU JEUNE PUBLIC	7
Article 6 - Agir auprès des étudiants pour augmenter la visibilité des métiers de l'ONF	7
Article 7 - Établir des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur	8
Article 8 - Accueillir les élèves dans leur démarche de découverte de l'Établissement	8
TITRE 4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE	9
Article 9 – Déroulement de carrière et promotions professionnelles	9
Article 10 - Politique d'évolution de carrière et de promotion professionnelle	9
Article 11 - Politique en matière de parcours professionnels et de viviers de candidats	9
TITRE 5 – LA FORMATION, L'ACCOMPAGNEMENT, ET LA CONSTITUTION D'UN RÉSEAU DE FEMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT	10
Article 12 - Actions de formations et de développement des compétences	10
TITRE 6 - RÉMUNÉRATION EFFECTIVE	11
Article 13 - Égalité salariale	11
Article 14 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	11
TITRE 7 - ÉQUILIBRE ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET RESPONSABILITÉ FAMILIALE	12
Article 15 - Organisation du travail, réunions et déplacements professionnels	12
Article 16 - Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental	13
Article 16.1. Entretien préalable au congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental	13
Article 16.2. Entretien à la reprise d'activité à la suite du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental	13
Article 17 - Actions dans le domaine de la parentalité et temps partiel.....	14
TITRE 8 - PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES	14
Article 18 - Lutte contre les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral et/ou sexuel et les agissements sexistes	15
Article 19 - Mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes	15



Article 20 – Formation et sensibilisation de la ligne managériale sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.....	16
Article 21 - Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention	16
Le dispositif de signalement externe ne se substitue pas aux dispositifs de signalement et traitement interne. L'ensemble des acteurs précités peuvent orienter les victimes ou témoins vers les dispositifs. .	17
Ces procédures visent à protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes.....	17
Article 22 - Campagnes d'actions d'information et de communication interne	17
Article 23- Consécration d'un espace dédié à l'égalité professionnelle.....	17
TITRE 9 - GOUVERNANCE ET ACTEURS MOBILISÉS	18
Article 24 - Rôle de la Direction des Ressources Humaines et des services des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle et pour la lutte contre les violences au travail	18
Article 25 - Attributions et moyens de fonctionnement des référents territoriaux	18
Article 25.1 - Volume horaire annuel alloué pour l'exercice des missions des référents territoriaux.....	18
Article 25.2 - Formation des référents territoriaux.....	18
Titre 10 - ACTIONS DE CERTIFICATION ET DE COMMUNICATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	19
Article 26 - Engagement d'une démarche de certification AFNOR	19
Article 27 - Campagne de communication externe.....	19
Article 28 - Charte d'engagements #JamaisSansElles / ONF	20
Article 29 - Mise en œuvre d'actions de communication sur la thématique de l'égalité professionnelle	21
TITRE 11 - DISPOSITIONS FINALES	21
Article 30 - Durée de l'accord	21
Article 31 - Suivi de l'accord	21
Article 32 - Révision de l'accord	22
Article 33 - Publicité.....	22
ANNEXES.....	23
Annexe 1 : Cadre légal, réglementaire et conventionnel	23
Annexe 2 : Diagnostic de départ des écarts de situations par sexe à fin 2020.....	23
Annexe 3 : Récapitulatif des objectifs de progression et indicateurs de suivi	27

PRÉAMBULE

Le présent accord souligne la volonté des parties signataires de poursuivre et développer la politique engagée depuis 2013 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle.

Les parties conviennent que la mutation du paysage démographique intéressant l'ensemble des métiers de l'Office représente l'opportunité de renforcer et de concrétiser les actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle. Elles reconnaissent que la mixité dans les métiers à tous les niveaux de l'Office est source de complémentarité et d'équilibre social.

Afin d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'Établissement, l'Office s'engage à assurer aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu fondamental pour l'ensemble des acteurs de l'Office. Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur énumérées en annexe 1.

TITRE 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application et objet de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de droit privé employés par l'Office National des Forêts (ONF).

Les parties conviennent que cet accord a pour objet la fixation des objectifs de progression et des actions permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les domaines ayant attrait à la politique d'embauche, de promotion professionnelle, de rémunération effective, de qualification, de classification, d'articulation entre la vie personnelle et professionnelle.

Cet accord consacre également un volet à la prévention et au traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

La complexité et la densité des domaines intéressant l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et des Conditions de Travail (QVCT), la santé et la sécurité, l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et la Communication (NTIC) imposent des échanges approfondis. En conséquence, les parties choisissent de consacrer une négociation spécifiquement dédiée à ces volets fondamentaux.

Le présent texte matérialise des engagements durables et fixe des objectifs de progression et des actions visant à évaluer, prévenir et le cas échéant rétablir l'égalité professionnelle, notamment sur la base des indicateurs de diagnostic et de suivi chiffrés permettant d'assurer le suivi annuel de chaque domaine d'action figurant au terme du présent accord et détaillé en annexes 2 et 3.



Article 2 - État des lieux et axes pour rétablir l'égalité professionnelle

À fin 2020, les principaux éléments de diagnostic développés en annexe 2 au sein de l'Établissement sont les suivants :

1. Toutes catégories confondues, les femmes représentent 22% du personnel ;
2. Les métiers techniques tels qu'OF, TFT, RUT/RUP cristallisent le déséquilibre de représentation des femmes au sein de ces filières ;
3. Inversement, les métiers de supports concentrent une majorité du personnel féminin ;
4. Des alternants majoritairement masculins ;
5. Des recrutements de personnels extérieurs majoritairement masculins ;
6. Des écarts de taux d'augmentation F/H sur certaines catégories de personnel ;
7. Des écarts de taux de promotion F/H sur certaines catégories de personnel ;
8. Des viviers RUT et directeur d'agence essentiellement masculins ;
9. Des écarts de taux d'accès à la formation F/H

Afin de rattraper les écarts résultant par l'état des lieux, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes suivantes :

1. Porter à la hausse la proportion de femmes dans l'effectif global ;
2. Favoriser la représentation des femmes au sein des métiers techniques notamment TFT-RUT/RUP ;
3. Rétablir l'équilibre de représentation des femmes et des hommes au sein des métiers de supports ;
4. Renforcer l'attractivité des filières de formation techniques de l'ONF auprès des étudiantes ;
5. Favoriser le recrutement de candidat dont le sexe est sous représenté ;
6. Conduire une politique active de formation des services des ressources humaines et les responsables hiérarchiques aux sujets de l'égalité professionnelle et de la protection contre les discriminations ;
7. Faire progresser la proportion de femmes au sein de la catégorie des managers ;
8. Garantir la représentation des femmes dans les viviers RUT et directeur d'agence ;
9. Améliorer le taux d'accès à la formation F/H sur certaines catégories de personnel.
10. Respecter la place de chacun des genres dans la politique de promotion
11. Veiller aux augmentations de salaire, de la moyenne de celles intervenues en leur absence, des femmes en retour de congés maternité

Face à cette situation, les parties soulignent leur volonté de dépasser le seul stade du diagnostic.

Outre le développement d'actions visant à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle la vie personnelle et familiale, les parties signataires souhaitent faciliter l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier aux postes qualifiants.

Aussi, chacun des membres du CODIR de l'ONF s'engage à signer l'appel #JamaisSansElles du 20 janvier 2016.

L'ONF s'engage à établir un ou plusieurs partenariats sur des évènements sportifs féminins visant à valoriser le travail des personnels féminins de l'Établissement.

Dans une volonté de clarification, les objectifs de progression et les actions permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont exposés au terme du présent accord. Et les indicateurs de diagnostic et de suivi correspondants sont détaillés et reportés en annexe 3 du même accord.

TITRE 2 – LE RECRUTEMENT EXTERNE ET LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES JURYS

Article 3 - Favoriser le recrutement du sexe sous représenté

L'Établissement s'engage à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé. À cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les femmes et les hommes et dans certains d'entre eux : à titre illustratif, les métiers supports concentrent 60% de la population féminine tandis que les métiers RUT regroupent 86% d'homme.

Sur un objectif à trois ans à compter de la conclusion de l'accord, l'ONF s'engage à faire progresser la proportion du sexe sous représenté et se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

- L'ONF recherche la féminisation des recrutements de contrats aidés avec pour cible un pourcentage de 45% d'ici fin 2024 toutes filières confondues.
- L'ONF poursuit l'objectif de féminisation de ses recrutements en CDI et s'engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières très masculines.
- L'ONF se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

Toutes catégories de personnel confondues : 40% des embauches externes féminines, en veillant à un meilleur équilibre des genres sur les différents métiers.

Pour la catégorie RUT-TF : respectivement 25% d'embauches féminines.

Article 5 - Former les acteurs du recrutement à la sélection du sexe sous représenté

Pour résorber les écarts constatés, les parties conviennent que pour tout poste présentant un déséquilibre en matière de représentation entre les femmes et les hommes, une candidature du sexe sous-représenté soit obligatoirement recherchée. À compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée au sexe sous représenté sous réserve d'une appréciation objective.

Afin d'atteindre les objectifs précités, l'ONF s'engage à développer un certain nombre d'outils et de formation à destination des professionnels impliqués :

- Un guide de recrutement reprenant les dispositions en vigueur en matière de recrutement, est mis à disposition des managers et du réseau RH.
- L'ONF s'engage à mettre en place une charte de recrutement sur la page des offres d'emplois publiées sur son site, intégrant les dispositions légales.

- L'ONF s'engage à former sur la durée de l'accord l'ensemble des acteurs du recrutement (chargés de recrutement et managers) au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes, à la lutte contre les discriminations ainsi qu'aux stéréotypes de genre.

INDICATEURS DE SUIVI (VOIR ANNEXE 3)

- ✓ Embauches sur l'année : répartition par catégorie professionnelle, par sexe et par type de contrat
- ✓ Nombre de candidatures reçues par l'établissement dans l'année : répartition par sexe.
- ✓ Pourcentage femmes/hommes au sein des jurys de sélection
- ✓ Le pourcentage d'acteurs du recrutement formés

TITRE 3 - ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE L'ONF AUPRÈS DU JEUNE PUBLIC

Article 6 - Agir auprès des étudiants pour augmenter la visibilité des métiers de l'ONF

Du fait du déficit de personnels féminins dans les métiers représentés à l'ONF, notamment techniques, il est nécessaire de procéder à des actions pro-actives permettant de susciter des vocations auprès des établissements de formation et de repérer des profils féminins très en amont.

- L'ONF s'engage à diffuser une plaquette présentant ses métiers et mettant en valeur les femmes qui les exercent. Ce document a vocation à être diffusé dans les établissements d'éducation en particulier en mobilisant le réseau des écoles partenaires, lycées techniques notamment via la convention passée avec la DGER du MAA.
- L'ONF s'engage à conclure des conventions avec des associations dont l'objet est d'intervenir dans les établissements scolaires pour encourager les jeunes femmes à se lancer dans des carrières occupées principalement par des hommes.
- L'ONF s'engage à développer sa présence lors des forums étudiants, en mettant en évidence sa politique d'égalité professionnelle.
- Dans le cadre de la convention « La forêt s'invite à l'école », les interventions des forestiers en milieu scolaire devront s'attacher à déconstruire les stéréotypes de genre relatifs aux métiers forestiers.
- L'ONF s'engage à bâtir des partenariats tels que :
 - Un partenariat avec l'association « Elles Bougent » dont l'ambition est, d'intervenir dans les établissements scolaires pour encourager les jeunes femmes à se lancer dans des carrières occupées principalement par des hommes.

Les actions projetées sont les suivantes :

- L'ONF s'engage à favoriser les rencontres entre les marraines et les jeunes femmes, soit en organisant des manifestations dans ses locaux, soit en participant aux grands événements organisés par l'association « Elles bougent »
- L'ONF s'engage à communiquer auprès d'une cible élargie (web, communiqués de presse, forums, salons...) sur les activités et les événements menés dans le cadre du partenariat.

- Dans le but de déconstruire les stéréotypes, l'Office désignera des parrains/marraines exerçant un métier d'ingénieur ou technique qui interviendront auprès des jeunes femmes pour susciter des vocations vers ces filières manquants de mixité. Ils s'exprimeront, sur les enjeux de mixité et l'importance de la féminisation des équipes dans les métiers de l'ONF à dominance masculine.

Article 7 - Établir des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur

- L'ONF s'engage à conclure des conventions avec les principales écoles formant au BTS, les licences professionnelles et les principales écoles d'ingénieurs :
 - Développement des actions de relation avec les écoles : intervention au sein des écoles pour présenter les métiers de demain de l'ONF. L'ONF s'engage à rechercher systématiquement une intervenante féminine.
 - Développement de l'alternance : un nombre d'alternants sera réservé en priorité aux écoles sous convention. La proportion d'alternante recherchée est définie au sein de la convention.
 - Ouverture aux étudiants : chaque année, le Centre National de Formation de l'ONF ouvre ses portes à 10 étudiants et 10 étudiantes non alternants des écoles sous convention. Sont ainsi concernées en priorité les sessions d'adaptation à l'emploi des TFT (pour les BTS) et des RUT (pour les écoles d'ingénieurs).

Article 8 - Accueillir les élèves dans leur démarche de découverte de l'Établissement

- L'ONF poursuit sa politique d'accueil des stagiaires de 3ème dans le but de faire découvrir ses métiers. L'ONF s'engage à faire progresser la proportion féminine accueillie dans le cadre du stage de découverte de 3ème. L'ONF se fixe comme objectif de faire évoluer le taux d'accueil de ces stagiaires féminines à 50%.
- L'ONF s'engage à accueillir des élèves du primaire et secondaire en forêt, en privilégiant cet accueil par une femme TF, ou par un duo femme / homme TF permettant de déconstruire les stéréotypes dès le plus jeune âge.

INDICATEURS DE SUIVI (VOIR ANNEXE 3)

- ✓ Diffusion de la plaquette exposant les métiers de l'ONF
- ✓ Communication sur le contenu des conventions conclues avec l'association « elles bougent »
- ✓ Communication sur le contenu des partenariats conclus avec les établissements d'enseignement
- ✓ Nombre de stagiaire accueillis dans le cadre du stage de découverte (répartition par sexe)
- ✓ Répartition femmes-hommes sur les binômes de techniciens forestiers en matière d'accueil en forêt

TITRE 4 - LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Article 9 – Déroulement de carrière et promotions professionnelles

Les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et dans les filières les plus « évolutives » qui permettent d'accéder à ces postes à responsabilité.

Les parties signataires entendent neutraliser les effets dits du « plafond de verre ». Il s'agit d'être singulièrement attentif quant au suivi de l'évolution professionnelle des femmes.

Pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'Établissement et en particulier à celui de l'encadrement, l'ONF s'engage à donner aux femmes et aux hommes, à compétences égales, accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités, et aux mêmes possibilités de promotion et d'évolution professionnelle.

De même, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée.

Les critères de détection des potentiels internes identiques sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces éléments ne tiennent pas compte de l'âge des collaborateurs ni de leur ancienneté dans l'entreprise, ces critères pouvant pénaliser les femmes ayant connu des maternités ou/et des congés parentaux. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la valeur professionnelle. En effet, la vraie mixité des emplois suppose que les femmes aient le même parcours professionnel que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution.

Article 10 - Politique d'évolution de carrière et de promotion professionnelle

- L'ONF veille à respecter la place de chacun des genres dans la politique de promotion afin que le pourcentage de femmes ou d'hommes promus corresponde au pourcentage des femmes et des hommes promouvables au regard d'une part, des conditions statutaires de leur groupe d'appartenance et, d'autre part, aux conditions de parcours professionnel déterminées par l'ONF
- Chaque année, une négociation sur l'enveloppe accordée aux évolutions salariales et professionnelles est ouverte avec les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau central, à l'occasion de la négociation portant sur la rémunération, le temps de travail, la valeur ajoutée et l'égalité femme/homme.

Article 11 - Politique en matière de parcours professionnels et de viviers de candidats

- À fin décembre 2020, l'Établissement comptait 50 femmes cadres supérieurs et 425 femmes cadres, ce qui représentait un taux de féminisation respectif de 28% et 32% pour chacune des deux catégories précitées. L'ONF ambitionne d'atteindre un objectif de 40% de femmes cadres dirigeants ou supérieurs à fin décembre 2024.
- L'ONF veille à garantir la sélection de 40% de femmes sur des postes de managers, dès l'année 2022.

- L'ONF s'engage à conduire une réflexion sur la pénibilité de manière à faire évoluer les techniques dans les métiers, notamment d'ouvriers forestiers. L'objectif poursuivi est de permettre une meilleure accessibilité aux personnels féminins au sein de cette filière singulièrement masculine. Cette ambition est matérialisée par la négociation et la volonté de conclusion d'un accord relatif à la qualité de vie au travail et la prévention de la pénibilité.
- L'ONF s'engage à garantir la présence des femmes dans les viviers RUT et directeur d'agence. L'objectif est que ces viviers soient à hauteur de 30% d'ici à la fin d'année 2024. Pour atteindre cette proportion, les Conseillers en Évolution Professionnelle doivent s'inscrire dans une démarche proactive afin d'assurer l'attractivité desdits viviers auprès de la population féminine.
- Afin de rééquilibrer la présence des personnels masculins dans les métiers administratifs, L'ONF propose des parcours aux personnels masculins techniques leur permettant d'accéder à des postes administratifs en seconde partie de carrière.

INDICATEUR DE SUIVI (VOIR ANNEXE 3)

- ✓ Pourcentage de femmes cadres dirigeants ou supérieurs à horizon 2024
- ✓ Pourcentage de femmes managers à horizon 2024
- ✓ Taux de promotion des personnels à temps partiels par rapport au taux de personnes promouvables à temps partiel
- ✓ Taux de promotion des personnels à temps partiel par rapport au taux de promotion des personnes à temps plein
- ✓ Nombre de propositions de parcours aux personnels masculins techniques pour accéder à des postes administratifs
- ✓ Nombre de propositions de parcours aux personnels féminins administratifs pour accéder à des postes techniques
- ✓ Répartition des femmes et des hommes dans les viviers RUT et directeur d'agence

TITRE 5 – LA FORMATION, L'ACCOMPAGNEMENT, ET LA CONSTITUTION D'UN RÉSEAU DE FEMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

Article 12 - Actions de formations et de développement des compétences

L'Établissement garantit l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle. Par la formation, l'ONF veille à maintenir les conditions permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants.

- L'ONF s'engage à assurer l'accès à la formation continue de 20 de ses collaborateurs au sein des établissements de formation conventionnés (BTS et écoles d'ingénieurs). Les personnels administratifs poursuivant l'objectif d'une reconversion dans des métiers techniques sont prioritaire.
- L'ONF propose un coaching de prise de poste aux personnels qui exercent pour la première fois une fonction d'encadrement, avec une priorisation pour les personnels féminins qui en expriment le souhait.

- Les formations à la conduite de l'entretien annuel comportent un volet axé sur le développement des collaborateurs en général et sur le développement de carrière des personnels féminins en particulier.
- Les personnels féminins n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis plus de 3 ans sont identifiés et ciblés par un plan de formation obligatoire. Afin de limiter les déplacements, le plan prévoit notamment des modalités distancielles de formation.
- L'ONF propose la création d'espace de discussion et de groupes de travail en co-développement à destination du personnel féminin, organisées en territoire ou en format distanciel, autour de situations concrètes de difficultés issues du quotidien professionnel et de solutions communes. Chaque année, l'ONF s'engage à organiser trois groupes de travail en co-développement, constitués respectivement de 8 participantes volontaires.

INDICATEUR DE SUIVI (VOIR ANNEXE)

- ✓ Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation selon la catégorie professionnelle et le sexe
- ✓ Volume d'heures d'action de formation par collaborateur selon le sexe
- ✓ Participation, par genre, aux actions de formation
- ✓ Nombre de groupe de travail en co-développement

TITRE 6 - RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Article 13 - Égalité salariale

L'Office réaffirme son attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences et de résultat. Ce principe constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

À cette fin, les différents éléments composant la rémunération sont établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes.

L'ONF s'engage à sensibiliser les managers sur le respect des principes de non-discrimination et des règles relatives à la politique salariale. Les services des ressources humaines en direction territoriales sont garants de la mise en œuvre de ces principes.

Article 14 - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- La Direction des Ressources Humaines s'assure que :
 - L'absence de la salariée (secteur privé) du fait d'un congé maternité ou d'adoption est sans effet sur l'évolution de carrière ou salariale de celle-ci.
 - Le pourcentage moyen d'augmentation des salaires de base des femmes est au moins équivalent au pourcentage moyen d'augmentation des salaires de base des hommes ;
 - La proportion de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle est au moins équivalente à celle des hommes.

- L'ONF accorde une attention particulière sur les 10 plus hautes rémunérations afin d'assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de cette tranche.
- Lors de l'attribution de la prime de résultat, l'ONF s'engage à veiller à l'équité femme/homme au sein de la structure.

L'ONF applique le calcul de l'Index F/H et les correctifs associés prévus pour les salariés. Lorsqu'à situation identique un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. Dans l'hypothèse où des écarts significatifs et non justifiés sont constatés, il appartient à l'Établissement et aux organisations syndicales d'apprécier à l'occasion des négociations obligatoires, dans quelles conditions des mesures de rattrapage pourraient être appliquées.

INDICATEURS DE SUIVI (VOIR ANNEXE) :

- ✓ Résultat de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les salariés
- ✓ Éventail des rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe
- ✓ Évolution des rémunérations mensuelle par sexe
- ✓ Rémunération minimale et maximale par catégorie professionnelle
- ✓ Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- ✓ Part des primes dans la rémunération par catégorie et par sexe

TITRE 7 - ÉQUILIBRE ENTRE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, VIE PERSONNELLE ET RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes implique également la mise en place de mesures visant à aider les femmes et aux hommes à concilier au mieux leur vie professionnelle et vie privée.

L'Établissement tient compte des contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels.

Article 15 - Organisation du travail, réunions et déplacements professionnels

- Les invitations aux réunions et aux formations doivent prévoir une heure de début et de fin. Elles se déroulent, dans la mesure du possible, entre 9 heures et 18 heures et respectent les horaires habituels de travail des personnes qui y participent. Les managers doivent veiller au respect de ce principe qui est l'un des principes majeurs de l'articulation vie professionnelle/vie personnelle.
- Afin de concilier au mieux les exigences liées à la vie professionnelle et à la vie personnelle, chaque collaborateur qui organise une réunion/une formation est tenu de :
 - Planifier les réunions/formations ponctuelles avec un délai de prévenance suffisant afin de permettre aux personnes y participant de s'organiser en cas de contraintes personnelles et familiales ;
 - Porter une attention particulière sur les personnels en situation de « famille monoparentale » ;
 - Planifier les réunions/formations récurrentes dans le calendrier Outlook ;

- Limiter la planification de réunions/formations importantes le mercredi, jour majoritairement non travaillé pour les personnes à temps partiel.

Article 16 - Congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

L'ONF s'engage à ce que les personnels dont le contrat de travail a été suspendu en raison d'un congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne puisse constituer un obstacle à l'évolution de leur carrière. Toute période dont la durée prévisible ou effective d'absence est supérieure à trois mois donne lieu à un entretien préalable au congé et à un entretien à la reprise d'activité.

Article 16.1. Entretien préalable au congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

- Dans le mois précédent le départ du personnel en congé, le responsable hiérarchique reçoit l'intéressé(e). Cet entretien a notamment pour objet d'aborder les sujets inhérents à l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé ainsi que les souhaits d'évolution ou de mobilité au retour du congé.
- Les parties conviennent que les évolutions de l'établissement durant la période d'absence sont susceptibles de générer une phase d'incertitude. Afin de prévenir cette difficulté et maintenir le lien avec l'Établissement durant le congé, il est proposé à l'intéressé(e) de recevoir à son domicile des informations générales sur l'Établissement. La possibilité d'utiliser extranet pour se tenir informé de la vie de l'établissement durant la période d'absence est rappelée au cours de l'entretien.

Article 16.2. Entretien à la reprise d'activité à la suite du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental

- Dans la semaine de retour de congés, le responsable hiérarchique reçoit l'intéressé(e). Cet entretien est l'occasion de recueillir les éventuels besoins de formation exprimés par l'intéressé(e), d'aborder l'organisation du travail ainsi que les évolutions intéressant la vie de l'Établissement.
- Les parties rappellent que la période d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures à inscrire chaque année dans le compte personnel de formation (CPF).

Les entretiens précités ont pour objectif de préparer en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi.

L'ONF s'engage à sensibiliser les managers aux sujets soulevés par ces périodes d'absence. Le cursus de formation des managers intègre notamment des modules dédiés au déroulement de l'entretien de départ et de retour des congés de longue durée.

Les services des ressources humaines adressent un message spécifique au manager sur ces sujets.

Article 17 - Actions dans le domaine de la parentalité et temps partiel

- Chaque trimestre, les référents territoriaux en charge de l'égalité professionnelle organisent des sessions d'information à destination des femmes et des hommes relevant de leur territoire. Ces sessions abordent les thématiques suivantes :
 - Les dispositifs permettant d'assurer un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle : temps partiel, temps partiel annualisé, droits des pères à s'absenter pour assister aux consultations prénatales, etc.
 - La parentalité auquel sont conviés tous ceux/celles qui veulent s'informer sur les droits en matière de parentalité.
- L'ONF s'engage à porter à la connaissance de ses collaborateurs la possibilité pour eux de donner des jours de repos à un personnel de l'Établissement parent d'un enfant gravement malade
- L'ONF s'engage à octroyer une souplesse horaire pour la période de rentrée scolaire des parents d'enfants scolarisés jusqu'au lycée y compris pour les personnels soumis aux horaires collectifs, en adaptant exceptionnellement l'organisation du travail
- L'ONF s'engage à mettre à disposition, sur demande, une salle d'allaitement sur les principaux sites pour les femmes de retour de congé maternité. Dans la mesure du possible, des places de parking existantes proches des lieux de travail sont réservées aux femmes enceintes.
- L'ONF s'attache à veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail.
- Les managers devront être attentif aux difficultés ponctuelles de garde d'enfant en adaptant exceptionnellement l'organisation du travail et ce, quel que soit la variante temps de travail

INDICATEURS DE SUIVI (VOIR ANNEXE 3) :

- ✓ Nombre de collaborateurs (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois)
- ✓ Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année
- ✓ Nombre de collaborateurs à temps partiel (avec une répartition par sexe et par formule de temps de travail)
- ✓ Nombre de collaborateurs à temps plein (avec une répartition par sexe)
- ✓ Nombre de collaborateurs accédant au temps partiel au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe)
- ✓ Nombre de collaborateurs à temps partiel ayant repris un travail à temps plein au cours de l'année considérée (avec une répartition par sexe).

TITRE 8 - PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, DES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'ONF s'engage à prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de discrimination, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner.



Dans son rapport sur le sexisme dans le monde du travail de mars 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes livre l'interprétation sexisme ordinaire de la manière suivante :

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion ».

L'ONF partage cette définition et s'engage à protéger contre tout comportement sexiste dans l'entreprise. Pour cela, des actions permanentes sont menées en termes de formation et de sensibilisation pour faire évoluer les comportements de façon durable en engageant les actions suivantes :

Article 18 - Lutte contre les actes de violence, les discriminations, le harcèlement moral et/ou sexuel et les agissements sexistes

Afin de prévenir, anticiper et sanctionner les auteurs de toutes formes de violences, l'Établissement poursuit un triple objectif :

- Le premier objectif est d'instituer un dispositif de signalement et de traitement efficient des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes ;
- Le second objectif consiste à sensibiliser l'ensemble du personnel de l'ONF sur le devoir de prévenir et de lutter contre les risques au sens de l'article L.4121-2, aliéna 7, tout agissement sexiste tel que défini à l'article L. 1142-2-1 du code du travail et de tout harcèlement moral et/ou sexuel tels que définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du code du travail ;
- Le troisième objectif vise à établir une définition commune des modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention.

Article 19 - Mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

Ce dispositif de traitement des signalements est externalisé auprès d'un prestataire composé de professionnels de l'écoute et du conseil juridique.

Il se déroule en plusieurs phases :

- Le recueil et l'écoute du signalement ;
- Le conseil et l'orientation du collaborateur (remédiation) ;
- Le cas échéant, un traitement approfondi du signalement.

Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles.

De plus, un affichage, sur tous les lieux de travail, du numéro national de référence « 3919 » destiné aux personnels victimes de violences est dorénavant obligatoire.

Article 20 – Formation et sensibilisation de la ligne managériale sur la prévention des violences sexuelles et sexistes

Pour les managers, les responsables des ressources humaines, les assistantes sociales, les référents harcèlement du CSE et leurs homologues du CTHSCT, une formation à la lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes (sexués, LGBTQI+, racistes...) notamment sur la représentation des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est obligatoirement suivie sur la durée de l'accord.

Les personnels de la Direction des Ressources Humaines bénéficient, pendant la durée de l'accord, d'actions de sensibilisation sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail faites aux femmes, leur prise en compte et leur traitement.

Les managers bénéficient, durant la durée de l'accord, d'actions de sensibilisation sur les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences au travail. Ces actions leur permettront d'avoir une vigilance accrue et de mieux détecter les risques liés à ces situations.

Article 21 - Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention

Le dispositif externe est complémentaire des canaux internes par lesquels la Direction de l'Office peut être saisie aussi bien par la victime que par le témoin de situations de violence, discrimination, harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes.

En conséquence, les personnels qui s'estiment victimes ou témoins d'agissements sexistes, de harcèlement sexuel ou moral, de violences au travail, de discrimination peuvent porter ces faits à la connaissance du « dispositif de signalement » comprenant les référents harcèlement sexuel, les responsables de la Direction des Ressources Humaines de l'Office, de la Direction de l'établissement, les responsables hiérarchiques ou les représentants du personnel.

Chaque signalement porté à la connaissance des responsables RH en DT/DR ou au niveau national à la DRH donnera lieu à des suites adaptées, en tant que de besoin en s'appuyant sur une enquête interne qui pourra, le cas échéant, donner lieu à une saisine du Service de l'Inspection (SIAAJ) par le Directeur Général.

Si l'enquête confirme des agissements et selon leur niveau de gravité, des mesures adaptées de protection des victimes et des témoins seront prises sans délai et une procédure disciplinaire sera engagée à l'endroit de la personne mise en cause.



Le dispositif de signalement externe ne se substitue pas aux dispositifs de signalement et traitement interne. L'ensemble des acteurs précités peuvent orienter les victimes ou témoins vers les dispositifs. Ces procédures visent à protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes.

INDICATEURS DE SUIVI (VOIR ANNEXE 3) :

- ✓ Suivi des signalements relatifs aux violences sexistes et sexuelles (bilan quantitatif et suites données)

Article 22 - Campagnes d'actions d'information et de communication interne

Tous les ans, un temps fort sera organisé dans l'établissement à destination de l'ensemble des personnels sur l'égalité professionnelle et sur les avancées en matière de lutte contre le sexisme.

Une plaquette de communication est éditée et le règlement intérieur porte un article sur ce thème et prévoit les sanctions appliquées aux auteurs d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

L'ONF s'engage à organiser des campagnes de sensibilisation régulières (films sur les violences sexistes et le harcèlement sexuel, témoignages de personnes victimes, interventions d'acteurs externes au sein de l'Office) à destination de tous les personnels sur le sujet de la prévention contre le harcèlement.

Au-delà de sa valeur en termes de prévention, cette opération de sensibilisation régulière a vocation à libérer la parole, de façon à détecter des situations difficiles et à alimenter le circuit de traitement par la filière santé au travail au sens large (RH, assistantes sociales, médecin du travail, membres du CSE,).

Le déploiement de ces actions en territoire sera porté par les référents territoriaux.

Article 23- Consécration d'un espace dédié à l'égalité professionnelle

- L'ONF s'engage à créer un espace dédié à l'égalité professionnelle femmes/hommes sur intraforêt afin de faciliter l'accès aux informations à l'ensemble des collaborateurs. Sur intraforêt, seront notamment mis à disposition les éléments suivants :
 - Le Guide du Haut Conseil à l'Égalité, notamment pour éviter les stéréotypes de sexe ;
 - L'accord et ses éventuels avenants ;
 - Toute actualité sur le sujet (loi, rapports, circulaires, guides...) et les liens internet officiels (Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Des informations sur les événements ou actions pour soutenir cette politique de lutte contre les stéréotypes de genre sont organisés.

TITRE 9 - GOUVERNANCE ET ACTEURS MOBILISÉS

Les parties rappellent l'impérieuse nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'Office agissant en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les agissements sexistes, des discriminations et de harcèlement moral ou sexuel.

Article 24 - Rôle de la Direction des Ressources Humaines et des services des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle et pour la lutte contre les violences au travail

La Direction des Ressources Humaines assure le pilotage des mesures visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour la lutte contre les violences au travail.

- Au niveau national, la Direction des Ressources Humaines veille à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. Par ailleurs, elle anime le réseau des référents territoriaux, chargés par ailleurs de lutte contre les discriminations.
- Au niveau territorial, le service des ressources humaines suit l'exécution des actions et réglementations (ex : index). Dans la limite de son périmètre d'intervention, le référent territorial rattaché aux services précités a la charge de la promotion de la politique nationale et de la déclinaison territoriale de la politique en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les agissements sexistes, des discriminations et de harcèlement moral ou sexuel.

Article 25 - Attributions et moyens de fonctionnement des référents territoriaux

Le suivi de cette politique s'appuie sur le réseau des référents territoriaux en charge de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les agissements sexistes, les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel, qui seront nommés dans chaque territoire.

Une attention particulière est portée au fait que les référents ne doivent pas être exclusivement féminin.

Article 25.1 - Volume horaire annuel alloué pour l'exercice des missions des référents territoriaux

Les référents territoriaux sont dotés d'un budget de fonctionnement dont l'objet est d'organiser des actions de sensibilisation en vue de promouvoir l'égalité professionnelle dans leur champ de périmètre.

Le temps dédié minimal aux missions affectées aux référents territoriaux est de 30% annuel pour un temps plein.

Article 25.2 - Formation des référents territoriaux

Afin que les référents territoriaux instaurent une culture sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ils bénéficient d'une formation prise en charge par la DRH nationale.

Le contenu de cette formation traite des thèmes suivants :

- Les enjeux de la politique d'égalité professionnelle ;
- La prise de conscience des stéréotypes et leur impact ;
- La connaissance des grandes lignes du cadre légal en la matière ;

- L'importance du rôle de référent et celui des différents acteurs des établissements ;
- La contribution à la définition de la politique d'égalité professionnelle instaurée par la DRH nationale et sa déclinaison ;
- La communication et la sensibilisation sur la politique en la matière ;
- L'accompagnement et l'orientation lors des entretiens d'alertes.

À l'issue de cette formation, les référents territoriaux maîtrisent les fondamentaux de l'égalité femme homme tout comme la conduite de projet pour la politique égalité professionnelle dans leur périmètre.

Titre 10 - ACTIONS DE CERTIFICATION ET DE COMMUNICATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 26 - Engagement d'une démarche de certification AFNOR

Label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'ONF engagera une démarche de certification AFNOR.

L'ONF s'engage à initier une démarche de certification de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes auprès de l'organisme Afnor Certification. Le label égalité professionnelle vise à reconnaître les efforts de l'Office et à valoriser ses actions déployées. De plus, il incite les structures à aller au-delà du cadre réglementaire en matière d'équilibre de temps de vie de lutte contre le sexisme et les violences

- La Direction de la Communication informe l'ensemble du personnel sur l'attribution du label. L'ensemble du personnel de l'ONF est sensibilisé sur les valeurs du label et est invité à prendre la parole en vue de consolider la culture liée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Une fois certifié, l'Office s'engage à influencer ses parties prenantes à promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes.

L'ONF s'engage à prévoir une clause spécifique dans ses marchés publics

En matière de politique achats, l'ONF ajoute une clause dans les marchés publics permettant la vérification du respect par les entreprises sélectionnées de leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

Article 27 - Campagne de communication externe

Développement de partenariats sportifs

L'ONF s'engage à établir un ou plusieurs partenariats sur des événements sportifs féminins visant à mettre en avant les personnels féminins de l'établissement :

À titre d'exemple de partenariat :

- Raid Féminin Adventure qui organise des événements sportifs féminin. Le « ALPES TROPHY » est un parcours sportif dans Alpes dont l'objet est de lever des fonds pour

soutenir l'association *Vivre Comme Avant* accompagnant, les femmes touchées par le cancer du sein. 10 collaboratrices seront inscrites à chaque édition.

Article 28 - Charte d'engagements #JamaisSansElles / ONF

Signature de la charte

Chacun des membres du CODIR de l'ONF s'engage à signer l'appel #JamaisSansElles du 20 janvier 2016.

Cet appel implique l'engagement individuel à ne participer à aucune manifestation publique ou événement médiatique où seraient débattus, commentés ou jugés des sujets d'intérêt commun, sociétaux, politiques, économiques, scientifiques ou stratégiques, mais qui ne compteraient aucune femme parmi les intervenants.

Cet engagement vaut à la fois pour les événements internes et externes à l'établissement.

En interne, l'ONF s'engage à ce que l'ensemble des événements incluent des femmes parmi les intervenants.

En externe, la prise de parole publique des signataires de la Charte lors de tribunes, tables rondes, panels d'experts, ou participation à des jurys, comptant au moins 3 intervenants, doit systématiquement inclure la présence de femmes.

Lors de rencontres des signataires de la Charte avec des clients ou des partenaires de l'ONF, et dès lors que ces réunions incluent à minima 3 collaborateurs de l'ONF, la présence d'au moins une collaboratrice de l'ONF sera obligatoire.

Actions à mener en cas de conflit ponctuel avec la Charte

Toute invitation ou participation à un événement 100% masculin donne lieu aux actions suivantes :

- Si la non-mixité de l'événement est connue à l'avance :
 - L'ONF fait connaître à l'organisateur son engagement avec #JamaisSansElles.
 - L'ONF propose, si cela est pertinent, l'intervention d'une collaboratrice à la place du collaborateur pressenti.
 - L'ONF échange avec #JamaisSansElles, qui met à contribution son réseau afin de proposer une ou plusieurs intervenantes potentielles compétentes dans le domaine visé afin de se joindre à l'événement, conférence ou table-ronde.
 - Le cas échéant, l'ONF décline l'invitation. Les parties tiennent à préciser que toute communication autour de ce refus pourra être largement relayée et amplifiée via les réseaux de #JamaisSansElles.
- Si la non-mixité est découverte au moment de l'événement :
 - L'intervenant exprime sa surprise aux organisateurs, et le fait que l'absence de femmes à l'événement entre en conflit avec son engagement en tant que signataire de #JamaisSansElles.
 - Si l'événement doit être maintenu, une référence explicite à la Charte est faite en début d'intervention, à l'adresse des organisateurs ainsi que du public et des autres participants.

L'intervenant, en accord avec l'ONF, demeure seul juge de l'attitude à adopter en dernier recours quant à sa participation. Il lui appartient de prendre toute mesure qu'il jugera pertinente afin de ne pas s'exposer lui-même et exposer l'ONF à une possible critique explicite sur les réseaux, par exemple par une communication



anticipée sur twitter, mentionnant l'engagement #JamaisSansElles et signalant lui-même le conflit ou les circonstances particulières ayant conduit à ce conflit.

Article 29 - Mise en œuvre d'actions de communication sur la thématique de l'égalité professionnelle

- L'ONF s'engage à communiquer auprès des managers et des salariés sur le contenu du présent accord, ses objectifs et les moyens mis en œuvre ;
- La Direction de la Communication est garante de l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes qui représentent l'ONF dans les supports de communication interne et externe type bulletin d'information, les illustrations et photos ;
- La communication interne valorise les parcours professionnels des femmes dans les diffusions interne ;
- L'égalité professionnelle est mentionnée dans les livrets d'accueil des nouveaux arrivants, des affiches sur ce thème sont affichées dans les lieux de travail ;
- Les coordonnées des référents égalité professionnelle sont largement communiquées.

TITRE 11 - DISPOSITIONS FINALES

Article 30 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, à compter de son entrée en vigueur prévue le premier jour du mois suivant sa date de signature.

Article 31 - Suivi de l'accord

Une commission de suivi annuel de l'accord est mise en place. Elle est composée des organisations syndicales signataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisation syndicale.

La commission a pour missions :

- Le suivi du calendrier de mise en place des actions définies par l'accord ;
- L'étude de l'effet des actions ;
- Le suivi des objectifs et indicateurs ;
- La proposition d'éventuelles améliorations ou adaptations.

Les acteurs de l'égalité professionnelle en DT se réunissent au moins une fois par an en vue d'analyser les données du rapport de situation comparée de leur champ de périmètre.

Les parties s'engagent chaque année à effectuer un bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes à l'ONF et sur l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des collaborateurs selon les indicateurs consacrés à l'égalité professionnelle détaillés en annexe du présent accord.

La commission peut être saisie, à l'initiative de la majorité des organisations syndicales signataires ou de la direction générale, en fonction de situations particulières qui pourraient se présenter

La commission se réunit dans les 30 jours ouvrés suivant sa saisine.

Les membres de la présente commission sont convoqués par l'employeur.

Dans une démarche d'amélioration continue et suivant les résultats présentés chaque année en commission de suivi, la direction s'engage à proposer des évolutions éventuelles du présent accord par voie d'avenants.

Article 32 - Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé.

Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de l'Établissement.
- À l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de l'Établissement.

Chacune des parties susvisées peut solliciter la révision du présent accord selon les modalités suivantes : une demande de révision doit être adressée, par lettre recommandée, motivée, aux autres parties. Cette lettre indique les points concernés par la demande de révision.

Elle mentionne expressément les propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Toute modification du présent accord fait l'objet d'un avenant dans les conditions et délais des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 33 - Publicité

Le présent accord donne lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique transmise à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de l'Île de France et au Conseil de prud'hommes de Paris.



ANNEXES

Annexe 1 : Cadre légal, réglementaire et conventionnel

- Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;
- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Annexe 2 : Diagnostic de départ des écarts de situations par sexe à fin 2020

Données	2019		2020	
	F	H	F	H
Effectif total **	8397		8282	
	1753	6644	1797	6485
	21%	79%	22%	78%
Effectifs par catégorie socioprofessionnelle **				
<i>Effectif Cadres supérieurs</i>	181		179	
	44	137	50	129
	24%	76%	28%	72%
<i>Effectif Cadres</i>	1296		1334	
	383	913	425	909
	30%	70%	32%	68%
<i>Effectif TAM</i>	4064		4100	
	921	3143	955	3145
	23%	77%	23%	77%
<i>Effectif Employés</i>	241		214	
	207	34	183	31
	86%	14%	86%	14%
<i>Effectif OF</i>	2158		2031	
	41	2117	38	1993
	2%	98%	2%	98%
<i>Effectif Personnel entretien</i>	23		19	
	23	-	19	-
	100%	-	100%	-
<i>Effectif Emploi aidés (apprentis, contrats pro, emplois d'avenir, CAE, VSC)</i>	434		405	
	134	300	127	278
	31%	69%	31%	69%
Effectifs par types de métiers **				
<i>Services support administratifs</i>	857		938	
	517	340	562	376
	60%	40%	60%	40%
<i>Services d'appui fonctionnel opérationnels</i>	1025		996	
	500	525	476	520
	49%	51%	48%	52%
<i>Métiers de l'agence territoriale</i>	3536		3501	
	448	3088	487	3014
	13%	87%	14%	86%

	2979		2847	
<i>Métiers de l'agence travaux et études</i>	288	2691	272	2575
	10%	90%	10%	90%
Effectifs tous managers par types de métiers **				
<i>Services support administratifs</i>	324		382	
	147	177	189	193
	45%	55%	49%	51%
<i>Services d'appui fonctionnel opérationnels</i>	423		393	
	112	311	101	292
	26%	74%	26%	74%
<i>Métiers de l'agence territoriale</i>	532		515	
	112	420	114	401
	21%	79%	22%	78%
<i>Métiers de l'agence travaux et études</i>	198		223	
	56	142	71	152
	28%	72%	32%	68%
Données	2019		2020	
	F	H	F	H
Focus sur effectifs RUT et TFT **				
<i>RUT</i>	298		302	
	37	261	42	260
	12%	88%	14%	86%
<i>TFT</i>	2472		2501	
	179	2293	210	2291
	7%	93%	8%	92%
Embauche **				
Nombre de recrutements de salariés en CDI	323		368	
	83	240	126	242
	26%	74%	34%	66%
<i>Services support administratifs</i>	50		53	
	31	19	35	18
	62%	38%	66%	33%
<i>Services d'appui fonctionnel opérationnels</i>	30		61	
	12	18	33	28
	40%	60%	54%	46%
<i>Métiers de l'agence territoriale</i>	90		160	
	22	68	35	125
	24%	76%	22%	78%
<i>Métiers de l'agence travaux et études</i>	153		94	
	18	135	23	71
	12%	88%	24%	76%
<i>RUT</i>	5		5	
	1	4	1	4
	20%	80%	20%	80%
<i>TFT</i>	70		136	
	13	57	25	111
	19%	81%	18%	82%
Nombre de recrutements de salariés en CDD	238		335	
	38	200	63	272
	16%	84%	19%	81%
Nombre de recrutement emplois aidés (apprentis, contrats pro, emplois d'avenir, CAE, VSC)	265		271	
	78	187	84	187
	29%	71%	31%	69%

Rémunération**				
Données	2019		2020	
Personnels de droit privé (montant de la rémunération mensuelle moyenne brute)				
Cadres	3 239€	3 298€	3 278€	3 361€
TAM	1 961€	1 902€	1 992€	1 968€
Employés	1 664€	1 631€	1 562€	1 389€
OF	1 671€	1 759€	1 633€	1 756€

Données	2019		2020	
	F	H	F	H
Index de l'égalité professionnelle – privé	79/100		79/100	
Indicateur 1 – écart des rémunérations	39/40	0,5% d'écart en faveur des hommes	39/40	0,2% en faveur des hommes
Indicateur 2 – écart du nombre augmentations	20/20	11.32% d'écart en faveur des femmes	20/20	1.5% en faveur des hommes
Indicateur 3 – écart du nombre de promotions	15/15	0.6% d'écart en faveur des hommes	15/15	1.1% en faveur des femmes
Indicateur 4 – augmentations au retour de congés maternité	0/15	22%	0/15	50%
Indicateur 5 – les 10 plus hautes rémunérations	5/10	3 F 7 H	5/10	3 F 7 H
Index de l'égalité professionnelle – privé/public	69/100		74/100	
Indicateur 1 – écart des rémunérations	39/40	0,11% d'écart en faveur des femmes	39/40	0,28% en faveur des femmes
Indicateur 2 – écart du nombre augmentations	5/20	8,4% d'écart en faveur des femmes	10/20	3,3% en faveur des femmes
Indicateur 3 – écart du nombre de promotions	15/15	5,7% d'écart en faveur des hommes	15/15	2,06% en faveur des hommes
Indicateur 4 – augmentations au retour de congés maternité	0/15	24%	0/15	45%
Indicateur 5 – les 10 plus hautes rémunérations	10/10	4 F 6 H	10/10	4 F 6 H
Données	2019		2020	
	F	H	F	H
Promotions Personnels de droit privé – changement de niveau au sein d'un groupe - source bilan NAO				






TOTAL : Personnels de droit privé – Pourcentage de promotion	195		241	
<i>Promus</i>	25	170	28	213
<i>Effectifs</i>	272	2810	333	3112
	8%	6.04%	8.4%	6.84%
Cadre- groupe F-F'-G	25		22	
<i>Promus</i>	10	15	12	10
<i>Effectifs</i>	128	197	154	232
	8%	8%	8%	4%
Employés- TAM- groupe C-E	50		46	
<i>Promus</i>	9	41	14	32
<i>Effectifs</i>	105	359	140	415
	9%	11%	10%	8%
OF- groupe B- C-D	120		173	
<i>Promus</i>	6	114	2	171
<i>Effectifs</i>	39	2254	39	2252
	15%	5%	5%	8%

Promotions Personnels de droit privé - changement de catégorie**

<i>OTAL : Personnels de droit privé – Pourcentage de promotion</i>	42		18	
	4	38	8	10
	10%	90%	44%	56%
<i>TAM → Cadre</i>	5		10	
	2	3	6	4
	40%	60%	60%	40%
<i>OF et employés. →TAM</i>	37		8	
	2	35	2	6
	5%	95%	25%	75%

Données	2019		2020	
	F	H	F	H
Mobilité – source DPDG				
<i>Services support administratifs</i>			43	
			24	19
			56%	44%
<i>Services d'appui fonctionnel opérationnels</i>			65	
			28	37
			43%	57%
<i>Métiers de l'agence territoriale</i>			191	
			35	156
			18%	82%
<i>Métiers de l'agence travaux et études</i>			47	
			5	42
			11%	89%
<i>RUT</i>			27	
			4	23
			15%	85%
<i>TFT</i>			109	
			8	101
			7%	93%
Formation professionnelle **				

Répartition des personnels formés	17,10%	82,90%	17,70%	82,30%
Taux d'accès à la Formation professionnelle tout public confondu	64%	76%	53%	68%
Viviers – source DDEV 2020				
Effectif du vivier des DA			4/31%	9/69%
Effectif du vivier des RUT			8 / 6%	120 / 94%
Effectifs Ecoles (données en cours de remontée) – source DDEV 2020				
BTS GF (échantillonnage)***			47 / « 19% »	195 / « 81% »
Ingénieurs****			30/54%	26/46%

Annexe 3 : Récapitulatif des objectifs de progression et indicateurs de suivi

Domaines	Actions	Indicateurs
Gouvernance	Mise en place des référents territoriaux et du référent national	Nb de référents (F/H)
	Formation des référents territoriaux	Nb de référents ayant suivi la formation Référents EFH
	Création du réseau des référents	Nombre de réunions de réseau et mise en place d'un suivi des objectifs atteints ou non.
Développement de l'attractivité	Accueil des stagiaires de 3 ^{ème} et présentation des métiers de manière en éliminant les stéréotypes de genre	Nb de stagiaires filles de 3 ^{ème} /Nb de stagiaires de 3 ^{ème} Nb de stagiaires garçons de 3 ^{ème} /Nb de stagiaires de 3 ^{ème}
	Accueil de classes par des TF femmes ou binôme F/H en forêt	-
	Mise en place des conventions avec les principaux BTS et écoles	Nb de conventions signées
	Conventions avec des associations qui font la promotion des métiers scientifiques, surtout prévoir présence dans les BTS	
Recrutement et sélection en mobilité interne	Féminisation du référentiel métier	-
	Rédaction du guide du recrutement	-
	-	Embauches sur l'année : répartition par catégorie professionnelle, par sexe et par type de contrat
	45% minimum d'alternantes femmes recrutées	Alternantes recrutées/ensemble des alternants recrutés
	40% minimum de CDI femmes recrutées	Personnels féminins recrutées en CDI/ensemble des personnels recrutés en CDI
	25% minimum de RUT et de TF femmes recrutés	Personnels féminins RUT et TF recrutés en CDI / ensemble des personnels RUT et TF recrutés en CDI
	Formation des acteurs du recrutement et des managers	Nb d'acteurs du recrutement et de managers ayant suivi une action de formation

	Formation spécifique des acteurs du recrutement à la non-discrimination (organisme « A compétences égale »)	Nb d'acteurs du recrutement ayant suivi la formation à la non-discrimination
Parcours professionnels et promotion professionnelle	Rééquilibrage des taux de promus/promouvables (flux/stock)	Promus/promouvables
	¹ Taux de femmes promues par tableaux d'avancement et les listes d'aptitude	Femmes promues liste d'aptitude/ensembles des personnels promus liste d'aptitude
	40 % de sélection de femmes sur les postes managers	Personnels féminins managers sélectionnés /ensemble des managers sélectionnés
	30% des viviers composés de personnels féminins	Personnels féminins dans le vivier/ensemble des personnels du vivier.
	Nombre de propositions de parcours aux personnels féminins administratifs pour accéder à des postes techniques	
	Taux de promotion des personnels à temps partiel par rapport au taux de promotion des personnes à temps plein	
Formation, accompagnement, réseaux féminins	Plan de formation spécifique pour les F/H n'ayant pas été en formation depuis plus de 3 ans	Nb de F/H n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans
	Formation continue spécifique sous convention avec des écoles	Nb de formations continues spécifiques sous convention avec des écoles
	Coaching prise de poste pour les nouvelles cadres	Nb de cadres féminines ayant réalisé un coaching de prise de poste
	Programme de CODEV féminin	Nb de participantes dans le programme CODEV
	Programme de conférences qui mettent en avant des intervenantes femmes	Nb de conférences Nb d'intervenantes
Rémunération	² Calcul de l'Index de l'égalité secteur privé	Indicateurs de l'Index
	Faire un rapport de situation comparée et mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes des 2 populations Veiller aux augmentations de salaire, de la moyenne de celles intervenues en leur absence, des femmes en retour de congés maternité	<ul style="list-style-type: none"> - Les effectifs - L'ancienneté moyenne - L'âge moyen - La rémunération moyenne dans une même catégorie - L'éventail des rémunérations - Le nb de femmes figurant parmi les 10 plus hautes rémunérations - La durée moyenne d'interruption - La nature du contrat de travail/statut - La durée du travail

¹ % à adapter chaque année et à différencier selon les corps et grades. La proportion de femmes dans les avancements et promotion au choix doit être à minima égale au nombre de promouvables, voire supérieure si constat d'un retard par rapport à la proportion de femmes dans le corps/grade

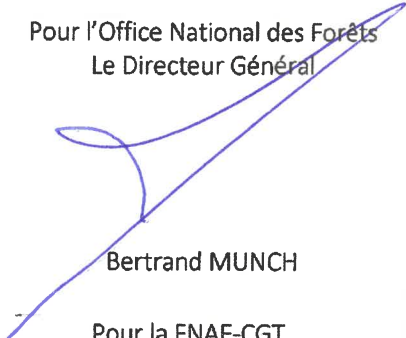
² Corriger les anomalies et vérifier que les salariées au retour de congé maternité ont bénéficié des augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur congé par des salariées relevant de la même catégorie professionnelle

	Vérifier l'équité F/H des parts variables : demeurer vigilants sur le versement des parts variables indemnitaire	Part des primes dans la rémunération par catégorie et par sexe
	Sensibilisation/formation à la question de l'égalité professionnelle lors des recrutements	Nb d'actions de sensibilisation et de formation
		Nb de personnels ayant suivi une action de formation à l'égalité professionnelle

Fait à Paris,
Le 22 novembre 2021.

En 7 exemplaires originaux, un étant remis à chaque partie.

Pour l'Office National des Forêts
Le Directeur Général




Bertrand MUNCH

Pour la FNAF-CGT
Le DSCE,

Pour la CFTC – AGRI
Le DSCE,



Pour EFA-CGC
Le DSCE,



Michel SCHUTZ

Pour la FGA – CFDT
Le DSCE, *CAWTF*

