



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

*Avenant n°3*

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

OFFICE NATIONAL DES FORETS

FC

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 **Noémie LE QUELLENEC**, agissant en qualité de **Directrice des Ressources Humaines**,

D'une part,

Et les **organisations syndicales représentatives signataires**

D'autre part.

 FC  
ME

## **L'article 2.2.3. est complété comme suit :**

### 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.

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 et suppléants du comité 7 jours avant la réunion, ainsi qu'au Médecin du Travail, à l' Agent de contrôle de l'Inspection du Travail ainsi qu'à l' Agent de la CARSAT de l'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 fera 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 (BOES).**

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 maximums 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 réglementation, 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.

## **L'article 2.2.4. est complété comme suit :**

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

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.

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.

## **Le statut du suppléant remplaçant un titulaire**

Handwritten signature and initials in blue ink, including 'FC' and 'me'.

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

**L'article 3.1.2. est complété comme suit :**

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.

Lorsqu'un des membres est absent à une réunion de la CSSCT, il peut désigner, au moins 24h avant la date de la réunion, un remplaçant parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE. Lorsqu'un délai minimum de 48 heures de prévenance est respecté, le membre remplaçant a droit au temps de préparation.

**L'article 3.1.3. est complété comme suit :**

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

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

Attribution en matière de santé et de sécurité	CSE	CSSCT
Droit d'alerte danger grave et imminent (DGI)/Enquêtes		X
Désaccord sur traitement DGI	X	
Inspections trimestrielles des lieux de travail		X
Inspections préalables aux plans de prévention		X
Action de prévention du harcèlement et des RPS		X

es  
FL  
MMA

Recours à expertise	X	
Analyse de dossiers informatiques	X	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

## L'article 5.2.2. est modifié comme suit :

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

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 8 jours avant la tenue de la réunion.

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

### 5.2.3. Absence d'un membre élu du Comité Social et Économique 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.

À 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.

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

## Un article 5.2.3.1 est créé comme suit:

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

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

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

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

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

**L'article 6.1.3. est complété comme suit :**

### 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 Économique 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.

Si un des membres du CSEC ne peut pas participer à la réunion de la Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale, il désigne un membre de sa CSSCT ou, pour les CSE dépourvus de CSSCT, un membre de son CSE pour le remplacer en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque le délai minimum de 48 heures est respecté, le membre remplaçant a droit au temps de préparation.

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

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

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

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

6

**L'article 9.2.1 est complété comme suit**

Q FC M

### 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.

Ils bénéficient de la mutualisation des heures de délégation.

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

Cette information se fait par un document écrit précisant leur identité et le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

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.

### **L'article 15.1. est complété comme suit :**

#### Article 15.1. Conditions de désignation

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

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

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

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

S'agissant des organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, la mesure de l'audience électorale doit être réalisée en fonction des suffrages exprimés au sein du seul collège électoral pour lequel elles sont statutairement admises à présenter des candidats (collège cadres pour EFA-CGC par exemple) (C. trav., art. L. 2122- 2). Pour pouvoir bénéficier des règles particulières de représentativité posées par l'article L. 2122-2 du Code du travail, les statuts du syndicat ne doivent pas l'autoriser à présenter des candidats dans tous

les collèges. Dès lors qu'ils l'y autorisent, la représentativité du syndicat doit être calculée en tenant compte de l'audience obtenue dans tous les collèges, peu importe que le syndicat n'ait présenté de candidats que dans certains collèges. Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, la représentativité du syndicat catégoriel, au niveau de l'entreprise tout entière, s'apprécie dans l'ensemble des collèges où ses statuts l'autorisent à présenter des candidats, y compris dans les collèges uniques de certains établissements dans lesquelles ce dernier s'est abstenu de présenter des candidats.

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

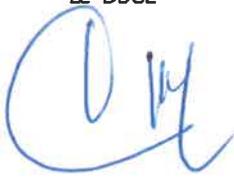
Conformément à l'article L.2143-3 du code du travail, tout délégué syndical au niveau d'un établissement, doit avoir recueilli aux dernières élections professionnelles, au moins 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections aux CSE d'établissement, en qualité de candidat et ce, quel que soit le nombre de votants.

Fait à Paris, le

Pour l'**Office National des  
Forêts**  
La Directrice  
des Ressources Humaines

  
Noémie Le Quelleneq

Pour la **FGA-CFDT**  
Le DSCE

  
Frédéric Chiny

Pour la **CFTC - AGRI**  
Le DSCE

  
Eloi Schneider