



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

Liberté  
Égalité  
Fraternité



## AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF DU 27 FEVRIER 2020 RELATIF AU TELETRAVAIL

### ENTRE, LES SOUSSIGNES

L'Office National des Forêts, dont le siège social est situé 2 bis, avenue du Général Leclerc, CS 30042, 94704 Maison Alfort Cedex, représenté par Mme Valérie METRICH-HECQUET, agissant en qualité de directrice générale.

### D'une part

Et les **organisations syndicales représentatives** des personnels de droit privé de l'Office National des Forêts, représentées par :

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

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

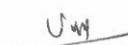
M. le Délégué syndical central d'entreprise de la FGA-CFDT ;

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

### D'autre part.

PB  

08/11/2022



## Table des matières

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION .....	3
ARTICLE 2 – DEFINITION DU TELETRAVAIL .....	3
ARTICLE 3 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE .....	4
ARTICLE 4 – EXCLUSION DE CERTAINES FONCTIONS ET METIERS .....	5
ARTICLE 5 – LES PRINCIPES GENERAUX .....	5
ARTICLE 6 - DEMANDE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR .....	6
ARTICLE 7 – ORGANISATION DU TELETRAVAIL .....	6
ARTICLE 8 – MESURE TRANSITOIRE SUR L'ATTRIBUTION DES TICKETS RESTAURANTS .....	6
ARTICLE 9 - EGALITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES .....	6
ARTICLE 10 - REVISION .....	7
ARTICLE 11 - DEPOT DE L'ACCORD.....	7

PB  

## PREAMBULE

Au regard des récentes évolutions normatives dans les branches professionnelles et la fonction publique, du retour d'expérience de la période de crise sanitaire et dans le cadre de la commission de suivi relative à l'accord collectif sur le télétravail en vigueur au sein de l'Office National des Forêts, il est apparu nécessaire de faire évoluer les modalités et de clarifier l'organisation du télétravail au sein de l'établissement.

Le télétravail s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail en favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des personnels de l'établissement.

Cet avenant à l'accord en date du 27 février 2020 a été conçu en portant une attention particulière à la santé et la sécurité du personnel de l'établissement ainsi qu'au maintien d'un lien professionnel en présentiel propre à éviter tout isolement.

Cet avenant ne modifie pas le périmètre de l'accord en date du 27 février 2020 mais il circonscrit le champ d'application des nouvelles mesures du présent avenant aux seuls salariés de l'ONF.

**Il a été convenu ce qu'il suit :**

### ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent avenant modifiant l'accord du 27 février 2020 sont applicables aux seuls salariés de droit privé de l'Office national des forêts y compris aux stagiaires, apprentis et personnes sous contrat de professionnalisation.

### ARTICLE 2 – DEFINITION DU TELETRAVAIL

**Les paragraphes 6, 7, 8 et 9 de l'article 3.1 ainsi que le titre 11 de l'accord du 27 février 2020 sont supprimés et remplacés ainsi :**

Des modalités sont instituées afin de préserver les échanges au sein des équipes et entre services, de tenir compte des spécificités de certaines fonctions, de la durée contractuelle de travail, mais aussi de la nécessité d'assurer des temps de travail collectifs hebdomadaires sur site.

#### PRINCIPE GENERAL DU PLAFOND DU VOLUME DE JOURS DE TELETRAVAIL HEBDOMADAIRE

##### PERSONNEL EXERCANT A TEMPS PLEIN

**Trois jours** - La situation en télétravail est limitée à 3 jours fixes maximum par semaine.

Le choix des jours de télétravail fait l'objet d'un échange entre le salarié et le supérieur hiérarchique ; ce dernier valide in fine les jours de télétravail en fonction de l'intérêt du service.

**Flexibilité des bureaux** - Lorsque le salarié se voit accorder un volume de 3 jours hebdomadaire en télétravail (ou pour le personnel en temps partiel, s'il est absent 3 jours de son bureau), le salarié n'a plus systématiquement de poste de travail fixe. Dans ce cas, soit l'ensemble des postes de travail est totalement mutualisé, soit ils font l'objet d'une répartition par service.

##### PERSONNEL EXERCANT A TEMPS PARTIEL

L'activité exercée en télétravail ne peut excéder 2 jours fixes par semaine travaillée pour un temps partiel supérieur ou égal à 70 % et une journée pour un temps partiel inférieur à 70%.

#### PERSONNEL ENCADRANT

**Deux jours** - Au regard de la nature des fonctions des salariés exerçant des fonctions d'encadrement, la situation est limitée à 2 jours maximum fixes par semaine. Le choix des jours de télétravail est convenu d'un commun accord avec le supérieur hiérarchique.

Cette disposition est justifiée par le fait que lesdits personnels sont notamment responsables de la cohésion d'équipe, des relations entre les services et qu'à ce titre, leur présence sur site doit être de trois jours a minima.

#### PLAFOND DU VOLUME DE JOURS DE TELETRAVAIL HEBDOMADAIRE DANS LES SITUATIONS PARTICULIERES

Des dispositions spécifiques s'appliquent pour les personnes qui sont dans les situations suivantes :

**Personnel en état de grossesse** - Le personnel ayant déclaré sa grossesse peut bénéficier d'une organisation en télétravail à partir du 4ème mois jusqu'à son congé maternité pouvant permettre un complément d'un jour.

**Personnel en situation de handicap** - Comme l'ensemble du personnel, les personnels en situation de handicap peuvent exercer leur activité en télétravail. Pour permettre au travailleur en situation de handicap d'exercer son emploi, l'employeur doit s'assurer que son poste de travail est accessible en télétravail, étant entendu que son domicile est en principe adapté à son handicap.

**Personnel en difficulté** - Sur recommandations du médecin du travail et dans le cadre de la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) le personnel en difficulté, et plus particulièrement en temps partiel thérapeutique, peut accéder au télétravail à raison de plus de 3 jours par semaine pour favoriser la reprise de leur activité.

**Personnel de retour après un congé maladie de longue durée liée à l'état de santé** - Pour les personnels de retour après une absence maladie de longue durée (supérieure ou égale à 6 mois) et sur recommandations du médecin du travail lors de la visite de reprise, le télétravail sera proposé pour permettre un retour progressif. La durée et les modalités de télétravail seront précisées et validées conjointement par le supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines de la DT/DR/Siège.

Pour les personnels exposés à ces situations particulières, les règles relatives aux plafonds de jours de télétravail peuvent être révisées afin de tenir comptes desdites situations, de manière concertée entre le supérieur hiérarchique et le télétravailleur.

Ainsi, à l'exception de la situation où le médecin du travail formule des préconisations d'aménagement de poste impliquant un passage à 100% en télétravail, le personnel susvisé peut ainsi bénéficier jusqu'à 4 jours maximum le télétravail par semaine.

### **ARTICLE 3 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE**

Remplace intégralement l'article 4.1 de l'accord du 27 février 2020 ainsi :

#### **Article 3.1 - Critères permettant de candidater au télétravail**

Peut candidater au télétravail le personnel remplissant les cinq conditions cumulatives suivantes :

- Relever du champ d'application du présent accord ;
- Disposer d'une capacité d'autonomie suffisante dans le poste occupé ;
- Occuper un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec le bon fonctionnement du service et la configuration de l'équipe de rattachement ;
- Produire une attestation d'assurance ;
- Justifier de l'accord du supérieur hiérarchique pour accéder au télétravail.

Le candidat éligible au télétravail doit veiller à ce que son installation réponde aux exigences techniques minimales requises à leur domicile pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail. Plus précisément, les candidats doivent, dans la mesure du possible disposer d'un espace de travail dédié et adapté à ce mode d'organisation et d'une connexion internet à haut débit.

### **Article 3.2 - Ancienneté minimale des candidats au télétravail**

Un délai maximum de trois mois de présence exclusivement sur site de travail est recommandé avant que les nouveaux arrivants ne puissent exécuter leurs tâches en télétravail.

Le supérieur hiérarchique peut toutefois réduire ou écarter ce délai maximum, notamment, si les conditions suivantes sont remplies par le télétravailleur :

- Exercice préalable du télétravail ;
- Dispositif permettant une instauration réelle de la relation de travail dans le collectif de travail ;
- Capacité d'adaptation à l'environnement de travail sur site ;
- Assimilation des méthodes de travail en équipe.

Le supérieur hiérarchique informe le personnel du cadre en vigueur au sein de l'établissement.

Lorsque l'alternant, le stagiaire, l'ESC, VSC est sur site la présence d'un encadrant qui puisse l'accompagner dans ses missions est requise.

## **ARTICLE 4 – EXCLUSION DE CERTAINES FONCTIONS ET METIERS**

**Remplace intégralement l'article 4.2 de l'accord du 27 février 2020 ainsi :**

Indépendamment des personnels ne remplissant pas l'une des conditions d'éligibilité précitées à l'article 3 du présent accord, peuvent être notamment refusées, après examen, les demandes formulées par le personnel dont les fonctions exigent par nature une présence physique dans les locaux de l'établissement.

En cas de refus, la réponse devra être motivée.

## **ARTICLE 5 – LES PRINCIPES GENERAUX**

**Remplace intégralement le titre 5 de l'accord du 27 février 2020 ainsi :**

### **Article 5.1 - Positionnement des journées de télétravail par les télétravailleurs**

**Principe** - L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier prévoyant l'attribution d'un volume maximum de jours de télétravail de deux – personnel encadrant - ou trois jours hebdomadaires fixes.

Le supérieur hiérarchique qui délivre l'autorisation de télétravail peut demander une journée de présence commune aux membres de son équipe.

**Exception** - Pour déplacer un jour de télétravail sur la même semaine, la demande est adressée au supérieur hiérarchique direct en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

Le recours au jours de télétravail ne peut en aucun cas avoir pour effet de dépasser le plafond de 3 jours télétravaillés hebdomadaire.

### **Article 5.2 - Report du jour de télétravail à l'initiative du supérieur hiérarchique**

Lorsqu'il y a nécessité, pour des raisons de service à la demande du supérieur hiérarchique, de venir sur

site un jour normalement télétravaillé, l'intéressé peut demander à décaler ses jours de télétravail.

Ce report ne peut avoir lieu que sur la même semaine.

Les modalités de report font l'objet d'une validation par le supérieur hiérarchique, en tenant compte de la compatibilité entre les souhaits de l'intéressé et le fonctionnement du service.

Afin de simplifier la gestion de la répartition des temps de travail, le jour de télétravail non pris au plus tard dans la semaine concernée est définitivement perdu.

### **Article 5.3 - Indemnisation forfaitaire des frais occasionnés par le télétravail**

Les frais occasionnés par le télétravail font l'objet d'une indemnisation forfaitaire. L'indemnité journalière et le plafond annuel sont identiques à ceux fixés pour la Fonction Publique d'Etat. Le versement de l'indemnité se fait selon un rythme trimestriel.

## **ARTICLE 6 - DEMANDE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

**Remplace intégralement l'article 6.2 de l'accord du 27 février 2020 ainsi :**

Le télétravail revêt un caractère volontaire et réversible pour le salarié.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, d'enjeu de sécurisation énergétique ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'établissement et garantir la protection des salariés.

## **ARTICLE 7 – ORGANISATION DU TELETRAVAIL**

**L'article 8.1 de l'accord du 27 février 2020 est complété ainsi :**

Dans ce cadre, l'ONF s'engage à ce qu'une formation incluant le traitement de ces enjeux soit proposée à tous les managers ne l'ayant pas encore suivie dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'accord et à tous les nouveaux encadrants dans un délai de 3 mois.

Par ailleurs, un accompagnement spécifique sera mis en place pour les primo-arrivants n'ayant pas encore suivi de formation.

## **ARTICLE 8 – MESURE TRANSITOIRE SUR L'ATTRIBUTION DES TICKETS RESTAURANTS**

**Le titre 9 de l'accord du 27 février 2020 est complété par le deuxième alinéa suivant :**

Les dispositions relatives aux tickets restaurants attribués aux salariés ont toutefois vocation à être traitées dans un accord spécifique « politique restauration ». Lorsque ce dernier sera établi, il se substituera à l'alinéa précédent.

## **ARTICLE 9 - EGALITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Création d'un titre 10 au sein de l'accord du 27 février 2020 rédigé ainsi :**

**Impact du télétravail sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Dans le cadre de cet accord, l'ONF veillera à prévenir toutes discriminations dans le choix des personnes éligibles au télétravail.

Le télétravail ne doit pas introduire de disparité d'accès, d'exercice et de traitement entre les femmes et les hommes, à distance ou sur site.

Tous et toutes travaillent et doivent être traités de façon identique (répartition de la charge de travail, moyens et équipements mis à disposition, missions et responsabilités confiées, traitement d'une urgence, participation active aux réunions, etc.).

## ARTICLE 10 - REVISION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

Il peut être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Chacune des parties habilitées pourra solliciter la révision du présent accord par notification.

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.

## ARTICLE 11 - DEPOT DE L'ACCORD

Le présent avenant sera notifié par la Direction Générale de l'Office National des Forêts par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national au sein de l'ONF.

Les dispositions de l'avenant se substitueront de plein droit à celles du présent accord soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Le présent avenant sera déposé par la Direction sur la plateforme en ligne [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) ainsi qu'au Conseil des Prud'hommes de Paris.

Toute mention contraire à l'accord du 27 février 2020 est remplacée par le présent avenant. L'ensemble des autres dispositions de l'accord du 27 février 2020 demeurent inchangées.




Fait à Maisons-Alfort, le 21 NOV. 2022

Pour l'Office national des forêts  
La Directrice Générale



Valérie METRICH HECQUET

Les organisations syndicales de droit privé

<p>Pour la CFTC – AGRI Le DSCE</p>  <p>Eloi SCHNEIDER</p>	<p>Pour la FGA – CFDT Le DSCE</p>  <p>Benjamin PAYEN</p>
<p>Pour la FNAF-CGT Le DSCE</p> <p>David DRUESNE</p>	<p>Pour EFA-CGC Le DSCE</p>  <p>Michel SCHUTZ</p>