



Télétravail à l'ONF

Verre à moitié vide ou à moitié plein ?

La force de l'ONF est d'avoir des personnels qui relèvent de deux statuts complémentaires : droit public et droit privé.

Le télétravail dans la fonction publique est enfin reconnu par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Puisque ce décret s'applique à tous les personnels fonctionnaires ou agents non titulaires, il devait se décliner à l'ONF pour tous les personnels pour respecter une équité de traitement. Et c'est le cas, même si le texte est minimaliste.

Un dossier de progrès social aurait dû permettre de renouer un dialogue social serein et en pleine confiance : ce fut encore un énième rendez-vous manqué avec un dispositif **imposé a minima**, sans une réelle ambition et qu'aucune proposition de vos négociateurs n'ait été retenue.....

Dans ces conditions pourquoi signer l'accord télétravail ?

- La loi EL KHOMERI a modifié, du côté privé, la possibilité de renégocier un accord avant un délai de 3 ans, la réservant aux seules organisations représentatives des personnels signataires !
- La mise en œuvre du télétravail n'est pas une obligation pour les collègues de droit privé, mais beaucoup sont demandeurs de cet outil.
- Plusieurs collègues, tous statuts confondus, sont dans l'attente d'un cadrage pour pouvoir bénéficier du télétravail.
- Le bien-être de nos collègues prime dans les engagements d'EFA-CGC, **même si nous avons conscience que c'est l'encadrement** qui devra mettre en œuvre des décisions qui manquent de clarté et d'ambition.

La signature d'EFA-CGC n'est pas un solde de tout compte ! Nos principales réserves portent sur les points suivants :

- Un rapport de l'ONU, rédigé conjointement par l'OIT (Organisation internationale du travail) et Eurofound, une agence de l'Union Européenne qui s'appuie sur des recherches menées dans 15 pays, indique que l'équilibre idéal

semble être 2 à 3 jours de travail à domicile. Cela correspond aux préconisations du décret sur le télétravail. L'accord télétravail de l'ONF est bien loin de cette recommandation !

- Un texte d'application d'un décret ne peut pas contenir des éléments fondamentalement en contradiction avec le contenu de celui-ci.
- Le dialogue social, ce n'est pas la Direction Générale qui présente son point de vue dans une unique réunion en refusant systématiquement de prendre en compte des propositions constructives et pragmatiques.

C'est pourquoi EFA-CGC se réserve le droit d'utiliser toutes les voies de recours pour que force reste au droit et que le télétravail soit une réelle opportunité de progrès social pour tous nos collègues qui souhaitent en bénéficier.

Se mettre autour de la table pour débattre et améliorer les propositions de la Direction Générale ce n'est pas s'opposer au changement c'est juste donner à l'ONF toutes les chances de le réussir !

Seul on va plus vite, à plusieurs on va plus loin !

EFA-CGC est présent à vos côtés pour faire entendre votre voix et défendre vos intérêts collectifs et individuels.