



Syndicat de l'Environnement,
la Forêt et l'Agriculture

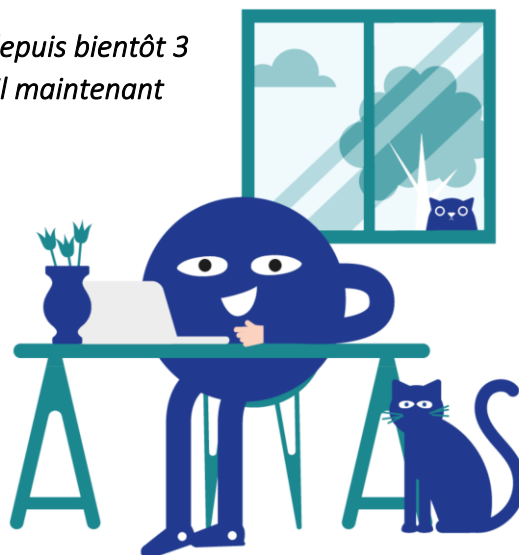
Le télétravail à l'ONF

Un changement rapide dans les services

Analyse et revendications d'EFA-CGC

Boosté par les conditions de crise sanitaire que nous traversons depuis bientôt 3 ans, le télétravail s'est imposé comme une organisation du travail maintenant incontournable.

Ce déploiement à marche forcée a eu le mérite de mettre en évidence les intérêts du dispositif, la pratique levant bon nombre de réticences et d'idées reçues. Les bénéfices sont réels et avérés, aussi bien pour les personnels que pour les employeurs. Le télétravail est devenu un critère essentiel pour les candidats à l'emploi, particulièrement pour les postes de maîtrise et d'encadrement.



Le cadre légal

Le concept du télétravail a été défini par l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 qui a suscité en France l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.



Le législateur français s'est emparé du sujet, lui donnant une définition : « *Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.* »

Il précise en outre qu'en dehors de circonstances exceptionnelles (épidémie, cas de force majeure), le salarié n'a pas obligation d'accepter un poste de télétravailleur. Le télétravailleur dispose des mêmes droits que les personnels qui travaillent dans les locaux de l'entreprise ou établissement.

Voir aussi : **Publications CFE-CGC [Guide Télétravail](#)**

Les règles du télétravail à l'ONF

Mis en place tout d'abord au 1^{er} juin 2017 sous une forme expérimentale, le télétravail à l'ONF est cadré par l'accord du 27 février 2020. Il repose sur l'autonomie du personnel et une confiance mutuelle avec son supérieur hiérarchique. Depuis cet accord, le télétravail est autorisé, à l'ONF, dans la limite maximale de 2 jours par semaine. Les jours télétravaillés sont définis conjointement avec le supérieur hiérarchique. Ils ne doivent pas être un frein au bon fonctionnement des services, ni aux liens sociaux.

Références

Cadre légal droit privé :

- ✓ Articles L1222-9 à L1222-11 du Code du travail.

Cadre légal droit public :

- ✓ Code de la fonction publique : article L430-1.
- ✓ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique : article 133.
- ✓ Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.
- ✓ Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats.
- ✓ Accord télétravail au MMA.



Éligibilité

Sous réserve d'autonomie suffisante et que l'activité puisse être exercée à distance, sont éligibles les agents et salariés en CDI ou CDD. Une ancienneté de 6 mois dans l'établissement est nécessaire, 3 mois sur un nouveau poste en cas de mobilité interne.

Le salarié, ou agent, doit disposer sur son lieu de télétravail, dans la mesure du possible, d'un espace dédié et d'une connexion internet haut débit.

Organisation

Les jours de télétravail sont planifiés par semaine ou par mois. Ils peuvent être modifiés d'un commun accord avec le supérieur hiérarchique. Ils peuvent aussi être organisés de façon occasionnelle en réponse à des événements imprévus (grèves des transports, pics de pollution, intempéries entravant les déplacements...).

Le télétravail peut être mis en place à l'initiative de l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles (cas de force majeure, épidémie...).

Une période d'adaptation de 3 mois est prévue durant laquelle le télétravail peut être suspendu ou arrêté à l'initiative du télétravailleur ou de l'employeur. Ce dernier devra cependant motiver sa demande. Par la suite, il peut être mis fin au télétravail à tout moment, avec toutefois un délai de prévenance d'un mois si c'est à l'initiative de l'employeur.

Le télétravailleur doit déclarer son activité de télétravail à son assureur et en fournir justificatif à l'employeur.

Télétravail et situations particulières

Le télétravail peut aussi faciliter l'accès au travail pour les personnes en situation de handicap, d'inaptitude ou de temps partiel thérapeutique.

Sur recommandation de la médecine du travail et de la prévention, les personnes en situation de handicap, ou nécessitant l'aménagement du poste de travail, peuvent bénéficier du télétravail.

Il en est de même pour les situations de temps partiel thérapeutique ou de retour de longue maladie qui ouvrent droit à plus de deux jours de télétravail par semaine.

Par ailleurs, les salariées et agentes ayant déclaré leur grossesse peuvent bénéficier d'un 3^{ème} jour de télétravail, du quatrième mois jusqu'au congé maternité.

L'accord prévoit aussi :

- ✓ **La mise place de formations à destination des managers** pour l'intégration du télétravail dans le fonctionnement des équipes. Les télétravailleurs peuvent, quant à eux, solliciter des formations sur l'organisation du travail.
- ✓ **La mise à disposition du télétravailleur de matériel** informatique (ordinateur portable et accessoires) et de communication (téléphone).
- ✓ **La définition d'une amplitude horaire maximale de travail** (entre 7h et 20h), ainsi que d'une plage horaire lors de laquelle le télétravailleur est joignable, qui ne peut excéder une durée de 8h.

Egalité de traitement

Les autres conditions de travail, telles la charge de travail, l'évolution professionnelle, la santé, la sécurité, la couverture sociale, le traitement des accidents du travail, le respect de la vie privée, le droit à la déconnexion, restent les mêmes que pour tout autre modalité de travail à l'ONF, conformément au cadre légal.

De même, le télétravailleur qui bénéficie de titres-restaurant dans le cadre de son travail habituel en garde le bénéfice lors de ses journées de télétravail.

Voir aussi : **Résultat de l'enquête EFA-CGC à l'ONF (2020)**



L'expérience du télétravail à l'ONF

Un dispositif qui a déjà fait ses preuves

En place depuis 5 années maintenant, le télétravail à l'ONF bénéficie d'un recul significatif pour en apprécier les points forts et les éléments d'amélioration possibles. [L'enquête menée par EFA-CGC à l'été 2020](#), à laquelle plus de 600 salariés et agents de l'ONF avaient répondu, permettait déjà de tirer de premiers enseignements.

Le principal point positif est que cette organisation du travail a trouvé l'adhésion du plus grand nombre, personnels comme managers. Le bénéfice en qualité de vie est évident pour le télétravailleur, tout en maintenant, voire améliorant, la productivité.

La contribution au bilan carbone en réduisant les déplacements est elle aussi indéniable. La réduction des consommations énergétiques et eau dans les locaux ONF est aussi sans doute appréciable pour l'employeur, bien qu'on puisse regretter que cela se transforme en charges pour les travailleurs, souvent non compensées.

L'utilité et la souplesse du dispositif sont elle aussi démontrées au regard de l'adaptation qu'il a apporté en réponse aux multiples vagues de la crise Covid.

Cette même souplesse a permis, au travers d'un 3^{ème} jour de télétravail exceptionnel, de soutenir certains personnels face à la montée soudaine du coût des carburant en réduisant leurs déplacements.



Indemnisation du télétravail

L'indemnisation du télétravail est effective pour les fonctionnaires grâce au décret du 26 août 2021. L'avenant du 4 juillet 2022 à la Convention collective nationale de l'ONF met aussi en place une indemnisation du télétravail pour les salariés, qu'il soit à l'initiative du personnel ou qu'il soit imposé par l'employeur lors de circonstances exceptionnelles. Le montant de l'indemnité est de 2,50 € par journée télétravaillée, dans la limite de 220 € annuels. L'indemnité est versée trimestriellement.

Vers un troisième jour de télétravail ?

Pour autant, la pérennisation d'un 3^{ème} jour de télétravail, sans condition, est une demande toujours aussi forte de la part des personnels, consolidée notamment par le déménagement du siège de l'ONF à Maisons-Alfort, suscitant l'allongement significatif du temps de transport de ses salariés et agents.

Ce 3^{ème} jour de télétravail resterait bien à la demande du salarié ou agent, les personnels satisfaits d'un rythme d'un ou deux jours pouvant le maintenir.

La vigilance des managers et des personnels reste évidemment de mise pour ne pas altérer le lien social au sein des services.

Un élément pour recruter ?

De même, le télétravail est devenu un critère de choix essentiel pour certains candidats à un emploi. Il est donc indispensable que les critères d'ancienneté pour d'éligibilité au télétravail soient revus, afin d'améliorer l'attractivité, par ailleurs déjà faible, des postes ONF ouverts à candidature externe.



Les revendications d'EFA-CGC

Certaines revendication d'EFA-CGC, présentées lors de son enquête de 2020, ont trouvé écho, comme le développement des outils de visio-conférence (basculement vers Teams). Les principales demandes que EFA-CGC soutiendra dans les prochaines négociations porteront sur les points suivants.

😊 Un télétravail plus souple !

- ✓ Porter à 3 jours le nombre de jours de télétravail possible, hors conditions sanitaires exceptionnelles, pour tous les personnels à temps plein.
- ✓ Autoriser jusqu'à 2 jours de télétravail pour les personnels exerçant à temps partiel.
- ✓ Mettre en œuvre des dispositions de flexibilité sur les jours de télétravail (mensualisation, annualisation, jours flottants...).

😊 Une formation professionnelle adaptée !

- ✓ La formation des managers et des télétravailleurs à cette organisation spécifique du travail est inscrite au plan de développement des compétences. Il est cependant nécessaire de l'amplifier et de la rendre plus accessible et incitative dans un contexte où tous manquent de temps pour faire face à leur charge de travail.
- ✓ Assurer une réelle formation et accompagnement à l'organisation de réunions (que ce soit en présentiel ou en visio-conférence) pour des réunions courtes et efficaces.

😊 Des conditions matérielles améliorées !

- ✓ Doter rapidement les services informatiques territoriaux en stocks de matériel, pour pouvoir équiper tous les personnels qui disposent d'une autorisation de télétravail en matériel prévu dans l'accord, à savoir matériel informatique et téléphonie.
- ✓ Mettre en place des dispositifs efficaces pour limiter les débordements horaires réguliers (droit à la déconnexion).
- ✓ Financer (par l'ONF) les aménagements nécessaires à l'adaptation du poste de télétravail pour les personnes handicapées (article 5 du décret 2020-524 du 5 mai 2020).
- ✓ Etudier rapidement les possibilités de fourniture de matériels améliorant l'ergonomie du poste de travail à domicile, ou d'aide à leur acquisition, notamment pour les personnels disposant de plusieurs jours de télétravail par semaine : écrans déportés, souris-clavier, imprimante, fauteuils, etc.
Cette disposition doit être tout d'abord mise en place pour les personnels ayant leur résidence administrative à domicile, comme de nombreux TFT.

😊 Une procédure de demande facilitée !

- ✓ Une autre demande d'EFA-CGC est d'ouvrir l'accès de certains apprentis au télétravail, lorsque leurs activités s'y prêtent, à l'appréciation du manager.
- ✓ Réduire au maximum le délai d'attente d'éligibilité pour les nouveaux arrivants, dans le but de proposer des postes plus attractifs.
- ✓ Examiner avec bienveillance les demandes de télétravail, pour tous les personnels, en motivant les décisions de refus de manière transparente.
- ✓ Simplifier la procédure de demande pour raisons familiales particulières (par ex dans le cas d'un enfant malade, sans que cela ne se substitue pour autant aux jours de congés déjà existants dans cette situation).



EFA-CGC à vos côtés pour défendre vos intérêts collectifs et individuels.

Retrouvez-nous sur : www.efa-cgc.net

