

## NEGOCIATIONS A L'ONF

L'Audit Socio Organisationnel a chassé de nos mémoires le bilan social de 2005 qui déjà confirmait ce que les organisations syndicales dénonçaient depuis le Projet Pour l'ONF (PPO) de 2002. Onze ans après, où en sommes-nous du malaise social de l'établissement ? Les résultats de l'ASO sont tombés en avril 2012. Capital Santé propose 12 pistes de travail qui collent assez bizarrement aux pistes évoquées par le DG. Pour le SNUPFEN Solidaires, la Direction opère un enterrement de première de l'ASO.

Ce sentiment augmente lorsque le DG réunit ses cadres (DT/DR/DA) en séminaire. Une analyse de l'ASO est faite et des pistes de travail élaborées. La ficelle est un peu grosse et il suffit de comparer les préconisations faites en 2005 par la DG pour voir que nos cadres connaissent la fonction copier/coller. Rien de transcendant donc et en tous les cas rien qui permette de faire croire aux personnels que la Direction a la volonté de faire bouger les lignes.

### Des négociations post ASO

Face aux critiques du SNUPFEN entre autres, sur le détournement qui est fait de l'ASO, le DG décide d'ouvrir des négociations sur le sujet avec l'ensemble des organisations syndicales. Une première réunion se déroule en mars 2013 (soit presque un an après la sortie de l'audit). La deuxième à laquelle le SNU ne participait pas du fait du suicide de notre collègue Alain Hamm en Alsace se tient avec toutes les autres organisations. Cette réunion détermine le cadre des négociations avec les sujets à traiter.



### Chat échaudé...

Le SNUPFEN a signé le protocole d'accord de 2011. Nous pensons que le texte allait dans le bon sens même s'il n'allait pas aussi loin que nous l'aurions voulu. Or, les DT ont dans leur grande majorité ignoré la signature du DG voire pour certains, pris des dispositions diamétralement à l'opposé du texte. Le DG lui-même s'est assis sur certaines dispositions de l'accord. Aujourd'hui, des propositions de 2011 se retrouvent dans le texte de 2013. Qui peut garantir qu'elles seront appliquées demain ?

Aujourd'hui, un texte a été élaboré et soumis à la signature des organisations syndicales.

Dès le départ, le SNUPFEN attendait que ces négociations permettent d'agir sur les trois points principaux responsables du malaise social de l'établissement, l'emploi, l'organisation et le management.

- ♣ La question de l'emploi est écartée une nouvelle fois par le DG. Les réunions avec les tutelles n'ont pas permis d'avoir des réponses convenables sur ce sujet.
- ♣ L'organisation n'est abordée dans le texte post ASO mais de manière légère et insuffisamment précise.
- ♣ Quant au management, nous savons le peu de poids que peuvent avoir les différentes exhortations sur nos managers qui concèdent qu'il y en a des mauvais mais qui n'imaginent pas un seul moment être de ceux-là.

Les adhérents du SNUPFEN sont actuellement consultés sur ce [texte](#). Notre organisation syndicale annoncera la 30 septembre si elle le signe ou non.

## Une résolution de Conseil d'Administration

Depuis les suppressions de postes massives post PPO, le SNU alerte ses interlocuteurs sur le fait que le maillage territorial, triages, UT et sites administratifs de proximité, disparaissent au profit de la superstructure. Pour preuve l'augmentation de la masse salariale malgré la suppression de plus de 1000 emplois. En prévoyant 700 nouvelles suppressions d'emploi et l'embauche de contractuels pour les grands comptes ou le bois façonné dans le cadre du Contrat d'Objectif et de Performance, l'ONF et les tutelles accroissent encore le risque de déshabiller le maillage territorial pour nourrir la structure. Et c'est la capacité d'assurer les missions qui est en jeu. Les élus des COFOR interpellés par leurs mandants, en manque de forestiers, ont enfin réagi et les tutelles ont commencé à s'intéresser à l'évolution de la masse salariale.

C'est sans doute du fait de ces pressions que M. Caullet a proposé la résolution [2013-09](#) au CA du 27 juin 2013. Celle-ci précise la nécessité de préserver la capacité opérationnelle de terrain de l'ONF...

Première conséquence de cette résolution, le « moratoire » sur les suppressions d'emplois prévues en 2013. La deuxième, est l'annonce, par M. Viné, de négociations spécifiques avec l'ensemble des organisations syndicales sur l'organisation de l'établissement : une annonce en « léger » décalage avec le texte de la première négociation !

Le calendrier très serré entre les deux négociations n'a pas permis une consultation en amont des adhérents du SNU sur l'opportunité de participer à ces nouvelles négociations. Cette consultation se déroule actuellement et le résultat en sera également connu le 30 septembre.

**Quoiqu'il en soit pour le SNUPFEN Solidaires, en acceptant de participer à ce 2<sup>ème</sup> round, il n'est pas question d'accompagner les suppressions d'emplois. Par contre, et c'est bien le sujet de ces négociations, nous comptons agir sur l'organisation de l'établissement et battre en brèche l'organisation imposée par les directions successives.**

Le protocole d'entrée de négociation prévoit d'ailleurs en son article 1 :  
« L'objet de la négociation est l'élaboration d'un nouveau schéma d'organisation dans le cadre du chapitre C7 de la résolution 2013-09 adoptée par le Conseil d'administration lors de la séance du 27 juin 2013.

Les discussions s'appuieront en particulier sur les analyses suivantes :

- Architecture générale de l'ONF et de son fonctionnement, sur la base d'un bilan des réorganisations précédentes depuis 2002
- Place du soutien: enjeux, métiers et organisation
- Place de la production : enjeux, métiers et organisation
- Place du management : enjeux, métiers et organisation
- Matriciel : Analyse des lignes fonctionnelles
- Moyens affectés aux différents niveaux et missions
- Identification des lieux d'arbitrage et de décisions.
- Enjeux et limites de la mutualisation ».

S'il participe le SNUPFEN Solidaires mettra toute son énergie pour faire bouger les lignes, tant en interne, dans ces négociations, qu'en externe, auprès des tutelles ou en direction du public. Nous souhaitons aussi que les personnels s'investissent et fassent passer le message de leur ras le bol en participant aux mobilisations et cela dès cet automne.

### ALLER OU PAS A UNE NEGOCIATION SUR L'ORGANISATION

La CGT et le SNAF ont fait le choix de ne pas participer à ces négociations. Ce choix est respectable. Le bureau national du SNU estime quant à lui, que l'ouverture de ces négociations spécifiques à l'organisation peut être une chance de répondre directement à une cause du malaise des personnels de l'établissement. Bien entendu, nous savons que ce n'est pas facile et que le résultat risque de ne pas correspondre à nos attentes, mais supposer en amont que le résultat sera négatif annihile toute négociation. **Par contre, une chose est sûre, quelle que soit l'organisation syndicale, quels que soient les négociateurs, les résultats peuvent être forts différents si les personnels se mobilisent pour faire avancer les choses.** C'est aussi la volonté du SNUPFEN que d'organiser dès cet automne des actions. Nous savons dès lors que nous pourrons compter sur ces deux organisations pour porter le message de l'intersyndicale.

