

Tout Personnel**MARS 2013 – N°108**

MALAISE ? « CIRCULEZ Y A RIEN A VOIR ! »

Un meurtre, suivi d'un suicide, a fait l'actualité de la journée du 12 février 2013 à St-Denis de la Réunion. Pour le SNUPFEN Solidaires il s'agit avant tout de deux drames pour deux familles. Deux familles endeuillées suite à une réalité dont nous ne connaissons pas encore tous les tenants et les aboutissants.

L'émotion gagne la Direction, la personne assassinée était l'un des leurs. C'est sans doute pour cela que nous avons eu droit à des sommets de la communication managériale.



Dans sa communication, le Directeur Général de l'Office National des Forêts déclare à propos du drame de La Réunion : « L'événement qui s'est produit est un drame que l'ONF n'avait jamais eu à vivre auparavant et que nul n'était en mesure d'imaginer. Aux questions qui m'étaient posées par les médias régionaux, j'ai répondu que ce geste qui dépasse l'entendement ne pouvait aucunement être associé au malaise social vécu par l'ONF depuis plusieurs années. »

Comment le Directeur peut-il être si sûr que ce drame ne peut aucunement être associé au malaise à l'ONF ? M. Viné aurait-il une boule de cristal ? Si oui, pourquoi n'en fait-il pas usage pour l'avenir de l'ONF ?

Dans le cas contraire, le SNU l'invite à plus de prudence dans ses propos. Le SNUPFEN, dans l'immédiat a communiqué prudemment. Il en va avant tout de respect pour les familles et les collègues de travail. Toutefois, la communication du DG masque mal la réalité de la maison ONF. La rapidité à vouloir calmer le jeu du côté du malaise social est assez suspecte. Les directions dans leur ensemble auraient-elles fait tout ce qu'il fallait socialement ? Certains éléments que possède le SNUPFEN tentent à prouver que non. Est-ce pour cela que la Direction ne montre pas beaucoup de célérité à convoquer un CHSCT central extraordinaire à Paris ?

En niant d'emblée tout lien avec le climat social de l'établissement, la direction fait une erreur flagrante. Ce n'est pas ainsi que le capital confiance vis-à-vis de la direction va augmenter (4% chez les patrimoniaux selon l'audit socio organisationnel).

DECONNEXION

Le drame du 12 février à La Réunion est à l'origine de nombreux échanges. Les militants du SNU en ont reçu beaucoup. Comment se fait-il que la direction ne perçoive pas ce que ressent son personnel ? La rupture est consommée. Pour les personnels le drame concerne deux personnes de l'ONF. Pour la direction (première communication du DG et de la DRH Franche-Comté), le drame ne concerne que le cadre qui est la victime.

NIER LE LIEN AVEC LE CLIMAT SOCIAL EST SURTOUT UNE ERREUR D'ANALYSE

Dans un contexte déjà très pénible de suppressions de postes et de désorganisations à tout va, l'ONF a instauré depuis 2002 un management dur, agressif et sans état d'âme, dans le total mépris des personnels. En 2005, suite à une enquête climat social, les dégâts étaient déjà flagrants, RIEN N'A ETE FAIT DEPUIS POUR EN INVERSER LA TENDANCE, AU CONTRAIRE.

1- Judicialisation de la gestion des personnels : « si vous n'êtes pas contents, vous n'avez qu'à aller en justice », alors, le SNUPFEN y est allé.



Voici un « florilège » des recours qu'un minimum de dialogue social nous aurait épargné:

- Plainte contre le Directeur P-O Drège pour « non-assistance » suite à la non prise en compte des résultats désastreux de l'enquête « climat social » de 2005, classée sans suite.
- Recours suite à la suppression de la Nouvelle Bonification Indiciaire lors du passage de C technique à Technicien Opérationnel, gagnés.
- Divers recours pour reconnaissance de maladie professionnelle, pour non-paiement d'indemnité de contrainte administrative, pour reconnaissance d'accident du travail, sanction disciplinaire...etc, tous gagnés.
- Recours individuels sur le classement de postes, l'imputation de dépression au service etc... non encore jugés.
- Recours sur le logement par Nécessité Absolue de Service (NAS) des Cadres Techniques, gagnés. L'ONF a cependant attendu longtemps après le 1er arrêt en Conseil d'Etat avant de rétablir le NAS pour tous les personnels concernés.
- Recours au sujet de la composition de la Commission Consultative Paritaire, recours primes ingénieurs, suite au non versement des primes de 1991 en 1992.
- Recours demandant l'annulation du décret primes spéciales et de résultat en 2005 : maintenant, une des pistes envisagées suite au diagnostic socio-organisationnel serait ce qu'avait préconisé le SNU, à savoir pas d'individualisation des objectifs. C'est d'ailleurs une piste étudiée au niveau de la fonction publique, et qui ne demande aucune initiative particulière à la direction de l'ONF (qui ne s'y risquerait d'ailleurs pas seule, même pour le bien être des personnels).
- Recours concessions de logement auprès du Ministère de l'Agriculture, suite à l'arrêté ONF pris précipitamment et sans égard pour 206 personnels qui vont se trouver dans une situation financière inextricable.
- Recours pour discrimination syndicale. Nous en passons, et des meilleures ...

Un établissement soucieux du bien-être de ses personnels les gère-t-il au travers de recours juridiques gagnés ou perdus ?

2- Protocole de mai 2011

Les négociations de 2011 marquaient une rupture assez forte avec le passé. Le résultat a abouti à un protocole que le SNU a décidé de signer, ce protocole n'a jamais été respecté. Le premier comité de suivi convoqué dans les règles n'a pas encore eu lieu, près de deux ans après la signature.

Inutile de préciser que les termes du protocole ont été, pendant ces deux années, régulièrement bafoués, en matière de suivi des travaux, des exploitations, d'embauche de contractuels sur des postes de fonctionnaires, de non titularisation des contractuels déjà présents dans l'établissement....

De plus les régions et les directions territoriales ont ignoré purement et simplement ces négociations, décidant même comme la région Lorraine d'aller à l'opposé des dispositions négociées. Si ce DT a eu toutes ses primes, c'est que le DG a déjà enterré ce protocole.

Un établissement soucieux de dialogue social bafoue-t-il ainsi un protocole signé par des organisations syndicales représentant plus de 60% des personnels ?

3- Suite à l'audit socio organisationnel, la Direction fait mine de n'avoir toujours pas compris l'ampleur du malaise.

Au contraire, elle persiste et signe :

- Pas de remise en cause du classement des postes, pas de remise en cause de la promotion au grand mérite (qui n'existe nulle part ailleurs dans la Fonction publique).
- Projet d'application du NES B technique ignorant totalement la réelle situation des agents, et calquant leur « carrière » sur celle des A+ (en termes de mobilité, mais pas de salaire), et ceci pour 100€ par mois de plus en fin de carrière entre le 2nd et le 3^{ème} grade.
- Arrêté logement pris précipitamment, comme indiqué plus haut.
- Divulgateur partielle et partielle d'enquête sur un suicide mettant en cause un syndicat.
- Embauche de « managers » de plus en plus nombreux, au détriment des postes de terrain techniques et administratifs.

Comment un établissement soucieux d'une communauté de travail et d'une certaine équité de traitement des personnels, peut-il, dans l'actuelle situation de malaise à l'ONF, prendre de telles mesures ?

Les agents de l'ONF ne sont pas de la ressource humaine, ce sont des personnels de l'ONF qui entendent être traités comme tels !

La Direction de l'Office National des Forêts est bien responsable de l'actuel malaise à l'ONF, et ne peut aucunement s'étonner de toute situation passée ou à venir que ce malaise a engendré ou engendrera.

