

## Historique et principales étapes

Ne figurent pas ici les multiples courriers, interpellations et autres réunions, qu'elles soient en CHSCT, à la DG etc., où ces sujets ont été débattus. Retraçons justes les principales dates charnières.

A l'ONF personne ne s'est réellement penché sur ce qu'est le New Management Public arrivé en 2002 via le PPO. Les plus hauts cadres sont seulement formés au déploiement des diverses techniques et outils qui le composent : Démarche par objectifs, Mesure de la Performance, Démarche Qualité, Evaluation Individuelle de la performance, Contractualisation Généralisée (Théorie de l'Agence), Benchmarking ou concurrence entre services, entre personnes etc...Leurs formations et leur culture ne les amènent pas à se pencher sur la véritable nature de cette panoplie managériale.

Les démarches initiées en DTSO et co-construites avec l'administration et deux cabinets en ergonomie (Projet et Perspective et Ergotec) pendant 4 ans ont bien montré l'importance d'entrer rapidement dans les rouages du New Management pour mieux le comprendre et en éviter les pièges largement argumentés depuis 15 ans dans les disciplines des sciences du travail et la littérature scientifique en Sciences Humaines.

Plusieurs travaux ont été produits (enquêtes sur des suicides, diagnostic socio organisationnel (DSO) sud ouest (2011) audit socio organisationnel national (ASO 2012) , expertise risque grave (2013-2014), action en psychodynamique du travail (2015) permettant **d'identifier et de comprendre les mécanismes en jeu dans le malaise à l'ONF.**

Des pistes d'actions émergent en 2014, avec les actions dites de « *débat de métiers au sein des équipes (A1)* », sur « *le métier de managers et les outils qui leur ont été fournis via le "new management public" ("A2")* » complétées par la psychodynamique du travail avec le CNAM en 2015.

**Automne 2014** : Après moult réunions et autres CHSCT, un cahier des charges co-construit entre l'administration et les représentants du personnel sort, et un appel d'offres lancé à l'automne 2014 (infructueux) puis relancé début 2015.

**Mai 2015** : En accord avec la DT, il ne restait plus que deux structures à auditionner pour faire le choix final.

**4 juin 2015** : de même, à la demande des 44 volontaires s'étant lancés dans la démarche de la psychodynamique du travail, la DT s'engage à faire un retour à l'ensemble du personnel des enseignements de cette démarche avec le CNAM.

Puis silence radio malgré maintes relances. Des représentants SNUPFEN rencontrent pour la troisième fois le président du CA en octobre 2015 qui s'étonne du blocage de la situation et essaie de relancer via la DG.

Rappelons que l'action en Psychodynamique du Travail réalisée par le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) a été lancée à l'été 2014 avec l'accord du président du conseil d'Administration M. Caullet et du DG ONF M. Viné.

**Depuis mi 2015** la situation était donc bloquée (cf. communiqué du 10 juillet 2015), pire sans arguments.

**19 novembre 2015** : les masques tombent. Au CTHSCT, l'administration se désengage de ses paroles et annonce l'abandon de cet énorme travail de façon unilatérale (cf. communiqué du 10 décembre 2015) pour mettre à la place une action de "co-développement", qui est affichée comme une action poursuivant le travail menée jusque là pour résoudre les problèmes de santé au travail.

La direction a encore menti aux représentants du personnel en leur faisant croire pendant au moins 8 mois que la démarche co-construite en DTSO pouvait encore se déployer. En fait, cela faisait déjà plusieurs mois qu'une réflexion était menée au niveau DG pour partir vers du coaching individuel et du co-développement.

Cela peut être démontré depuis l'automne 2014, avec notamment la venue en janvier 2015 dans la DT sud ouest de M. Hluszko , responsable à la DG de la "**mission accompagnement des changements**".

Comme d'habitude, tout était dans les tuyaux depuis plusieurs mois, la direction a travaillé en catimini maniant le mensonge (fut il par omission), l'absence de réponse aux interpellations du CHSCT, et la langue de bois.

La "mission accompagnement des changements" est à l'origine de l'appel d'offre sur le coaching et le co-développement ! Ce n'est pas un hasard.

Le titre de cette cellule (qui, malgré son importance, n'apparaît pas dans l'instruction sur l'organisation de la DG) est à lui seul démonstratif. Avec cette méthode la direction campe sur la logique managériale habituelle depuis plus de 10 ans (comme l'illusion de la "courbe du changement"), déconnectée des questions de santé au

travail.

**Décembre 2015** : nous avons demandé à la DT de nous fournir le contenu complet de cet appel d'offres (cf. § 1) ainsi que le contenu de l'offre de Derksen pour sa DT. Etonnamment, elle nous renvoyé vers le DRH national. Devons nous en déduire qu'elle n'a pas connaissance de ce qui est prévu pour les cadres de sa DT ? Que c'est la DG qui est le pilote de la DT sud ouest sur cette action ? Ou bien qu'elle fait de la rétention d'informations et tente de noyer le poisson ?

Nous avons donc relancé le DRH national. Même résultat, ne prenant même pas la peine d'une réponse. Cela devient une habitude. Est ce à dire qu'ils n'ont pas d'arguments pour justifier cette rétention d'information ? Qu'ont ils à cacher ? Réservent ils ce magnifique outil à l'élite, les "autres" ne pouvant pas comprendre ? Ou bien ce co-développement ne serait il pas aussi joli que leurs discours veulent le laisser croire ?

**12 janvier 2016** : La direction organise avec le cabinet Derksen à Agen une réunion de présentation à l'ensemble des représentants du personnel, de droit privé et fonctionnaires. Tout y passe :

- c'est une action qui donne la parole aux cadres entre "pairs",
- le volontariat est important pour être authentique,
- c'est une action qui n'est pas descendante,
- c'est une action qui n'est pas une n<sup>ième</sup> formation de management,
- c'est une action qui se veut au service des équipes etc.

Et vous allez voir ce que vous allez voir : après cela ira mieux, mais sans expliquer pourquoi ni comment il fallait croire Derksen sur parole.

Sur la méthode aussi, tout était présenté positivement : la DT s'engageait même à consulter les CHSCT et CTT, ce qu'elle avait "oublié" jusque là.

Malgré tant d'efforts de "communication" déployés, personne ne fut dupe : l'ensemble des représentants du personnel, de droit privé, fonctionnaire, ont fait part de leurs avertissements négatifs sur cette démarche.

**11 mars 2016** : au CTHSCT sud ouest fonctionnaire, alors qu'elle avait donc affirmé haut et fort le contraire, le vernis ne tient plus. La DT avoue qu'il s'agit bien d'une démarche descendante, touchant au management, obligatoire etc. La direction reprend la main : La DT a déclaré que "*Ce n'est pas au CNAM de dire à la direction de l'ONF ce qu'elle a à faire*". Le déni est malheureusement tenace. Vu le résultat néfaste de ses choix jusqu'à présent, cette direction serait bien inspirée de sortir de son autisme et de s'ouvrir à d'autres sciences.

Aucun enseignement n'a été tiré de la rupture de confiance démontrée dans l'ASO, l'expertise CHSCT sud ouest etc. La direction persiste et signe dans cette voix destructrice et, de surcroît, vient ensuite donner des leçons de dialogue social ... Quand la parole n'est plus engageante, à quoi sert-il de discuter ... jusqu'à la prochaine trahison ?

Il appartient à chacune et chacun d'être attentifs, et de ne plus cautionner ces artifices, fussent-ils lisses, rassurants, politiquement corrects, et au final, derrière le vernis, trompeurs tels un miroir aux alouettes.

Pourquoi ne pas plutôt prendre d'autres voies plus novatrices, authentiques, parfois plus rugueuses, et retrouver de la solidarité au travail ?

Des propositions seront faites prochainement dans ce sens par vos représentants du personnel.

## CHSCT sud-ouest du 11 mars 2016

### Délibération proposée par le SNUPFEN-Solidaires - CGT - Génération forêts - EFA-CGC

#### Co-développement

Malgré l'obligation légale (article 77 du décret 82-453) et nos multiples demandes de décembre 2015 à février 2016, la direction a choisi de ne pas transmettre au CTHSCT les documents des offres des cabinets retenus en DTSO masquant ainsi des informations nécessaires à compréhension des problématiques, à la préparation du CTHSCT. Ce faisant, elle nuit à l'efficacité de réalisation de la mission du CTHSCT et fait une obstruction à ses travaux.

La Direction met en place un nouvel outil de management, le co-développement, de manière descendante et sans consultation du CTHSCT et du CTT, contrairement à l'engagement de la DT à Agen lors de sa présentation du 12 janvier 2016. Nous rappelons que le co-développement s'inscrit dans la nouvelle gestion publique et est prônée par l'Ecole de la Modernisation de l'Etat.

Concernant l'organisation des réunions de travail, bien des questions restent en suspens, notamment :

- S'agit-il d'une formation ?
- Est-elle obligatoire ?

Au niveau de l'encadrement, il existe déjà plusieurs lieux de partage ou de discussion (CODIR, réunions de réseaux, réunions d'unités ou de services). A cela se rajouterait une énième démarche descendante ciblée sur l'encadrement qui fera porter sur leurs épaules la responsabilité des conséquences de ce type de management.

Contrairement aux déclarations de la Direction qui présente cette action comme une suite logique des travaux menés en CTHSCT (audit, expertises, conclusion de l'étude en psychodynamique), cet outil de management n'aborde pas les questions de santé au travail. Nous rappelons l'alerte du CNAM auprès de la Direction dans son courrier du 13 janvier 2016 qui indique :

*« Il nous semble que les orientations prises depuis cet été marquent une rupture avec les actions menées jusqu'alors en DTSO avec notre équipe. En effet, les principes qui structurent les dispositifs de formation ou de prévention choisis pour consolider l'organisation du travail à l'ONF ne sont pas cohérents avec les principes sur lesquels est fondée l'intervention psychodynamique. Les risques délétères de ces dispositifs pour la santé mentale sont bien connus et ont été évoqués dans nos rapports d'enquête ».*

Les représentants du personnel demandent la reprise des actions en psychodynamique du travail et des actions A1 et A2. Ces actions, qui impliquent tous les personnels (ouvriers, techniques, administratifs, encadrement, direction), sont réellement dédiées à la résolution des problématiques du travail réel et du malaise au travail.

Le CTHSCT demande que la direction clarifie les envois déjà transmis au personnel de l'encadrement. Contrairement à l'affichage de la direction dans ses envois, la direction précisera le fait qu'il s'agit en fait d'une convocation à des réunions de travail, ainsi que le caractère obligatoire de la participation à partir de la veille au soir à 19 h.