

**Tout Personnel**

**Décembre 2012**  
**N°102**

## **CTC du 6 décembre 2012**

- Point ASO - Déclaration SNUPFEN -

Monsieur le Directeur Général,

Aux moments critiques, il est toujours bon de faire un retour en arrière pour analyser sereinement le passé, comprendre le présent et travailler à l'avenir.

Pendant des années les directions successives se sont attachées à transformer l'ONF. Son statut ancestral d'administration forestière et la notion de service public ont perduré bien au-delà de la mutation de l'établissement en EPIC. Mais cette notion de service public devenait à ce point insupportable pour nos dirigeants successifs, qu'ils se sont attachés à instiller progressivement les moyens de sa destruction. Nous connaissons des services publics qui malgré l'attachement des agents et des usagers ont vu leur outil de travail transformés en entreprise privée.

C'est sans doute, parce que les forestiers sont ancrés dans le long terme qu'ils ont résisté et qu'ils résistent encore pour maintenir le service public.

Il aura fallu un traumatisme fort pour les forestiers, comme les tempêtes de 1999, pour permettre à la Direction de modifier profondément les structures de l'établissement. Nous savons autour de cette table que la question de la rentabilité ou de l'efficacité n'était pas la première des causes dans la mise en place du PPO. Il fallait casser les collectifs de travail, individualiser les tâches et les esprits.

Bravo ! Cela a fonctionné à merveille, sauf que comme dans toute machine trop bien huilée, un simple gain de sable peut tout enrayer. Ce grain de sable, c'est l'attachement viscéral des forestiers à la forêt.

Cela la direction n'a pas voulu en tenir compte, continuant sa course en avant, faite de réformes incessantes. Il ne faut pas que la bête se repose pour qu'une fois à terre on puisse lui donner le coup de grâce. Cela les nombreux cabinets de consultants utilisés par les directions successives le savent bien.

Il fallait pour passer le cap du PPO, lâcher quelques subsides, tout en laissant suffisamment d'inégalités pour permettre aux personnels de se jalouser et détourner les esprits de l'essentiel. Et là encore, bravo, c'est une belle réussite. Il fallait aussi s'attaquer aux organisations syndicales et plus particulièrement à celle qui recueille le plus de suffrages. Cela aussi votre prédécesseur l'a appliqué avec entrain et fougue.

Au vu des objectifs qu'il s'était assignés, le résultat est là, une organisation entièrement axée sur la production de bois.

Sauf que là aussi, les grains de sable sont nombreux :

- des exigences de plus en plus fortes de la société pour une prise en compte sérieuse des problématiques environnementales.
- les personnels qui aiment plus la forêt que l'établissement qui les paie.
- la détresse de nombreux collègues poussant certains au suicide.

Malgré un bilan social catastrophique en 2005, que la direction de l'époque a choisi délibérément d'ignorer, d'autres réformes, comme celles des agences travaux ont été menées.

Les désaccords nombreux sur le fond et la forme ont amené trois organisations syndicales à dénoncer l'absence de dialogue social et rompre tout contact avec cette Direction

Avec la situation délétère laissée par votre prédécesseur, on ne s'attendait ni à de profonds changements ni à une réorientation forte de la politique de l'ONF ; cependant on pouvait au moins espérer qu'il y ait des avancées sur les sujets qui tiennent à cœur aux forestiers. On pouvait également penser que sur la forme les relations sociales évolueraient dans le bon sens.

Or que constate-t-on aujourd'hui ?

- Sur le fond, rien ne change. Le contrat d'objectif entérine la casse du service public forestier. Les suppressions d'emplois continueront à se faire chez les personnels de terrain, qu'ils soient administratifs ou techniques. Aucune remise en cause de l'organisation actuelle de l'établissement n'est à l'ordre du jour, malgré le manque d'efficacité de nombreuses fois constaté.
- Sur la forme, les négociations ouvertes après votre arrivée pouvaient laisser présager d'un changement en profondeur des relations sociales. Après l'implication forte du SNUPFEN dans les discussions intersyndicales au sujet du contrat de qui ont abouti à la signature du protocole de négociation. Aujourd'hui, le constat est amer. Partout où une application de cet accord était demandée dans les régions ou DT, nos représentants se sont trouvés devant un refus catégorique de vos directeurs. On ne peut imaginer qu'ils aient choisi de désavouer votre signature sans vous en avoir référé.

Au niveau national, il aura fallu attendre un an pour que la note de service sur les UT et triage sorte alors, qu'il suffisait de mettre ce sujet au CT qui suivait le résultat des négociations.

Pour compléter le tout, vous aviez assuré qu'un déploiement de cette note serait effectif.

Malgré votre engagement, vos directeurs enterrent une fois de plus vos directives, s'assoient dessus, le DR Guyane a annoncé clairement qu'il ne l'appliquerait pas et rien n'est encore fait sur le terrain.

Quel crédit apporter aujourd'hui à votre signature et à vos engagements ?

C'est un vrai sujet comme vous aimez à le dire.

Parallèlement aux négociations vous semblez vouloir porter un souffle nouveau dans les relations sociales. Je peux vous assurer que ce souffle n'a pas décoiffé vos directeurs dans les DT et les régions. Le mépris des instances et des représentants du personnel perdure. Au niveau national, si la forme évolue légèrement, le fond ne change guère, il faut bien l'avouer.

Le SNUPFEN vous l'a déjà souvent répété, le nombre de réunions, ne fait pas la qualité du dialogue social. La consultation en amont, l'approche partagée de l'existant, et un affichage clair des objectifs des uns et des autres devrait permettre d'avancer plus sereinement. Mais est-ce vraiment l'objectif de la direction de vouloir avancer sereinement ?

Les manques au niveau du dialogue social, et l'écart entre l'affichage et les réalités du terrain sont cruellement mis en lumière par les résultats de l'ASO. Seul 4% des AP font encore confiance dans les décisions de la direction générale !

Votre démarche d'intégration de l'audit dans les objectifs du COP ne laisse rien présager de bon. De plus, les premières remontées de la restitution de l'ASO dans les DT et agences montrent clairement que votre choix de vouloir faire de ces restitutions un acte managérial, est une erreur. Les résultats sont atténués, de manière enfantine par certains DA. Entre les réactions hiérarchiques épidermiques, du style c'est moi le chef, et la lecture monocorde des fiches réponses fournies par la DG, tout est fait pour engendrer la passivité et creuser encore plus le fossé entre les cadres et le personnel.

Les personnels perçoivent bien que les pistes proposées par Capital Santé/DG n'agiront en rien sur les causes du malaise. Les quatre groupes de travail calqués quasi mot pour mot avec ceux de 2005 ne soulèvent pas une once d'espoir.

Aujourd'hui, deux alternatives sont possibles :

- soit vous avez la volonté d'agir sur les causes du malaise en donnant de réelles perspectives pour les personnels et les tutelles mettent fin à la politique de suppressions d'emploi destructrice pour l'établissement
- soit, vous continuez dans la direction que vous avez choisie seul et dans ce cas, vous ne pourrez plus compter sur le SNUPFEN Solidaires pour vous apporter la moindre caution.