



Koman i lé, lo nouvo direkter ?

Le dernier Zembrocal dressait le bilan du directeur régional partant, ce Papangue-Directeur étant appelé à sauter la mer pour migrer en région Rhône-Alpes.

8 mois ont passé : nous avons tous eu l'occasion de travailler avec son successeur. Que penser de ses premiers pas parmi nous ? A l'heure du SDO, Schéma Directeur d'Organisation qu'il nous propose de discuter dans les mois à venir, Zembrocal dresse le SOD, Schéma d'Organisation du Directeur.

Un directeur plus humain

Enfin un DR qui n'humilie pas par des phrases assassines, plus proche des personnels. Son désir de nous rencontrer tous en témoigne.

La galette des rois

Prestation orale pas particulièrement brillante et très peu motivante. Plutôt brouillon, un peu confus sur les chiffres (nombreux), insistant sur le déficit : il n'a transmis aucun dynamisme. Cependant, la galette était bonne et le cidre bien frais, remontant un peu le moral des troupes !



Le tutoiement

Un DR qui tutoie : surprise pour tous ! Démarche naturelle ou stratégie ?



Les fontaines à eau

« Avis favorable » au CRHSCT du 3/03/2014. On attend de voir...et de boire !

Son intérêt pour le travail technique

Indéniable, mais avantage ou inconvénient ? Contrairement à son prédécesseur, il s'intéresse à ce qu'on fait mais oublie parfois qu'il y a du personnel pour la technique.

Quelles relations avec le Parc ? Le CG974 ? Les élus ?

Sera-t-il à la hauteur de nos attentes ?

Une communication douteuse

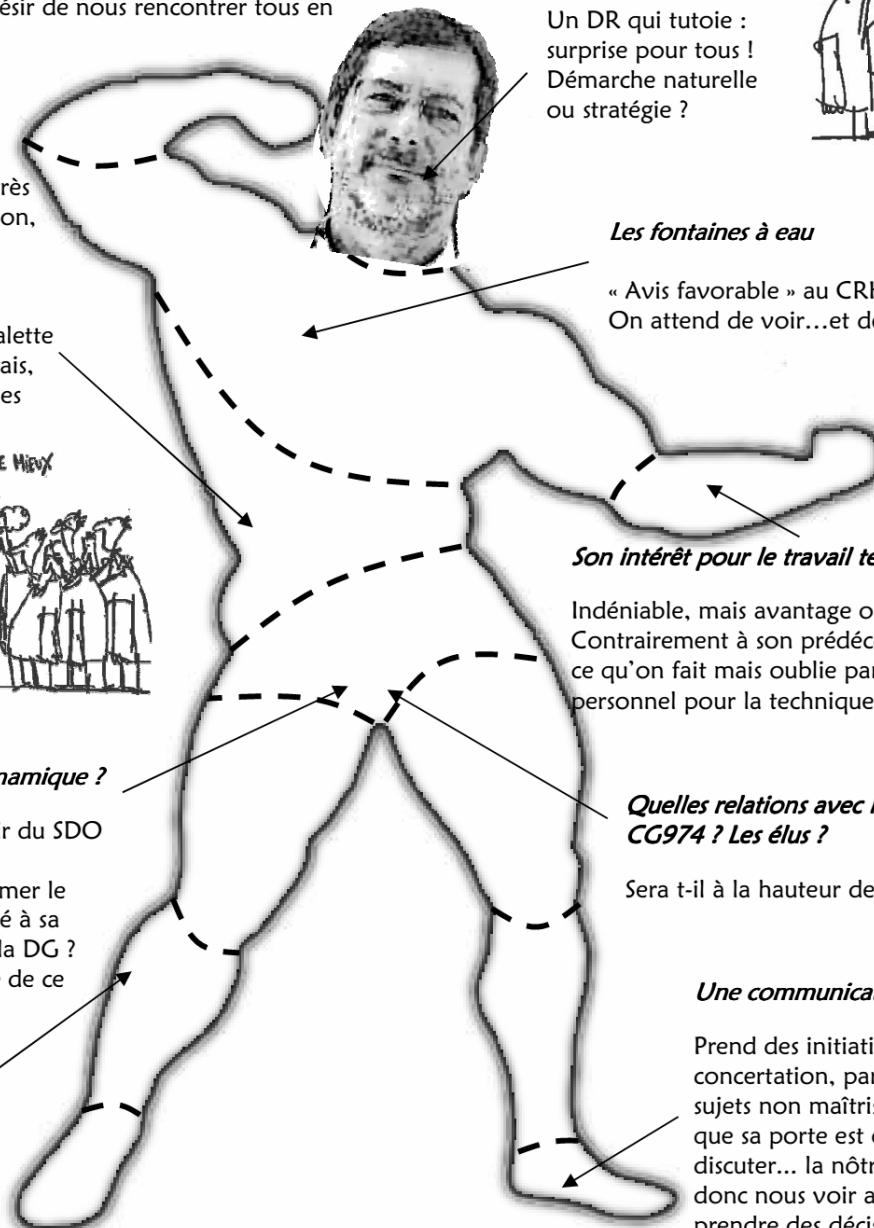
Prend des initiatives sans concertation, parfois sur des sujets non maîtrisés. Il nous dit que sa porte est ouverte pour discuter... la nôtre aussi : venez donc nous voir avant de prendre des décisions !

Capacité à mener un SDO dynamique ?

Aura-t-il le courage de se servir du SDO pour régler les problèmes de fonctionnement ? Pour supprimer le matriciel alors qu'il a contribué à sa mise en place lorsqu'il était à la DG ? A quand un service bois digne de ce nom ?

Une confiance limitée pour ses collaborateurs

C'est le ressenti de certaines personnes... à vérifier dans les prochains mois !





Du matriciel à l'opérationnel, le SDO est en route

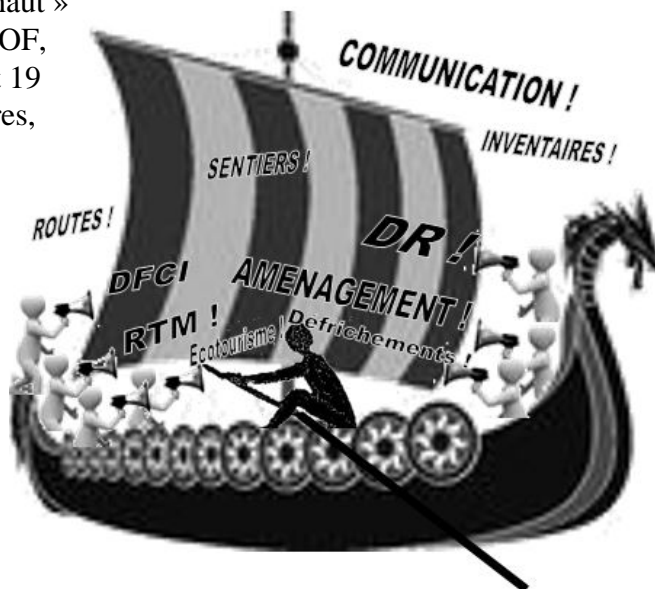
C'est le grand défi à venir : replacer l'action de terrain au cœur de nos activités, stabiliser le maillage territorial, et supprimer l'organisation matricielle à l'ONF. Les effets délétères de cette dernière, producteurs de détresse psychique et de souffrance au travail, sont reconnus par de multiples expertises externes à l'établissement. Depuis 1987, les effectifs de terrain fondent, ceux des directions gonflent, les réseaux et les donneurs d'ordre explosent.

Où en est-on aujourd'hui à la Réunion ?

La DR rassemble 53 personnes : 34 «en haut» réparties entre le SIG, la Communication, le PEF, le POF, la Comptabilité, le service Forêt et autres fonctions, et 19 «en bas» au SDEV (pôles Ecotourisme, Infrastructures, Paysage, Risques Naturels et Administratif).

L'Agence Travaux regroupe 10 emplois de fonctionnaires : sa création n'a pas simplifié l'organisation du travail, avec son lot déjà exprimé de doublons, incompréhension, non maîtrise des priorités, perte d'efficacité, absence de clarté dans le rôle de chacun...

A côté de tout ce monde, les structures de terrain sur lesquelles l'ONF s'appuie pour assurer sa présence territoriale : 26 personnes (3 RUT et 23 triages), c'est bien peu. Ce nombre était pratiquement le double il y a 20 ans.



Comment redonner sa place au terrain ? Un premier indicateur très symbolique nous montrera rapidement la capacité du DR à intégrer cette logique : l'organisation de l'ONF dans l'emblématique cirque de Mafate. La suppression d'un triage n'y est pas adaptée, tout comme la séparation patrimoine-travaux : nous répétons depuis des années qu'il s'agit d'une erreur monumentale. Un espace de discussion semble s'ouvrir...à voir...le baromètre n'est pas encore au beau fixe.

Quelles similitudes entre le Tec-Tec et Teck ?



Tout simplement aucune !!! Nous avons eu beau chercher et chercher encore, mais non, rien ! Autant notre petit oiseau endémique est sympathique, curieux, joueur, proche du randonneur, autant le programme informatique qui nous est imposé est rebutant, désagréable, usant, et éloigné de nos besoins quotidiens.

L'expertise du cabinet IDENEA Ergonomie pour le Comité Central d'Hygiène et Sécurité est édifiante. Elle souligne les points suivants :

- Une conception chaotique du logiciel ; une ergonomie complexe de l'application qui nécessite pour des utilisateurs occasionnels de se replonger pendant plusieurs heures pour se réapproprier l'outil
- Un logiciel avec plus de 3000 références, qui ne permet pas de trouver rapidement le bon code de chantier, voire de ne pas le trouver tout court
- Des stratégies de contournement qui sont mises en place afin de parvenir à un devis acceptable par les collectivités, ces stratégies prenant beaucoup de temps !
- Des retards de validation : toutes les équipes de terrain à la Réunion sont en attente de validation de chantiers dans Teck !



- Un partage insuffisant de l'information dû à un problème d'habilitation : les droits d'accès accordés aux uns et aux autres sont mystérieusement différents ; par exemple, les chefs de triage n'ont pas accès au suivi des travaux
 - La réflexion a porté sur la saisie des données, mais pas assez sur les données elles-mêmes et sur les possibilités de les exploiter en aval des chantiers
 - Des référentiels, des codes, des procédures, trop changeants et difficiles à suivre
 - Des transferts de tâches administratives à des personnels techniques, dans un contexte de réduction d'effectifs
 - Une connexion capricieuse à Mes Applis avec des maintenances fréquentes qui entraînent l'arrêt de l'accès à l'application pendant plusieurs heures
- Et ajoutons l'arrivée d'un outil sans mode d'emploi : du trop vu à l'ONF, hélas



Et nous voilà prisonniers de ce système ! A la poubelle notre base de travaux réunionnaise que nous maîtrisons bien, pour un système national centralisateur vraiment pas pratique et source de multiples difficultés.

Tous les utilisateurs s'énervent, tempêtent, dénoncent, réclament, se découragent, accumulent difficultés, retards et inquiétudes. Les alertes pratiquement quotidiennes lancées à notre staff d'ingénieurs-directeurs-chefs de service locaux se heurtent à un remarquable silence !

Au milieu de cette confusion, seul notre technicien Teck local, toujours calme et disponible, continue à apporter l'aide qu'il peut pour la manipulation de l'outil. Mais alors...le voilà, notre affectueux Tec Tec !!!



EN ESSAYANT CONTINUUELLEMENT ON FINIT PAR RÉUSSIR. DONC : PLUS ÇA RATE, PLUS ON A DE CHANCES QUE ÇA MARCHE.

Consommez autrement !

Le service Communication nous informe régulièrement des multiples opérations qu'il organise pour médiatiser notre travail en forêt. Début avril, celle concernant la sensibilisation sur l'impact des déchets en forêt de la Roche Ecrite a interpellé de nombreux collègues.

Le cadre : la semaine du développement durable 2014.

Le thème de l'année : « Consommer autrement »

Les journalistes ont été acheminés sur place...en hélicoptère !!!

Une drôle de façon de consommer autrement pour un développement durable : il y a quelque chose qui cloche...



Consommer autrement, bis...

C'est la question que beaucoup se sont posée lors de l'organisation de la journée technique qui a rassemblé tout le personnel en octobre dernier le long de la route du Volcan : pourquoi pas un bus plutôt que de nombreux véhicules administratifs ?

Ceci dit, la journée elle-même fut une réussite, très appréciée de tous. Un bon point pour la Direction. Une nouvelle journée est programmée pour septembre 2014 : en transport en commun ?



Classement des postes et reclassement

Conçu à l'origine pour les cadres, le classement des postes a été récemment étendu à tous les postes techniques de l'ONF. Ce classement définit notamment le montant des primes attachées à chaque spécialité ou responsabilité : un triage est classé B2, avec une prime annuelle de 5 065 € ; un poste classique d'aménagiste est B3-B4, sa prime est de 7 313 € ; 2 chefs d'UT à la Réunion sont A1, comme certains chefs de pôle (prime annuelle : 10 200 €) ; d'autres chefs de pôle, le 3^{ème} chef d'UT et 2 chefs d'UP sont A1 bis (prime annuelle : 11 835 €) ; et ainsi de suite jusqu'à A4 bis pour le Directeur Régional (22 418 €).

Ce classement a entraîné, bien sûr, des comparaisons, des sentiments d'injustice, de l'ambition... Les 3 chefs d'UT de la Réunion ont présenté une requête pour passer au niveau supérieur : la commission de reclassement, réunie à Paris le 16/04/2014, a rejeté leur dossier.

Il reste un cas particulier : le poste de chef d'UP Sud Ouest et son adjoint, 2 emplois vacants actuellement. Le 1^{er} est classé A2, ce qui a étonné tout le monde au moment de la décision initiale : pourquoi un traitement particulier pour cette UP ? L'étonnement se poursuit en observant le classement du poste d'adjoint : B3-B4, confirmé tout récemment par le secrétaire général-DRH. Or, la note de service sur le classement des postes (NDS 13-G-1825 du 04/02/2013) ne prête pas à interprétation : *«le poste d'adjoint au RUP Travaux, si ce dernier est classé A2, sera classé A1»*

Comment le secrétaire général de l'ONF-Réunion peut-il ignorer cette note de service ?

Vous savez, Norbart,
je ne me fais aucune
illusion :



Je sais bien que
vous convoitez
mon poste



Quelle piètre opinion
vous avez de moi !



J'ai bien plus
d'ambition



12 février 2014, funeste premier anniversaire d'un drame sans précédent

Deux messages reçus ce jour-là sur Intraforêt, du Directeur Général et du Directeur Régional.

Le premier nous parle du travail d'enquête pour analyser les circonstances de cette tragédie : nous attendons impatiemment les conclusions des diverses enquêtes réalisées, pour comprendre et essayer de répondre à nos multiples interrogations.

Le second nous fait part de son affection, de son soutien et de son accompagnement sans faille : la transformation de la salle de réunion, théâtre des événements, est en pleine réflexion (infos données aux représentants du personnel en CTR et CRHSCT). Le temps passe vite : 16 mois déjà écoulés, et rien de visible à l'étage de la DR. Le personnel surveille de près « l'accompagnement sans faille » du DR.
