

Tout Personnel

Mars 2014 – N°130

**Les experts agréés par le Ministère du Travail
rendent leurs conclusions aux CTHSCT:**

**Des conditions de travail toujours plus dégradées
de graves conséquences sur la santé des personnels**

**Un constat sans appel ... en forme d'alerte
La direction et les tutelles ...placées devant leurs responsabilités.**

Morceaux choisis :

DT MEDITERRANEE : "Nos recommandations s'inscrivent dans un contexte global pathogène alimenté par les suppressions de postes."

DT FRANCHE COMTE : "Les symptômes d'une crise lourde génératrice de risques élevés."

DT SUD OUEST : "Cet état de délabrement est lié à la conjugaison des changements d'organisation et des réductions des ressources de ces dernières années. Les capacités d'ajustement des agents au travail ont été utilisées lors des réductions d'effectifs précédentes. Elles sont actuellement débordées."

DT LORRAINE : "La réduction continue des effectifs depuis 2002 désorganise le processus d'activité au point que l'ONF n'est plus en mesure aujourd'hui d'assurer pleinement et correctement ses missions."

DT ALSACE : "les spécificités alsaciennes, ancrées dans l'histoire, font que le COP a un impact local très lourd"

DT COAL : "Le retour à un fonctionnement non matriciel est devenu un enjeu fort."

DT BCA: "l'organisation matricielle est à remettre en question."

DT FRANCHE COMTE : "La ligne hiérarchique ... est dépossédée des possibilités d'arbitrage autour de ce qui fait un travail bien fait impactant le bien-être au travail des personnels."

DT SUD OUEST : "le cadre organisationnel établi ... peut être qualifié de toxique. L'enjeu actuel est la mise en œuvre d'un plan d'action, dans un cadre qui serait également co-construit."

DT BCA: "Ceci met en cause le COP dans son ensemble : La décision de réduction des effectifs repose une image théorique des activités, ne rendant pas compte de la réalité que nous avons analysée. Le point de vue de l'expert est que les suppressions de poste sont sujettes à caution."

DT FRANCHE COMTE : "Il n'y a donc plus de place pour l'arbitrage collectif. Le mutisme ou l'incompréhension sont de mise. L'activité de l'Agent Patrimonial est contrariée. Chacun souffre, observe et dénonce le déchirement qui éloigne de plus en plus Direction (prescrit) et terrain (réel)."

DT ALSACE : "le fossé entre les AP et la direction se creuse et les collectifs de travail se dégradent selon un cycle pernicieux ...sentiment du personnel d'être confronté à un mode managérial provenant du privé et s'éloignant des missions de la fonction publique."

DT MEDITERRANEE : "La dissociation objectifs/moyens ou autrement dit l'activité de travail déployée par les agents et l'organisation n'est pas viable à moyen terme ni pour l'Etablissement ni pour ses agents, tant au niveau de leur santé physique que de leur santé morale."

DT SUD OUEST : "une clé majeure sera la co-construction. ... où les partenaires exprimeront certes des désaccords, mais où des solutions potentiellement originales pourront voir le jour, où les partenaires ... n'auront pas la sensation qu'on les consulte « pour faire joli », où des mises en place concrètes verront le jour."

DT LORRAINE : "il importe de remettre en question le schéma organisationnel dans lequel s'inscrit cette politique depuis la réorganisation engagée en 2002."

DT COAL : "Les suppressions de postes d'administratifs et d'agents patrimoniaux ont dépassé des limites au-delà des quelles, ces décisions deviennent contreproductives au regard des objectifs d'économies visés et dommageables pour les conditions de travail."

DT Franche Comté : "Réinvestir le terrain en favorisant la présence de la hiérarchie au plus près de l'activité.

Remettre le travail au cœur des échanges en systématisant les opérations collectives terrain impliquant tous les niveaux hiérarchiques et les services. « Rien ne sera dit autour d'une table, tout sera dit auprès d'un arbre... »."

DT LORRAINE : "l'employeur doit supprimer les différents facteurs organisationnels de risque pour la santé mis en évidence dans le rapport : division et morcèlement du travail au travers de l'organisation matricielle, individualisation excessive de l'activité et des objectifs, instauration de relations de type client-fournisseur, en lieu et place de collaborations."

DT SUD OUEST : "Nous voulons souligner que les choix actuels, conjugués aux évolutions passées, engendrent un risque grave sur la santé, pour les agents de l'ONP"

DT ALSACE : "la dégradation des conditions de travail s'inscrit dans un cercle vicieux qu'il convient de briser."

DT MEDITERRANEE : "Pour les administratifs, le sentiment de travailler dans une organisation instable et sans considération pour leur travail."

DT SUD OUEST : " **Scénario 1 : continuité des logiques actuellement à l'œuvre**

Le stress s'aggrave : absentéisme, maladie, désengagement, risques de violence ...le fonctionnement se fait en urgence, en mode « crise continue », sans projet partagé, sans légitimité de l'encadrement puisque toute confiance est rompue. Le risque psychosocial perdure y compris pour l'encadrement soumis à des pressions de plus en plus fortes

Scénario 2 : une organisation visant à rétablir la santé

Une reconstruction est nécessaire pour les agents de la DT SO. Cette reconstruction doit passer par le travail, celui là même qui les a si profondément atteints... Dans les pages qui suivent nous présentons les recommandations liées à la mise en place d'une réparation par le travail..."

DT COAL : "La contradiction entre logiques organisationnelles et finalités institutionnelles est la cause principale du déchirement vécu par bon nombre d'agents."

DT FRANCHE COMTE : "Décharger les opérationnels des tâches administratives en leur fournissant le support nécessaire pour les recentrer sur le cœur de leurs activités."

DT SUD OUEST : "L'appauvrissement du métier conduit à une perte d'identité professionnelle par le fait de ne plus se retrouver dans les valeurs du métier que l'on fait à l'ONF."

DT LORRAINE : "Remettre en question le projet de réduction d'effectif au regard des enjeux de santé au travail et de la mission de gestion durable et multifonctionnelle de la forêt."

DT BCA : " Pilotage par objectifs ...le manager se trouve pris entre les injonctions de ses supérieurs ...et les résistances ou refus des agents de l'équipe, au regard de priorités trahissant leurs valeurs et augmentant sans limite leur charge de travail. Cette position est intenable à proche échéance ; elle est déjà génératrice de conflits. "

DT COAL : " Les fonctions administratives sont déjà pour une grande partie en situation de saturation... Seul un surinvestissement d'une partie des agents permet de pallier cet état de saturation avec des effets néfastes sur la santé physique et mentale de ces agents "

DT LORRAINE :
"Prioriser ce qui est déjà priorisé ? "

DT ALSACE : "les répercussions du COP 2012-2016, en touchant les personnels et leurs activités, retentissent également sur l'ONF, les partenaires extérieurs de l'ONF, les usagers de la forêt et la forêt elle-même."

DT MEDITERRANEE : " Voitures inadaptées, délais importants de réparation, manque de petits outils, outils informatiques peu ou pas maîtrisés, difficultés de connexion, de réseau téléphonique...de nombreux dysfonctionnements qui pèsent sur les agents"

ET MAINTENANT ?

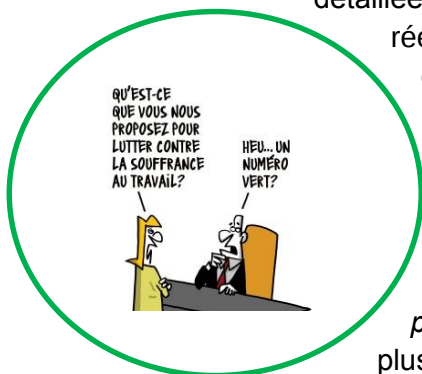


Lors de ces expertises, de nombreux personnels ont émis des doutes sur l'utilité de la démarche elle-même. Quand on voit où on en est, malgré l'enquête de climat social 2005, l'ASO 2012, les diagnostics locaux et les trop nombreuses enquêtes suicide.... quoi de plus normal ?

La prise de connaissance par la direction des résultats de ces expertises a apporté son lot de mines déconfites, de gestes d'impuissance, de réactions proches du déni (vite recadrées par certains experts) mais aussi de manifestations d'intérêt et de volonté d'agir qu'on veut croire sincères. Pourtant insidieusement un vieux démon de la direction semble de retour : la tendance à la minimisation. Oui les constats sont graves ...mais bon : est-ce vraiment pire qu'ailleurs ? Et puis ces expertises nous apprennent elles réellement plus de choses que l'ASO ?

Aux questions (qui n'en sont pas) de la direction, le SNUPFEN répond :

- l'ASO c'était en 2012, nous sommes en 2014. Qu'avez-vous fait depuis et surtout pour quels résultats sur le quotidien des personnels ?
- l'ASO affichait en sa page 2 « *il n'appartient pas au cabinet, qui n'a pas réalisé d'analyses techniques, de porter un jugement sur l'efficacité de cette organisation* ». Les expertises, qui contrairement à l'ASO ont comme donneur d'ordre les CHSCT et nonla direction, ont procédé à une analyse technique détaillée du fonctionnement de l'ONF. De ce fait le travail et l'organisation sont réellement analysés : charges de travail, patrimonial, fonctionnel, interactions entre services, matriciel, missions de service public, activités commerciales, gestion par objectifs, pertinence IGA, CTPF « inventée »... C'est cette profondeur d'analyse, très supérieure à celle de l'ASO, qui permet d'ailleurs à plusieurs experts d'affirmer que l'application du COP, telle que prévue, pose la question de la viabilité même de l'ONF...



- l'ASO affichait en sa page 4 qu'il visait à « *évaluer l'impact sur les personnels ...des mutations que l'ONF a connues ces dernières années* ». En plus de cette analyse, les expertises évaluent l'impact sur les personnels des suppressions de postes à venir d'ici à 2016. Contrairement à l'ASO elles sont donc prospectives ce qui constitue une différence fondamentale : **l'employeur, ONF ou Etat peu importe, est alerté sur les conséquences à venir sur la santé des personnels d'un projet qu'il peut (doit) dans l'absolu remettre en cause. Sa responsabilité est donc clairement engagée par ces expertises.**

Aux tutelles et à la direction, le SNUPFEN n'aura de cesse de rappeler que ces expertises sont régies par un cadre légal découlant de la responsabilité (y compris pénale) de la direction quant à la santé des salariés au travail. A ce jour ce ne sont pas moins de 5 experts agréés qui alertent officiellement la direction et qui, d'une manière ou d'une autre, la rappelle à ses obligations légales.

Ces expertises disent donc officiellement à la direction de l'ONF : votre projet de COP survient dans un contexte santé au travail déjà très dégradé. Il ne fera que l'aggraver.

Donc :

**VOUS DEVEZ TOUT METTRE EN ŒUVRE POUR PRÉSERVER LA SANTÉ
DES PERSONNELS PLACÉS SOUS VOTRE RESPONSABILITÉ.**

La balle est dans le camp de l'administration.

Pour l'aider dans cette entreprise, le SNUPFEN continuera donc de pousser la direction :

- pour qu'elle mette en place un nouveau schéma d'organisation du travail qui améliore les conditions de travail de tous les personnels
- pour qu'elle abandonne la gestion par objectifs, rejetée par la majorité des personnels (réf ASO et expertises), pour revenir à l'application des missions confiées par le Code forestier.
- pour qu'elle structure l'emploi pour permettre une application optimale de notre mission principale : la conservation et gestion du patrimoine forestier public.
- pour qu'elle revienne à une gestion des personnels équitable notamment en abrogeant le classement des postes
- pour qu'elle accorde à tous ses personnels la reconnaissance qui leur est due et notamment par le passage en B de tous les C administratifs et par la reconnaissance du triage comme service de base de l'ONF.

Parallèlement nous continuerons, encore et toujours, d'argumenter auprès des tutelles pour qu'elles mettent un terme aux suppressions de postes à l'ONF. La santé des personnels et la viabilité à l'Etablissement sont à ce prix.

Pour faire aboutir ces revendications dans les mois et années à venir, l'engagement de tous les personnels sera nécessaire.

Le SNUPFEN engage les personnels à prendre connaissance des résultats de leurs expertises territoriales (rapport, synthèse, communications...) et à discuter collectivement notamment de la question suivante : « la direction ne donne plus les moyens de travailler dans des conditions normales : a-t-elle encore une légitimité à exiger des personnels l'atteinte d'objectifs quand c'est leur santé qui est en jeu? ». La santé doit être replacée en tête de toutes les préoccupations : c'est la responsabilité d'une direction mais aussi l'affaire de chacun.

Solidairement

Le bureau national du SNUPFEN Solidaires

