

Office National des Forêts
M. le directeur général

2, avenue de Saint-Mandé
75570 Paris cedex 12

le 17 février 2011

Objet : Première rencontre du 11 février 2011 entre les représentants du personnel et le directeur général

M. le directeur général,

Après notre première rencontre à Mont de Marsan, le 11 février 2011, un peu trop courte au vu des sujets importants à débattre, vous trouverez ci après une première synthèse reprenant ce que nous avons eu l'occasion d'exprimer, ainsi que des compléments à nos échanges.

Vous allez faire un passage dans un organisme :

- riche en histoire,
- riche de potentiel humain,
- riche de compétences,
- riche de la passion de son personnel.
- professionnel
- reconnu
- apprécié

Et pourtant cette rencontre a lieu à une époque où le contexte est très difficile.

Si vous nous avez fait part de votre plaisir à venir travailler ce matin du 11 février, il n'en est pas de même pour nombre de collègues qui sont allés prendre leurs postes sans conviction, sans goût, blasés voire la boule au ventre ...

1) Dialogue social : quel bilan en DT sud ouest

Dans cette DT, nous avons une longue expérience de la chasse aux sorcières vis-à-vis des militants ou de cas de très fortes pressions passées sous silence, qui ont hélas pour certains cas, conduit à des situations dramatiques ! Sans parler du mépris dans la manière pour certains cadres de parler ou considérer les représentants du personnel : alerte avait été faite par écrit au DT.

Une certaine "habitude" ne peut conduire à l'acceptation ! Nous restons extrêmement vigilants sur tous ces aspects.

Espérons que l'arrivée d'un nouveau DRH permettra de couper court à ces pratiques.

Il faut saluer l'analyse de M. le directeur territorial qui n'a pas fait un tableau angélique de la situation mais un état se rapprochant de notre constat.

27 janvier 2007 démission de l'ensemble des représentants du personnel. Une réussite unique

qui est le fruit de la pensée unilatérale de la direction !

Mars 2009 un nouveau DT. Novembre 2009 une directive territoriale sur la concertation avec les représentants du personnel à laquelle l'intersyndical avait très largement participé.

Puis à peine quelques mois plus tard, pâle bilan, au final 5 Agences (Agence GAHG, agence des Hautes Pyrénées, celle de Castres, l'Agence travaux, l'Agence études) où le contact est totalement rompu ou bien n'a jamais vraiment repris faute de respecter à minima cette directive. Cela démontre le seul souci d'affichage des directeurs d'agence pour remplir leur seul objectif du nombre de réunions tenues.

Nous ne partageons pas cet objectif d'autant que l'on ne peut que constater le cynisme affiché par certains DA et leur manque absolu de professionnalisme, sans parler du respect des personnels, qui chez certains DA semble tout simplement inexistant ! Des écrits parlent d'eux-mêmes.

Au niveau DT, il faut reconnaître une certaine amélioration dans la forme, concrétisée par des

comptes rendus commun (une nouveauté par rapport au passé), des rapports moins difficiles. L'intersyndicale a joué le jeu jusque là, a travaillé sérieusement, mais toujours sans plus de résultat. Les données sont distillées avec un tri évitant les données trop explicites. Des sujets sont toujours en souffrance ou sans réponse (toujours pas de retour aux interpellations de 2009 en Ariège et sur l'Agence de Castres, les organigrammes fonctionnels sont toujours en souffrance).

Au final, une situation qui en fait n'a guère évolué. C'est toujours le blocage : les propositions des représentants du personnel continuent de passer en perte et profit et autres considérations négligeables.

Tout cela ne donne aucune raison de revenir dans les chambres d'enregistrement que sont les CTP.

Néanmoins la non application de cette directive territoriale est lourde de questions sur un sujet aussi important pour la vitalité d'un établissement. Il s'avère que cela relève surtout du seul souci d'affichage.

Nous aurions pu faire un inventaire des difficultés de fonctionnement au quotidien (organigrammes inexistantes ou obsolètes, commissions habitat inexistantes, effectifs inadaptés, véhicules vieillissants, entretien des MF uniquement abondé par le fruit des ventes : aberration et fin du logement des personnels, objectifs imposés sans moyens en face etc. etc.). La réunion n'aurait pas suffi. Nous ferons un point particulier sur les sujets suivants.

II) Une organisation qui se sclérose

Vous trouverez en annexe quelques exemples, d'une liste malheureusement bien plus longue, de la réalité en 2010.

Cela rappelle 2009 où nous avons déjà fait cette démarche en Agence.

A l'époque M. le DT avait naturellement indiqué que les directeurs d'agences concernés devraient apporter des réponses : toujours attendues à ce jour.

Cela pose la question de la capacité, et réelle volonté de l'administration à regarder, analyser, tirer des bilans (autres que financiers) pour juger du bien fondé de ses directives.

Pour nous cette réalité est le révélateur d'autant de symptômes graves d'un problème plus profond.

Un niveau de dysfonctionnements inégalé a été atteint : il est la conséquence de l'organisation pathogène imposée

- Pathogène par les faux semblants, où tout est fait mais officiellement rien n'est fait,
- Pathogène dans les conditions de travail,
- Pathogène dans le déni des règles de l'art, de la qualité du travail,
- Pathogène dans la destruction des métiers,
- Pathogène par la volonté suppression de l'éthique pour la seule rentabilité financière.

Aujourd'hui plus d'interdit, tout est moralement permis.

Anxiogène dans la gestion des personnels et le déni du mal être au travail : on veut soigner les effets de ce mal être en faisant mine de ne pas s'interroger sur les causes : on se moque du personnel !

III) Un exemple d'organisation spécialisée

Le sujet de l'agence travaux a pris une certaine part des échanges du 11 février 2011. Il fallait donc y revenir.

La DT Sud Ouest a été première de la classe avec la mise en place aux forceps de la première organisation spécialisée à outrance dès 2006 : l'Agence travaux.

Elle a été présentée comme la condition nécessaire d'amélioration notable pour les ouvriers forestiers.

Quel beau mensonge quand il ne s'agissait que d'un changement de politique reconnaissant enfin l'OET.

Bien de ces améliorations auraient pu déjà avoir lieu dans une autre organisation s'il y avait eu la même volonté stratégique.

Mais il a été choisi sciemment de diviser pour mieux régner, de mettre en concurrence le personnel ouvrier et fonctionnaire.

Est il logique, par exemple que seuls les personnels fonctionnaires aient bénéficié des primes liées à la tempête ?

Lors de notre rencontre du 11 février, vous avez , à titre personnel, reconnu cette mesure anormale !

Qu'il n'y ait pas de malentendu, l'intersyndicale est favorable, bien avant la volonté affichée de la direction, à un OET fort, à un emploi ouvrier fort, mais dans de bonnes conditions de travail. Mais cette organisation va à l'encontre de son efficacité.

Vous ne pouvez indéfiniment augmenter le prix horaires (+ 12 % de 2007 à 2010) sans prendre le risque de perdre des marchés. Comble de l'ironie cette organisation n'apporte en fait aucune amélioration sur le plan financier : les marges (30 % de marge brute) sont les mêmes que celles déjà en vigueur avant l'agence travaux, du moins pour les agences qui suivaient leur budget.

La même dérive est mise en place avec l'agence étude (appelée BET), la commercialisation des bois (coopérative bois devrions nous dire) où les mêmes mécanismes sont en cours, avec les mêmes résultats. Nous ne sommes pas dupe des chemins pris.

Par ricochet, les agences territoriales sont vidées de leur sens :

Quel est le rôle dévolu aux « managers » : passer un maximum de temps derrière les ordinateurs à envoyer des courriels à la "base" pour leur donner des infos sur les nouvelles procédures informatiques, absolument pas harmonisées sur la DT chaque agence faisant ce que bon lui semble

Résultat plus de cadres sur le terrain = gaspillage de compétences

Mais aussi l'absence géopolitique des cadres sur les grands dossiers et près des politiques (filière bois, faune, biodiversité, développement industriel ...)

Pourquoi : organisation décadente

Conséquences : doublon triplons quadruplons ! ! d'interlocuteurs avec les élus, rôle des RUT se confinant à faire de la paperasse, autonomie des agents patrimoniaux totalement faussée car il faut passer par tout un tas de filtres, organigrammes (quand ils existent ...) en perpétuel remaniement,

Bilan une activité en chute libre dans les collectivités, une superstructure qui ne tient artificiellement que par l'internalisation imposée des travaux en forêt domaniale et d'intérêt général (cela aggrave notre capacité de gestion durable en forêt domaniale), et par un développement fragile du conventionnel.

Après 3 années déficitaires en moyenne, l'objectif n'est donc pas atteint.

Sans le renflouement par l'argent public (domanial) cette entreprise n'aurait pas tenu.

Quel pied de nez à une superstructure qui veut "professionnaliser cette activité" selon les termes officiels.

Mais pire : au premier aléa conventionnel, l'emploi rebaisse ... Voilà le résultat d'une politique qui s'est coupée des fondamentaux du métier et les premiers à la subir vont être les ouvriers.

triages soit disant supprimés mais heureusement encore là pour sauver les meubles car, à qui s'adressent les propriétaires ?

Bon sens du personnel toujours bafouée par moult procédures qui s'additionnent les unes aux autres avec un inévitable désengagement et un ras le bol de cette paperasse (matérielle ou immatérielle) et des soi-disant démarches qualité dont on a même oublié le sens du mot qualité avec en revanche **un abandon de la technicité et des valeurs forestières (ex : travaux, coupes, missions diverses ...)**

La mise en place de petits arrangements locaux permettant à ceux sachant se vendre ! de bien se placer au détriment des autres qui pourtant aussi font leur boulot....mais dans la simplicité et le goût du métier

Des agences territoriales vides ... et impuissantes !

Serez vous capable de faire le bilan de toute cette désorganisation ?

Car là aussi nos propositions d'organisation ont été faites en DT Sud Ouest.

Nous demandons avant toute modification que les bilans tant financier, qu'organisationnel, humain soient faits, et rendus publics. Que de véritables concertations soient menées pour la bonne vitalité de notre établissement.

Vous avez insisté sur le souci d'objectifs partagés. Mais si cela signifie encore et toujours "partager vos objectifs", les mêmes causes produiront les mêmes effets, dont vous aurez la seule responsabilité des conséquences.

IV) La déstructuration du travail, le malaise au travail

Toute cette division du travail, cette intensification du travail, cette ultra-spécialisation : tout y est source d'alourdissement du fonctionnement, de **séparation des collectifs de travail et génère un profond malaise au travail.**

Cela se retrouve jusque dans les logiciels où chacun n'a droit qu'à une parcelle de gestion.

Comble de l'ironie les résultats ne sont mêmes pas plus fiables qu'avant si nous en croyons les difficultés à faire des bilans, qui plus est, erronés.

Car ce ne sont pas les logiciels qui feront les bilans mais bien la qualité du travail pour les alimenter.

Ce ne sont pas les directives, que plus personne ne lit, qui font les résultats, mais bien la qualité du travail réellement fait.

Or tout est fait pour affaiblir la part d'implication de chacun dans ses tâches.

Combien de fois entendons nous des "Je ne sais pas", "pour cela il faut voir avec "un tel"", "ce n'est pas moi c'est l'autre". Aujourd'hui plus personne ne sait qui fait quoi.

Si vos principaux directeurs n'étaient pas coupé de la réalité, peut être entendrait t-il beaucoup trop souvent les "C'est du grand n'importe quoi !" ou "On marche sur la tête", ou "Puisqu'ils le veulent comme cela, ils l'auront" ...ou encore "J'en ai plus rien à "foutre".

Encore faudrait-il ensuite que ces messages soient écoutés ...

La démotivation est grande.

L'état de déliquescence de votre système de management qualité en est le symptôme flagrant.

Et tout cela est la **seule volonté imposée de la direction niant les règles de métiers et la part d'humain dans le travail, les sacrifiant au profit de la seule rentabilité financière.**

De plus en plus de collègues parlent de quitter l'ONF ...

La résignation s'étend avec des conséquences directes sur le travail : **assurer le minimum sans plus d'envie ni passion.**

Le sentiment de peur généré par la pression

- de la hiérarchie,
- de l'objectif,
- des restructurations, aussi permanentes que désordonnées, menées de manière cachée, mensongère pour mieux fragiliser le personnel tout en jurant le contraire,
- où chaque départ d'un poste est source d'inquiétude quant à son impact sur les voisins, est aussi grandissant.

La perte de sens (avec l'abandon du service public pour le tout financier, productiviste), **la remise en cause de la fierté à faire le métier** se généralise à tous les postes.

L'absence de reconnaissance, non pas financière, mais **par l'estime de ses collègues est également un symptôme fort de la déstructuration des collectifs de travail.**

Le sentiment de solitude, l'isolement professionnel ont atteint un niveau inégalé.

Il est fréquent de ne pas connaître le métier de son voisin et d'avoir les plus grandes difficultés pour demander de l'aide.

Le repli sur soi est une réaction qui touche beaucoup de personnels. Ils ne vous le diront pas par définition, vu que c'est pour cacher leurs malaises, leurs désillusions, leurs "lâcher prise".

Une bombe à retardement quand vous aurez poussé le bouchon jusqu'à ce que l'insupportable soit atteint.

Ironie suprême, vous n'avez plus les moyens en personnel de votre spécialisation à outrance au point de brandir maintenant l'argument extrême de cet échec : il faudrait arrêter certaines de nos missions !

Pourquoi ce choix ? **Il reste bien plus à faire en revoyant l'organisation pour permettre à chacun de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, selon les règles de l'art au bénéfice des usagers, des collectivités et de la forêt.**

V) La question finale est donc qu'elle est votre mission à l'ONF ?

Finir de le saborder ? Ou lui redonner une raison de valoriser toutes les compétences aujourd'hui gaspillées ?

Dans le premier cas vous aurez le personnel en face. Vous aurez à tirer les conclusions d'un échec, et rendre des comptes sur tout le malaise que cela génère.

Dans le deuxième cas, un préalable indispensable sera de donner des raisons, des preuves de vous croire.

Il vous appartient de démontrer votre capacité à tirer le bilan des erreurs du passé, à le remettre en cause, pour que nous puissions participer positivement à la construction d'un avenir plus radieux pour tous, personnel, communes, Etat, et la forêt que nous laisserons à nos enfants.

Un enjeu important vous attend au niveau national par la reprise de négociations avec l'intersyndicale CGT Forêt, SNAF UNSA forêt et SNUPFEN-Solidaires.

Nous avons toujours participé activement et avec sérieux aux groupes de travail, fantoches au final, que l'on nous proposait ... pour rien, pour des conclusions faites d'avance : que d'énergie et de confiance gaspillées !

Cela fait longtemps que trop de dossiers sont traités avec légèreté, quand ce n'est pas illégalement, que

nos propositions sont traitées avec indifférence et mépris, et balayées d'un revers de main.

Il vous appartient de les entendre et de les prendre en compte immédiatement. Il n'y aura pas de période d'essai pour le personnel bien trop habitué aux mensonges de la direction.

Dès 2006, votre DRH (avec votre prédécesseur) ont été informés à Toulouse de la crise de confiance qui était consommée envers la direction.

Depuis ils n'ont pas jugé bon de prendre cela au sérieux, et ont continué leur passage en force. Nous en connaissons hélas les conséquences catastrophiques en DTSO.

Toute la défiance que nous pouvons avoir envers la direction est le seul fruit des actions de vos prédécesseurs, qu'ils soient en Sud Ouest ou au niveau national. La confiance ne se décrète pas. Elle se mérite et les faits sont tenaces.

Le résultat est là, vous êtes décrédibilisé, la direction dans son ensemble est décrédibilisée, un fossé qui est devenu un gouffre entre "le terrain" et "la direction". Comment penser que les jambes puissent fonctionner sans la tête et réciproquement.

La gestion univoque et autoritaire ampute une part importante de l'Office de son énergie de développement.

Les beaux discours, belles déclarations d'intentions sont inutiles. Seuls les faits parleront.

Nous ne sommes pas plus sensibles au couplet de la culpabilisation (c'est nous qui allons couler l'ONF à faire croire que rien ne va, c'est nous qui ne savons pas nous adapter et refusons l'évolution ...).

C'est accorder bien peu d'intelligence aux partenaires externes qui voient d'eux même la régression dans les services rendus par l'ONF. Et on oserait aujourd'hui avoir la prétention d'attirer ou d'intéresser les communes au Régime Forestier en Gironde ou dans les Landes ?

Ce serait aussi nous croire trop ignorants de ces mêmes méthodes utilisées dans d'autres services publics qui ont abouti aux mêmes résultats : c'est le management par la peur !

Il ne saurait y avoir d'amélioration sans que vous ne traitiez personnellement ces négociations et que vous acceptiez une autre parole que le seul dictat d'en haut, qui ne fonctionne pas.

A moins que l'enjeu ne soit ailleurs ?

Nous ne nous contentons pas d'un constat béat d'impuissance, sous couvert de RGPP ou autre.

La RGPP s'imposerait à l'ONF. Le personnel fonctionnaire est donc reconnu quand cela arrange pour supprimer des postes. Mais lorsqu'il s'agit de faire appliquer les règles de la fonction publique il faut aller devant les tribunaux (logement des CATE, CTP locaux, NBI des TO et autre procès du personnel).

Là encore un discours à double langage qui le décrédibilise.

Il est grand temps de stopper l'affichage et de revoir la contre-réforme. Elle apporte plus de problèmes que d'avantages, même pas en terme de productivité.

Son seul intérêt est de prouver l'utilité de la sectorisation des activités de l'ONF afin de ne justifier que celles rentables, voire à d'autre dessein ...

Il est désormais temps d'être capable de constater que cela ne marche pas, même pas économiquement, sinon cela se saurait...

Nous aurons certainement l'occasion de refaire un point sur tous ces sujets lors de votre visite en région Midi Pyrénées que vous avez acceptée d'ici la fin de l'année, et que nous souhaitons le plus tôt possible.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur le directeur général l'expression de nos sincères salutations.

Copie pour information au personnel de la DT sud ouest

les représentants
CGT Forêt

J. Buret
P. Haettel
J.S. Pouvreau

les représentants
SNAF-UNSA-Forêts

C. Larenaudie
O. Saule
P. Wendling

les représentants
SNUPFEN-Solidaires

D. Dall'Armi
S. Lefevre
J.L. Pigeassou

Annexe

Quelques exemples posant pour le moins question :

- Des dizaines de milliers d'euros de taxes foncières non rentrées ou économisées pour l'ONF ?
- Des aménagements qui prévoit l'objectif de régénération mais pas les coupes pour la faire ?
- Des coupes dont le délai officiel est passé depuis plusieurs mois, toujours sans prorogation de délai ou décharge ?
- Des numéros d'état d'assiette et donc des martelages attribués sans délibération du propriétaire ?
- Des indemnités de clause pénales civiles pour non respect des clauses de coupes versées à ... la commune ?
- Un prélèvement d'exploitation par câble allant jusqu'à 200 m³/ha soit les 2/3 du peuplement et 260 % de la prévision de l'aménagement ?
- Des procès verbaux de vols de bois détournés en cessions accessoires ?
- L'exploitation par câble de 5000 m³ sans fiche de martelage ?
- Des centaines de m³ de bois exploités en forêts domaniales, à la demande de la direction bois, et aujourd'hui piqués, déclassés faute de commercialisation et finissant de se dégrader sous la neige ?
- Du sapin vendu 56 €/m³ par la direction bois et 71 €/m³ par l'agent patrimonial ?
- Le mieux disant d'un appel d'offre évincé par « oubli » et qui sera favorisé en compensation lors d'un prochain appel d'offre ?
- Des travaux facturés à des communes alors qu'ils ne sont pas faits ?
- Des réceptions de chantier faites en l'absence du donneur d'ordre puis facturés sans problème ?
- des ouvriers qui doivent traverser toute la DT pour faire des travaux sylvicoles ?