

ENQUETE AUPRES DES PERSONNELS ONF DT SUD OUEST

Représentant l'ensemble des Personnels de notre région auprès de la Direction territoriale et des 6 Agences locales et spécialisées, il est donc essentiel pour l'intersyndicale de veiller en permanence à faire le point avec Vous.

Un questionnaire vous a été envoyé fin octobre.

Les résultats synthétiques sont présentés lors des réunions d'informations de novembre et décembre 2009.

Objectif de l'enquête :

- Connaître votre perception des évolutions de cette **NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL** (mise en place par le projet d'établissement)

Merci aux 140 personnes ayant fait part de leur avis, soit 25 % des personnes de la DT.

Merci également aux 4 personnes ayant indiqué leurs raisons de ne pas répondre.

Vu le peu de personnes ayant indiqué leurs raisons de refus de remplir cette enquête, nous pouvons donc considérer que le questionnaire n'a très majoritairement pas fait l'objet d'un rejet.

Bilan : à la fois un niveau correct de retour vu les conditions artisanales de cette opération (fichier peu convivial ...), vu les taux de réponses habituels dans ce type de "sondage sans échantillonnage" (largement en deçà), et un niveau où 75 % n'ont pas répondu ... pas plus au questionnaire qu'aux raisons les ayant motivés à ne pas répondre.

Dialogue, dialogue ? Ou bien : motifs à ne pas répondre...quand tu nous tiens !!!!

Peu importe, tous les retours ont été les bienvenus !!!

La répartition par structure des réponses est la suivante :

	Agence locale	Agence spécialisée	Service de la DT	Non renseigné	Total
Administratif (soutien ou US)	67%	0%	29%	5%	100%
Technique autre (soutien, direction)	100%	-	0%	0%	100%
Technique US, UP	68%	32%	-	0%	100%
Technique UT	100%	-	-	-	100%
Non renseigné	33%	17%	17%	33%	100%
Total	87%	5%	5%	2%	100%

En proportion des effectifs, s'il est logique de retrouver une majorité des réponses en Agences locales, il est dommage qu'il n'y ait pas eu plus de personnels des Agences spécialisées (Travaux et Etude) et de la DT qui aient fait part de leur avis. Faut il voir tout particulièrement un symbole dans l'absence totale de retours de l'avis des personnels techniques de la DT ? Un symptôme de plus, du fossé qui ne cesse de se creuser entre la DT et les Agences ? De l'ONF à 2 vitesses qui se met en place.

Les non réponses ont été motivées soit par l'inutilité de ce type d'action jugée insuffisante (il faut agir plus fort), soit en raison de départs proches en retraite, soit au motif d'un questionnaire orienté. Cet aspect est ressorti par ailleurs à plusieurs reprises.

Il est donc **bon de préciser que les indications en tête de chaque chapitre n'avaient pour but que de rappeler le positionnement de l'intersyndicale** tel que voté lors des assemblées générales précédentes. Cette remise en mémoire ne dictait surtout en rien les réponses de chacun.

Projet

Tout un chacun pouvait donc en toute subjectivité et opinion personnelle se positionner ensuite selon tous les champs possibles de réponses (amélioré, dégradé inchangé, sans avis ou non concerné.....). Cela ne poserait-il pas en fait la problématique de ne rien faire plutôt, plutôt que de tenter quelque chose même imparfait ?

Il est également bon de rappeler que suite à l'enquête de 2005, il a déjà été re, re, redemandé à la Direction de refaire une enquête avec un organisme professionnel externe. L'intersyndicale DT SO ne disposant pas des moyens comparables, ce questionnaire a pu apparaître moins bien réalisé que ne le voudraient des professionnels du sondage. Mais que la Direction fasse donc mieux comme demandé.

Le taux d'abstention (ou d'absence de réponse à certaines questions), comme dans toute élection ou sondages, ne ressort pas dans les résultats.

Nous pouvons toutefois essayer d'en deviner les motifs : peut être probablement en lien avec la désagrégation actuelle du collectif de travail à l'ONF, avec l'attente proche et tant espéré de partir à la retraite, le choix de fuite par le repli sur soi, l'individualisme.

Les résultats ci-dessous sont présentés tout d'abord avec une synthèse des résultats aux questions posées, puis une synthèse des commentaires libres. Pour ces derniers figurent le nombre total d'annotations faites. Les pourcentages exprimés sont donc en rapport avec ce nombre.

Pour certains thèmes, il a été retenu une ou deux phrases clé tirées des commentaires, car elles résument et donnent une image du ton global sur le sujet.

Les grandes lignes de la DT Aquitaine et Midi Pyrénées

La DT Sud - Ouest et nous :

Questionnaire :

Très majoritairement, de 60 à 88 % (continuité du service public), un désaccord vis-à-vis des orientations de la DT/DG, encore plus marqué lorsqu'il s'agit de l'organisation. La question touchant à l'environnement étant la moins impactée.

A noter la proportion plus forte de "sans avis" (50%) pour les missions d'intérêt général traduisant la méconnaissance de ce pan d'activité de l'ONF (pour cause elle devient de plus en plus marchande et de moins en moins "intérêt général").

89 % ne jugent pas la fusion d'Agence comme une amélioration !

Signe alarmant du malaise, de la démotivation, 77 % des personnels ne se retrouvent pas dans cet établissement. Jusqu'où la direction va-t-elle continuer à aller croyant contre vent et marée que son projet est ce qui est le mieux pour l'ONF ?

Que demanderiez-vous en priorité à la DT ? (77 annotations)

L'insatisfaction de l'organisation actuelle (33%)

a - Arrêt de l'organisation en cours

b - Retour à l'ancienne organisation

c - Amélioration de l'organisation mise en place

Aspirations sur le devenir de l'ONF (23%) : Plus de service public+ d'environnement, ne plus faire de fric à tout prix

Prise en compte de l'Humain (22%) : Écoute des personnels, plus d'humain, reconnaissance interne)

Plus de moyens (22%)

*** demande et réflexion originale: "un cachet contre la connerie"

L'emploi en Aquitaine et Midi Pyrénées :

Questionnaire :

Très majoritairement l'emploi est un point clé qui pèse sur notre efficacité. Le recrutement de contractuel est plutôt défavorable pour les retours venant d'Agence locale et favorable pour les retours venant d'Agences spécialisées et de la DT. Les réponses sont orientées autour de 2 axes : *valoriser prioritairement les compétences existantes, et le recrutement à un effectif suffisant de fonctionnaire avant de rechercher des contractuels. Une demande forte est l'égalité de traitement avec les fonctionnaires.*

Si l'intégration d'ouvriers par recrutement interne est plus favorable (personnel déjà dans "la maison"), elle est alors assortie souvent de la *condition de titularisation dans la fonction publique.*

Vos commentaires, vos suggestions sur l'emploi (59 annotations)

Il ressort une demande de

Maintien des effectifs (28%)

Intégration des contractuels (17%) et leur reconnaissance.

Embauche de personnels pour « tourner » convenablement (11%),

De ces manques, il ressort :

Problème d'organisation des services (24%),

Manque de reconnaissance et de motivation (19%).

Le lien entre les Collectifs professionnels

Fonctionnement entre Agence/Agence, Agences/DT:

Questionnaire :

Dans tous les domaines (transfert de connaissance, appui, fonctionnement ...) *la dégradation domine, 56% à 74%* (fonctionnement), dans une moindre mesure pour le transfert de connaissance et les relations hiérarchiques pour les Agences spécialisées (29 à 43% de " sans avis"). *Une autre traduction du fossé entre Agence et DT, du cloisonnement des Agences ? De l'affaiblissement de ces entités au sein d'une entité, l'ONE, se disant pourtant la même pour tous ?*

Vos commentaires, vos suggestions sur le fonctionnement entre Agence/Agence, Agences/DT : (53 annotations)

Phrase clé retenue : « plus on est loin plus la relation est dépersonnalisée.... »

Appréciations globalement négatives (75 % des remarques relevées)

Sont principalement soulevés ; Eloignement du terrain, un réel immobilisme, des échanges difficiles, tendus et compliqués car il est devenu difficile de se positionner dans cette nouvelle Organisation du Travail éclatée.

Déficiences, de la hiérarchie (20%) : effets destructeurs de la hiérarchie, un manque, mauvaise implication des cadres, des CODIRS opaques, des outils informatiques déficients.....

Perte de solidarité entre les différents Services (13 %).

Retrouver une réelle autonomie des Agences (10%)

Fonctionnement en réseau est regretté (8%).

Un seul retour mentionne un relationnel positif dans les relations entre agences ou avec la DT !

Fonctionnement entre Triage/ Unités, Services :

Questionnaire :

Mises à part les relations entre triage (inchangé à 53 %), là aussi la *dégradation est majoritaire, 51% à 74% (globalement)*. Toutefois à *un niveau moindre que pour le fonctionnement entre Agences/DT. La proximité des collectifs de travail au sein des Agence explique très certainement cela.*

Vos commentaires, suggestions sur le fonctionnement entre triage, unités, services: 55 annotations

Sur l'**organisation** : *Absence de ligne conductrice*
Taille des triages, objectifs inatteignables
Organisation trop changeante

Sur les **personnels** : *Objectifs personnels, trop d'individualisme*
Compétition, concurrence
Changement de travail

Sur les **moyens** : *limités, Inadaptés*

Le manipulateur ou la cohésion ?

Le management :

Questionnaire :

Sans appel, dans tous les domaines le management est analysé comme majoritairement dégradé, 52% à 76% (relations avec la DT). A noter une forte proportion de "sans avis" des Agences spécialisées sur toute les questions (29 à 57%), plus ponctuellement des services de la DT. Le management serait-il méconnu dans ses structures ?

La dégradation porte majoritairement dans son écoute, sa pratique et fait notable il 'n'y a pas eu un seul avis d'amélioration sur sa sincérité, finalité et transparence !

Vos commentaires, vos suggestions sur le management : (55 annotations)

- Critiques négatives à 100 %, *très nettement pour cet thème, des mots lourds ont été davantage utilisés* (menteurs, des nuls qui se croient bons, incompetents aux ordres, machine à penser et broyer le niveau en dessous ...)

Par rapport à la personne managée : *Non respect de la personne, absence d'écoute, de prise en compte de "l'autre" : 62 %*

Par rapport aux managers : *Mauvais management, mauvaise pratique des managers : 36%*

Le management actuel est très mal perçu, (absence de confiance, incompetence des managers, mauvaise pratique du management), jusqu'à la manipulation (24%) ce qui contribue à un malaise au travail.

Un seul commentaire plus atténué : "La mise en œuvre du management participe de la bonne volonté de chacun. C'est un investissement collectif".

Ou comment inverser les rôles. Pourtant tout le monde n'a pas le classement des managers (NDLR) !

La voie hiérarchique :

Questionnaire :

Il semble que ce thème ait pour partie été confondu avec la "hiérarchie" et non pas le lien au sein d'une équipe et entre les différents niveaux professionnels (collectifs) gage de stabilité et censé permettre de clarifier les relations – exercice du niveau de responsabilité appartenant à chacun. Si *la dégradation est moindre pour ce thème, 44 à 61% globalement, cela résulte d'un taux d'inchangé plus fort (16 à 37%)*. A noter là aussi, une forte proportion de "sans avis" des Agences spécialisées sur toute les questions (29 à 43%)

Vos commentaires, vos suggestions sur la voie hiérarchique : (50 annotations)

Phrase clé retenue : « un supplément d'âme est à injecter dans le process »

Les questions de ce thème portaient et sur la hiérarchie et sur la voie hiérarchique en tant que « relation faisant lien et reliant les différents niveaux »

1/ la hiérarchie.

Détérioration de la hiérarchie dans l'Organisation actuelle (42%) : « détériorations avec l'éloignement et l'abandon des gens de terrain impliquant de fait un isolement de la hiérarchie... une rigidité s'est mise en place... »

Demande d'une hiérarchie à l'écoute des personnels, que le personnel soit mieux reconnu et considéré... plus d'humanité en quelque sorte.... (20%)»

Besoin d'un retour d'une hiérarchie décisionnelle, présente pour construire la structure d'une équipe, être un outil de travail et de construction des personnes et du cadre pro.... ». (17 %)

2/ La voie hiérarchique :

"une voie hiérarchique - au sens de lien entre les collectifs de travail (UT, US, Service) -en mauvais état ou qui n'existe plus...» (20%) Cet effacement paraît lié à l'abandon du travail collectif pour l'individualisation ...

La perte de sens collectif du « travail » est soulevée par quelques personnes

Une personne mentionne l'intérêt de cet outil relationnel contre cette perte du collectif au « travail »

Et l'individu dans tout cela ?

L'ONF et VOUS

Questionnaire :

Si la *satisfaction de la rémunération est pratiquement équilibrée* (42% oui, 46% non), sauf en Agence spécialisée (53 % non), le *sens du travail et les conditions de travail et le bien être sont perçus comme fortement dégradés*, 59 à 88% (confiance en l'avenir). *Le malaise se ressent plus précisément dans ce thème.*

Vos commentaires, vos suggestions sur votre bien être au travail : (64 annotations)

Phrase clé retenue : « En écoutant la base...et en retenant "parfois" ses idées, l'ONF trouverait une occasion pour recoller les morceaux et remotiver le personnel»

Des remarques positives : *Sentiment de privilégiés : 8%*

Bonne évolution, principalement par un changement de poste (7%)

Des remarques négatives marquées et la notion de temps associée à ces constats (une dégradation en route depuis quelques années) et qui finira où bientôt ? *Dégradation des conditions de travail : 12%*

Démotivation : 17%

Demande de reconnaissance : 17%

Demande d'écoute des personnels : 12%

Pessimisme : 15%

Les activités par des personnels "divisé(e)s" ...

Service de soutien:

Questionnaire :

Un *ressenti très marquant de la dégradation ressort*, 70 à 81% (lisibilité des fonctions). A noter la forte proportion de "*Sans avis*" quant à *l'avenir d'être personnel de soutien* (44% y compris dans les services de la DT). Un symptôme cette absence de positionnement ?

Vos commentaires, vos suggestions sur le service de soutien : (45 annotations)

Phrase clé retenue « ...conscience et reconnaissance des Personnels de Soutien... »

40 % des questionnaires renvoyés ont été annotés sur ce thème du soutien : toutefois de nombreux personnels techniques ont été sans avis ou non concernés par le sujet : reflet de l'extrême flou de l'activité ? mais aussi « du qui fait quoi et où » pour un œil extérieur au soutien lui-même...

Il apparaît cependant clairement que le service de soutien est **INDISPENSABLE** à tous (25 % d'annotations le soulignent) et devrait être synonyme de polyvalence et de travail en lien étroit avec le terrain.

Deux remarques prédominantes (32 % d'annotations) soulignent :

1/ *les effets pervers de la spécialisation* : cantonnement dans une activité exclusive, ou alors succession de tâches et fonctions distinctes sans lien entre elles : de fait ce modèle d'Organisation du Travail pourrait induire rapidement **un effacement** de la technicité et **manque de lisibilité** des Personnels de Soutien à leur poste de travail....

2/ la « *souffrance morale* » et le « *manque de reconnaissance* » des personnels de soutien liée à une mauvaise perception de leur Service : Organisation mauvaise et floue, manque de moyens humain et matériels... lourdeur de l'informatique ...

Certaines réponses (10 %) font état de dégradation des conditions de travail et de **difficultés au travail** : charges mentales supplémentaires induites par la modification de logiciels complexes, confrontation à un système informatique défaillant et à des règles comptables difficiles à apprivoiser.....et surtout des personnels particulièrement malmenés par les fusions récentes ! Le harcèlement téléphonique de clients extérieur est cité....

Surveillance :

Questionnaire :

Si une forte proportion de "sans avis" ressort des Agences spécialisées (40 à 100%), c'est un *sentiment de dégradation voulue (volonté de valoriser cette activité) qui domine (74%)*. Seul le *port d'arme quoique ressenti dégradé n'est pas majoritaire (40%) et présente même un taux d'amélioration mégalé jusque là (25%)*. La pression des représentants des personnels pour l'application des règles en vigueur n'y serait elle peut être pas pour rien ?

Vos commentaires, vos suggestions sur les missions de surveillance : 41 annotations

On peut noter que 20 % réaffirment cette mission comme étant une base du métier de terrain tout en constatant une dégradation par manque de volonté à la fois de la hiérarchie et des personnels mais soit par manque de temps (ou de personnels) ou d'adaptation. A noter que cette mission n'est pas considérée comme valorisée en interne ni même en externe.

Les annotations se retrouvent autour des thèmes suivants :

1-*Dégradation constatée* (dégradation voulue et frein de la direction, abandon de la mission, manque de temps ...): 32%

2-*Affirmation comme mission de base* : 20%

3-*Est une question de volonté* :

a -de la hiérarchie : 12%

b -des personnels : 8%

4-*Demande d'adaptation* : 16%

5-*Plus de personnels* : 12%

Foncier - Concessions

Questionnaire :

Si une forte proportion de "sans avis" ressort des Agences spécialisées (67%), c'est un *sentiment de dégradation qui domine, 57 à 65%* (connaissance des dossiers). *La répétitivité d'absence d'avis des structures spécialisée traduit bien la perte de vision globale de la gestion par l'ONF, la stratégie de division des personnels, la diminution du sentiment d'appartenir au même établissement ...*

Vos commentaires, vos suggestions sur le foncier et les concessions : 50 annotations

Une forte demande que le sujet soit traité dans la proximité et que le personnel de terrain soit concerné et très bien informé

Dégradation crainte du fait de l'éloignement par la centralisation à la DT, difficultés entre terrain et administratifs.

A noter que revient beaucoup une perception floue de cette activité (qui fait quoi ? retard des dossiers en décalage avec la réalité du terrain qui crée une situation paradoxale valant néanmoins normalité et générant un malaise...)

Crainte en forêts communales que ce domaine n'échappe à l'ONF pour être récupéré par la commune.

Aménagement et suivi des aménagements :

Questionnaire :

Globalement dégradé (43%), la proportion *d'inchangé (25 à 39%) réduit le ressenti de dégradation, 31 à 51 %*, principalement ressentie sur la réalisation des projets (temps, qualité). Cela traduit *probablement l'absence de réorganisation profonde (à ce jour) des US concernés. Les modifications portent plus sur la recherche de "rentabilité" (ha aménagés coûte que coûte au détriment de l'opérationnalité de l'aménagement).*

Le suivi de l'application des aménagements suit les mêmes proportions de dégradation (45%) et d'inchangé (31%)

Se retrouve encore le fort taux de "sans avis" des Agences spécialisées et des services de la DT (cloisonnement des structures).

Vos commentaires, vos suggestions sur la réalisation des aménagements et le suivi des aménagements : 47 annotations

1/ rédaction et suivi des aménagements

L'effort porté ces dernières années sur la réalisation des aménagements se retrouve dans les annotations (21 %).

Par contre la mauvaise organisation voire la dégradation de ce processus est aussi mise en avant (29 %)

2/ qualité du document « aménagement »

La mise en place du document simplifié d'aménagement est très mal ressentie et inquiète nombre de personnes ... pour beaucoup il s'agit d'une simplification « marchande » qui va se faire au détriment de l'Ethique et de la Qualité de notre travail.... (31 %).

3 / Implication des Agents de terrain

Quelques annotations font ressortir une difficulté des agents de terrain à pouvoir s'impliquer dans le processus lié à du manque de temps, d'intérêt.... (16 %)

Mobilisation des bois (vente + exploitation)

Questionnaire :

Globalement dégradé (40%), la proportion d'inchangé (22 à 41%) et de sans avis (23 à 41 %) – d'autant plus qu'il s'agit d'Agence spécialisée ou des services de la DT - réduit le ressenti de dégradation, 19 à 40 % (globalement).

Ces sont les activités de *suivi des coupes et des litiges qui sont les plus dégradées* (37 et 36%). A noter (vu la rareté) pour *le développement de bois façonnés, plus d'amélioration (26%) que de dégradation (19%)*, et une proportion forte d'inchangé (22%) et "sans avis" (34 %). Malheureusement, cette amélioration est mise à mal par la *dégradation de la réalisation des chantiers de bois façonnés* (24%) avec là aussi un fort taux d'inchangé (25%) et "sans avis" (41%).

La forte proportion d'inchangé et "sans avis" dans tous les secteurs traduisant probablement le fait que la réorganisation en cours sur cette activité n'est pas encore aboutie (instruction sur les martelages et le suivi des coupes récente, développement du bois façonnés localisé sur certains secteurs seulement, commercialisation hétérogène selon les secteurs ...). Il est néanmoins plus interrogateur de *ne pas constater un sentiment d'amélioration (4 à 10%) en ce qui concerne la commercialisation (ventes, prix, relation avec les acheteurs), malgré la mise en place depuis bientôt 3 ans de la Direction Bois.*

Vos commentaires, vos suggestions sur la mobilisation des bois : 48 annotation

Phrase clé retenue « ... bientôt il sera demandé aux arc de ne plus aller sur les coupes pour ne pas déranger les acheteurs.... »

Ex æquo. « ..nouvelles directives de martelage ubuesques ; donner la clé de la parcelle à l'exploitant.... Et aller jouer à la belote. »

Les réponses sur ce thème balayent tous le champs de la problématique mobilisation des bois.

1 / Le suivi des exploitations forestières et les martelages (25 % des réponses)

- la demande d'une présence forte des agents de terrain est formulée pour le suivi des exploitations...
- les nouvelles directives de martelage posent problème tant à niveau pratique (martelage à la bombe possible !!!) qu'au niveau suivi des exploitation et au risque fort de délits. martelage des 40 et + uniquement ...possible aussi.....
- la valeur « martelage » est à valoriser ainsi que la « qualité de gestion des exploitations »
- la question du suivi des procédures de contentieux liés aux exploitations est posée....

2 / Le marché du bois et les relations commerciales (22 %)

- la volatilité du marché du bois est soulignée dans les réponses... volatilité induisant des incertitudes plurielles... ..
- les relations commerciales sont à favoriser et à pérenniser ; celles entre terrain et acheteurs sont à valoriser....
- les rôles et le sens des engagements professionnels des commerciaux interrogent....
-

3 / Bois façonnés

- pertinence du bois façonné dans les Landes ?
- dégringolade du bois façonné en Ariège pourtant précurseurs il y a plusieurs années.... ?
- bois façonnés oui si débouchés sûrs
- bois façonnés, oui mais attention à ne pas « éjecter » l'agent de terrain...

Travaux :

Questionnaire :

Dégradation majoritaire globale (67%) qui se retrouve pour toutes les questions. Des nuances existent en revanche par structure.

En Agence spécialisée, *amélioration (40%) ressentie quant à l'identification des prestations (catalogue), perçue comme une dégradation (55%) dans les Agences locales.*

Plus inquiétant quant aux objectifs annoncés pour l'Agence travaux, *relation/satisfaction avec le propriétaire et qualité des prestations ressentie dégradée (48 à 56%) en Agence locales, et sont néanmoins majoritairement inchangée (20 à 40%) pour les Agences spécialisée, ces dernières faisant la même analyse pour les gains de productivité pour lesquels aucune amélioration (0%) n'est perçue, au mieux inchangé (20%) ou dégradé (20%).*

En revanche, *perception commune de dégradation (40 à 69 %) pour les relations UT/UP et le règlement des litiges, de même pour la mise en place des chantiers et la réception principalement dégradés(40 à 70%).*

Cela rajouté au déficit financier de l'Agence Travaux, il est plus que légitime depuis 3 ans de s'interroger, pour l'efficacité de l'établissement ONF, sur la balance finale entre les améliorations de cette structure par rapport aux dégradations.

Vos commentaires, vos suggestions sur les travaux : 60 annotations

Insatisfaction générale, voire irritée autour de qui fait quoi ? lourdeur des logiciels, perte de relationnel, de qualité, de rendement, financière, tout revoir (38%)

Reterritorialiser l'Agence Travaux, ne pas éloigner les chefs de triages des travaux, mise à disposition d'OF, implication des agents sans lesquels cela ne marcherait pas (30 %)

Prix élevés (notamment par rapport aux capacités des communes) 8%

Opacité des comptes 7 %

Crainte de la séparation des communautés de travail, notamment avec les ouvriers, entre une "entreprise interne" et une "seule entreprise ONF", voire risque de filialisation (5%)

Manque d'ancienneté pour donner un avis (8%)

"C'est vraiment la meilleure chose qui pouvait arriver à l'ONF" (3%)

Etudes :

Questionnaire :

Globalement cette activité est la seule où le sentiment dominant est sans avis (37%) devant dégradé (34%) - forte proportion *d'inchangé (16 à 29%) et surtout de sans avis (29 à 41%), - plus particulièrement pour les Agences locales.* Ce fort taux de sans avis traduit l'éloignement de cette activité dans les Agences locales, la spécialisation en BET ayant rompu le lien et la proximité pour la prise en compte de cette activité dans l'aménagement du territoire au quotidien par les personnels de terrain.

Ce sont l'implication dans les interventions (41%), la relation UT/UP qui ressortent les plus dégradés (40%) tant pour les Agences locales que spécialisées.

La réactivité est également notée dégradé dans les Agences locales.

Pour le reste, la création du BET ne présente pas d'amélioration, un fort taux d'inchangé (50%) étant constaté dans les Agences spécialisées.

Quelle plus value du Bureau d'Etudes Territorial donc ?

Vos commentaires, vos suggestions sur les études : (35 annotations)

Les principales remarques portent sur

Le sentiment de ne pas se sentir concerné ou que cela n'est pas encore en place (36%)

L'installation d'une dégradation des prestations, de l'image de l'ONF, d'un découragement lié au manque d'effectif et de compétence, à l'éloignement géographique avec les maîtres d'ouvrages sur le terrain, le sacrifice de la qualité sur l'autel de l'objectif financier (32%)

Le constat amer du déshabillage du patrimonial pour alimenter les structures commerciales (18%)

L'accord avec le positionnement de l'intersyndicale (14 %)

Vos autres commentaires sur l'action intersyndicale à l'ONF DT Sud-Ouest : 78 annotations

Phrase clé retenue « ... Merci de nous permettre de nous exprimer, ça fait un bien FOU !!!!!... »

Ex æquo. « Continuer à faire entendre ce que l'on a à dire pour l'avenir de notre métier et de la forêt
« ... Il faut continuer le combat !!!»

1-Approbation du travail de l'intersyndicale : 45 %

questionnaire, actions en interne et externe, félicitations (17 %)

4-Visions pessimistes sur l'avenir : 23 %

Sur l'efficacité du questionnaire, l'avenir de l'ONF, le combat syndical

2-Demande d'améliorations de fonctionnement : 17 %

Questionnaire compliqué, manque de clarté de l'intersyndicale, pas assez d'info...

3-Propositions pour amplifier l'action : 13 %

Actions + fortes, rapprochement de notre corps de métier, demande de dialogue avec direction, poursuite de la demande d'un moratoire

Idee : Que l'Intersyndicale se substitue aux syndicats (cotisation propre etc. ...)

Et une personne qui a "la solution" mais malheureusement ne l'explique pas aux autres : "*Oui pour le maintien du service public et l'amélioration du management qui laisse à déplorer. Spécialisation = réponses pour maintenir l'activité quand l'organisation actuelle n'est plus suffisante ou adaptée au marché. Au travail messieurs !!!*"

Quel beau contres sens : "oui au service public" en lien "avec une organisation adaptée au marché". Merci de nous expliquer ...

Et pour terminer :

Merci à toutes celles et ceux ayant répondu à ce questionnaire.