



Syndicat des cadres
de l'environnement, la forêt et l'agriculture

ONF

Quel projet d'établissement ?

Vers un projet d'établissement qui est porteur d'espoir...

En tenant compte des éléments contenus dans le futur contrat Etat-ONF et à partir du bilan des années (de réforme) écoulées, une vraie chance est donnée à l'Office national des forêts de bâtir un « projet d'établissement » qui associe tous les personnels.

Celui-ci devrait même évoluer vers un « accord d'établissement » !

Rappelons que pour EFA-CGC l'enjeu majeur de cette démarche consiste à faire passer les personnels de l'ONF d'un système contraint et imposé, à un dispositif participatif et responsabilisant.

... et qui est réalisable

Forts de leur expérience, les personnels de l'établissement peuvent (en tout état de cause, ils doivent au moins avoir cette possibilité...) réfléchir sur la meilleure façon d'atteindre les objectifs fixés par le contrat.

L'accent doit donc être mis sur :

- l'éradication progressive mais réelle de tous les dysfonctionnements entravant les marges de manœuvre et donc la productivité ;
- l'adaptation des moyens, voire des structures, pour répondre aux nouveaux enjeux, notamment de développement, pour maintenir les effectifs.

Deux niveaux d'élaboration de projet doivent impérativement être retenus :

➤ **Au niveau général** : la concertation avec les organisations syndicales sur la méthodologie, le calendrier et le contenu du projet national d'établissement doit très vite être engagée. Ceci doit permettre d'éviter les télescopages avec certaines réflexions (débouchant parfois sur des décisions pour le moins hâtives) qui pourraient commencer trop tôt dans certaines régions.

Par contre, il est indispensable que le cadrage sur l'organisation des structures territoriales, notamment de production, demeure le plus souple possible.

➤ **Au niveau des structures territoriales** : loin de se voir imposer ou de s'imposer des modèles tranchés et ostensibles, les comités de direction respectifs (DT, DR, RTM et siège) doivent élaborer des scénarios d'amélioration « ouverts », conçus à partir des bilans passés et des objectifs à venir, pour servir de base et lancer la concertation. Celle-ci doit nécessairement s'étendre jusqu'aux unités de production : unités territoriales et spécialisées.

Des validations, des propositions de modification, voire des contre-projets pourront être émis à l'occasion de ces rencontres et des débats ainsi lancés.

Et c'est grâce à ce retour d'information que pourraient être arrêtés les projets d'accords territoriaux à soumettre aux instances ad-hoc.

Mais hélas, nous en sommes loin !

Force est de constater qu'actuellement (à de rares exceptions près), rien de ce qu'on était en droit d'espérer ne se réalise et qu'à contrario ce sont des montages à la hâte de projets « modélisés » par la direction générale qui sont établis dans les directions territoriales.

Ces projets « verrouillés » vont de la suppression d'agences à la création de directions spécialisées au niveau DT... Mais d'où sort-on que ces changements vont résoudre tous nos problèmes dans l'avenir ? Comment en gonflant encore plus les DT (et en déshabillant un peu plus le terrain...) peut-on penser que l'on va augmenter la productivité et générer la fameuse « valeur ajoutée » ?

De plus, dans cette grande manipulation, la concertation, semble-t-il, ne servirait qu'à savoir comment mettre en place concrètement ces changements (du style : « on supprime l'agence départementale : à vous de voir comment ! »).

La menace d'un « PPO bis » est latente (et que dire de l'évolution du classement des postes à peine mis en place...) et, par conséquent, le front du refus ne peut être qu'enrichi par de telles manœuvres infantilisantes et déresponsabilisantes.

« Les bonnes solutions ne peuvent venir que d'en haut. » : voilà la maxime qui prévaut dans certaines directions de l'ONF actuellement !

Et, pour finir, les lots de consolation...

De fait, tout étant bouclé par avance (« pour le bien de tous »), il ne nous resterait plus qu'à attendre les quelques « cacahouètes » que la direction générale devrait lancer aux organisations syndicales afin de les calmer... sur un des éléments du projet d'établissement dont on ne parle toujours pas : « le volet social ».

Améliorer la carrière de quelques uns pour calmer un front de mécontentement grandissant : est-ce la bonne solution ?

Non à cette fatalité !

EFA-CGC, qui rappelons-le a accepté le contrat et le challenge qui l'accompagne pour permettre de sauvegarder l'emploi, refuse de cautionner une telle méthode.

EFA-CGC demande donc que soient rétablies de bonnes règles de concertation afin que les personnels puissent profiter de cette opportunité pour (de nouveau) travailler ensemble à leur avenir et celui de l'établissement public ONF.

EFA-CGC rappelle fermement que l'efficacité des adaptations souhaitables se nourrira de l'appropriation qui en sera faite par les personnels, ce qui ne pourra être obtenu que s'il y a réelle participation de leur part dans l'élaboration des projets (ou accords).

EFA-CGC demandera donc à ses adhérents de refuser fermement d'être les « courroies de transmission » de projets auxquels ils n'auraient pas été associés.

EFA-CGC usera également de tous les moyens, notamment coercitifs, pour que toute la démarche actuelle aille dans le sens de la concertation et de la responsabilisation.

En particulier, nous serons extrêmement pugnaces pour démanteler tout projet de suppression forcée d'agences départementales ou interdépartementales, qui sont des maillons clés de l'organisation de l'ONF.