



## Déclaration liminaire au CCHSCT du 20 octobre 2015

Notre établissement a vécu quinze années très difficiles depuis les tempêtes de décembre 1999, avec la réduction des effectifs alors que la charge de travail n'a cessé d'augmenter durant cette période, parallèlement à l'effondrement des cours du bois.

Les personnels ont fourni beaucoup d'efforts, et ont vu leurs difficultés s'accroître. Leur défiance à l'égard des dirigeants de l'ONF a atteint un stade critique, et leur souffrance s'est exprimée à maintes reprises, parfois dramatiques. Un constat de ce malaise a été révélé de manière incontestable par l'Audit Socio-Organisationnel de 2011 et a, depuis, été confirmé, détaillé et amplifié par les expertises CHSCT réalisées dans de nombreuses directions territoriales ou régionales. L'ASO a débouché sur un plan d'action qui visait à rétablir la confiance et le dialogue.

Dans cette perspective, dans le chapitre 5.3 du projet de COP qui nous a été transmis on peut lire : « *Le dialogue social reposera sur un principe de respect mutuel, fait d'écoute et de courtoisie réciproques dans les échanges proscrivant toute mise en cause de nature personnelle et privilégiant la concertation. Cet engagement devra être porté par l'ensemble de l'établissement et les organisations syndicales* »

Il convient de ne pas tromper les gens. La confiance ne peut se décréter : elle ne peut que découler naturellement d'une écoute attentive, d'un dialogue serein et de pratiques managériales respectueuses des hommes et des femmes, quelles que soient leur situation hiérarchique et leur statut.

Des événements récents, comme par exemple le dépôt, en occultant le débat constructif préalable, d'amendements visant à fusionner à marche forcée les instances représentatives du personnel, ou bien des « informations » parues dans la presse laissant craindre la vente de nombreux massifs forestiers domaniaux, sont de nature à anéantir les tentatives de reprise d'un dialogue social, et à augmenter le malaise des personnels et leur crainte pour l'avenir. Cela fragilise encore l'image de l'encadrement de l'ONF, qui passe pour un simple exécutant des « basses besognes » de la direction et des tutelles.

Un dialogue social de qualité passe obligatoirement par des analyses partagées, par des consultations poussées avec les personnels ou leurs représentants. La concertation doit être privilégiée à tout prix face aux décisions arbitraires, autoritaires ou expéditives.

Dans notre établissement déjà trop souvent marqué par des décès de collègues à bout de forces, la prévention des risques psycho-sociaux ne peut se contenter d'être un vœu pieu, et se cantonner à une formation dispensée aux managers. La direction de l'établissement doit à tout prix montrer l'exemple, en mettant en œuvre des pratiques irréprochables, afin de parvenir à un dialogue social vertueux.

**Les représentants des personnels demandent donc que tout soit mis en œuvre pour que les conditions d'un dialogue social respectueux soient rétablies immédiatement, afin de garantir la santé et la sécurité des personnels.**

**Nous rappelons que la direction a une obligation de résultats et pas seulement de moyens en la matière et qu'il est primordial et urgent que des réponses efficaces soient apportées aux problèmes identifiés dans le cadre de l'ASO.**

Paris le 20 octobre 2015