



Ne laissons pas mettre en place un tel projet dévastateur !

Il y a trop de personnels dans le soutien et le management. Ce message véhiculé en interne a trouvé sa force en externe pour revenir à l'ONF sous forme d'une résolution du conseil d'administration de juin 2013 qui demande une application différenciée des suppressions de postes afin de renforcer le maillage territorial.

Le SNPA opposé par principe à toute suppression de postes, s'est opposé en juin dernier à cette application différenciée qui fait, en plus, du soutien le bouc émissaire.

Aujourd'hui, le Directeur Général commence à abattre ses cartes et la cible demeure le soutien... et une certaine partie du management. Ils sont clairement identifiés comme charges qui conduiraient l'ONF à sa perte.

Pourtant le soutien a pris de plein fouet les suppressions de postes depuis 15 ans et a dû s'adapter dans des conditions difficiles aux différentes restructurations de services et à la livraison d'outils informatique non aboutis.

Les personnels de soutien se sont toujours adaptés aux évolutions et bien souvent sans rechigner, car cela correspond à leur culture.

Aujourd'hui face au projet qui est présenté, les personnels de soutien et les managers disent stop, car c'est au moins 1 poste sur 4 qui va disparaître dans le soutien et le management (soit environ 500 postes) pour renforcer le maillage territorial dans le cadre général de la diminution des effectifs imposée par le COP et la réduction de la vacance des postes.

La fin annoncée du matriciel sur lequel s'était basée toute l'organisation des services, entraînera « mécaniquement » une vaste redistribution géographique de postes de soutien et de management, conduisant, de fait, à des mobilités, pour lesquelles des mesures d'accompagnement sont déjà évoquées. Aux

souvenirs encore proches - des réorganisations et restructurations de 2002 - à ce jour, il n'est pas difficile d'imaginer les nouveaux dégâts de tous ordres que généreront de nombreux mouvements contraints de personnels.

Le SNPA, dans un esprit constructif, a pourtant fait de nombreuses propositions quant à l'organisation des services pour ne pas en arriver là ! Il suggère notamment de repenser la répartition des missions, au sein des processus, à l'aide de procédures allégées et d'outils informatiques performants, afin de permettre à nos collègues de terrain de retrouver les marges de manœuvre nécessaires à la mise en œuvre de leurs compétences techniques au service des missions de l'Etablissement.

Ces propositions ne sont pas prises en compte dans le projet de schéma directeur qui s'intéresse uniquement aux structures (*et donc aux postes*) renvoyant à plus tard (*à jamais ?!*) l'étude des procédures et des missions.

La seule application d'une répartition différenciée de suppressions de postes conduira, si rien ne change dans ce projet, à faire porter toutes les suppressions de postes du COP sur les personnels de soutien et management.

C'est pourquoi, le SNPA vous invite à réagir dès maintenant en s'appuyant sur les actions suivantes :

- Respect strict du temps de travail qui est de 35 heures hebdomadaires, notamment par les cadres et les managers,
- Exiger de son N+1 de définir les priorités pour respecter le point précédent
- Renoncer aux intérim de postes vacants, aux tutorats, aux remplacements de circonstances et autres « colmatages »...
- Procéder à l'étude approfondie de chaque dossier sans compter le temps,
- Encourager les managers à ne pas organiser les entretiens professionnels, eu égard au manque total de visibilité sur l'organisation et le devenir du soutien. De plus, il est à craindre que les résultats de ces entretiens professionnels puissent servir « d'honnêtes prétextes » à des suppressions encore plus importantes dans le soutien ... et le management.
- Refuser tout dossier non conforme (notamment de soumission, distraction, défrichage etc...)
- Ne plus être force de proposition
- Se borner, dans les implications du soutien, notamment dans la programmation des travaux via Teck à un rôle d'assistance sans participation active à la définition de la programmation, ou refuser toute programmation non conforme aux référentiels et/ou itts,

- S'abstenir de fournir les informations pouvant servir à la réorganisation du soutien
- Compte-tenu des contraintes de temps, ne traiter « les dossiers anniversaires » tels que la commémoration de la guerre 14-18 ainsi que la préparation du cinquantenaire de l'ONF que s'il vous reste du temps.

**Il s'agit d'un premier volet
d'actions, d'autres suivront...**

**Si le DG ne comprend pas
nous irons plus loin encore...
pour nous faire entendre, faire
respecter nos postes et nos
compétences et garder un
avenir légitime au sein de
l'ONF**