

**Tout Personnel****Octobre 2012 – N° 98**

## **AUDIT SOCIO ORGANISATIONNEL**

### **UNE NEGOCIATION REUSSIE OU RENDEZ-VOUS DANS 7 ANS !**

#### **La démarche de la direction**

Elle vous a été détaillée et commentée dans notre « tout personnel » N°96.

- 1) Restitution auprès des instances nationales CTC – CHS – CA (fait)
- 2) Restitution auprès des instances des personnels, régionales et territoriales (en cours)
- 3) Restitution par les DA au sein des agences pour les personnels (à venir)
- 4) Mise en place de groupes de travail sur 4 thèmes choisis par la direction, chargés de faire remonter des idées. (en cours dans certaines DT)

Or, dès le point deux, des problèmes apparaissent. L'audit demanderait-il pour certains une remise en cause trop radicale ? Pour le point trois, est-ce aux DA de faire le point avec les personnels, alors qu'ils font partie de cet échelon hiérarchique auquel le personnel n'accorde plus sa confiance ?

Quant au point quatre, si vous avez aimé vous faire rouler dans la farine en 1986, pour ceux qui étaient déjà là, si vous en avez redemandé en 1995 et 2001 alors il ne faut pas hésiter, le SNU ne peut que vous inviter à y retourner.

Pour ceux qui ont moins apprécié de voir leur parole déformée, complètement tronquée ou carrément ignorée, le SNU n'est pas en mesure de vous rassurer. La composition des groupes parle d'elle-même. Le filtre des directeurs est prêt à fonctionner. Il n'y a que le DG pour croire que ses Directeurs seront prêts avec des propositions concrètes à se remettre en question (les pyromanes deviendraient pompiers ???)

**Le SNU invite les personnels à ne pas perdre leur temps dans ce genre d'embrouille.**

## **Une négociation sérieuse et complète.**

C'est bien parce qu'il ne croit pas au processus mis en place par la direction et qu'il estime que les solutions, proposées par elle, ne s'attaquent pas aux causes du malaise que le SNU a proposé, lors du dernier CTC, une motion aux autres organisations syndicales pour demander l'ouverture de négociations.

C'est sur des sujets portés par les organisations syndicales, avec la présence des tutelles, que ces négociations doivent se tenir.

Ensuite, et parallèlement à la tenue de ces négociations, le CHS doit formuler des solutions concrètes et rapidement mises en œuvre.

Ces négociations seront d'autant mieux réussies, que les personnels participeront au rapport de force et arrêteront de supporter les surcharges de travail et le travail bâclé.



**Remède contre la sinistrose et le défaitisme.**

**Bientôt remboursé par la sécu.**

## **Un air de déjà vu !**

**2005, premier bilan social à l'ONF. Catastrophique !**

**Le DG de l'époque propose des groupes de travail sur quatre thèmes. Bizarrement les mêmes que ceux proposés en 2012 suite à l'audit socio organisationnel.**

**Vous avez dit bizarre !**

**Même constat, mêmes causes et la direction s'apprête à nous resservir ses mêmes solutions.**

**Alors on dit merci not'bon maistre ou on s'bouge ?**

**Le SNU, vous le devinez, n'est pas du genre à faire des courbettes.**

**A bon entendeur !**