

FO OFB



“La raison d’être” de l’OFB

Serait-on à la recherche d'une boussole pour notre établissement ?

Il y a 5 ans en 2019, alors que la préfiguration de notre établissement a consisté à construire des organigrammes pour savoir qui serait à quel poste, il est bien temps aujourd’hui, de déterminer nos aspirations et le cap que nous souhaitons prendre !

Après que chaque agent ait eu l’occasion de s’exprimer lors d’un simulacre d’enquête psychosociale, il nous est désormais demandé de réfléchir, discuter, proposer, argumenter en vue d’élaborer un document de management nommé “la raison d’être de l’OFB”...

Certes, bon nombre de nos collègues se sentent désorientés et expriment au quotidien une perte de sens ; ce n'est pas forcément un nouvel outil managérial qui les aidera à assimiler les changements profonds qu'ils ont vécu au cours des quatre dernières années.

Ce dont ils ont surtout besoin, c'est d'un guide capable de maintenir le navire à flot, assurant un voyage sans stress, sans pression et sans embûches.

Un pilote capable d'ajuster son itinéraire en fonction des capacités de son avion, de sa taille et de sa puissance, et capable de s'adapter aux problèmes internes et externes, tout en rassurant les passagers pendant les turbulences. En bref, un pilote fiable, qui ne demande pas aux passagers où ils veulent aller, ni pourquoi, ni comment. Sinon, quelle pagaille !

Les agents de l’OFB ont exprimé depuis le début de l’aventure le besoin que la charge de travail diminue, que des outils de simplification leur soient fournis, qu’ils puissent travailler dans la sérénité, que leur travail, leur expérience et leur carrière soient valorisés, que les pratiques soient harmonisées, que les inégalités soient réduites, que les choix soient assumés, et qu’ils soient accompagnés au mieux dans leurs difficultés, tout en étant écoutés sur leurs besoins, avec la volonté de les motiver à rester !

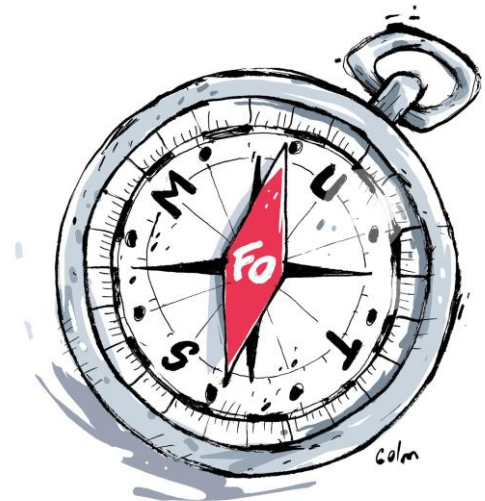
Le COP, malgré une construction commune n’a pas donné les simplifications attendues, n’a pas fixé de priorités. En quoi la raison d’être pourrait-elle nous apporter ce que le COP n’a pas fait ?

Le temps n’est plus à la réflexion mais à l’action de nos directeurs qui savent trop bien ce que veulent les personnels. Mais ont-ils la capacité de nous apporter ce dont nous avons besoin. Nous avons déjà tout exprimé mais il semble que cela n’a pas été entendu !

La multiplicité de nos missions, de nos métiers si différents, de nos emplois ne peut nous rassembler derrière une raison d'être commune ; pourtant un point commun nous rassemble : nous sommes tous en difficulté, surchargés, sous pression et sans une direction claire. Nous naviguons constamment dans des conditions risquées, sous la menace d'un éventuel échec, une situation que seules les bonnes volontés individuelles peuvent prévenir.

Pour conclure, la raison d'être de l'établissement nous apportera-t-elle la sécurité de nos emplois, une amélioration de nos conditions de travail, une diminution des inégalités entre agents, de meilleures carrières, de meilleures retraites, une meilleure ambiance dans les services ?

C'est la question cruciale qui mérite une réponse concrète et des actions immédiates.



Pour suivre notre actualité : <https://fo-ofb.fr/>