

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

EDITORIAL

Deux ans après la réforme le dialogue social n'est toujours pas rétabli. La gestion des ressources humaines n'est pas acceptable. Si l'objectif principal de la réforme est de faire des gains de productivité, il semble qu'au vu des directives concernant la DRH, un objectif secondaire moins avouable est de transformer l'ONF en pépinière expérimentale ou en laboratoire chargé de mettre en place une gestion libérale des personnels.

Ce type de management, fait de pressions diverses et continuelles, de terreurs ou d'intimidations est un véritable chancre. Tout le monde est appelé à en souffrir un jour ou l'autre. Les personnels de base sont en général les plus exposés, mais les cadres le subissent de façon plus discrète et souvent plus insidieuse.

Le mensonge, le non dit, des informations partielles ou fausses, des règles qui changent continuellement, participent à développer un climat déplorable et sont maintenant le lot quotidien. Les personnels subissent avec plus ou moins de détachement ces méthodes de management. Il y a de la souffrance ; est-ce normal que des collègues pleurent au travail ?

La direction territoriale se défend de vouloir mettre en place ce type de management. Pourtant, une partie des personnels de Besançon vient de signer une pétition pour soutenir des collègues en détresse. Dans le Jura, c'est une réaction syndicale à un mail du chef d'agence. A Pontarlier, on

cherche dans la dérision à atténuer le climat de tension distillé quotidiennement, les personnels de Vesoul s'étonnent de voir une tour d'ivoire se construire inexorablement et le Nord Franche-Comté connaît également son lot de dépressions.

Ce harcèlement au travail n'est pas tolérable.

La DT doit entendre ses personnels et les organisations syndicales qui les représentent. L'autisme qui semble l'avoir atteint est certainement guérissable si elle en a la volonté. Le SNU, vous l'aurez deviné connaît bien sûr l'Antidote à ce poison qui nous ronge. Il s'agit dans un premier temps d'avoir une gestion des ressources humaines équitable, claire, cohérente et humaine. Dans un deuxième temps la défense des salariés passe par la syndicalisation. Seul, la bataille est perdue, ensemble nous retrouvons notre dignité.

Nous comprendrons par exemple plus clairement la volonté de la direction à faire un pas vers nous quand elle abandonnera l'idée qu'elle a actuellement de ne plus faire distribuer les notes APAS par ses services et de faire payer les frais de reprographie de ces notes, contrairement à ce que prévoit la convention signée en 1987 entre le représentant de l'APAS et celui de la direction régionale.

Dans un deuxième temps elle doit ouvrir un réel espace de négociation, pour mettre en place une gestion des ressources humaines digne de ce nom. L'enjeu est important, derrière les mots ce sont des vies d'hommes et de femmes. Se voiler la face ou jouer les vierges outragées serait la pire des erreurs.

Il y a du travail dans la prise en compte du facteur humain à l'ONF. Rétablir la confiance, c'est un chantier prioritaire pour l'année qui vient. En attendant je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et tous mes vœux de bonheur.

Philippe Berger.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

Y'A DE L'EAU DANS LE GAZ

Climat social, surcharge de travail, pressions diverses ... Les raisons sont suffisantes pour que les organisations syndicales tirent une nouvelle fois la sonnette d'alarme. Le CTPT du 10 décembre a donc été boycotté par l'ensemble des organisations syndicales. Le SNUPFEN a lu cette déclaration aux membres de l'administration.

Une nouvelle fois, le SNUPFEN ne voit pas d'autre solution aujourd'hui que de boycotter le CTPT. Le constat que nous faisons est amer. Régulièrement nous vous avons signalé les problèmes liés à la gestion des ressources humaines, ici même en CTPT, en CHS ou dans les pages d'Antidote. Régulièrement vous nous avez répondu que les choses allaient s'arranger et que vous vous occupiez des problèmes particuliers les plus sensibles.

Or que constate-t-on aujourd'hui :

- * Des personnels pour la plupart démotivés.
- * Un découragement qui les pousse à s'éloigner de leur métier.
- * Un détachement qui cache mal le malaise dû au changement de leur métier.
- * Malheureusement aussi, des problèmes de santé et de dépression.

N'allez pas nous dire, comme on a pu l'entendre ici ou là, que les personnels sont

fragiles et refusent le changement, l'histoire de l'ONF ces quinze dernières années prouve tout le contraire. Les causes ne viennent pas directement de la réforme, mais bien de la façon dont elle est mise en place sur la région.

L'impression la plus marquante est le manque de respect de la direction pour ses personnels qui transparaît sur de nombreux dossiers :

- * Pression sur les personnels pour partir à la retraite, alors qu'on pourrait attendre légitimement un peu plus de considération à l'aune d'une carrière.
- * Des modifications de poste au gré des opportunités sans tenir compte de l'investissement des personnels.
- * Des règles de gestion qui changent continuellement (CAPC, concours, promotions ...) mettant en situation d'instabilité l'ensemble des personnels.
- * Des problèmes humains résolus par des modulations négatives ou des PV d'enquête.
- * Un aveuglement de la direction face aux nombreux arrêts maladies.
- * Des règles de promotion ou d'avancement opaques.
- * Un management de pressions ou de terreur mené par certains chefs de service.
- * Des surcharges de travail qui ne trouvent pas de solution et qui sont de facto niées.

Mais ce manque de respect apparaît également face aux organisations syndicales qui représentent le personnel.

- * Un jeu de yoyo continu, où tout le monde est responsable, mais où personne ne l'est, chacun renvoyant la balle sur l'échelon de direction qui n'est pas le sien.
- * La mise en place de réunions de concertation sans discussion possible sur les modalités de leur mise en place.
- * Une négation de la représentativité et donc des personnels que chaque organisation représente.
- * Des compte rendus de réunions d'agence qui frisent l'indécence.
- * Un CTPT, qui sans pouvoir être un espace de négociation, n'est même pas un espace de concertation, tout juste est-il un lieu d'information.
- * Des courriers qui restent sans réponse et des problèmes soulevés qui sont ainsi ignorés.
- * Une mise en cause unilatérale de la convention signée entre l'APAS et l'ONF, que nous ressentons comme le comble du mépris.

Alors ne vous étonnez pas d'avoir quelque fois des retours violents que vous jugez irrespectueux, ils ne sont que le reflet de ce que vous nous envoyez.

Le but de cette déclaration n'est pas de faire un inventaire à la Prévert des

dysfonctionnements, mais de répéter une fois de plus ce que nous avons déjà eu l'occasion de vous dire et que nous semble-t-il, vous n'avez pas entendu.

Pour le SNUPFEN, nous sommes persuadés qu'il y a moyen d'avoir un climat social serein à l'ONF. Il faut pour cela une gestion des ressources humaines, équitable, claire, cohérente et humaine.

Afin de trouver des solutions concrètes, nous vous demandons de mettre en place un espace de négociation, qui pourrait dans un premier temps cerner les sujets urgents à traiter et les modalités de son fonctionnement. Nous souhaitons sincèrement sortir de la spirale infernale de l'échec, mise en place en matière de gestion des ressources humaines et de relations sociales. Tout le monde devrait en ressortir gagnant.

Y'a un problème ?

Du côté de la direction on écoute le discours des organisations syndicales mais on ne l'entend pas. Le directeur retient que l'on ne prend pas en compte les contraintes qui pèsent sur l'établissement, que les DT n'ont pas tout pouvoir, la DG étant souveraine sur de nombreux sujets. Il nous assure que beaucoup de dossiers sont traités en matière de ressources humaines, sans qu'il ne communique à ce sujet, et que les anciens n'ont pas été poussés à la retraite. Les cadres s'investissent pour le bien de l'ONF et la DT va mettre en place un système d'alerte au sujet de la communication pour éviter les couacs de cette année.

Le SNU estime que la direction n'a pas entendu le message. Le SNU n'a jamais mis en cause l'investissement des cadres, il s'agit de ne pas détourner l'attention des véritables problèmes. Pour le SNUPFEN la direction a une responsabilité évidente en matière d'amélioration des relations sociales et nous rappelons, ici, avec insistance notre demande de mise en place d'un véritable espace de négociation au sein de la DT.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

LA CALAMITEUSE GESTION DES FORETS PUBLIQUES

Depuis 1998, le coût des travaux ONF a augmenté de 40 % et le cours des bois a chuté de 36 % en Franche-Comté. Combien de temps cela peut-il durer ?

Le coût des travaux ONF s'envole

En 1998, le coût externe d'une heure d'OF (avec machine) était de 149 F, soit 25.5 € 2005. En 2005, il est de 35.8 €, représentant une hausse de 40 %, alors que l'érosion monétaire ne représente que 12 % sur la même période.

Et le cours des bois plonge

Longtemps la direction a cherché à dissimuler l'ampleur de la baisse des cours du bois. Mais le phénomène a pris une telle dimension qu'il lui est désormais impossible de la cacher davantage : c'est ainsi que le directeur territorial avoue enfin qu'en Franche-Comté, le niveau de prix du m³ de bois récolté est passé de 36 euros/m³ en 1998 à 23 euros/m³ en 2003, soit une baisse de 36 %.

Un rendement qui chute de moitié

Le rendement financier des forêts (le fameux TIR, taux interne de rendement) a toujours été faible, de l'ordre de 2.5 % environ. Mais lorsque les recettes plongent de 36 % et que les charges augmentent de 40 %, le TIR descend à des valeurs proches de 1 % : autrement dit, la forêt ne rapporte quasiment plus rien du tout.

Pour illustrer cette situation, calculons le coût d'obtention d'un peuplement artificiel d'épicéa de 25 ans planté à 1 600 pl/ha : avec les éléments ONF (normes de travaux et catalogue de prestations 2005), ce coût est de 10 000 €/ha (dont 1500 €/ha pour le sol nu), supérieur de 35 % à sa valeur moyenne en transaction. La valeur de la forêt est devenue inférieure à son coût de fabrication !

Les responsabilités de l'ONF

Pour les travaux, contrairement au discours officiel, l'ONF n'a pas réalisé de réels gains de productivité : rien d'étonnant à cela, il aurait fallu pour cela alléger et optimiser la structure au lieu de l'alourdir. L'envolée du prix des travaux ONF démontre bien l'aspect complètement fictif des gains de productivité annoncés par la direction. Si l'on ajoute à ça l'objectif de vendre le maximum de travaux aux communes, on comprend bien que la politique travaux n'est pas près de s'inscrire dans une perspective de rendement optimisé de la forêt communale.

Quant au cours du bois, depuis la tempête, sa lente érosion s'est muée en dégringolade, avec l'aimable contribution de l'ONF qui a délibérément inondé le marché du bois pour maintenir à tout prix la trésorerie de l'Etablissement.

Les remèdes sont connus

Selon l'ONF, le temps de la forêt-tirelire serait révolu, pour laisser place à celui de la forêt-patrimoine, en clair celle qui coûte plus qu'elle ne rapporte. Plutôt que de participer à cette évolution présentée comme inéluctable, le gestionnaire des forêts publiques ferait quand même mieux de mettre en œuvre tous les moyens et méthodes pour optimiser plus que jamais le revenu forestier, en jouant sur les recettes et les dépenses.

Ainsi, en matière de travaux, il ne s'agirait plus de remplir à toutes forces le carnet de commandes de l'ONF (+ 12 % d'augmentation du chiffre d'affaires prévu pour 2005), mais de réaliser les seules prestations s'inscrivant dans

des itinéraires techniques cohérents, adaptés, et répondant à des critères d'utilité, de coût et de retour sur investissements satisfaisants. Bref, de faire de la sylviculture.

De la même façon, plutôt que de rajouter du bois sur le marché tant que le bilan prévisionnel de l'ONF n'est pas conforme, il conviendrait plutôt de piloter la commercialisation en régulant l'offre par rapport à la demande.

Le modèle PPO est-il viable ?

Ainsi, deux types de gestion des forêts publiques s'opposent :

- Le modèle " service public " qui vise la gestion optimale des forêts publiques.
- Le modèle " PPO ", dont l'objectif est la survie de la structure ONF, au détriment des intérêts de la forêt publique, actuellement mis en œuvre par l'ONF.

En raison de ce qui précède, on peut vraiment douter de la viabilité de ce dernier modèle.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

CONGRES DU SYNDICAT NATIONAL UNIFIE DE LA FORET ET DE L'ESPACE NATUREL 2005

Le point de vue d'une section

Ce texte n'est pas un texte de congrès. Il s'écrit cependant à la première personne du pluriel parce qu'un certain nombre de militants de l'Agence de Besançon en partage globalement les analyses. Il a simplement l'ambition d'exprimer des idées à la veille d'un congrès particulièrement déterminant pour le SNUPFEN.

En effet, après le départ de la CFDT, après la bataille perdue contre le PPO et la révolution culturelle qu'il engage ; face aussi au désarroi et à la résignation des forestiers, il n'est pas exagéré de dire que les choix que nous allons faire sont sans équivalents dans les 40 années passées.

A propos du PPO, nous voudrions revenir sur la bataille perdue pour bien en mesurer les conséquences. Cette réforme n'est pas très originale, elle ressemble à toutes celles que subissent les administrations historiques. Cependant la Foresterie ancrée dans sa culture colbertiste, nourrie d'un sens particulier du service public, a été touchée tardivement par le fléau libéral. La Direction Générale, guidée par des officines de communication d'obédience nord-américaine, a mesuré l'état des forces syndicales pour

mener une bataille qui contourne plus l'adversaire qu'elle ne l'affronte. Le document de départ de l'ancien directeur général est éclairant : Bernard GOURY dit qu'il est indispensable de continuer la réforme pour rompre complètement avec la culture colbertiste, qu'il n'est pas nécessaire d'annoncer où l'on veut aller, mais de faire passer la réforme par le management, la formation et la démarche qualité.

Sa mise en place tourne une page de l'ONF, les conséquences en sont très importantes pour l'avenir des personnels. Après deux années de PPO, l'état des lieux est démonstratif.

Un des changements significatifs est la volonté de l'ONF d'être avant tout préoccupé de ses intérêts d'entreprise. Cette attitude marque l'abandon d'une réelle stratégie d'action forestière publique. Elle éveille déjà la méfiance des communes qui ne tarderont pas à nous considérer comme une officine privée de gestion des espaces, parmi d'autres.

Pour en finir avec une bataille perdue, nous voudrions évoquer le rôle du SNUPFEN - CFDT. Notre syndicat, très moderniste a beaucoup servi de laboratoire d'idées à la direction de l'ONF. Cette attitude ne nous a pas permis d'avoir le recul nécessaire (celui de la pensée), pour comprendre en particulier le rôle de la technologie dans cette réforme. Cette machine qui en appelle à notre participation pour un avenir de travail amélioré, nous utilise à la programmation de notre disparition.

Si le constat de l'état des lieux est commun à bon nombre d'entre nous, les visions de l'avenir sont certainement nombreuses.

Une perspective consiste à un resserrement corporatiste du syndicalisme forestier. Cette vision est respectable, mais s'éloigne d'un syndicalisme multi-catégoriel et solidaire. Face aux injustices volontaires instaurées par le PPO, nos réponses doivent être solidaires. Mais la solidarité ne peut avoir de sens qu'envisagée avec l'ensemble des personnels techniques et administratifs.

Nous avons pu entendre, lors d'un récent bureau régional, " le SNU est trop intello, il faut revenir au syndicat alimentaire ". Ce propos peut accréditer l'idée d'un SNU-SNAF. Encore une fois ce n'est pas notre choix. Mais il y a dans ce propos quelque chose qui nous inquiète et que nous réfutons. Face à la complexité de la situation, la peur et l'inquiétude ne doivent pas diriger nos choix. Nous revendiquons haut et fort aussi de penser le monde au travers de notre quotidien de travail. Plus encore aujourd'hui qu'hier, car il

nous paraît évident que ce qui nous arrive n'a pas sa source à l'intérieur de l'ONF et que seul l'élargissement de la pensée, nous permettra d'envisager des réponses adaptées. En cela nous sommes fidèles à l'histoire du SNUPFEN-CFDT.

Vous l'aurez compris, notre vision des choses nous pousse vers " l'Union Syndicale G 10 Solidaire ", parce que cette union de syndicats participe aux forums sociaux alter-mondialistes où il nous semble entre autre, pouvoir trouver des convergences d'analyses et d'actions.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Les coûts humains du PPO sont de plus en plus lourds. Sous prétexte de bonne gestion des fonds publics, nous assistons à une mise sous pression des personnels. Elle génère malaise, angoisse au travail et dépression. Une enquête récente, au niveau national, évalue à 60 % les journées d'arrêt maladie consécutives au stress au travail, il serait en outre responsable de 3 000 décès tous les ans. Pour 38 % des salariés, le stress est considéré comme le risque le plus important au travail.

Le PPO réalise sous nos yeux le miracle, après nous avoir vanté le travail en équipe, d'avoir brisé tout collectif. L'individualisation des tâches qui en résulte et la " responsabilisation " qui va avec, qui n'est en réalité qu'une délégation de cette même responsabilité du haut vers le bas sans moyen de l'exercer vraiment, nous expose dorénavant à d'innombrables donneurs d'ordres. Ces donneurs d'ordres sont d'autant plus zélés qu'ils sont eux-mêmes soumis à une identique pression qui elle-même est la conséquence ... Bref, tout le monde surveille tout le monde, se jauge, se compare à son voisin.

Chaque séquence de notre travail est identifiée et convertie en processus. Elle peut ainsi faire l'objet d'une évaluation personnalisée. Cette évaluation génère et généralise la concurrence entre les personnes et entre les services. Auparavant, jadis, naguère pourrait-on dire, avant le PPO, chaque

division, chaque secteur, chaque collectif de travail, certes soumis à contrôle, s'autorégulait de manière collective et humaine, en interne et entre nous. Désormais, c'est aux processus mis en place de faire la police, aux auditeurs et autres contrôleurs qualité de formater les personnels après avoir été eux-mêmes formatés. C'est à la traçabilité individualisée totale de chaque poste de travail que nous assistons.

L'exemple du marteleur

Notre Directeur Général, pourtant depuis peu à l'ONF, s'est déjà fait une réputation d'ardent coupeur de bois. Ses appels répétés à marquer plus ne nous font plus rire. Jusqu'à présent, il ne semblait pas avoir tout à fait les moyens de sa politique. Les aménagements forestiers et les réalités de terrain bridaient quelque peu ses appétits. La politique dite de modernisation des martelages risque assez rapidement de changer la donne. Il suffit, par exemple, de généraliser l'esprit des marteloscopes ainsi que l'usage des compas enregistreurs ; normaliser les prélèvements et individualiser les volumes marqués par chacun d'entre nous. Il est en effet tout à fait envisageable de coreller la collecte individualisée et chiffrée des bois prélevés avec un système de primes plus ou moins incitatif.

A quand la nouvelle fonction de " Responsable du prélèvement conforme en forêt " bardé de tous les processus qualité destinés à calibrer les coups de marteau ? Ceci n'est qu'un exemple parmi de nombreux autres, de procédures envisageables du pilotage des ressources, dites humaines à l'ONF.

Ce genre de scénario se met en place tous les jours. Il nous fabrique en continu des procédures de normalisation qui ne sont pas sans effets sur la dégradation des relations sociales. La psychologisation des problèmes qui en résulte demande une adaptation individualisée des salariés à de nouvelles procédures de travail, sans s'attaquer aux causes, bien sûr. Cette psychologisation multiplie la souffrance au travail. A vouloir des salariés dévoués corps et âme à leur entreprise, elle finit par les bouffer. Si certains jouent encore le jeu, la plupart sait désormais que l'ONF ne sera, en aucune façon, reconnaissante de notre loyauté et de notre dévouement à l'établissement.

Aussi bien en interne qu'en externe, notre capital confiance s'érode.

Dans la traversée de ces " sombres temps " décrits par le dramaturge B.

BRECHT, en serons nous réduits à " implorer l'indulgence des générations futures à l'égard de ceux qui ne surent pas préparer le terrain pour un monde plus amical" ?

C'est aujourd'hui que demain se fait ...

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

BREVES

o Grande braderie d'automne : Dès la saison des ventes terminée, des acheteurs (une dizaine) se sont vus proposer sur la FD de la JOUX 8 000 m³ de sapins invendus. Ils ont pu choisir le mode de vente (UP, PREV, Bloc). A ce jour trois lots représentant environ 3 000 m³ (bois de plus de 4 m³ de moyenne) sont vendus au prix sacrifié de 20 € du m³ sur pied. Les ventes continuent jusqu'à épuisement des stocks.

o Communiquons, communiquons... La réunion IFFC prévue sur les UT de Lons et Orgelet a été annulée faute de participants (15 inscrits pour 8 communes sur 200 communes concernées). La secrétaire travaillait encore sur le diaporama de la réunion alors que le directeur d'agence avait annulé celle-ci depuis la veille.

o The boss : Il n'y en a qu'un, c'est POD. A la lecture du flash info parlant des ventes d'automne, on a appris que tout le monde était nul. De l'agent aux directeurs territoriaux en passant par les secrétaires et les spécialistes commercialisation, tout le monde en prend pour son grade. Heureusement qu'il est là, mais sa femme n'en a t-elle pas marre de reprendre tous les soirs les élastiques de ses chaussettes ?

o A vos ordres, chef ! A Vesoul, pas de nouvelles du chef d'agence depuis

le PPO. Il n'a jamais jugé utile de réunir les organisations syndicales. Le SNU lui demande une entrevue, pas de réponse. Le DG lance des réunions par agence, la date est fixée dans les quinze jours et le compte-rendu est fait le soir même. Bravo pour l'exploit, mais chef, ça veut dire quoi concerter ?

o Les hommes et leurs forêts : " La plus grande catastrophe naturelle en Slovaquie depuis 100 ans " a estimé le ministre slovaque de l'environnement après la tempête qui a mis 3 millions de m3 de bois par terre en novembre. Autre tempête dévastatrice en novembre dernier (1 400 morts), le Président Philippin déclare : " les coupes de bois illégales doivent désormais compter parmi les crimes les plus sérieux contre notre population ". En Malaisie le commerce du bois est désormais limité : " 70 % du bois indonésien vendu dans les pays occidentaux provient du commerce illégal.

o Un Nobel de la paix pour les forêts : Attaquée et blessée alors qu'elle plante des arbres pour protester contre la déforestation, la Kenyane, Wangari MAATHAI, 64 ans, a reçu le prix Nobel de la Paix pour ses 30 années passées à la lutte contre la corruption et la déforestation. Avec son mouvement elle crée des milliers d'emplois et d'innombrables associations. Elles planteront plus de 30 millions d'arbres. " L'environnement est un des aspects importants de la paix, parce que lorsque l'on détruit nos ressources, que ces ressources diminuent, on va se battre pour le peu qui reste ", déclare-t-elle.

o Poisson d'avril bis : Vous vous souvenez du 1er avril à l'Agence de Pontarlier, si si, on en a parlé dans Antidote. Figurez-vous qu'un plaisantin a encore frappé, fausse lettre de la DRH à l'appui. Cela aurait dû rester une marque particulière d'attention à une secrétaire appréciée de tous mais le Directeur d'Agence a tenu à faire participer ses personnels. Note interne du 11 décembre où l'on apprend que l'ambiance de travail est satisfaisante sur le terrain comme dans les bureaux, que chacun sur Pontarlier l'apprécie à sa manière et que la plaisanterie engendre le doute et la suspicion. Plutôt que de rire. Tristement, il semble que ce directeur ait perdu ses illusions, en cette veille de Noël, quel dommage ! En effet, contrairement à sa note d'avril, il émet des doutes sur la bravoure des plaisantins et n'attend plus qu'ils se dénoncent, on apprend à tout âge ...

o Pas de petit plaisir : Sœur Marie-Thérèse cherchait comment mettre de l'huile sur le feu dans les relations qu'elle a avec le personnel. Elle a trouvé, en annonçant que son service n'avait plus le temps de s'occuper de la diffusion des notes APAS.

o Attention à l'orgasme : Diffusion des notes APAS (suite). Dénoncer de façon abrupte et sans négociation, la convention qui lie l'APAS à l'ONF c'était déjà pas mal, mais faire payer la reprographie de ces notes à l'association, quelle jouissance ! Décidément, comme dirait Brassens, ça remue dans les stalles.

o Vous avez dit équité ? Les stages obligatoires d'adaptation à l'emploi à NANCY se terminent par une évaluation. Mais que vous soyez nommés au choix, que vous soyez issus du concours ou de l'examen, vous n'êtes pas à égalité. Les personnes issues du concours doivent obligatoirement obtenir 12 à cette évaluation, sinon redoublement du stage. Bonjour l'ambiance dans les groupes de stagiaires !

o TO au plus bas : Les anciens CDD chablis ont pu s'inscrire au concours de TO. Jeunes stagiaires ATF puisqu'ayant réussi le concours du mois de janvier, ils apprennent après l'épreuve qu'ils n'avaient pas le droit de passer le concours. Et pour ceux qui sont reçus TO que fait-on ? Décidément, tout marche à la DRH.

o Circulez, y'a rien à voir : De l'avis même de notre DRH préférée, ... " la mise en place de la réorganisation qui a eu pour effet d'augmenter les effectifs de la Direction Territoriale, les capacités du parking sont utilisées à plein ... ". Dommage qu'il faille trouver un parking surbooké pour se rendre compte que la superstructure gagne sur le terrain.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

PETIT GUIDE DU FORESTIER MODELE

Si vous êtes passé encore une fois à côté de la modulation, si votre note stagne depuis des années ou si votre nom ne figure jamais sur les tableaux d'avancement, ces conseils vous sont destinés. Ainsi, grâce à Antidote votre travail sera enfin reconnu à sa juste valeur.

A Faire

Rédiger des DAP, mais attention ! Si en faire un peu c'est bien vu, en écrire trop plante le système.

S'inscrire dans chaque groupe de travail qui voit le jour. C'est facile, il y en a un nouveau par semaine.

Réaliser le travail que l'on peut faire en forêt ou au bureau la journée et garder le travail que l'on peut faire chez soi pour la nuit, le dire bien fort.

Dans le même ordre d'idée, mettre à profit ses congés, ses week-end ou ses arrêts maladie pour prendre de l'avance ou pour résorber son retard.

Faire signer un maximum de travaux, de conventions, de devis d'assistance aux communes, même si ça ne sert à rien. Ne pas oublier que plus la prestation est intellectuelle, plus le prix est élevé.

Taper comme un sourd en martelage et surtout toujours sortir d'une parcelle avec un volume martelé supérieur à la prévision. Forestier dynamique ça fait bien sur une feuille de notation. Se porter volontaire pour

tous les rôles de spécialistes et de correspondants. Là il y a un créneau porteur, on a l'embarras du choix.

Ne pas prendre ses RTT et ne pas les mettre sur un CET, en faire cadeau à l'administration. On peut faire la même chose avec les congés annuels.

Rendre sa comptabilité analytique un mois avant la fin du trimestre avec les bonnes cases noircies.

A ne pas faire

Surveiller trop scrupuleusement les coupes, c'est consommateur en temps et c'est contre productif d'ennuyer nos clients les marchands de bois.

Rendre des "papiers" au-delà des délais prévus, il faut les rendre avec une semaine d'avance (même si les renseignements sont faux) et surtout avant ses collègues.

Ne pas se servir de prétextes (niveau élevé de chablis, coupes à surveiller...) pour ne pas faire le travail important, c'est à dire le travail qui rapporte.

Ne pas signer de pétition (à moins que ça ne soit pour réclamer le mérite agricole pour son chef de service).

Ne pas participer à un mouvement de grève (ou alors à la Japonaise en grève au poste).

Ne pas avoir de chablis, ça prend du temps, ça pollue les ventes, ça plombe les cours et c'est contraire au discours de la DG et de la DT.

Ne pas se syndiquer ou alors au MEDEF.

Un dernier conseil pour la route : l'essentiel est de ne pas se faire remarquer tout en étant bien vu.

Etonnant, non!

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

BETES DE CONCOURS

Pour ceux qui n'étaient pas directement concernés, le premier concours et le premier examen de TO se sont déroulés les 23 et 24 novembre 2004 à Besançon. Les résultats sont maintenant connus, Antidote y était pour vous raconter.

Une organisation ... légère ...

Y a-t-il un bureau des concours à l'ONF ? La question mérite d'être posée quand on constate le manque d'anticipation pour la préparation de l'examen pro et le concours de TO. Il est vrai que ces deux échéances étaient prévues dans les statuts de TO, signés depuis seulement deux ans.

L'inscription a été un grand moment pour beaucoup, pour celui qui ouvre intraforêt et qui apprend que la clôture des inscriptions est le jour même. Pour cet autre qui reçoit douze jours après la date de clôture, un exemplaire par fax de son chef d'UT qui vient de recevoir la note mais qui doit répondre de suite car un délai de douze jours supplémentaires a été donné. Ces autres enfin qui reçoivent la note hors délai, mais qui ne sont pas prévenus qu'ils ont encore la possibilité de s'inscrire. Nous n'oserons pas parler de ceux qui n'ont toujours rien reçu, on en connaît.

Intraforêt mon amour

Depuis la direction générale, il semble maintenant acquis que tout le monde est relié à intranet. Il serait peut-être bon qu'ils descendent un peu de leur perchoir, pour se rendre compte que c'est loin d'être le cas et qu'en guise de circulation de l'information, les corbeaux ont encore, dans certaines contrées Franc-Comtoises, de beaux jours devant eux. Malheureusement le retard dans l'envoi des notes de services concernant directement les personnels, est maintenant habituel. Qui pourrait rappeler à la DRH les noms de ceux qui parlaient de respect mutuel ?

Un petit calcul

Plus de 1 400 personnes se sont présentées à l'examen professionnel et au concours pour 84 places à chaque fois. Admettons qu'une centaine de personnes ait passé les deux épreuves et que tous aient su et pu prendre leurs deux jours de préparation. Bon je sais qu'il s'agit d'une supposition complètement loufoque, mais bon, on est en math. Ajoutez à cela une moyenne de 100 km aller/retour à 50 cts par kilomètre et les repas à 15 €.

Combien coûte l'organisation de cette mascarade ?

Vous avez deux minutes.

Cochez les cases justes :

- A - Rien à foutre, l'ONF est en déficit, un peu plus ou un peu moins.
- B - Environ égal à 0.25 % des postes supprimés.
- C - Un peu plus d'un million d'euros.
- D - Pas grand chose, faut bien rigoler.
- E - Peu importe, faut bien faire sentir à ces p'tits cons qu'ils passent B par la grande porte .

Pour les lauréats

La direction a annoncé la couleur, les nouveaux TO devront avoir une mobilité géographique ou fonctionnelle. Ils doivent faire preuve d'autonomie puisqu'ils passent B. A l'écoute de cet énoncé, on a l'impression que l'on ne fait pas partie de la même boutique. Cela fait longtemps que l'ensemble des C de l'ONF n'attendent plus les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques.

L'évolution statutaire prévue dans le contrat de plan est une reconnaissance des qualifications des personnels et prévoyait un passage dans le corps des TO par transposition. Cette disposition obtenue en décembre 2000 par le

SNU a été partiellement appliquée pour les premiers passages. Pour les lauréats du concours et de l'examen pro 2004, le gain indiciaire tournera aux alentours de 1 point d'indice .

Chérie, remplace le champagne par de la Badoit !

Autonomie, je rigole

La direction nous parle d'autonomie, pour donner encore du travail supplémentaire aux personnels de terrain et les éloigner un peu plus de leurs tâches premières. Le SNU refuse ce nouveau chantage mis en place, contraire au contrat de plan et à la logique qui doit voir l'ensemble des agents passer en B d'ici 2010. Nous invitons les lauréats à refuser toute charge de travail supplémentaire sous ce prétexte fallacieux. De plus nous aimerions voir les directeurs d'agences ou territoriaux avec autant d'autonomie face à la direction générale que les agents en ont sur le terrain. CQFD.

Résultat du questionnaire : les bonnes réponses sont :

- C, si vous êtes bon en math
- E, si vous êtes directeur général
- A, si vous êtes cynique
- D, si vous êtes philosophe
- B, si vous suivez l'actualité syndicale.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

LA VOIX DE SON MAITRE

L'année qui s'achève a été marquée par une communication tout azimut sur les chablis et sur la commercialisation. Retour sur les faits.

Le doigt sur la couture du pantalon

On est au printemps dernier, la sécheresse de l'été 2003 se rappelle cruellement à bon nombre de forestiers car les sapins sèchent par dizaine de milliers de m3. Notre DT s'entretient avec la presse sur le niveau important de chablis et donc sur les conséquences à venir, on ne peut que souscrire à cette action. Visiblement cela n'est pas du goût du DG, il ne faut pas alerter les maires, les scieurs et les tutelles : tout va bien. Le DT se fait taper sur les doigts comme un garnement, la communication, c'est l'affaire du DG. Les personnels francs-comtois se font également rappeler à l'ordre, le sujet est désormais tabou et seuls quelques initiés parmi l'élite régionale ont le droit de s'exprimer désormais dans la presse.

L'ONF passe du rouge au vert

C'est sous ce titre provocateur (pour les forestiers qui voient leurs résineux passer du vert au rouge) que l'ONF communique dans l'Est Républicain du

1er juillet. On y apprend que tout va mieux désormais, " l'établissement entrevoit le bout du tunnel ", " l'équilibre financier est pour l'an prochain "... En clair le DG est optimiste, les suppressions de postes c'est du passé, les chablis un épiphénomène et la reprise des cours arrive demain. Les personnels aimeraient partager cet enthousiasme mais il paraît un peu déplacé ou tout du moins exagéré. Les surcharges de travail sont une réalité, les chablis sont nombreux et la reprise des cours n'est pas pour tout de suite, voilà le véritable tableau pour les personnels de l'ONF.

La Forêt comtoise en danger

L'été passe et devant l'ampleur du phénomène chablis, des forestiers anonymes s'expriment alors à leur tour dans les colonnes de l'Est, le 3 octobre.

Le grand public peut alors découvrir que la situation n'est pas aussi rose que la direction le laisse entendre. Le DT demande un droit de réponse qui paraît le 21 octobre et adresse une note, le 11 octobre, aux personnels fonctionnaires et ouvriers de la région. Le DT reproche aux personnels ce qu'il a fait au printemps avant de se faire rappeler à l'ordre par son supérieur. Il déplore un article alarmiste selon lui les volumes de chablis ne sont pas si importants que cela, les peuplements résineux ne sont pas menacés. Sa plus grande crainte réside dans le fait que tout ce tapage médiatique risque d'avoir un effet négatif sur les investissements des communes en travaux. Voilà donc le nœud du problème, il ne faut pas communiquer sur les volumes des chablis, cela peut nous pénaliser pour l'atteinte de nos objectifs.

L'ONF en marche

Dernier épisode en date en matière de communication le journal Flash-ONF du mois d'octobre. A l'image de tous les comptes-rendus de la presse régionale notre DG se veut rassurant sur la reprise des cours. Pensez donc 20 à 30 % d'invendus et des prix inférieurs de 20 %, pour les beaux lots, par rapport à avant tempête, la reprise est là. D'après notre Directeur Général "L'ONF se trouve paradoxalement dans l'incapacité de tirer le meilleur parti d'une demande enfin de retour, faute d'offres adaptées".

POL-POD dégage 4 priorités : revente des invendus (voir brève grande braderie d'automne), martelage de coupes complémentaires possibles,

purge des lots difficiles à écouler et factures à solder avant la fin de l'année. En clair on brade, il faut du pognon pour plaire aux tutelles. En matière de communication comme de commercialisation DT et DG sont au diapason. Travestir la vérité sur le nombre de chablis ou le bilan financier des ventes d'automne ne nous mènera pas bien loin. Les propriétaires ne sont pas dupes, ils voient bien leurs recettes forestières baisser, les discours de l'administration ne changeront rien à la réalité. Pourtant si les programmes de travaux peinent à être signés en 2005, au lieu de voir la réalité en face, nos patrons risquent encore d'en accabler les forestiers de terrain. Cette mise sous tutelle de la communication n'annonce rien de bon. Faut-il que la Direction soit inquiète pour brider ses personnels et leur interdire de communiquer directement.

La propagande n'a jamais été de l'information, croire le contraire, c'est prendre les

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

EVOLUTION OU REVOLUTION ?

Les évolutions de notre société sont de plus en plus rapides. Plus les découvertes sont récentes, plus leur développement est rapide. Notre boutique ONF n'échappe pas à cette évolution, la sylviculture non plus.

Ainsi en futaie régulière dans les jeunes peuplements résineux, lors de la première éclaircie, nous sommes confrontés à un problème crucial et vital pour l'éthique de notre métier : l'exploitation sans martelage.

A priori, compte tenu du faible intérêt pour ce travail et au vu des résultats corrects des expériences menées actuellement par le SART, on pourrait être favorable à ce type d'opération.

Pourtant il faut deux conditions préalables : réaliser ce type d'opération en prévente et choisir l'entreprise qui effectuera le travail. Sans ces deux conditions, les exploitations risquent d'être catastrophiques et donc l'avenir des peuplements concernés compromis.

Mais lorsque l'opération se généralisera, avec la montée en puissance des multiples plantations, il deviendra utopique de tout réaliser en prévente et on ne pourra plus choisir les entreprises qui, travaillant correctement, assurent la pérennité des peuplements, ce qui correspond à une gestion durable.

De plus, l'analyse réalisée par la direction sera complètement différente, elle

profitera de ce gain de productivité (jours de martelage économisés) pour diminuer en conséquence les postes de terrain.

Quelles que soient nos opinions ou nos croyances, il paraît urgent de réfléchir pour ne pas se laisser dépasser par ces évolutions qui risquent à moyen et long terme d'être très néfastes pour la forêt, ses praticiens, pour l'homme et pour la société.

On attend de toute activité de la rentabilité. Le problème avec l'entretien des forêts et la sylviculture provient actuellement en partie de la mévente et des prix en baisse des bois feuillus et résineux. On croit identifier en cela un problème conjoncturel mais il est aussi, et c'est plus grave, structurel.

Depuis la création de l'Office en 1966, les germes du problème actuel sont posés et reconnus par nos anciens collègues (ou nos collègues anciens c'est selon votre âge) qui vécurent cette transformation.

Extrait du livre blanc SOS Forêt Française du SNUPFEN en 1972 :

"Pour survivre l'Office doit et devra à tout prix produire du bois"

"Le rendement des forêts est porté à un niveau jamais atteint et que nous jugeons dangereux".

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

LE DEBUT DE LA FIN

On s'imaginait insubmersible, un peu comme le Titanic et puis ça vient, c'est plus qu'une certitude. A qui la faute ? Au commandant de bord et à ses subalternes directs ou aux agents surnommés Patrimoniaux, pour que les vaches soient bien gardées ?

"C'est cette dernière catégorie qui n'est pas assez impliquée " diront-ils, " ils n'ont rien compris, ils ne se sont pas investis dans les réalités économiques ". Le marché du bois, principale ressource de l'ONF est toujours très difficile, fortement soumis à la concurrence extérieure (pays de l'Est), il ne repartira pas avant longtemps, laissant illusoire, l'espoir d'un redressement de nos comptes. Le bois, produit brut à transformer, n'a pas apprécié la montée du prix du pétrole qui vient sensiblement alourdir la facture en fin de chaîne. L'offre toujours très supérieure à la demande se joue dans un contexte de baisse des prix, sauf pour les meilleurs lots. Dans l'absolu, à part quelques lots exceptionnels, les prix offerts seront " standards ", quant aux lots difficilement négociables aujourd'hui, ils vont devenir carrément invendables à l'avenir.

Les communes et communautés de communes, voici le nouveau credo de nos dirigeants. Puisque les forêts ne crachent plus ou du moins plus assez, trouvons de nouveaux créneaux auprès des maires et présidents de communautés de communes. Là aussi le ton risque de se durcir car avec

leurs budgets limités, les communes risquent la cessation de paiement quand la décentralisation Raffarin les touchera. De nouvelles lignes d'entretien et d'investissement leur incomberont. Il ne sera pas facile pour elles de s'offrir le superflu, tel que le lifting d'un tilleul, à faible impact sur les administrés. Souhaitons que les collectivités n'abandonnent pas complètement la nature et l'environnement faute de moyens.

Dans ce scénario plutôt noir, il ne nous reste qu'une bouée en guise de canot de sauvetage. Nos cadres misent insidieusement sur une érosion rapide des effectifs pour les cinq prochaines années afin d'assurer l'équilibre de l'Etablissement. Ce qui semble la seule alternative pour la DG remettra en cause le service forestier de proximité que nous assurons depuis des années. Le curé, l'instituteur, le facteur disparaissent peu à peu des campagnes, le garde forestier est dans la ligne de mire.

Notre mode de financement (10 % sur les ventes et montant compensateur) a vécu, mais les marges laissées par le conventionnel ne nous sauveront pas, il faudrait une masse d'activité considérable, situation qui est loin d'être le cas...

Dans ce contexte difficile, faisons ce que nous avons toujours fait avec notre foi de forestier, un service irréprochable auprès des communes et qui sait, peut-être le salut viendra d'elles...

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

BOIS ENERGIE suite...

Dans le numéro précédent de votre excellent magazine ANTIDOTE, je vous ai parlé du "bois énergie" dans ses grandes lignes, voyons maintenant son développement et la mise en pratique à l'ONF.

Un collègue qui a eu droit au stage bois-énergie m'a communiqué une belle pochette, vous savez celle qui dit "l'ONF change pour mieux répondre à ses partenaires" ; à l'intérieur il y a plein de belles fiches en couleur. L'une d'elles contient le baratin habituel (partenaires, ressources, objectifs...), les autres, trois exemples où nous sommes maîtres d'oeuvre pour l'approvisionnement, trois exemples pour toute la France, Haute-Saône, Haut-Rhin et Hérault. Il y a aussi une brochure éditée par le Conseil Général de Haute-Saône et l'ADEME qui comporte six exemples de chaufferies bois juste pour le 70, des exemples où l'ONF n'a rien à voir ni à faire. Il y a du pain sur la planche, quand de plus on sait que la chaufferie du camp militaire de VALDAHON s'approvisionne en Lorraine et que pour l'instant, nous ne sommes pas partie prenante pour celle de PONTARLIER ...

Il y a sans doute plusieurs raisons à cet état de fait, d'une part le manque d'engagement maintenant légendaire de notre hiérarchie, c'est vrai que nous avons des chefs pour qui la devise serait plutôt "en avant les gars" et pas tellement "suivez-moi", d'autre part, le manque d'entrain de la base, cassée par la démarche qualité. Il faut dire que la mise en oeuvre des bois est loin

d'être simple, il faut les débarder sur un porteur afin qu'ils soient exempts de terre et de cailloux, avoir une place à dépôt suffisamment spacieuse pour pouvoir stocker les billons perpendiculairement au sens de déplacement du broyeur et avoir une route carrossable pour pouvoir amener un camion benne à côté du broyeur. 16 m de largeur minimum, tout ça pour donner des bois de faible qualité.

L'investissement nécessaire aux aménagements est important. Espérons qu'à ce niveau là, les aides publiques permettent aux propriétaires forestiers de développer leurs infrastructures. Il reste ensuite le problème des exploitations et de l'impact qu'elles peuvent avoir sur la forêt. Il faut espérer que l'ONF s'implique fortement sur le sujet. Il serait aberrant que pour développer le bois énergie, la forêt souffre de mauvaises exploitations.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

LE DERRIERE DANS LA MOUSSE A ECOUTER LES P'TITS OISEAUX

J'ai reçu récemment une invitation pour participer à un comptage de chamois. Avec des journées à rallonge et un emploi du temps de ministre, l'exercice ne m'enchantè guère. Et puis finalement...

Ce genre de comptage se déroule tous les quatre ans, c'est finalement assez peu prenant, cela permet d'avoir des informations sur les populations de gibier et aussi de créer des contacts différents avec les usagers de la forêt. Le problème vient du fait que dans mon travail quotidien, je fais beaucoup de choses intéressantes qui prennent peu de temps. L'accumulation des ces opérations, par contre, prend un temps incroyable. C'est pour cela que je vais au comptage sans grand enthousiasme.

Le comptage se déroulant en partie sur une de mes forêts communales (ou plutôt sur une propriété boisée, bénéficiant de l'application du régime forestier, appartenant à un de nos clients privilégiés), j'hérite du titre de chef d'équipe, à moi l'organisation de mon secteur. Rendez-vous tôt le matin avec une dizaine de chasseurs et d'étudiants, explication de la manœuvre, répartition des participants sur le secteur et en avant ! Une partie des compteurs est sur poste fixe et l'autre mobile. Je suis de ceux là. Jusque là, cela ressemble assez à un inventaire, alors à mon habitude je pars d'un pas vif, la tête dans le guidon, au bout d'1/2 heure j'ai déjà

parcouru la moitié de la zone qui m'est dévolue.

C'est alors qu'après avoir regardé ma montre, j'ai levé la tête. J'étais dans un coin superbe, je me serais cru au milieu d'une photo illustrant la plaquette futaie jardinée. Il y avait un bout de falaise, une combe, un superbe mélange feuillus et résineux.

Je me suis assis là 10 ou peut-être 20 minutes et je n'ai fait qu'écouter et observer, j'étais bien, paisible et détendu.

J'ai repris mon cheminement, cette fois à l'allure d'un escargot, le nez en l'air et la tête ailleurs, je me serais cru en ballade, en famille (sans les gamins qui piaillent).

Pour la première fois depuis la tempête, je marchais en forêt sans but précis. Pas de chablis à marquer, de travaux à programmer, de fiches à renseigner...

Un vrai bon moment volé à l'administration, dans la comptabilité analytique il n'y a pas de case promenade en forêt où je peux inscrire ces trois heures de flânerie légale.

Je ne suis pas qu'un contemplatif, je ne souhaiterai pas que toutes les journées de travail ressemblent à celle là mais une fois en cinq ans, cela fait un bien fou. La sensation d'être payé à se balader est très agréable mais elle n'a pas été permise à beaucoup puisque le nombre de participants ONF à ce comptage était restreint. Il ne s'agirait pas de donner de mauvaises idées aux personnels. Pourquoi pas des piques-niques en forêt aussi !

Après de multiples tours et détours, je suis arrivé, sourire aux lèvres, au bout de mon cheminement. Je retrouve les autres participants et le responsable de secteur que je suis, reprend le pas sur le "doux rêveur" que j'étais l'espace d'une matinée. Récupération, synthèse et transmissions des observations aux grands responsables du comptage et mon rôle s'arrête là.

Au fait, je n'ai vu ni chamois ni aucun autre animal ce jour là mais l'essentiel était ailleurs. Demain je monte dans un arbre pour me rappeler mes dix ans.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 Sommaire

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

VŒUX FORESTIERS

Il est temps, à la veille de la nouvelle année :

De jeter nos masques gris et tristes.

De remonter nos chaussettes au fond desquelles se trouve notre moral (au nom de la parité, les dames peuvent faire de même avec leurs bas ou leurs collants).

De s'extirper du labyrinthe administro-boutico-compiqué.

De fuir la pression, la dépression, la répression.

D'user à profusion de la chirurgie esthétique, pour nous faire remonter, non pas les seins ou les estomacs tombants mais les zygomatiques, le plus haut possible afin que nos visages n'offrent d'autres alternatives que des sourires béats et satisfaits.

Il est plus que temps :

D'écrire le plus grand chapitre de la démarche qualité : " Processus de la bonne humeur permanente, de la sérénité et de la joie au travail " FOR GIRLS et FOR BOYS 05.

De faire triompher la simplicité et de marginaliser la complexité.

De distiller, du fond de nos imaginations, l'éllixir de la sagesse et du bonheur.

De prendre conscience que l'épanouissement individuel n'atteint son paroxysme que s'il est au service du collectif.

D'arrêter de dire des conneries, je sens que ça commence à vous gonfler.

Mais plus que tout, je vous souhaite une bonne et heureuse année 2005.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

JOYEUX ANNIVERSAIRE

Le SNUPFEN fête ses 40 ans, fin 2004. 40 années de luttes, d'actions et de propositions. La vie d'un syndicat est difficile à imaginer quand on ne le côtoie qu'épisodiquement.

Bien sûr, il y a ces collègues que l'on sait syndiqués et vers qui l'on se retourne pour glaner des renseignements ou un soutien. Il y a aussi ces jours de grève avec leurs moments de tensions ou de retrouvailles.

Mais souvent, la phrase " Mais que fait donc le syndicat ?" illustre bien la méconnaissance dans laquelle se trouve bon nombre de salariés. L'idée n'est pourtant pas nouvelle, et le contre pouvoir qu'essayent de mettre en place les organisations syndicales, s'est heurté dans le temps à bien des menaces. D'ailleurs, si les violences ont pratiquement disparu en France, il suffit de lire le rapport d'Amnesty International pour savoir que de nombreux syndicalistes dans le monde paient encore de leur liberté ou de leur vie, leur volonté de faire exister un syndicat dans leur pays.

Le SNUPFEN et ses adhérents désirent faire vivre un syndicalisme multi catégoriel, car ils n'imaginent pas développer des revendications pour des personnes qu'ils ne représenteraient pas ou établir un projet pour une partie seulement des personnels.

Les valeurs défendues par le SNUPFEN sont la démocratie, la solidarité, l'autonomie et l'émancipation.

Sur le lieu de travail, seul le syndicat offre un espace de démocratie. Au SNU, les décisions sont prises par vote, chaque adhérent comptant pour une voix. Mais que serait le vote sans la présence de débat. Ce sont les réunions de sections et de bureaux régionaux, qui définissent en préparant le congrès, la politique du syndicat.

Présent dans les Commissions Administratives Paritaires Centrales (CAPC) et les Comités Techniques Paritaires Territoriaux (CTPT), le SNU défend les personnels et le métier de forestier depuis 40 ans.

Notre force est le nombre de nos adhérents, la vitalité de notre syndicalisme et notre travail.

Bien souvent, on ne pense pas spontanément à rejoindre une organisation syndicale. Si ces quelques lignes vous donnent simplement l'envie d'en savoir plus sur le SNU, n'hésitez pas à franchir le pas, contactez nous et utilisez le bulletin d'adhésion pour écrire avec nous l'histoire des 20 prochaines années du Syndicat National Unitaire des Personnels de la Forêt et des Espaces Naturels.

A bientôt.

Entête

[Accueil](#)[Espaces](#)[Nous connaître](#)[Plus](#)

Syndicat National Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel

ANTIDOTE N°62 [Sommaire](#)

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES FORESTIERS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

GUERRE A L' IGNORANCE

" Je dis, Messieurs, que les réductions sur le budget spécial des sciences, des lettres et des arts sont mauvaises doublement : Elles sont insignifiantes au point de vue financier et nuisibles à tous les autres points de vue (...).

Ce système d'économies ébranle d'un seul coup tout cet ensemble d'institutions civilisatrices qui est, pour ainsi dire, la base du développement de la pensée française. Et quel moment choisit-on pour mettre en question toutes ces institutions à la fois ? Le moment où elles sont plus nécessaires que jamais, le moment où, loin de les restreindre, il faudrait les étendre et les élargir. Eh ! (...) Quel est le grand péril de la situation actuelle ? L'ignorance. L'ignorance encore plus que la misère (...). C'est à la faveur de l'ignorance que certaines doctrines fatales passent de l'esprit impitoyable des théoriciens dans le cerveau confus des multitudes.

Et c'est dans un pareil moment, devant un pareil danger, qu'on songerait à attaquer, à mutiler, à ébranler toutes ces institutions qui ont pour but spécial de poursuivre, de combattre, de détruire l'ignorance !

Sur ce point, j'en appelle, je le répète, au sentiment de l'assemblée.

Messieurs, il n'y a pas que la prudence matérielle au monde. Les précautions grossières, les moyens de force, les moyens de police ne sont pas, Dieu merci, le dernier mot des sociétés civilisées. "

V. Hugo

Avec François RABELAIS et en vous souhaitant une **B**ONNE

ANNEE **2005**

Riche en pain, en vin, en jeux, combats et consolations de l'âme

...

Entête