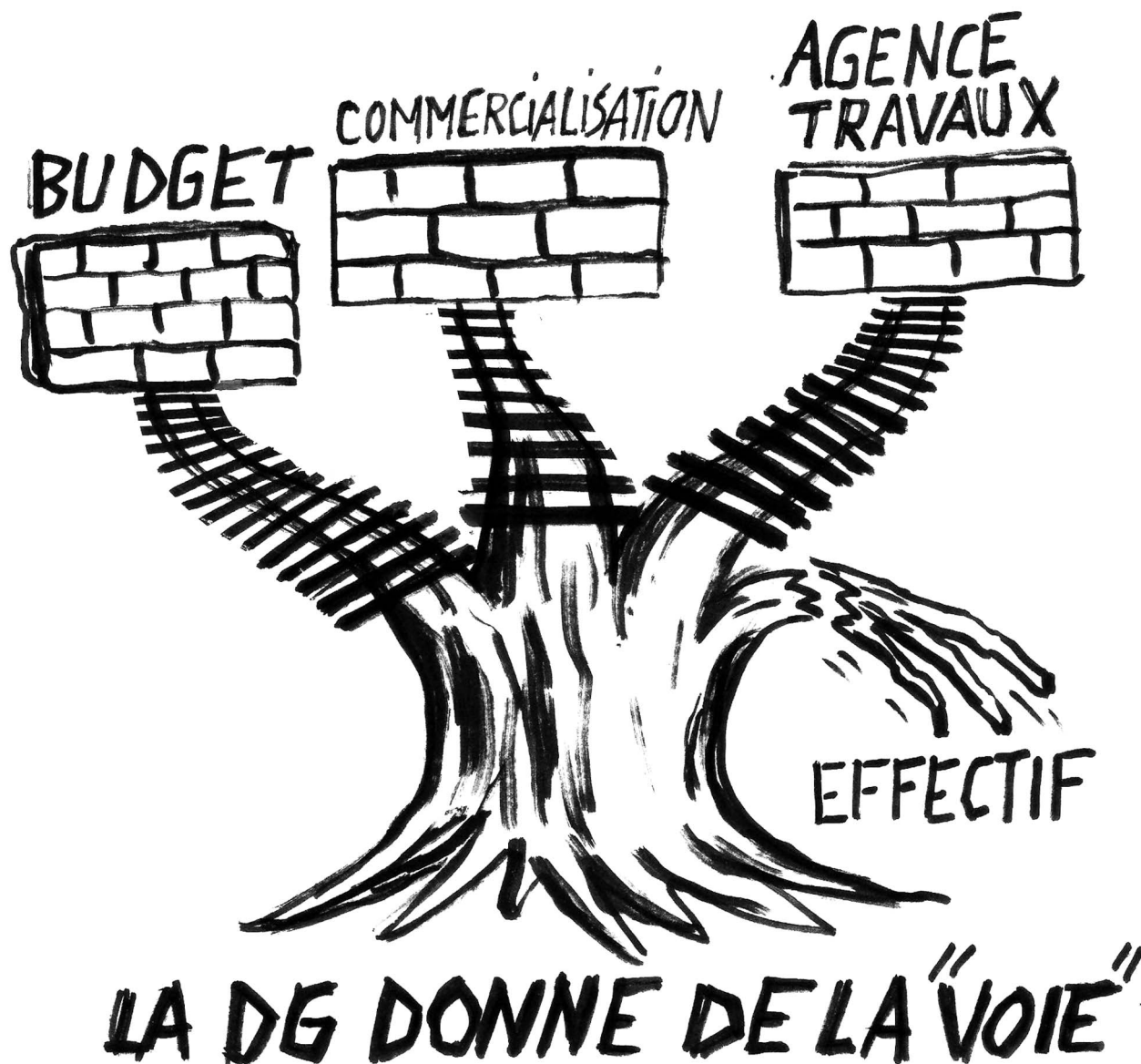




# Le béret qui fume



**Snupfen**  
Union  
Syndicale  
**Solidaires**

région LORRAINE

"Le béret qui fume", organe officiel du SNUPFEN Lorraine - Directeur de la publication : Gilles BILOT

Siège social : 88400 Gérardmer - Imprimerie spéciale ONF, Epinal

CPPAP : 0513 S 08001 - Trimestriel - Abonnement 16 euros - Prix au numéro 4 euros - ISSN : 0982-9016

Principaux responsables syndicaux

**Secrétaire Régional :**

Denis LAGNEAUX, MF de Bénaveau, 183 bis rue du Général de Gaulle - 88000 CHANTRAINE

03.29.64.68.55

06.24.36.69.62

**Secrétaire Régional Adjoint :**

François LUKAS, MF Saint-Hubert - 57430 SARRALBE

03.87.97.94.97

**Trésorier Régional :**

Jean-Etienne BEGIN, MF de Wuisse - 57170 WUISSE

03.87.86.22.71

**Chargés des personnels administratifs :**

Christine DENIS : 03.83.17.74.36

**Responsables par départements :**

Meurthe et Moselle : Audrey ARNOULD, Alice BRUN

Meuse : Adrien OCHEM, MF de la Vaux Raguy n°8 55120 CLERMONT EN ARGONNE

03.29.88.43.07

Moselle: François LUKAS, MF Saint-Hubert - 57430 SARRALBE

03.87.97.94.97

Vosges : Jean Philippe HAEUSSLER, Chalet "Les Myrtilles" - 88000 EPINAL

03.29.35.04.90

**CHS Régional :**

Franck BERGER, Isabelle PIANON, Jean Philippe HAEUSSLER,  
René SEGER, Corinne SANTAGIULIANA, Gilles BILOT

**Représentants lorrains aux instances nationales :**

CTPCentral : Adrien OCHEM

CCHS : Jean Philippe HAEUSSLER

**Représentant SNUPFEN à l'APAS Lorraine (président) :**

Alain LARCHER, ONF La Colombière 4 rue A. Vitu 88020 EPINAL CEDEX

**Le béret qui fume :**

Rédaction : Gilles BILOT, 61 chemin des Epinettes - 88400 GERARDMER

03.29.63.32.16

Représentants dans les agences de  
Lorraine

**Hors service**

Représentants au CTPT Lorraine

Membres Titulaires

Membres Suppléants

FREMION Emmanuel, DT  
BEGIN Jean-Etienne, Metz  
PFEIFFER Thierry, Sarrebourg  
LUKAS François, Metz  
OCHEM Adrien, Verdun

LAGNEAUX Denis, V.Ouest  
DENIS Christine, Nancy  
HEIMBURGER Maurice, V.Mont.  
LEGRAND Loïc, V.Ouest  
PITOLLAT Florence, Metz

En raison d'un fort dysfonctionnement de l'ONF, nous demandons à notre aimable clientèle de ne plus utiliser le service "instance locale de concertation".

Toutefois, pendant la durée des travaux, le service après vente reste assuré pour tout le personnel encore sous-garanti.

N° (pas vert) : 03-83-17-74-00

# Sommaire

2. Le SNU en Lorraine
3. Edito
4. Chronique des agences
7. Dialogue social
10. Info Solidaires
13. Société
16. Un jour, une histoire
18. Chronique de l'ONF
19. Mouvement de personnel
20. Humour

# Agenda

## CAPC

**13 Octobre** : S.A  
**19 Octobre** : IAE  
**20 octobre** : T.O. et Attachés  
**21 octobre** : T.S.F.  
**17 novembre** (à confirmer) : CCP  
**26 novembre** : T.O.  
**03 décembre** : Adj.administratifs  
**10 décembre** : T.S.F.  
**17 décembre** : S.A

**C.C.H.S.** : 5 novembre

## Agenda permanent

Quelle forêt  
pour nos  
enfants ?

# Sites à consulter

snpfen.org  
solidaires.org  
legifrance.gouv.fr



## Quoi de neuf chez nous après la pause estivale ?

Et bien pendant l'été, les basses manœuvres se sont poursuivies. Nos patrons qui savent ce qui est bon pour nous ont aussi décidé pour nous, bafouant les règles des CAP, ignorant les procédures, etc.

Ils ont utilisé une méthode que nous ne qualifierons pas pour ne pas prendre le risque d'être attaqué en justice.

Ils ont procédé à des découpages fumeux dont l'objectif est de satisfaire les opportunistes et au passage ils ont trouvé les boucs émissaire, ceux qui doivent changer de poste à tout prix.

Pour autant, la manœuvre est habile car la personne à qui on annonce que son poste disparaît, se trouve déstabilisée et est prête au final à accepter ce que le patron lui propose à la place. La personne postule sur le poste qu'on lui impose laissant libre le sien qui peut alors être supprimé.

Y a t-il eu des pressions sur les personnes, de la discrimination sexiste, liée à l'âge ou syndicale ?

En bon manager et dans la nov langue, les mêmes patrons s'insurgeront face à de telles accusations. Ils affirmeront sans sourciller qu'ils ont consulté, concerté, proposé des solutions humaines tenant compte de la situation personnelle, bla, bla, bla. Pourtant, des propos rapportés par des collègues laissent clairement entendre que les pressions sont réelles.

Et comme si ce n'était pas suffisant, le Gouvernement en a rajouté à la bassesse, promulguant une Loi pourtant largement contestée, celle sur la mobilité des fonctionnaires qui permet au bout de trois offres d'emploi proposées - un peu comme pour les chômeurs - de mettre en disponibilité d'office ou en retraite le fonctionnaire qui refuserait les dits-postes. Ces nouvelles dispositions, qui ne sont pas encore appliquées, font déjà leur effet, puisque les collègues s'inquiètent et ont peur.

Toutes ces mesures et le mépris affiché sont certainement la preuve que nous n'avons pas encore le bon rapport de force. Il nous faut donc nous employer à mettre la barre un peu plus haut. Il n'y a aucun pouvoir politique qui n'ait jamais reculé face à une déferlante sociale.

La responsabilité est collective, choisissons ensemble notre avenir.

**Denis Lagneaux**

## “Eviv Bulgroz” \*

**En Meurthe et Moselle, face à la crise, notre bon Roy a décidé de mettre de l'ordre, et de s'attacher à ce qui est important.**

Fidèle aux empereurs Mag-Max, chevalier de la modernité, et POD, saint-père de l'efficacité, notre bon Roy a devancé rapidement les consignes pour mettre en place un organigramme des plus fonctionnels, de façon à ce que chacun trouve sa place, ou son trou, comme on dit. Des triages, euh non, des secteurs forestiers (pardon, triage c'est un gros mot, restons courtois), équilibrés au possible, basés sur un calcul on ne peut plus clair, tel l'eau de roche qui coule paisiblement vers le long fleuve tranquille. Car oui, on nous l'assure, 16 unités de gestion sur 1600 ha, c'est moins de boulot que 3 unités de gestion sur 1100 ha. C'est prouvé, c'est scientifique, mathématique, notre bon Roy a parlé, il faut le croire sur parole. Car il faut prévoir, à l'avenir, de répondre aux exigences du grenelle et aux conclusions du rapport Puech, ce qui va faire du boulot. Si si, on nous le promet, on peut produire plus en préservant mieux avec moins de personnels, c'est scientifique, mathématique. A l'ONF, tout est possible, il suffit d'y croire. D'ailleurs, par les temps qui courent, au diable les communales, peu importe la saison, on n'a pas forcément besoin de voir les arbres pour faire de la sylviculture, ce qui importe, c'est la grume : martelons, martelons, mais d'abord et surtout en forêt domaniale, parce que là, on a besoin d'argent, et donc de volume. Dépêchons, dépêchons, rattrapons le retard que ces branquignols de fonctionnaires ont fait prendre à notre bel établissement, et qui nous mets, cela va sans dire, dans une situation financière catastrophique. Ah s'ils avaient pris le train, heu non, train c'est aussi un gros mot, le bateau en temps et en heure, on n'en serait pas là !

Aussi, face à la crise, est-il important de rappeler à tous, outre le devoir de réserve, les fondamentaux de notre bel établissement. Ainsi notre bon Roy a-t-il ordonné à chaque RUT que chaque AP, CUP et autre TO, présente registre d'ordre et carnet de bord des VA pour contrôle de conformité. Les appels téléphoniques sont comptabilisés, les fautifs rappelés à l'ordre : deux minutes trente par jour, c'est déjà bien, et à l'ONF comme nul part ailleurs, il vaut mieux appeler les portables des fixes, c'est moins cher. A l'ONF, tout est possible, il suffit d'y croire. Produisons plus, mais téléphonons moins.

Et soyons raisonnables, travaillons plus mais roulons moins : pas sûr qu'on va pouvoir payer TOTAL, alors prudence. La marche à pied, ça entretient, mais vite, vite. Exploitions, exploitions, mais à moindre frais je vous prie. Martelons, dégageons les bénéfices pour payer Compiègne.

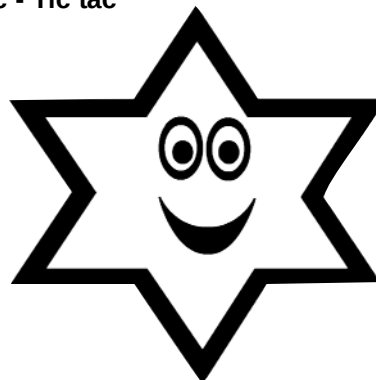
N'écoutez que son courage, prêt à tous les sacrifices, notre bon Roy s'attache aux moindres détails : signature de toute demande d'achat, interruption des exploitations si besoin, contrôle des DCM sur les coupes passées et à venir, contrôle des calendriers de martelages, maîtrise de la communication. Vérifions, contrôlons. Car notre bon Roy veille à ce que ses ouailles restent dans le droit chemin de la productivité positive et du devoir de réserve : réformons, produisons, mais en silence, et avec le sourire, puisque tout va bien ! Tout pet de travers sera sévèrement sanctionné, noté, copié-collé, et gare à la prime s'il revenait à l'idée de ces petits révolutionnaires inconscients et irresponsables de suivre les consignes syndicales illégales et scandaleuses qui mettent en péril notre bel et sain établissement. Parce que la prime, à force, faudra la rembourser si besoin, Mag-Max n'a pas peur. Car non non non, ce n'est pas la réforme en cours qui perturbe le bon fonctionnement des services, ni la réorganisation hyper fonctionnelle, ni le grenelle, ni la RGPP, ni le PPO, ni même les douze validations de chaque programme ou devis, les logiciels performants et les serveurs hyper sophistiqués qui pêchent dans la productivité de l'Office. Non non non, ce sont ces bons à rien de fonctionnaires qui s'attachent bêtement à leurs vieux métiers, et qui veulent nous faire croire que la forêt n'est pas un puits de carbone sans fond. Ce sont ces syndicats d'incapables qui ne sont pas foutus d'accepter le bon sens et la logique productive de la société moderne, et qui refusent de prendre le train, heu non, pardon, le bateau mené de main de maître par notre grand capitaine sur le long fleuve industriel ! Qu'à cela ne tienne, dans son fief, notre bon Roy appliquera à la lettre les consignes impériales : qui l'aime le suive, que les autres serrent les rangs et les fesses : notre bon Roy veille, tel un chef de division invétéré bravant l'hiver lorrain, sur toute la Meurthe et Moselle, peu importe, de jour comme de nuit, il remplira son devoir pour sauver l'Office.

Amen.

\* Vive Zorglub en Zorglangue

**Zorglub** est un personnage de fiction créé par Franquin et Greg dans la bande dessinée “Z comme Zorglub” de la série Spirou et Fantasio en 1959.

**Tic tac - Tic tac**



**Préparez vos décorations de Noël**

# Les COFOR face à la critique

**Lors de la journée d'échange UT/COFOR des UT de Clermont et de Montfaucon, tous les agents ont fait une déclaration puis ont quitté la salle. Aujourd'hui ils sont menacés de sanctions, réclamées par la présidente des COFOR 55, qui est également maire d'une des communes de l' UT de Montfaucon.**

Le but de cette action était d'informer les communes de la situation à l'ONF et des risques que nous voyons à travers cette réforme, en particulier pour les communes rurales.

La présidente des COFOR, qui a été outrée de cette attitude, en a informé immédiatement le DT par téléphone. Ensuite, elle s'est plainte directement au DG lors d'une commission pour la forêt communale. Les agents des deux UT ont donc reçu une lettre du DT les informant que des sanctions étaient envisagées et leur demandant une justification de leur acte et copie du registre d'ordre.

Apparemment Mme La Présidente des COFOR ne comprend pas notre attitude après tout ce que les COFOR ont fait pour nous...

Ou peut-être est elle juste déçue de ne pas avoir une douzaine de « Stagiaires » de plus, ou d'avoir réservé trop de repas ? Peut-être que la proximité de nos directeurs a donné aux représentants des COFOR le gout de la désinformation et l'envie de répression sur les personnes qui remettent en cause les orientations prises par l'office ?



**La langue de bois,  
tout un art**

Les COFOR, ainsi que sa représentante locale, auraient pu s'offusquer de bien d'autres choses que des agents tentant de se faire entendre en informant les maires. Sur l'UT de Clermont par exemple, trois communes qui ont aujourd'hui un interlocuteur privilégié s'en retrouvent privées puisqu'il est désigné pour être TCB (à ½ temps) et, sont affectées sur un poste vacant. En tout, sur ces deux UT, c'est trois triages de terrain qui sont supprimés (deux pour TCB), et toujours 9 communes qui restent affectées à un poste vacant.

Cela apparemment ne passionne pas les COFOR, puisque le thème de la journée était : « les nouveaux modes de commercialisation », et il n'était absolument pas prévu de parler de la réorganisation de l'ONF.

Pendant ce temps en forestiers responsables, nous, nous continuons de poser la question : « quelle forêt pour nos enfants ? ». Et, puisque les COFOR (au moins en Meuse) refusent de soulever cette question honnêtement et d'informer les maires, nous le ferons.

## Train de brèves 1

Réforme continue à l'ONF : on évite le train-train

Attente des personnels toujours non-satisfaites : un train nommé Désir

## Et Maintenant..... ?

Le voilà revenu le beau mois de septembre, mois que j'attends impatiemment tous les ans car il est synonyme de reprise des exploitations, des martelages, des visites aux jeunes peuplements et plantations pour voir comment ils ont évolué pendant que je me dorais la pilule sous le ciel mosellan(ça dépend des années). Le mois où on retrouve les collègues pour commenter tout ce qui s'est passé depuis le chien de martelage, où on fait des projets.... Sauf que cette année le mois de septembre a pour moi un goût plutôt amer.

Heureuse gagnante à la loterie des chaises musicales, je conserve cette fois encore mon poste, certes un peu amélioré du point de vu surface mais je suis toujours là. Qu'en penser ?

Bien sûr je suis soulagée. Pas de bouleversement dans la vie professionnelle et privée dans l'immédiat. Mais pour combien de temps ? Et à quel prix ?

Nos dirigeants peuvent-ils sérieusement envisager que nous allons reprendre le collier et continuer à avancer sans broncher alors qu'à côté de nous un collègue vient d'être poussé à quitter son poste? Ne se rendent-ils pas compte qu'à chaque coup supplémentaire notre motivation et notre dynamisme s'enlisent un peu plus et l'ONF avec nous ?

Il serait temps de relancer enfin un dialogue avec les personnels et de prendre un peu en compte leurs envies, leurs idées au lieu de les mépriser. Car c'est ce sentiment qui me laisse un goût amer en ce beau mois de septembre : savoir que quoi que je fasse, je ne suis qu'un pion qui risque de sauter à la prochaine réforme.

## Vosges Montagne, la révolte matée ?

**Les personnels de Vosges Montagne se sont battus, nombreux comme des diables et comme ailleurs, pour préserver le métier.**

Malgré cela, la direction et tous les cadres dirigeants de l'agence avancent leur réforme, une trentaine d'emplois seront supprimés sur l'agence au premier janvier 2010.

Dégoûtés, presque tous les personnels ont rendu les armes, le DA a eu la peau de personnels déjà familialement ébranlés.

“Les filles, allez voir ailleurs avec vos gosses, pour vous c'est tête de veau à la moutarde au menu !”

Les retraitables en ont gros sur la patate, une dizaine de personnes seront en surnombre et à disposition dans trois mois.

Si ça va bien (pour l'ONF) et grâce aux nouvelles mesures sur la mobilité, à la fin de l'année c'est disponibilité forcée pour tous et toutes !

Et Alain va nous dire qu'il faut bien reprendre le boulot, qu'on est gentils d'avoir rendu les fiches, et qu'il convient de passer à autre chose. Et on sait qu'au prochain déficit, dans deux ans ou moins, il va à nouveau sabrer dans les effectifs. Et comme le coeur n'y est plus, c'est service minimum pour tout le monde. Même plus envie de bosser, grosse envie de révolte, impossible d'imaginer leur obéir avant longtemps...

### Train de brèves 2

POD : quel bout-en-train

Magnum : toujours un train d'avance

Avec Triqueman ça restructure à un train d'enfer

## Bienvenue chez les « Bisou-tubbies »

### Train de brèves 3

Un train vaut mieux que deux tu l'auras

Un train de réforme peut en cacher un autre

### Content, content...

Ben ouais, ça arrive. Les personnels de Vosges Ouest sont C.O.N.T.E.N.T.S

Pour la grande majorité d'entre eux la réforme c'est du passé. Quant à ceux qui n'ont pas de poste dans le nouveau schéma de restructuration c'est « loin des yeux, loin du coeur ».

Alors pourquoi tant de bonheur ? La recette est simple.

Prenez un Directeur d'agence compétent mais souvent absent parce qu'il travaille beaucoup (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Prenez une équipe de chefs de services compétents et dynamiques (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Prenez une équipe de RUTs compétents, dynamiques et passionnés (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Prenez enfin une équipe d'agents administratifs et techniques compétents, dynamiques, passionnés et sympathiques (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Secouez le tout et vous obtenez :

Un Directeur d'agence dans l'obligation de déléguer une part de ses responsabilités à une personne de confiance et de grande compétence. (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Un Directeur d'agence par délégation (représentant local de la CGC) qui a comme mission d'effectuer un calcul théorique des charges de travail basés sur la loi des grands nombres puis, d'effectuer un partage des tâches sur la base de « Somme = 1 » (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Des RUTs et Chefs de Services enjoués à l'idée de pouvoir utiliser ce nouvel outil informatique (sous réserve d'autoriser les « macro ») et qui de faire « Somme = 1 c'est pas de ma faute » (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Une équipe d'agents administratifs et techniques aux anges puisque découvrant qu'en face du « Somme = 1 c'est pas de ma faute », ils peuvent pour les plus rapides, y inscrire leurs noms. (*Cherchez pas, il n'y a pas de diffamation*).

Pour parfaire la recette, saupoudrer le tout de quelques récompenses et autres distinctions.

Nettoyer la table et débarrasser vous du surplus et des éventuels déchets.

Conseil cuisson :

Privilégier la cuisson au feu de bois en provenance de Domaniale uniquement et en grosse quantité. Les communes peuvent attendre et nous ne parlons même pas des communes dont les forêts n'ont plus d'aménagement valide.

Normalement, en suivant ces recommandations à la lettre, vous devriez vous aussi vous sentir pleinement satisfait et content.

**Cocus ... mais content !**

# Diffamation

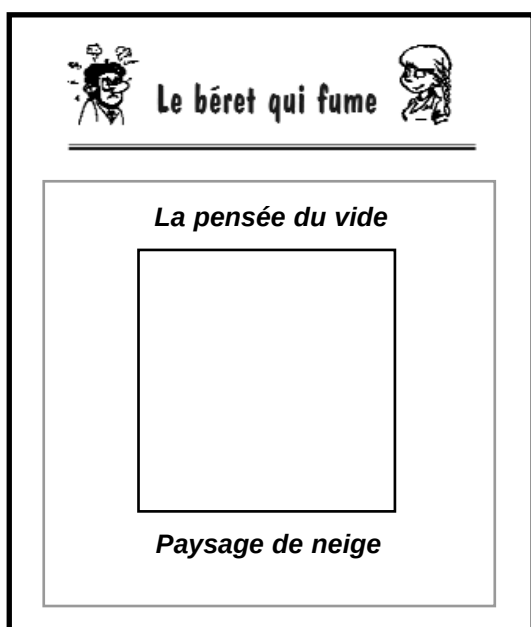
Train de brèves 4

*Le Snupfen attend le médiateur  
en forêt de Compiègne :  
Rethondes, ça irait ?*

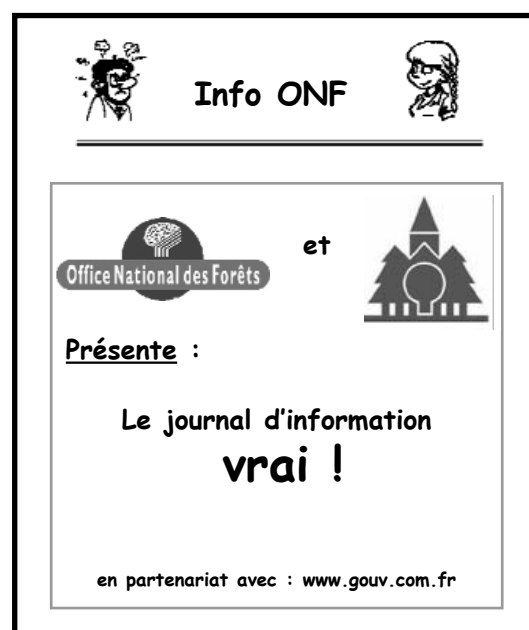
Notre direction, allez savoir pourquoi, à peine une plainte retirée en dépose une autre.  
Si c'est pas de l'acharnement, ça y ressemble.

Nous ne rentrerons pas dans le détail de l'affaire. Nous rappellerons simplement les faits.  
Suite à la plainte déposée par la direction pour nos actions collectives sur les ventes de bois, le DG posait comme condition au retrait de cette dernière, le renoncement aux droits syndicaux ou presque.  
Cette demande d'allégeance avait valu une réaction écrite de notre part - un tract et un article dans le BQF - Ce sont donc ces deux pièces qui sont la cause d'une nouvelle plainte, pour diffamation cette fois, plainte déposée par le Directeur Général.

Nous reproduisons ci-dessous ce que pourrait être le BQF, si demain nous cédon aux pressions de notre direction.



Où



Vous pourriez y lire, des textes de ce style.

*Le Directeur général a rencontré les représentants du SNU. Après nous avoir sermonnés sur quelques écarts de langage, il nous a fait part de la nécessité de supprimer des postes et a demandé à ce que nous choissions en premier parmi les derniers récalcitrants. Nous nous sommes bien sûr excusés auprès du directeur pour les dérapages commis et nous lui avons assuré de notre participation la plus totale et la plus dévouée. Une chaleureuse poignée de mains a conclu cet entretien.*

Allez, sans rancunes.



Le petit train de la mémoire

## PSR : l'arnaque (suite)

Dans l'été, nous avons fait une info spéciale sur ce sujet. Cette info faisait suite aux informations communiquées par le directeur territorial annonçant que 133 personnes allaient devoir rembourser une partie de leurs primes.

Essayons d'y voir un peu plus clair.

Fin 2005, un nouveau régime indemnitaire est mis en place à l'ONF. (Voir décret n° 2005-1784 du 30 décembre 2005). Sont instaurées :

**1 - la Prime de Grade et de sujétion d'emploi**, qui est mensualisée

**2 - la Prime Spéciale et de Résultats**, objet de cet article.

Pendant cette période, nous assistons à la généralisation du classement des postes pour les personnels techniques. Le montant moyen de la PSR est alors fixé en fonction de ce classement. Le taux moyen de la PSR, inchangé depuis 2007, voire depuis 2005 en fonction des catégories devient le montant de référence.

Jusque là, tout le monde suit.

En 2008, la Direction généralise la notion de modulation au prétexte que l'article 6 du décret de 2005 prévoit que : « Les attributions individuelles de la prime spéciale et de résultats peuvent varier de 75 % à 150 % du montant de référence en fonction des résultats obtenus par l'agent par rapport aux objectifs définis pour l'année. »

Alors là, tout se complique, mais ça pourrait se résumer en une phrase :

**- les pauvres donnent aux riches -**

Décryptons la mécanique.

Par note de service, la direction met en place la modulation en inventant l'amplitude de modulation. L'amplitude est pour un tiers prise en deçà du montant de référence de la PSR et pour deux tiers au delà. Elle est de :

| Poste        | PSR     |
|--------------|---------|
| niveau 2     | 3 000 € |
| A1 bis       | 1 800 € |
| A1 - A0 - B5 | 1 200 € |
| B3 - B4      | 900 €   |
| TO           | 600 €   |
| CDF          | 500 €   |
| SA           | 900 €   |
| Adj. Adm     | 500 €   |

Un exemple sera sans doute parlant.

Pour un technicien classé B3/B4, le montant de référence de sa PSR est fixé à 7313 €. Avec l'amplitude de modulation de 900 €, sa prime peut varier de 7013 € (-300 €) à 7913 € (+600 €).

Mais, comment est calculée cette modulation. Là, il faut être attentif.

Trois critères entrent en jeu :

**le Résultat du Directeur** (cette année le DT), c'est à dire le pourcentage de modulation perçu par le DT, cette année 17%.

Pour le calcul, il faut ,même si la mécanique n'est pas comprise, retenir ce chiffre de **17%**

**la contribution à l'équipe.** Retenir **0, 50% et 100%**  
**l'atteinte des objectifs individuels.** Retenir **0, 50% et 100%**

Chaque critère pèse 1/3, soit dans notre exemple 300 €uros.

Maintenant, calculons, celui du forestier moyen (qui démontre qu'avec du plus, on arrive à faire moins)

**Critère DT** :  $17\% \times 300 = 51$  €uros (ramenés à 33 €uros par décision du DT)

**Critère équipe** :  $50\% \times 300 = 150$  €uros (ramenés à 66 €uros car pondéré de 44 %)

**Critère individuel** :  $50\% \times 300 = 150$  €uros.

La modulation aurait dû être de :  $51 + 150 + 150 = 351$  €, **soit 51 €uros de plus que le taux moyen, c'est à dire 7364 €uros.**

Après les correctifs DT, la modulation devient  $33 + 66 + 150 = 249$  €, **soit 51 €uros de moins que le taux moyen, c'est à dire 7262 €uros.**

Mais, comme notre patron est bien bon, on apprend que ceux qui ont été modulés négativement jusqu'à 80 €uros n'auront rien à reverser.



Maintenant, vous transposez cet exemple à votre propre situation, vous pouvez au passage reprendre la lettre du DT jointe à la feuille de paie de juillet et vous savez alors de combien vous a arnaqué le patron. Les cas les plus extrêmes étant bien sûr ceux des 42 collègues qui doivent rembourser.

Qu'en conclure sinon que cette usine à gaz d'un genre nouveau conduit à du grand n'importe quoi ? Nous proposons au SNU de créer une caisse de solidarité alimentée par les excédents perçus par les uns et ensuite on redistribue de manière équitable ces montants entre les collègues. Qu'en pensez-vous ?



# HALDE à la discrimination.



La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004. Les salariés sont parfois victimes de discriminations. Donc, en ces temps de restructurations, un article sur le sujet s'impose.

## Que fait la HALDE ?

### Lutte contre les discriminations

Elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.

La HALDE aide à trouver une réponse adaptée

- Organiser une médiation pour trouver un accord ou saisir le procureur de la République en cas de discrimination avérée,
- Obtenir une indemnisation, proposer une amende à celui qui a discriminé et déclencher un procès s'il refuse de les verser (transaction pénale),
- Intervenir devant le juge si la victime décide d'aller au tribunal,
- Rendre publique une pratique de discrimination.

La HALDE émet des avis et des recommandations, auprès du gouvernement, du Parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations, afin d'améliorer les textes de loi, de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine.

### Promotion de l'égalité

La HALDE mène des actions pour promouvoir une réelle égalité des chances. Elle entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et les expériences en matière de lutte contre les discriminations.

Elle rend compte de son action dans un rapport annuel, adressé au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement.

La HALDE mène des actions d'information auprès des publics.

### Comment saisir la HALDE ?

Avant de saisir la HALDE, il faut répondre à la question suivante : suis-je victime ?

18 critères de discriminations sont prohibés par la loi : âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales.

Une fois défini le critère de discriminations, il faut pouvoir démontrer le caractère discriminant.

Un exemple parlant : Un critère de taille pour une embauche s'il n'a pas de justifications techniques est discriminatoire.

Alors, en ces temps de restructuration, ne serions nous pas les uns ou les autres victimes de discriminations, possible, mais pas sûr. Dans tous les cas, nous appelons notre direction à respecter les droits de ses salariés, notamment en matière de mobilité, d'avancement de carrières et de rémunérations. Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter le site de la HALDE sur Internet.

## A méditer

*Toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé ne saurait être que fortuite ?*

### Droit et devoir du fonctionnaire

**Le devoir d'obéissance** aux instructions de son supérieur hiérarchique. Néanmoins, cette règle a été atténuée depuis la Seconde Guerre mondiale. Le fonctionnaire doit au contraire refuser d'obéir à un ordre lorsqu'il est manifestement illégal et contraire à un intérêt public.

**Le devoir de moralité**, y compris en dehors du service : un fonctionnaire ne doit pas choquer par son attitude (alcoolisme, scandale public...), ni porter atteinte à la dignité de la fonction publique.

**Le devoir de probité** : le fonctionnaire ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé (ex : entreprises) que ses fonctions l'amènent à contrôler. Ce devoir est complémentaire à l'obligation de se consacrer à ses fonctions.

# LE STRESS... tout le monde en parle... que faire?

Depuis un an, le débat sur le stress s'accélère. Un rapport rédigé par Philippe Nasse (magistrat honoraire, statisticien) et Patrick Légeron, (Psychiatre, directeur général de Stimulus, cabinet de conseil sur le stress professionnel) traite de « **la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail** ».

Commandé par le ministre du travail et publié en mars 2008, ce rapport propose de ne pas expliquer les causes du stress mais seulement de décrire les conséquences en mettant en place des indicateurs... Du coup, il renvoie les salariés à leur responsabilité personnelle comme comptables de leur santé et ouvre vers les diverses techniques de « gestion du stress ».

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail transpose l'accord cadre européen du 8 octobre 2004. Signé par les organisations patronales et syndicales « officielles », il est le résultat de « savants » compromis entre des intérêts très contradictoires:

- ceux des travailleurs qui nécessitent la prise en compte de l'activité réelle et l'organisation du travail, notamment les évolutions vers la standardisation, la perte d'autonomie, la « déresponsabilisation »...
- ceux du patronat pour qui les critères financiers à court terme orientent les décisions et qui veut conserver son pouvoir sur les méthodes de gestion, l'organisation du travail et les moyens (notamment les emplois)...

Cet accord peut toutefois, malgré les ambiguïtés et les contradictions qu'il comporte, être un point d'appui pour l'action syndicale. Il reconnaît une place importante à l'organisation du travail et « *la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail* » tout en précisant qu'il peut y avoir des causes extérieures au milieu de travail.

Autre appui d'importance : l'obligation faite à l'employeur de satisfaire à ses « obligations de sécurité de résultat » au regard des « principes généraux de prévention » des risques tels que définis dans le code du travail (art. L. 4121-1 et 2). En lui imposant notamment de « *Combattre les risques à la source* » et de « *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* », on trouve là encore un argument qui plaide en faveur de la

prise en compte de l'organisation du travail. S'appuyant sur ces principes généraux de prévention, deux jurisprudences (dont une en date du 5 mars 2008 et connue sous le nom de « arrêt SNECMA ») ont confirmé cette obligation contraignante faite à l'employeur. (Une fiche à venir sera consacrée aux questions de souffrance au travail en lien avec ces aspects juridiques).

## Stress... de quoi parle-t-on ?

**Dans le monde du travail**, le terme « **stress** » permet d'exprimer les difficultés et l'essentiel de ce qui tourne autour des risques psycho sociaux qui englobent les notions de « **mal être** » et de « **souffrance au travail** ». Le terme est assez interchangeable avec d'autres expressions comme surcharge, surmenage, intensification, anxiété, usure etc. Il renvoie à des contenus scientifiques, des enquêtes, des études, des rapports dont la maîtrise pourrait être celle des spécialistes et professionnels de la santé au travail... L'utilisation du terme de « **stress** » alerte sur des difficultés mais nécessite d'aller au delà du mot pour préciser ce dont il est question.

**Dans le champ scientifique**, le concept de stress est utilisé dans trois disciplines distinctes:

- **les biologistes** décrivent les réactions de l'organisme en présence d'une menace ou d'une agression et les conséquences sur la santé (affections cardio-vasculaires, de l'appareil digestif et perturbations immunologiques notamment...)
- **les psychologues** étudient la perception des situations par les individus ce que reprend l'accord stress quand il indique: « *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* » C'est aussi la définition de l'Agence Européenne pour la santé et la sécurité au travail.
- **les épidémiologistes** enquêtent sur les facteurs de stress professionnel avec un modèle à 2 ou 3 composantes (contraintes, autonomie, reconnaissance) et leurs conséquences sur la santé (maladies cardio vasculaires, TMS et manifestations dépressives).

Tout cela reste l'affaire de spécialistes. **Pour le syndicalisme « Solidaires »**, le stress est une composante de la souffrance au travail ou plus précisément une étape dans un processus de dégradation de la santé au travail. Il doit représenter une situation exceptionnelle qui, quand elle devient habituelle, traduit un dysfonctionnement dans l'organisation réelle du travail. Non résolues, les difficultés déboucheront sur une dégradation de la santé des salariés concernés

### La prise en charge du stress , une approche individuelle sur les conséquences....

Les directions apprécient particulièrement les retombées des théories cognitives du stress : si, comme le disent les psychologues, le stress est dû à l'évaluation et à la perception de sa situation par le sujet, il n'y a qu'à changer sa façon de voir... Certains parlent même de « stress positif » pour désigner des méthodes de management extrêmement coûteuses pour la santé... Le mot d'ordre est « *tout est dans la tête* »... Les méthodes vont de la littérature de gare ( respirez par le ventre, anticipez, pensez positivement...) aux interventions de consultants qui vont mettre en place des « groupes de parole », des techniques d'auto-évaluation, de relaxation, des formations « gestion du stress »...

Les groupes mis en place le sont selon une théorie résumée ici: « Les sujets sont invités à abandonner leur logique professionnelle (avec ses critères d'évaluation, sa hiérarchie, les exigences de soin...) pour entrer dans un espace où ils pourront dire ce qui est non-dit habituellement, les émotions rattachées à l'histoire personnelle... La parole permet de métaboliser la souffrance, de clarifier les sentiments et de comprendre les réactions de chacun. Le groupe de parole prévient l'usure, la fatigue, les blocages grâce à son action thérapeutique ».

Cette gestion du stress renvoie la responsabilité sur le comportement et la personnalité des salariés et ne prend pas en compte les causes. Elle ne peut pas déboucher sur des mesures de prévention pour supprimer ou réduire les causes du stress au travail... Il en va de même des observatoires ( patronaux ) sur le stress ou des numéros verts mis en place. Ils peuvent permettre d'avoir une vision du malaise des salariés mais ils n'expliquent pas l'origine des difficultés des personnels. Cette origine n'étant pas mise en cause, l'échec de la gestion individuelle du stress ne peut que culpabiliser le salarié, augmentant dans un cercle vicieux son stress.

### ... ou une approche collective sur les causes

L'accord interprofessionnel sur le stress est potentiellement porteur d'une autre logique... notamment dans son chapitre 4 : « *L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :*

- *l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),*

- *les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),*

- *la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),*

- *et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).*

*L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail. Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures ».*

Même s'il s'agit d'un catalogue assez général, il y a là des pistes d'interventions avec les travailleurs. **La responsabilité du stress ne repose pas sur les individus mais sur l'organisation du travail...**

## Union syndicale Solidaires (suite)

Dans le chapitre 6, les pistes d'interventions proposées sont intéressantes : « Ces mesures incluent par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales. »

Compte tenu de leur approche, il est très vraisemblable que les directions vont avoir recours à des cabinets de consultants pour des formations, des expertises, des audits... Mais, avec les conséquences ou le prétexte de la crise économique, on peut craindre une pression encore plus forte sur le travail, et dans le même temps une inquiétude plus grande des salariés liée aux incertitudes sur l'avenir....d'où la nécessité de mettre au cœur des débats et des actions des équipes militantes les questions de stress, de risques psycho sociaux....

L'accord stress est applicable dans les entreprises. Dans les secteurs relevant de l'état, il peut être la base d'interventions puisque l'accord découle de directives européennes... Il n'est pas nécessaire d'être signataire pour imposer le respect d'engagements pris par le patronat...

### Que faire concrètement ?

Le stress et plus précisément l'intensification, la souffrance au travail doivent alimenter une réflexion commune des militants dans les instances représentatives du personnel, au sein de la **section syndicale**. Il ne s'agit pas d'une question de spécialiste, parallèle à l'action syndicale mais de ce qui est au cœur de ce que vivent les salariés et de leur activité quotidienne.

L'accord sur le stress reconnaît certains indicateurs ( *niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en*

*particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.*) qu'il est utile de demander dans les instances. Mais c'est avec les salariés ( et non à leur place ) que nous devons élaborer des exigences sur l'organisation du travail.

Les groupes de paroles constitués par les directions ne sont pas la réponse au stress parce qu'ils orientent vers les émotions personnelles et la perception de l'individu. A l'inverse, l'impossibilité ou la difficulté pour les salariés de parler, de comprendre et d'agir sur les situations vécues dans le travail sont à l'origine de nombreux problèmes de santé... Pour parler de stress, il faut pouvoir parler de l'organisation du travail, du degré d'autonomie des salariés, et c'est donc ce travail d'écoute et de contacts avec les salariés qu'il s'agit d'intensifier.

Écouter, repérer ce qui fait souffrir, c'est se donner comme règle d'essayer de comprendre comment les salariés vivent les contradictions et les injonctions de l'organisation du travail...

Face aux directions qui vont mettre des moyens d'études et de compréhension, il faut comprendre les mécanismes du stress, et ses conséquences sur les salariés. La formation des équipes syndicales devraient donc être à l'ordre du jour. Les commissions « **Formation Syndicale** » et « **Conditions de Travail** » de Solidaires peuvent aider les équipes syndicales ( sections syndicales, syndicats, fédérations et Solidaires locaux ) et organiser les réflexions et formations nécessaires.

Pour comprendre les questions de stress, un document à télécharger :

[http://www.cadres-plus.net/bdd\\_fichiers/Davezie-stress\\_savoirs%20scientifiques%20et%20debats%20social.pdf](http://www.cadres-plus.net/bdd_fichiers/Davezie-stress_savoirs%20scientifiques%20et%20debats%20social.pdf)

Union  
syndicale  
**Solidaires**

# Stress, suicide : après Renault, France télécom, à qui le tour ?

Le management pratiqué dans les entreprises conduit à des désastres humains. Placée sous les feux des projecteurs suite à des suicides à répétition, la direction de France télécom fait mine de réagir pour calmer la tempête médiatique. Mais, les orientations politiques changeront-elles pour autant ? Toujours est-il que de nombreux témoignages sont concordants. Tous désignent le responsable : le management pratiqué.

Nous avons choisi de vous faire lire un témoignage parmi tant d'autres (source Nouvel Obs). Instructif. Remplacer France télécom par ONF, vous verrez comme c'est ressemblant à ce qui se passe dans notre boutique. Nous en profitons pour lancer un SOS à Mr Drège, Mme Boulanger et autres directeurs rivaux sur leur calculatrice, des fois qu'ils entendent ce qui se passe chez nos voisins téléphonistes.

Pourquoi se suicide-t-on à France Télécom ?

On dit que les aveugles de naissance souffrent moins que ceux qui le sont devenus car ils n'ont jamais su ce que c'était de voir !

Alors peut-être que ceux qui n'ont connu que la logique marchande privée peuvent -ils mieux la subir que ceux qui ont dû y basculer brusquement ?

Car passer de la logique d'un service public à celle du privé, de l'efficacité à la rentabilité, de l'usager au client, n'est pas un simple changement de culture, mais une inversion complète !

Et voici, selon moi, en quoi à France Télécom les effets ont été décuplés .

Passer d'une culture à l'autre c'est ; passer du service public au commerce, c'était passer de la planification à la réactivité, de l'usager au client, de l'efficacité à la rentabilité , c'était perdre la lisibilité et balayer tous les repères, toutes les valeurs enseignées lors de la formation des agents.

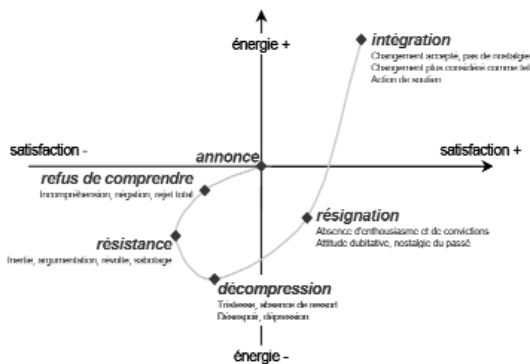
Les télécoms, autrefois dans les PTE et avant PTT, ont fait la preuve de leur performance dans le public, au travers de plans ambitieux menés avec brio :

- plan de rattrapage téléphonique qui faisait passer dans les années 70 sous Giscard d'une couverture *nationale* de 12% à plus de 97%
- plan de numérisation du réseau .
- plan de numérisation des centraux
- plan minitel

Pour mener à bien chaque grand chantier, le management s'est fait au travers d'une formation fondée sur des valeurs inculquées :

- L'EQUIPE ! : le travail en équipe. L'ensemble des personnels travaillaient vers un objectif d'autant plus clair qu'ils s'agissait d'un grand chantier planifié .
- Formations valorisantes : les personnels étaient reconnus pour réaliser cette mutation technologique, au travers de nombreuses formations rendues nécessaires pour relever les défis.

Le positionnement du salarié, et les phases du deuil



PMF - Réseau net / Étienne 7887 / Digne Consultants

## SNUPFEN : COTISATIONS 2008

| Catégorie          | Cotisation | Catégorie             | Cotisation |
|--------------------|------------|-----------------------|------------|
| CDF2, Adjoints Adm | 132 euros  | CATE                  | 240 euros  |
| CDF1, CDFP2, AAP2  | 144 euros  | Att Administratif     | 252 euros  |
| CDFP1, AAP1        | 156 euros  | IAE                   | 264 euros  |
| TO                 | 168 euros  | Att Princ 2Cl         | 288 euros  |
| TSF, SACN          | 180 euros  | IDAE, chef de mission | 336 euros  |
| TPF, SACS          | 204 euros  | IGREF, Att Princ 1Cl  | 348 euros  |
| CTF, SACE          | 216 euros  | ICGREF, IGGREF        | 420 euros  |

Stagiaire 1er poste : 50% de la cotis du grade

Retraités, veuves, veufs : 50 %

Temps partiel : cotisation du grade x % du temps travaillé. Salariés de droit privé : 0,75 % du salaire net  
Agents non imposables (hors avantages liés aux placements) : 34 % de la cotisation du grade (fournir copie de l'avis d'imposition. Rappel : 66 % des cotisations sont déductibles des impôts.

Trésorier régional : Jean Etienne BEGIN - MF de Wuisse - 57170 WUISSE - Tél : 03.87.86.22.71

## Stress, suicide ... (suite)

Tous tournés vers un même objectif ambitieux, connu, c'est ce qui renforce le mot EQUIPE. Cette reconnaissance débordait d'ailleurs de la maison « Télécoms ». Dans l'opinion publique également elle existait !

D'ailleurs Les personnels étaient « fiers » de cela et aller dans « les télécoms » plutôt qu'à la poste, était le vœu de tous ceux qui réussissaient un concours PTT !

- reconnaissance des « vieux ».

Propre au service public qui trace une carrière en progression tout au long de la trajectoire professionnelle. Ce phénomène était accentué par l'admiration que vouaient « les jeunes » à ces « vieux grognards » qui avaient mené les « grandes campagnes »

Ce lien entre les générations étaient une conséquence de la fierté d'appartenir à une maison auréolée du prestige de « grandes victoires » !

En passant à une logique de rentabilité, on a balayé tout cela en inversant totalement le mode de fonctionnement. Le management individuel par la peur a remplacé le management par l'appartenance à une même équipe.

En partant du constat qu'une personne qui a peur court plus vite, l'objectif a été d'inculquer la peur pour tirer le meilleur profit.

Pour cela il a fallu fragiliser et individualiser :

Fragilisation, en renforçant le pouvoir du supérieur hiérarchique.

Individualisation en faisant du collègue un concurrent !

La cheville ouvrière de cette fragilisation et individualisation, fut l'adoption en 1994 (ou 93) de règles de gestion de type privé, et, entre autres, l'évaluation individuelle des performances, au cours d'un entretien en tête à tête avec le supérieur hiérarchique, entretien auquel on a donné le pouvoir de décider de la trajectoire de l'agent, de décider de ses primes, et de les faire dépendre de celles de ses collègues.

Un chef se devait (cf circulaires) de répartir les primes inégalement au sein de son équipe. 3 groupes devaient ressortir : 20% constituait le groupe des meilleurs, 30% le groupe des « moyens », et 50% le 3° groupe.

Cette émulation forcée, l'arbitraire autorisé par cette procédure de « confessionnal », isolait l'agent dans une course forcée avec ses collègues.

Qu'en était-il de cette notion si forte d'Equipe qui avait été si souvent martelée par les cadres avant cette révolution ? La fracture est aisément imaginable !

La peur, vient du fait que l'on force les personnels à être meilleurs, non pour avoir une promotion (ce qui serait un management par le stress), mais simplement pour ne pas être écarté, dans une réduction d'effectif annoncée à 100000.

L'ex-collègue un adversaire, aucune lisibilité dans l'avenir, perspectives négatives, les vieux écartés, et c'est le tapis qu'on tire sous les pieds d'un personnel autrefois « choyé », reconnu et fier de sa compétence.

Qu'en est-il de cette fierté, quand on décline les fonctions attribuées à des agents ?

C'est cette « dégringolade » subite, selon moi, qui explique les effets décuplés de la privatisation sur les personnels à France Télécom.

Quand j'entends que la Direction de France Télécom annonce qu'elle va sensibiliser les cadres pour qu'ils soient attentifs à l'état psychologique de leurs subordonnés, je ne peux qu'en sourire !

La pression psychologique, la fragilisation, ont été pensée pour que France Télécom puisse réaliser ses chamboulements sans résistance de la part des personnels.

Demander à ceux qui sont censés les mettre en œuvre sur leurs subordonnés (et qui les subissent de leur supérieur hiérarchique), de se préoccuper en même temps de leur santé psychique, c'est demander à quelqu'un qui frapperait continuellement avec un marteau sur la tête de ses agents de surveiller l'intensité des coups de façon à ce qu'elle n'éclate pas !

Fragiliser, individualiser pour pouvoir ensuite faire bouger les personnels et réduire les effectifs, c'est ce qui est en train d'être mis en place dans toute la fonction publique d'Etat.

Les entretiens d'évaluation sont en effet mis en œuvre, et la loi sur la mobilité des fonctionnaires sera bientôt appliquée.

Tous les outils sont en place !

**Les mêmes causes ayant les mêmes effets, on peut s'attendre à des suicides très prochainement dans toute la fonction publique !**

### Bulletin d'adhésion au SNUPFEN

NOM \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_ Grade \_\_\_\_\_ Groupe et échelon \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ Signature : \_\_\_\_\_

Ce bulletin est à envoyer à Jean-Etienne BEGIN, MF de Wuisse, 57170 WUISSE

ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C auprès du trésorier régional (n'oubliez pas de joindre alors un RIB ou un RIP)



# Grippe A... tchoum !



**Cela fait des mois que nous entendons dans les médias parler de la pandémie du siècle.**

**Il est nécessaire de faire un petit point sur cette maladie pour faire la différence entre ce qu'on nous annonce et ce qu'on nous cache :**

Aujourd'hui le virus n'a pas encore muté et ne provoque pas un taux de mortalité très important, craint par certains scientifiques. Certes cette grippe A de type H1N1 est très contagieuse mais ne se différencie pas dans les symptômes d'une grippe ordinaire. Seule une analyse sérologique coûteuse ( 84 €) permet de la distinguer d'une grippe classique. Elle se soigne de la même façon qu'une grippe ordinaire. La grippe, maladie trop souvent classée bénigne elle, peut provoquer des complications importantes voire dramatiques. Annuellement , il y a 2 à 3 milliers de morts par an dû à la grippe en France.

Le pic de la pandémie est annoncée en France pour fin Septembre. Avec une possibilité d'une deuxième vague ultérieure supposée entre 6 à 8 semaines. L'estimation du taux d'absentéisme dépasse les 30% dans les différents services et entreprises, d'où la demande par le gouvernement de faire un Plan de Continuité de l'Activité. Ces Pca sont fortement inspirés des plans précédents, notamment ceux de la grippe aviaire. Une inquiétude très importante est l'arrêt des activités industrielles et commerciales dû à la pandémie.

La mise en place d'un plan de prévention peut partir de bonnes intentions au premier abord , mais à l'onf, les régions tardent à prévenir les membres des CHST et des CTPT sur la mise en place du PCA, malgré les consignes de la DG....

**Les mesures préconisées :**

**Vaccinations : Marché juteux pour le lobby pharmaceutique**

La mise en place de vaccinations généralisées pour tous les volontaires. Seul petit hic, la vaccination généralisée ne pourra se mettre en place qu'à la mi-octobre après le

premier passage de la pandémie, et ne sera efficace que 15 jours plus tard. Il existe beaucoup de controverses sur l'innocuité de certains vaccins notamment conçus en toute hâte. Suivant les préfets , les personnels de l'Onf ne feront pas forcément partie des prioritaires n° 1.

**Les masques : autre marché juteux**

La maladie est très contagieuse notamment par l'air et les objets contaminés.( poignées de porte , clavier...).les masques ne permettent en préventif qu'une limite de la contamination à autrui lorsque nous avons les premiers symptômes de grippe...Seuls les masques de normes FFP2 sont recommandés. L'ONF en a 60000 en stock ( coût unitaire 0.5 €/ masque et utilisable jusqu'à 5 heures maxi. L'ONF prévoit l'achat dans les mêmes proportions d'autres masques ainsi que des produits désinfectants.

**Hygiène**

L'hygiène est très importante dans le cas de pandémie. Le ménage doit particulièrement être soigneux...Silence de la direction ,quelques lignes dans son PCA, elle n'a pas prévu un renforcement du nettoyage des locaux Trop coûteux en charges de personnels ...

Toutefois la DRH a affirmé que les personnels non malades ne seront pas en charges d'effectuer le nettoyage des locaux ( uniquement leur poste de travail) .

**Le Niveau 6 de la pandémie déclaré par le gouvernement entraîne :**

- La priorisation des tâches. Le classement des priorités les plus urgentes à l'ONF nous fait doucement sourire...Dans le contexte de spécialisation à outrance des postes , il est très difficile de remplacer le titulaire du poste.

- De définir les tâches prioritaires ...les Dt n'affichent pas tous les mêmes priorités. La priorité des martelages nous fait fondre en larmes. Déjà en temps ordinaire, il est difficile de constituer les équipes. Quant aux tâches régaliennes, elles sont mises au placard.

- La remise en cause du droit de retrait, notamment lorsque l'employeur aura rempli toute les mesures de prévention.

- D'organiser le travail à distance et de mettre en congé forcé une partie des personnels en cas de forte pandémie...

- Une annulation de certains regroupements....

Quant à la comparaison des arrêts de travail entre l'année 2008 et l'année 2009, à l'ONF elle ne pourra peut-être pas être faite en raison de la restructuration des services RH...C'est risible.

**Dans tous les cas, nous vous conseillons de rester vigilant au niveau de votre santé physique et sociale. Le tapage médiatique autour de ce virus ne doit pas faire oublier la situation sociale très dégradée ?**

# Du VADE RECTUM du forestier



Chers collègues bonjour.

Je m'appelle *Carlos VAFANCULO* et je suis agent patrimonial et plus si affinité... C'est un métier que j'ai choisi et que j'ai voulu. Sans cela, je me serais probablement lancé dans une petite affaire familiale en prolongeant un cursus universitaire orienté vers les sciences humaines avec la tentation de prendre quelques cours par correspondance du côté de la bande à Bader ou des Brigades rouges (*Sans déconner !*). Si je vous dis cela c'est pour mettre fin à l'argument trop souvent ressassé par certains de nos caciques selon lequel un agent lambda, bon élève de la république, n'aurait pas à se plaindre au regard d'un poste « à la chaîne » dans l'usine ou la scierie du coin qu'il pourrait occuper à défaut de se trouver là où il est !

Sans condescendre aucunement vis-à-vis des gens qui se tuent à la chaîne ou à la mine, ma réponse a toujours été définitivement « *NON !* » En effet, depuis tout jeune ce scénario était déjà exclu. Autant apprendre à braquer une banque ! On a sa fierté tout de même ! Alors il y eut l'Office et la Forêt. Ce fut pour moi une grande découverte. Je me suis mis à aimer les gens et ce que je faisais. Pendant des années je n'ai pas compté mon temps. J'y passais mes samedis et des soirées tardives. J'ai voulu tout savoir, tout lire, tout écouter sur le sujet. C'était du charisme, de l'enthousiasme et de la passion.

Ce n'est plus le cas depuis 2002. Inutile de vous faire un tableau, vous le connaissez. Alors que s'est-il passé depuis cette période ? Les gens ne comptent plus pour beaucoup. Le temps des potes et des bonnes relations est dévolu. Les frustrations montent proportionnellement à la dévalorisation de nos tâches et de l'utilisation de notre force de travail et de la Forêt à des fins spéculatives... Pour qui et pourquoi aujourd'hui faisons nous ce que nous faisons ? A l'heure où l'on entend tout et son contraire d'une direction à l'autre ? D'une réforme à l'autre ? D'une administration à l'autre ? D'un élu à l'autre ? Fini l'héritage des anciens et bonjour le double langage... Alors en ce qui concerne un certain nombre d'entre nous, fini la motivation, fini l'honnêteté, fini la loyauté à ce nouvel ordre du chacun pour soi et bonjour aux francs tireurs, syndiqués ou pas ! J'en suis et mes balles sont silencieuses. Voici comment utiliser la « forme » en laissant le « fond » en jachère... « **LA METHODE VAFANCULO** »

Cette méthode est sans copyright, la marque n'est pas encore déposée, alors profitez du concept et dupliquez-le. Elle s'adresse aux gens qui se sentent méprisés, écartés, personnellement ou par fait de caste. Devenez un saboteur génial avec les félicitations de votre hiérarchie et une excellente notation. Sachez cracher dans la soupe avec tact, discrétion et panache.

### VAFANCULO Fiche N° 1 – Le Martelage -

#### Le RDV de martelage

N'oubliez pas que vous avez 15 secondes au 1er contact avec quelqu'un pour faire impression à long terme... Donc, soyez propres sur vous, souriant voire enjoué, au service de vos collègues, acquiescez toujours aimablement les requêtes de votre hiérarchie en fronçant légèrement les sourcils pour marquer votre intérêt, votre attention et votre sérieux.

Surtout faites bien la différence entre ce que vous êtes et ce que vous faites. Saluez le groupe avec chaleur. En serrant la main regardez la couleur des yeux de la personne, cela signe votre investissement à la « cause » et marque positivement votre présence. Vous êtes là (las) et heureux d'y être !...

#### La description de parcelle

Présentez un document informatisé, plein de couleurs, faut que ça flache, même s'il termine chez vous dans une boîte à chaussure...

Présentez la forêt, le site, une ou deux vieilles légendes locales, inventez ! Soyez créatifs ! Ce n'est pas l'objet qui compte dans cette démarche, c'est l'esprit ! En bref, gardez l'âme chafouine de l'apprenti escroc et amusez-vous... Ça défoule...

#### En Virée

Placez-vous de préférence à l'avant dernière place de la virée avec un compteur. C'est là que vous serez le plus tranquille. Le compteur vous sert d'alibi à ne pas appeler grand-chose sans pour autant avoir l'inconvénient de fermer la ligne. Veillez à être entouré de collègues en affinité, laissez les gens de zèle occuper le centre de la virée, ils n'ont de cesse de tout connaître et de le faire savoir, ce qui vous laisse toute latitude à la flânerie.

De temps en temps criez bien fort le gros diamètre que vous venez de taper que tout le monde le sache, vous donnerez ainsi une impression d'audace. Si les autres tapent petit, n'hésitez pas de temps en temps à flinguer au-dessus ! Soyez ludiques aussi... éloignez-vous un peu... Annoncez par exemple un

diamètre virtuel largement au dessus de la moyenne du peuplement et débrouillez-vous pour en trouver un pour de bon en cours de virée en veillant à ce que votre voisin monte les enchères... Essayez ! Cela égaille ce genre de routine vous verrez !

Marquez beaucoup de tige au départ et en fin de virée, optimisez l'opération avec intelligence, faut que ça s'entende et que ça se voit. En confiance votre directeur de martelage va voir ailleurs, le collègue zélé est en confiance et le chef de triage en tant que guide va vite se trouver hors de portée. Profitez en pour en foutre le moins possible, vous avez tout loisir pour refaire le monde avec votre voisin en affinité et ramassez quelques champignons. *Elle est pas belle la vie ?*

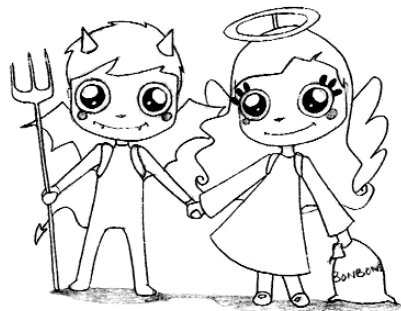


# Un jour, une histoire

## En virée (suite)

Entre deux virées, ne vous isolez pas, écoutez attentivement la conversation, identifiez un sujet de polémique (*Ça vient toujours un moment ou un autre*) et appuyez dans le sens du fort-en-gueule de la situation, laissez le ton monter en allant un peu dans le sens de ses contradicteurs, toujours avec tact et finesse. L'énergie produite par une telle conversation peut facilement vous amener par inertie à une pause proche de la demi-heure...à multiplier par le nombre de virées nécessaires pour terminer la parcelle. Encouragez les fumeurs du groupe (-« *Dit donc y'a des moustiques aujourd'hui ?* »), ceux qui ont toujours faim ou soif, amenez souvent un bon alcool à goûter surtout s'il fait froid (-« *Putain quel temps merdique aujourd'hui, heureusement qu'il y'a un vieux 15 ans d'âge en poche !* »)

Si le directeur de martelage est un(e) sujet alpha ou que vous avez affaire à une huile (*même frelatée*) et qu'il (*elle*) arrive à votre niveau, n'hésitez pas à demander conseil et allez plein pot dans son sens qu'il (*elle*) vous sente à l'aise et aille le plus vite possible emmerder le p'tit dernier 100m plus loin...



## VAFANCULO Fiche N° 2 – Le Pointage – A conseiller uniquement dans les cas suivants

### Martelage en zone très accidentée

En effet ! Adieu ronces, roches, talus et autres semis et ornières humides, à vous le confort délicat des chemins de traverse et le sentiment secret d'être important à l'instar du jour ou autrefois votre professeur vous confia la surveillance de la classe en son absence !

Vous contournez ainsi le risque d'entorse ou de tendinites que vous laisserez à vos collègues qui auront le temps d'occuper ce poste durant leur convalescence alors qu'il fera -10°...

### Météo défavorable

La période idéale pour ce poste se situe en période chaude (>25°) sauf en zone accidentée ou elle reste intéressante à partir de 10°. En dehors de ces créneaux laissez le chef et/ou le handicapé de service se geler les doigts et le reste...

### La fiche de pointage

Demandez l'utilisation des compteurs le plus possible. Dans le protocole de départ demandez à ne pas appeler en dessous de 40. Donnez l'impression que vous êtes « *Le pointeur de confort* » en rassurant tout le monde sur la qualité de votre prestation. Que vos rappels soient clairs et immédiats, toujours remercier, faire répéter le moins possible (Dans le doute, utilisez la contrepèterie.)

Ne signez rien, déléguez les calculs (*Pendant que le chef compte, concentrez-vous sur votre Picon tout en dodelinant de la tête en guise d'approbation bienveillante laissant ainsi au quidam l'illusion d'une pointe d'admiration que son ego surdimensionné aimera à se nourrir.*)

### Conclusion :

En gros, il existe 4 sortes de pointeurs : Le chef, le fayot, le handicapé (*Alias « Le bancal »*) et le Filou (*Votre serviteur*). Choisissez votre place, il n'y a pas de sots métiers !

### Périodes délicates (Audits, contrôles sournois, saison de notation)

C'est là une saison intéressante. En pointant vous vous mettez à l'abri des observations et du jugement. Vous pourrez donner de temps en temps quelques conseils avisés au stagiaire (*ou n'importe quel autre bouc émissaire, on en a tous un...*) lorsque vous remarquerez l'œil soupçonneux du quidam galonné sévissant dans les parages, ce qui confortera à son regard votre intérêt toujours plus vif à l'endroit de la technique, des vertus forestière et de ses séculaires valeurs... Vous gagnerez de la considération et quelques points. (*Sans déconner ! Ca m'est arrivé !*).

### Parasites

(*Période des tics, élu chiant, chef de service malsain, collègues trop zélés...*) Une occasion pour vous isoler de la virée, pointez et gardez ainsi vos distances car la contamination présente bel et bien un risque réel, insidieux et dommageable à terme.

**Voilà pour l'essentiel. Si cette rubrique vous plaît, faites le savoir, nous en ferons un feuillet avec :**

- Le registre d'ordre VAFANCULO
- La mise à jour du sommier VAFANCOULO
- Les travaux VAFANCOULO
- La régie VAFANCOULO
- Les relations avec les communes VAFANCOULO
- L'aménagement VAFANCOULO
- L'inventaire forestier VAFANCOULO
- Le suivi de coupe VAFANCOULO
- La culture d'objectifs VAFANCOULO
- Les réunions VAFANCOULO

Carlos VAFANCULO - Agent patrimonial-

## À vos ordres, prêts, Martelez !

**Les mauvais coups, les plus bas, de droite surtout, nous arrivent généralement en plein été. Toutes les pires lois, tous les pires projets sortent au mois de juillet ou août.**

**Le directeur général en cela est dans la droite ligne du gouvernement, frapper quand les esprits sont au repos.**

C'est ainsi que la nouvelle note sur la Modalité de désignation des coupes et contrôle de l'exploitation a été signée le 28 juillet et distribuée en août.

C'est une perle de langue de bois et de manipulation que nous vous invitons à relire et à décortiquer avec nous.

En première page, on peut lire :

« De nouvelles modalités de désignation sont adoptées pour une meilleure cohérence avec des orientations de l'Etablissement telles que la dynamisation des sylvicultures avec en particulier une augmentation des prélèvements dans les petit bois, l'évolution des modes de vente, le développement de la mécanisation et l'amélioration de l'ergonomie du martelage. Cet objectif passe par une **adaptation de l'effort de martelage aux enjeux commerciaux de la coupe ainsi qu'aux enjeux sylvicoles du peuplement forestier.** »

Ouf ! On termine quand même avec les enjeux sylvicoles du peuplement forestier, mais c'était moins une. C'est d'ailleurs une constante de cette note, la sylviculture n'est qu'une annexe de la commercialisation des bois, sachons reconnaître les vraies priorités de l'établissement : ça doit cracher, comme dans une usine !

Et après, on aligne les perles dont en page deux, de longues explications pour la désignation par l'exploitant. On leur fait confiance, mais tout de même : « S'il existe un objectif de production de bois de qualité, le peuplement doit avoir en règle générale fait l'objet sur toute la surface à exploiter d'un **repérage préalable des arbres objectifs, ainsi le cas échéant que des arbres à conserver au titre de la biodiversité.** »

En page trois, on apprend que : « La solution privilégiée est le **marquage à la peinture** », et que « en règle générale, chaque tige reçoit **au corps deux marques diamétralement opposées.** Cette mesure est destinée à tenir compte de la demande des acheteurs et exploitants. »

Mais surtout : « **seules les tiges dont la classe de diamètre est de 40 cm ou plus** reçoivent au pied, en complément, une empreinte du marteau de l'Etat sur un blanchi. » Encore que « la marque au pied peut être abandonnée si les tiges de 40 et plus sont à la fois peu nombreuses et peu différentes en qualité des tiges plus petites ».

Les plus belles perles sont dans l'annexe concernant la direction des martelages et surtout dans le long paragraphe sur la peinture. A priori, il n'a rien à faire là, mais il est révélateur de l'objectif de cette note : on veut nous faire marteler à la peinture, presque exclusivement, deux marques au corps bien visibles pour les acheteurs, et pas de marque au pied (sauf pour les bois de plus de 100 euros le m3, soit presque rien).

De toute façon, la politique actuelle d'évolution de l'emploi est incompatible avec un maintien des martelages comme avant. Avec la réforme en cours, il restera en 2010 la moitié des marteleurs présents en 2000, et ils auront 10 ans de plus ! Impossible de faire faire au marteau deux fois plus de martelages, la direction le sait, elle œuvre pour cela : il faut faire disparaître le martelage et les marteleurs, il faut laisser les acheteurs se servir en forêt. Déjà qu'avec le paiement des ventes à l'unité de produit au cube scierie, et même le paiement au cube scierie de lots vendus façonnés, la notion même de martelage en prend un coup, si on en rajoute en abandonnant ce geste sylvicole qui façonne les forêts de demain, alors c'en est fini de la foresterie française. Et c'en est aussi fini de certaines forêts qui seront pillées : ils n'attendent que ça.

Cette note devrait s'appliquer dès maintenant, mais nous ne saurions trop vous recommander de rester sur les anciennes modalités de martelage : la peinture qui ne devait être qu'un relais avant l'adoption des nouveaux marteaux ou d'un nouveau mode de martelage n'est pas la panacée et doit restée cantonnée aux coupes de petits bois à très fort nombre de tiges. Pour les autres coupes, il faut marquer au marteau, marquer au pied à partir de la classe 30, une seule marque au corps, bien faite et bien visible !

**Accepter d'appliquer cette instruction telle quelle, c'est abandonner le martelage sylvicole, c'est obéir au diktat des riches acheteurs proches du pouvoir, c'est abandonner un fondement du métier. Après avoir tenté de nous enlever les armes, ils veulent nous prendre le marteau,**

**Aux armes !**



# En passant par la Lorraine avec mes gros sabots...

L'automne commence mal pour certain, et bien pour d'autres : le 22 au matin, on peut lire sur intraforêt que le DG nomme Jean Pierre RENAUD DT pour la Lorraine à compter du 15 octobre.

Max est remercié et rejoint le cimetière des éléphants, l'inspection générale.

Il paie là le prix de son échec, il n'a pas su les comprendre et faire avec les forestiers lorrains. Déjà lors de son passage dans les Vosges, il avait échoué pour la mise en œuvre du premier PPO, et était parti rejoindre la DG une première fois. Revenu en Lorraine deux ans plus tard, il avait en main toutes les cartes pour réussir. Mais il n'a pas su saisir sa chance, et l'année 2009 se termine sur un bilan désastreux à trop avoir voulu passer en force en ignorant le dialogue. Débarqué en pleine tourmente, au lendemain du CTPT qu'il comptait tenir, c'est un constat d'échec et une sanction sans appel.

Personne n'ira plaindre le DT sortant, à l'inspection générale, ce sera un emploi du temps de préretraité, avec primes à gogo et galons étoilés.

Les causes de son échec : avoir écouté POD, l'avoir même devancé en faisant du zèle et en étant plus royaliste que le roi. Le zèle ne paie pas en cas d'échec, le retour de bâton est assuré à la hauteur de la vigueur déployée.

Il a voulu nous écraser avec ses gros sabots, il a mis la région à feu et à sang, retour à la case Paris.

ET maintenant nous allons devoir remettre sur le métier l'ouvrage avec celui qui, obéissant aux mêmes ordres de POD, a mis en place, paraît-il sans trop d'anicroche, la réforme en Franche-Comté. Pire que Max ? On verra aux méthodes et aux résultats.

Simplement, les ordres venant de Paris, et celui qui les donne étant le même, la seule chose qui va changer à priori est sur la méthode. Le DT Franche-Comté n'a pas porté plainte contre ses personnels pour les ventes bloquées là-bas, mais peut-être ne lui avait-on pas demandé ?

Sur le fond, la première des choses que l'on est en droit d'attendre, après le désaveu de son prédécesseur, c'est qu'il ne déroule pas le scénario à Max comme si de rien n'était. Il va falloir remettre à plat les choses, sans ultimatum de part et d'autre.

La balle est dans son camp comme dans le nôtre, sachons dans un premier temps renouer le dialogue, le reste suivra si la bonne volonté est au rendez-vous.



Quand on débarque ainsi un fonctionnaire en pleine mise en place d'une réforme, d'un projet, c'est qu'il y a eu de sa part des erreurs (de forme ou de fond) jugées manifestes par ses chefs. Soit :

1. La méthode Max Magrum était mauvaise, et POD espère que la méthode Jean-Pierre RENAUD passera mieux en Lorraine.
2. La réforme Max Magrum était mauvaise, et JPR devra revenir dessus...

On sera rapidement fixé sur la nature des erreurs de Max selon son chef.

*En attendant, voici une brève extraite « d'Antidote », journal d'information du SNUPFEN Franche-Comté (le pendant du BQF Lorrain) en juin 2009.*

**“Le mercenaire de service.** Lors de la commission régionale de la forêt (ONF/COFOR) du mois de février, Le DT a annoncé les départs en retraite prévisibles des agents sur 5 ans – 110 départs sur 357 triages. « avec lucidité et sans tabou », le préposé à la casse pose la question de la place du triage et des missions prioritaires. Au fait, à part des objectifs chiffrés, c'est quoi encore la mission d'un service public de la forêt ?”

# PROJET D'ETABLISSEMENT: L'OFFICE FAIT APPEL A UN COACH

