

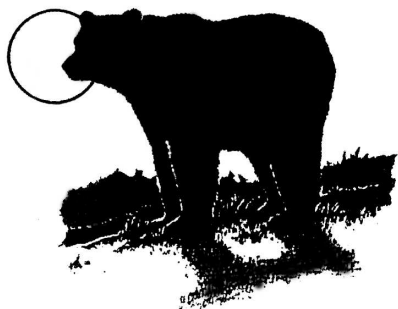
La Peau de l'Ours

N° 24, Janvier 2012

"Le but ultime d'un syndicat, c'est de se rendre inutile, par l'émancipation des travailleurs."
Jean Marie Rellé – SNUPFEN-Solidaires Alsace

Réception à Viné

Tous ensemble



Snupfen
Union
Syndicale
Solidaires

Verseau

Que le limité s'offre à l'illimité.
Là où manquent les bornes, que l'être creuse
Aux profondeurs, pour s'en forger lui-même ;
Qu'il s'élève dans le torrent,
Se maintenant comme une vague dans l'écoulement,
Par la forme passant du devenir à l'existence.
Donne-toi des limites, ô illimité !

Rudolph Steiner

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



Sommaire

- p 2 – Edito
- p 3 – L'écho des services
- p 14 – Organisation et Santé au travail
- p 18 – Brèves
- p 20 – Le saviez-vous ?
- p 22 – Poésie
- p 22 – Et ailleurs...
- p 24 – Ouvrez là !
- p 25 – Vos représentants
- p 26 – On ne lâche rien !



Edito

2011 adieu. 2012 salut !

**Des enseignements à tirer de certains moments difficiles,
pour avoir plus de victoires !**

Une année s'est achevée riche en événement.

La mise en place d'une nouvelle contre-réforme sur les retraites.

Un premier plan d'austérité, puis un deuxième plan d'austérité puis un ...

Des régressions sociales en veux tu en voilà.

A l'ONF pareil.

Des suppressions de postes.

Des destructions des règles de travail inégalées (parmi les dernières de nouvelles trames d'aménagements qui ont de plus en plus le goût du canada dry)

Un malaise social qui grandit, grandit ... Un dialogue social qui s'appauvrit, s'appauvrit ...

Des suicides qui continuent

Des mesurette qui font semblant et ne sont qu'un pansement sur une jambe de bois.

Un nouveau contrat Etat/ONF/FNCOFOR tout aussi suicidaire que le précédent.

Au mieux un accord national mais que le directeur territorial n'a toujours pas décliné.

Et tout cela ne serait que le fait de la fatalité, de l'inéluctable. Le monde avance. C'est ainsi !

Elle a bon dos la fatalité. Elle n'est pas la même pour tous.

Car c'est aussi des millionnaires encore plus nombreux que l'année passée.

Des bourses à qui tout est permis pour leurs seuls actionnaires fortunés

De nouvelles créations de postes dans les hauts étages.

Des créations de postes sous forme de contrat de droit privé dans le conventionnel.

Mais au fait, qui est ce qui fait avancer ce "monde" qui apparaît soudain comme s'il était une personne mue par sa propre volonté ?

Qui est ce qui nous dit qu'il n'y a pas d'autres issues que de se serrer la ceinture ?

Qui est ce qui peut prendre en main notre destin ?

Car oui ! Au mot référendum, démocratie (rappelez vous l'annonce du référendum en Grèce) les bourses prennent soudainement peur, s'affolent ?

Au mot désobéissance le DG sort immédiatement du bois pour souffler sur ces étincelles.

Comme quoi il ne faut pas grand chose. Juste agir ensemble !

Car 2011 cela a aussi été un accord national remettant un peu d'équilibre,

Un diagnostic socio organisationnel porteur d'éléments qui ouvrent les œillères,

Cela a aussi été la mise en appel d'un poste recréé (après avoir été supprimé), d'un poste annoncé perdu ...

Alors oui ! Il n'y a pas de chemin obligé, imposé. Le chemin se fait en marchant.



Election au comité technique 2011 : Vos représentants SNUPFEN –Solidaires recueillent 43,1 % des suffrages exprimés.

43,1 % ! Merci et bravo à toutes et tous

La représentativité du SNUPFEN-Solidaires est passée de 32,2 % en 2008 à 43,1 % en 2011. Il revient à son niveau initial de 1990. 11 % de progression ! Beaucoup pour ces élections par liste avec la présence de la quasi totalité des organisations syndicales. Donc ici le report de voix n'a quasiment pas joué (par rapport à d'autres régions où l'absence de certaines listes a généré ce report).

Cela est une réponse du personnel au travail fait depuis des années par les militants, adhérents et représentants du personnel à tous les niveaux : défense individuelle, dans les agences, à la DT.

Car c'est partout qu'il faut agir pour un avenir plus souriant de l'ONF, des forêts et du personnel.

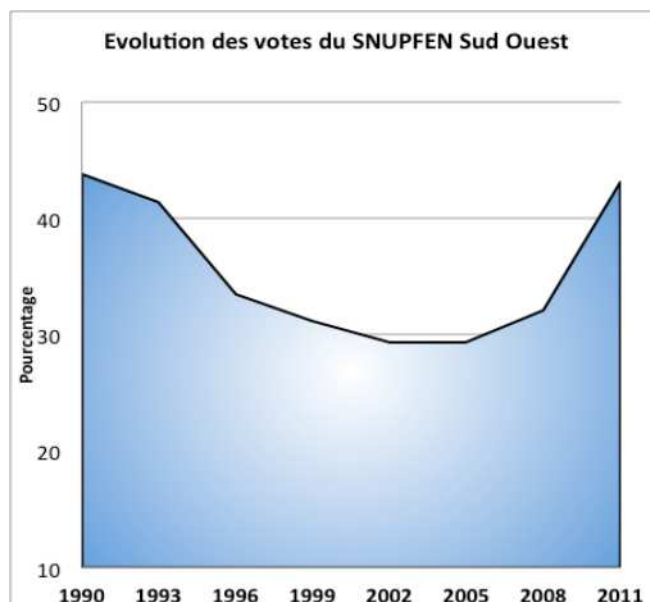
C'est pour nous une reconnaissance et un encouragement à poursuivre même si au quotidien ce travail n'est pas forcément vu et reconnu par les collègues.

Des valeurs plébiscitées !

Ce sont les valeurs portées par les représentants du personnel du SNUPFEN-Solidaires qui sont ainsi choisies par le personnel.

L'humain, le collectif en sont parmi les premières.

Le travail mené en intersyndicale par le SNUPFEN-Solidaires depuis



5 ans maintenant en est une déclinaison. Nous continuerons dans ce sens, autant que le voudront les autres organisations, pour améliorer la vie au travail à l'ONF et promouvoir les valeurs du service public forestier.

Une abstention trop forte

La deuxième force représentative dans la DT sud ouest est malheureusement l'abstention : 26,1 %. Ce sont 138 voix qui se sont tues.

Cela est déjà inquiétant mais prend un sens particulier quand il semble que ce soit **notamment dans l'agence travaux, le BET et les cadres A que cette abstention soit la plus forte.**

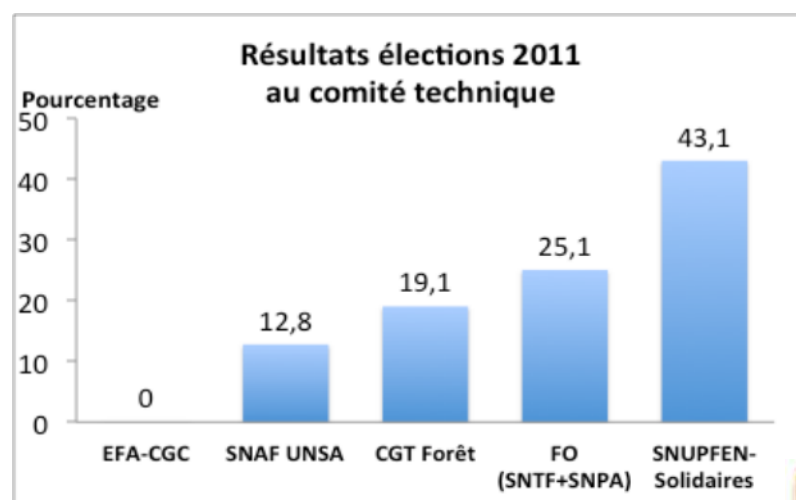
Une cassure se traduirait-elle ici ?

Le gouffre entre la direction et les personnels aurait-il sa traduction ici ?

La division du personnel induite par les choix d'organisation spécialisée mis en place aux forêts par la direction se traduirait-elle ici ?

Espérons que non ! Que cette impression ne soit pas synonyme d'une fissure du collectif de travail à l'ONF. Car ce serait alors une dérive dangereuse pour chacun et chacune à terme.

Retrouvons nous tous car **seul nous n'allons nulle part. Ensemble nous pourrions être acteurs du possible.**



Jéva



La réception à Viné en Ariège

Le 25 novembre 2011, le DG a fait une tournée en Ariège. Il honorait ainsi son engagement de venir en Midi Pyrénées ignoré lors de sa tournée inaugurale (cf. communiqué du 14 février 2011).

LA DESTABILISATION PSYCHOLOGIQUE FAISAIT FLOP

1) La veille : le DG commençait l'opération séduction des arbitres, pour s'assurer de leur soutien par un repas convivial de travail avec le staff (façon management moderne dans un gîte Retrouvance).

2) Le matin du 25, le sport en salle n'étant pas très prisé, l'intersyndicale CGT, SNAF-UNSA, SNUPFEN-Solidaires déclinait son invitation à la messe protocolaire traditionnelle (concertation en terme managérial) : « **Entendre vanter les bienfaits du funéraire nouveau contrat Etat/ONF/FNCOFOR pour l'ONF, non merci !!!**

Chacun s'entraînait ensuite sur terrains annexes, l'équipe DG s'échauffait sur l'UT voisine de Val d'Ariège Pays d'Olmes.

L'équipe locale ne changeait pas de tactique : **Tous les DG ont syndicalement été réceptionnés en terres couserannaises, avec en prime 2011, la présence de caméras.**

Les deux équipes se retrouvaient donc vers 15h sur le terrain en FD Massat (UT Couserans-est).

DES ECHANGES PASSIONNES MAIS TOUJOURS DANS LE RESPECT

Choc frontal entre 2 écoles rugbystiques Les protagonistes ont échangé passionnément mais toujours dans un respect mutuel devant les caméras vigilantes.

Les chocs, parfois télescopages traduisaient les deux conceptions différentes du jeu mis en place pour le devenir de l'ONF, du personnel et de la gestion des forêts publiques.

TROP D'APPROXIMATIONS, D'ERREURS DES "VISITEURS" AVEC UN JEU A BOUT DE SOUFFLE

Nombre pénalités furent sifflées (voir le compte rendu intersyndical pour revoir les actions) :

- * **acharnements technocra-tiques** sur maillage territorial et service public.

- * **politique et réalisations défailtantes** pour la valorisation des bois publics.

- * **conception archaïque du dialogue social à sens unique** et toujours dans des conditions matérielles au rabais.

- * **dégradation de la gestion des maisons forestières.**

- * **déficience des aménagements simplifiés.**

Autant de fautes que le DG devait bien reconnaître et appellent une révision de son jeu s'il veut rester dans la compétition.

Ce furent aussi parfois des phases de mise à mal de l'équipe visiteuse. Elle se contentait de s'arc-bouter pour éviter l'hémorragie suite aux percées décisives de l'équipe locale, toujours sous l'œil des caméras :

- * accouchements aux forceps et sans péridurale de **réformes libérales avec à ce jour échec de leur obligation de résultats** de ces stratégies et réorganisation.

- * la portée politique de son **projet libéral auquel nous répondions** par la même formule que sur la place Tahrir "**Dégage**" ...

- * l'aveu **d'échec de cette politique de façade** jusqu'à en arriver aujourd'hui à l'abandon de certaines missions du service public

- * la **passion des forestier(e)s sans laquelle il ne fera rien**, et pourtant à un niveau inégalé de démotivation, dégoût.

- * **le malaise avec l'empêchement de bien faire son travail,**

- * la **taxe des forêts communales**, porte ouverte à de nombreuses distractions

- * un **effectif en baisse qui sera, en 2016, à un niveau inférieur à ce qu'il était lors de la création de l'ONF** il y a 50 ans.

- * la **boulimie de la super-structure.**



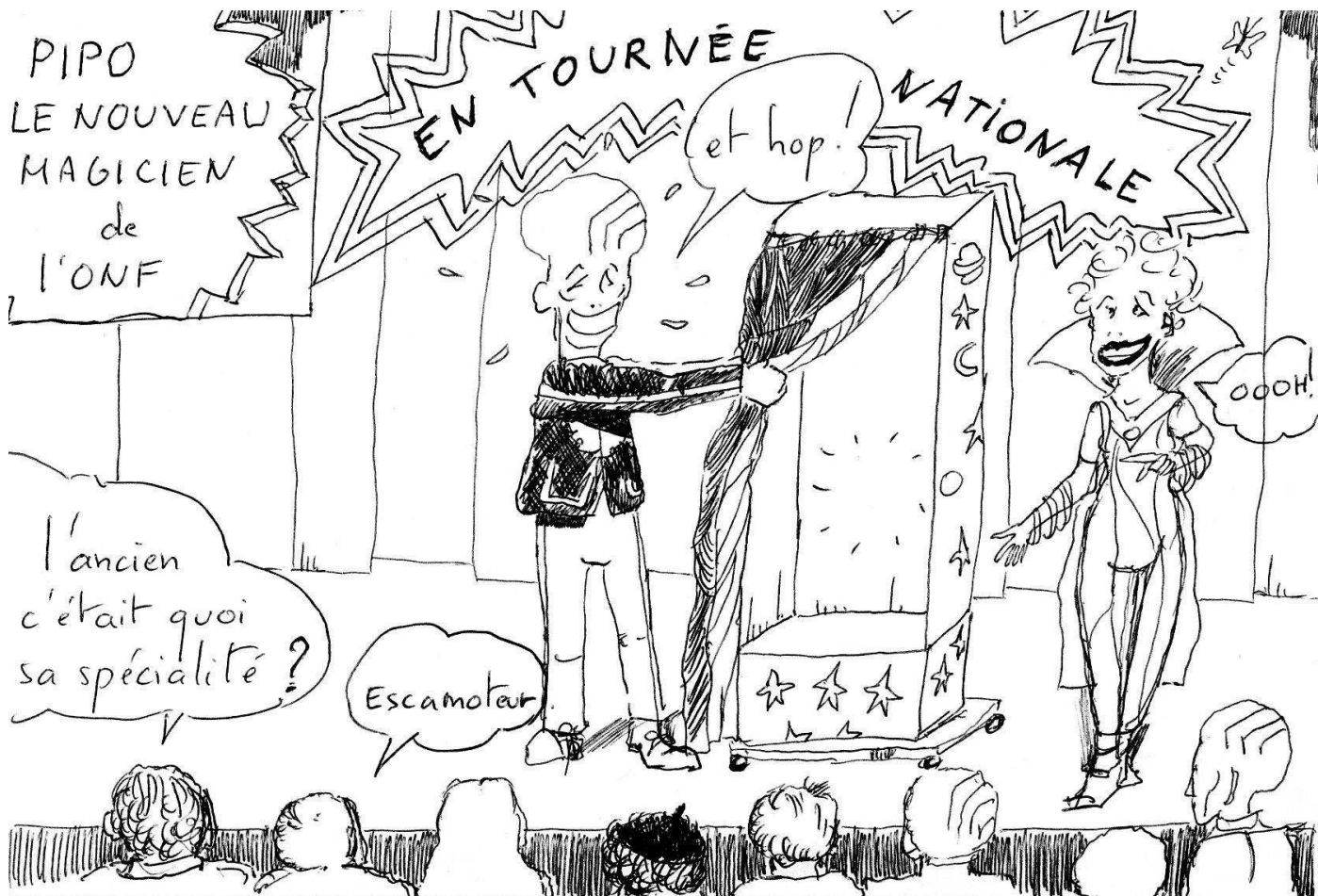
LE DERNIER ESSAI A L'IMAGE DU COLLECTIF QUI A ETE EXEMPLAIRE DURANT TOUT LE MATCH

Dans les toutes dernières minutes, l'issue du match : suite à une longue séquence de jeu avec percées sur percées de l'équipe locale et une ultime mêlée, vint l'essai de la victoire avec la remise en appel du triage de Cardeilhac (gelé, congelé, cryogénisé avec fierté depuis plus de 2 ans par le directeur d'agence de l'Ariège).

Vers 17h30, les 2 équipes se sont ensuite quittées. Mais, allez savoir pourquoi : pas de troisième mi-temps commune.

Peut être une bizarrerie d'un dialogue social qui n'en porte encore que le nom.

Jéva



Journée des personnels de l'agence de CASTRES : Cohésion oui ... mais chacun de son côté !

En septembre dernier a eu lieu la traditionnelle journée annuelle de « cohésion » des personnels de l'agence de CASTRES. Au programme visite d'une entreprise de construction de maison ossature bois et présentation d'une forêt domaniale « périurbaine » sur le causse noir.

Ce fut l'occasion de se retrouver avec l'agence travaux invitée cette année, elle fait donc toujours partie intégrante de la boutique ONF apparemment, même si elle n'est conviée qu'une année sur 2 ?!

Par contre, ce ne fut pas l'occasion de rencontrer notre équipe dirigeante...pas de Directeur d'agence, absence de son adjoint et des autres cadres...seule une rescapée RUS fut chargée de montrer qu'il y avait encore un Capitaine à la barre du navire, ou plutôt un second ou chef de pont... et heureusement car les médias s'étaient déplacés en masse pour couvrir l'évènement.

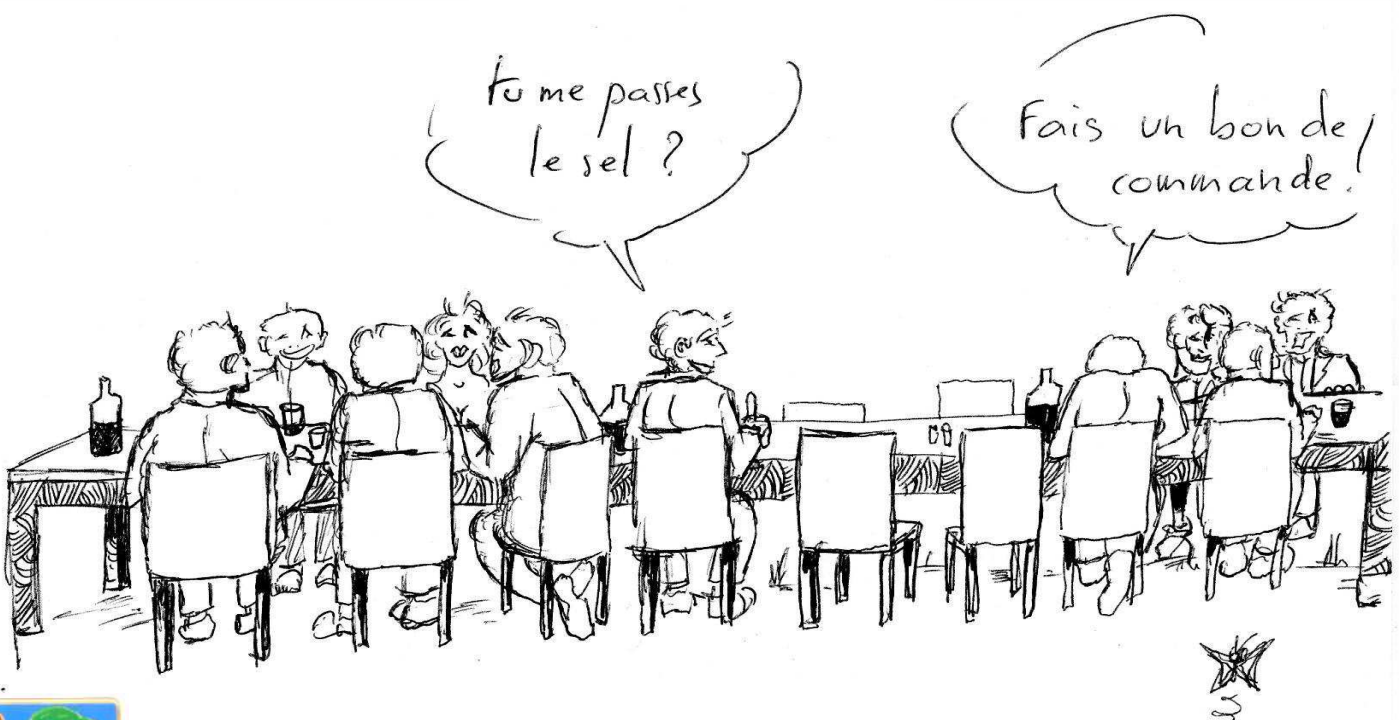
Ce ne fut pas non plus l'occasion de présenter nos deux nouveaux collègues arrivant sur l'agence, chose assez rare en ces périodes de vache maigre, ils ont dû s'intégrer par eux même au personnel.

Ce ne fut pas non plus l'occasion d'échanger avec l'agence travaux, pour preuve le placement quasi « inné » des personnels à table pour le repas qui se sont retrouvés en deux groupes bien distincts agence travaux d'une part, agence territoriale de l'autre, séparés par des places vides sur une même table ! Cette situation a d'ailleurs fortement agacé le RUP local !

Reflet du malaise latent qui règne entre ces deux structures.

Cependant, il faut reconnaître que ces journées des personnels, bien que critiquables financièrement et souvent bien hypocrites, car il est bien difficile dans le contexte social que traverse l'ONF de pouvoir prôner la culture d'entreprise, sont les seules occasions pour de nombreux collègues de se rencontrer et d'échanger au cours de l'année. Malgré tout, cette dernière édition fut appréciée de l'ensemble des personnels présents.

Canelle



Estives domaniales : la taxe supprimée

Voilà comment était titré l'article paru sur une demi- page de la Dépêche du Midi le 28 juin 2011, titre auquel l'on pourrait rajouter : « **comment l'Office National des Forêts se prive désormais de 35 000€ de recettes annuelles** ».

Le conseil général de l'Ariège via la Fédération pastorale impose un rapport de force à l'ONF qui se termine par ce qui s'apparente plus à un passage sous les Fourches Caudines du Conseil Général.

Retour en arrière et tentative de décryptage.....

L'accord signé entre les différents partenaires le 10 juin dernier à Seix, est l'épilogue heureux pour le monde pastoral d'une longue guerre d'usure mené par la Fédération Pastorale de l'Ariège, « bras armé » du Conseil Général (CG).

Ce conflit trouve son origine, entre autre, dans l'application du droit d'usage au pâturage, prévu par le Code Forestier.

Le point de discorde majeur n'est pas tant la notion d'éleveur usager (appartenance à une commune usagère), notion qui aujourd'hui dans les faits a perdu beaucoup de son sens car pour exister les groupements pastoraux (GP) sont dans l'obligation d'accepter des éleveurs étrangers, que le fait d'avoir à s'acquitter du paiement d'une redevance pastorale calculée suivant le type de bétail mis en estive, la durée de celle ci et

l'appartenance ou non à une commune usagère.

Cette redevance qui peut s'apparenter au paiement d'un loyer (ou vente d'herbe) existe à ce jour sur l'ensemble des départements de la chaîne pyrénéenne, que l'on soit ou non sur des terrains domaniaux, en effet dans des

propriétaires de leurs estives font payer l'herbe et ce de manière conséquente.

Sauf que voilà..... en 2007 une poignée d'éleveurs profitant d'un climat politiquement favorable, appuyés par la Fédération pastorale se sont invités dans



départements comme le 64 et le 65 la montagne appartient majoritairement aux communes et celles ci font payer la montagne (bacades) à des tarifs nettement plus élevés que ceux pratiqués par l'ONF, sans que cela ne soulève quelque réprobation !!!!!.

On peut noter qu'en Ariège de nombreuses communes

le bureau du directeur départemental de l'époque (Fréby Guy) avec comme seule revendication : l'annulation pure et simple des redevances pastorales sous le prétexte des difficultés financières rencontrées par la filière ovine et le monde agricole en général.

Natura 2000 s'invite dans le débat.

Un autre élément, qui a cristallisé beaucoup d'inquiétude et de réprobation a été à cette époque la mise en place des sites Natura 2000, suivi par l'élaboration et l'adhésion à la charte de chaque site qui s'impose à tous « les utilisateurs ».

Un des avantages liés à la signature de la charte est l'exonération des taxes foncières sur les surfaces concernées, cet argument a été mis en avant par le collectif d'éleveurs et la fédération pastorale dans les discussions et repris au cours des diverses réunions qui suivirent.

Le moins que l'on puisse dire c'est que l'ONF du coup s'est trouvé un peu coincé !!!!, face à cette « énorme » pression, promesse a été faite alors d'une baisse importante des redevances à condition que le manque à gagner soit compensé par d'autres recettes.

Difficile de trouver plus vaseux et hypothétique.

Véritable aveux de faiblesse, tout ceci s'apparentant à une fuite en avant de la part de la direction.

Les agents de terrain se sentent méprisés.

Cette période a été fort mal vécue par les agents de terrain chargés de faire appliquer le Code Forestier, qui se sont sentis pour le moins trahis par la direction de l'établissement, de nombreux conflits ont ressurgi à ce moment là, certains groupements refusant carrément de signer les PV de

marque des bestiaux et donc de payer la redevance.

A son arrivée en 2009, le directeur d'agence actuel, hérite donc de la patate chaude qui commence à sentir le roussi, celui-ci se faisant fort alors de reprendre la main sur ce dossier épineux qui le moins que l'on puisse dire empoisonnent les relations entre l'ONF et le Conseil Général 09.

Jouant sur le fait que les accords existants entre les G.P., l'Office et les communes usagères (conventions tripartites) n'avaient pas de valeur juridique, car ne pouvant donner la maîtrise du foncier aux groupements pastoraux, pourtant indispensable à l'octroi des aides publiques (la fameuse prime à l'herbe !!! PHAE), le Directeur d'agence se voyait déjà vainqueur du bras de fer engagé contre la Fédération pastorale..... mal lui en prit semble t'il !!!!!!!!!!!!! .

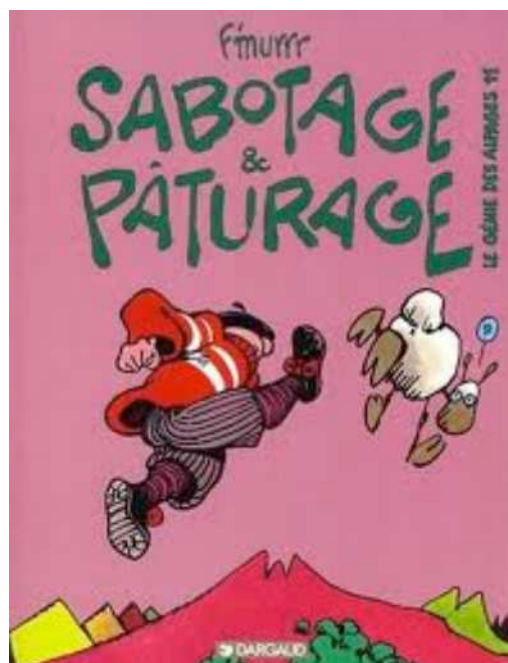
Quand la réal politique l'emporte..., le chantage n'est pas loin...

Entre temps, un arrêté préfectoral d'octobre 2008 valida la possibilité de signer des conventions pluri-annuelles de pâturage ce qui effectivement règle le problème de la maîtrise foncière, mais qui plus est fixe des montants de loyer variable, à l'hectare (minimum de 0.025€/ha et un maximum de 75€/ha) ou à la tête de gros bétail (0.05€/UGB, à un maximum de 7.55 €/UGB).

Il ne faut surtout pas oublier dans ce dossier, le poids très important des aides publiques provenant pour l'essentiel de la mise en œuvre de la PAC à travers les fonds (FEDER et FEADER) qui financent et soutiennent le monde agricole.

Aujourd'hui à travers le PSEEM (plan de soutien à l'économie de montagne) ce sont 48.5 millions d'euros qui sont distribués sur l'ensemble du massif pyrénéen sur la période 2007-2013.

Le département de l'Ariège en bénéficie largement, sans qu'il soit ici question de remettre en cause l'intérêt et l'importance de ces aides on peut toutefois se poser la question de la position incontournable et hégémonique de la Fédération pastorale sur le choix des projets retenus et la distribution de cette manne !!!!!.



Il semble clair aujourd'hui que sans l'assentiment du pouvoir politique local, aucun autre organisme ne peut se prévaloir d'être porteur de projet.

Or, le gâteau est pour le moins énorme et fait des envieux.

Tout est maintenant plus clair: l'ONF veut avoir sa part du gâteau et participer au festin sans que la fédération pastorale ne mette son veto, alors il faut lâcher sur les redevances pastorales.

Bingo mais oui, quoi de plus évident semble-t-il, la porte de sortie est toute trouvée.

Comme il fallait s'y attendre, la solution miracle se trouvait là et c'est ainsi qu'en ce début d'été eut lieu, à SEIX, la signature des 6 premières conventions pluriannuelles de pâturage, avec comme montant de redevance retenu : **0.025€/ha.**

Le président de la fédération pastorale qualifiant ce moment d'historique pour le pastoralisme ariégeois !

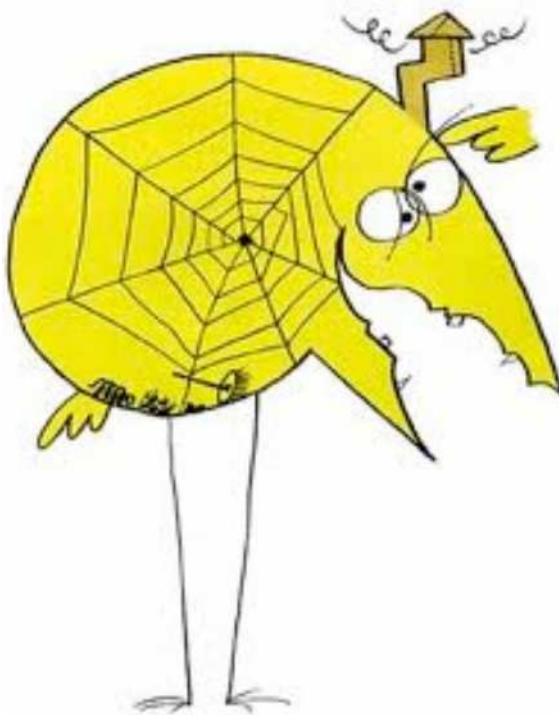
Sur la photo immortalisant l'évènement on devine les sourires un peu crispés de nos directeurs.

Où en est-on aujourd'hui ?

- les 3 conventions pluriannuelles et les plans de gestion réalisés durant l'été 2010 par une étudiante stagiaire au bureau d'étude de l'agence de FOIX sur les GP de l'Isard, Arraing Morères et les Bésines qui étaient sur le point d'être validés ont été mis au placard sans raisons apparentes. C'est faire vraiment peu de cas de tout le travail fait sur le terrain, du temps passé en réunion, de l'investissement des éleveurs et présidents de groupements pastoraux.

- la convention cadre qui devait clarifier et définir les relations entre l'Office National des Forêts et la fédération pastorale n'étant toujours pas été diffusée au niveau des UT le flou le plus épais règne toujours.

- la quasi-totalité des groupements pastoraux de l'Ariège a délibéré dès cette année, s'engageant dans la voie des conventions et demandant donc l'exonération des redevances.



- les plans de gestions qui doivent obligatoirement accompagner les conventions pluriannuelles ne sont toujours pas rédigés.

- la charge de travail pour les chefs de triage et le personnel administratif reste la même car n'en déplaie à notre directeur, le Code forestier s'applique toujours, les droits d'usage étant maintenus, nos grands négociateurs n'ont pas su ou voulu imposer l'étape suivante qui est pourtant prévue par le

Code forestier : **la concession pluriannuelle** qui elle suspend le droit d'usage.

- les procédures administratives s'imposent donc toujours à nous : rôles de pacage, cantons défensables, procès verbaux de marques des bestiaux et autorisations de pâturage ont encore de beaux jours devant eux.

- **35 000€ de recettes manqueront annuellement dans les comptes de l'établissement qui n'a pas besoin de ça.**

- le réseau de correspondants pastoraux (un agent par UT), ne s'est plus réuni depuis juillet 2010, de toute façon il y a fort à penser que l'avis de ses membres n'aurait servi à rien.

A ce jour, aucune des conventions signées n'a été transmise aux agents de terrain et comme souvent c'est par la bande que l'on a pris connaissance de leur existence.

Conclusion : si vous voulez être informés de la politique pastorale de l'agence GAHG... abonnez vous à la Dépêche.

GRIZZLY

Actu du CHS DT-SO

Le CHS DT sud ouest est dans l'actu de la vie professionnelle et politique de la DT sud ouest. Les résultats du CHS du 06 octobre 2011 ont été largement diffusés...

- enquête administrative sur le suicide de Charles Héderich : réunion de lancement le 14 novembre 2011 à Mont de Marsan avec le cabinet d'ergonomes Ergotec/+ 2 représentants personnels CHS DT sud ouest + Direction)
- réunion du comité de pilotage du diagnostic socio-organisationnel le 24/11/2011 à Mont de Marsan pour identifier les facteurs de risques concernant la santé au travail et proposer un plan de travail au futur CHS-CT DT sud ouest ...

Comité de pilotage (Copil) du Diagnostic socio-organisationnel : réunion 24 novembre à Mont de Marsan

Suite au rendu de synthèse sur les 3 unités de travail par les Ergonomes la réunion de travail consistait à préparer les axes de prévention à mettre en application sur la DT sud ouest.

Au préalable les représentants du personnel (RP) ont rappelé à l'Administration l'objet principal de la commande : **identifier les facteurs de risques, leurs origines et leur ampleur ...** C'est à dire « identifier les maux pour pouvoir prescrire les médicaments ».

Essai de synthèse des facteurs de risques pouvant nuire à la santé

Le tableau ci contre, réalisé à partir du diagnostic général présenté au CHS du 06 octobre par les Ergonomes montre « un essai de synthèse des facteurs de risques » structuré sur plusieurs niveaux.

Niveau global 1/ Vision gestionnaire abstraite (indicateurs économiques et quantitatifs seuls pris en compte ≠ gestion humaniste où l'humain est placé au centre de l'activité)
Niveau Organisation 2 / dislocation de l'établissement (fusion, regroupement, division ...) 3 / fragmentation et/ou étiollement des lignes hiérarchiques 4 / éloignement et / ou coupures administratif / terrain 5/ absence de collectif de travail en bon état (dislocation des liens sociaux) 6 / isolement / esseulement (problème de l'autonomie exacerbée)
Niveau Identitaire 7 / perte d'identité (public / privé ...) 8 / perte du sens du travail (service / vente & long terme / court terme ...)
Niveau « tâches quotidiennes » 9 / absence de débat sur le métier et le travail (perte de la part personnelle, subjectivité) 10 / appauvrissement des tâches (spécialisation ...) 11 / perte de la qualité du travail 12/ « dépossession » du travail (abandon de la responsabilité, de l'engagement personnel qui fait sens) 13/ charges mentales et psychiques en augmentation (augmentation charge de travail ...)
Autres risques diversifiés 14 / problème de la non reconnaissance au travail 15 / peur des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) > ordinateur, portable, terminal de saisies ... 16 / souffrance déniée / repli sur soi.

Documents de travail

Ensemble nous avons convenu d'une journée de « travail expérimental » pour caler notre façon de faire à partir des différents documents :

1 / « axes de travail spécifiques aux 3 unités de travail » > UT Mimizan-Laboueyre / UT Piémont est / agence GAHG (Gers Ariège Haute Garonne).

2/ synthèse globale des facteurs «protecteurs et fragilisants» du diagnostic général,

3/ les axes de travail classés en 11 objectifs du diagnostic général,

4 / l'expérience et les savoirs de chacun...

A la demande des représen-

tants du personnel les Ergonomes «reverbaleront» le tableau du diagnostic général «facteurs protecteurs et fragilisants» pour la prochaine rencontre pour de possibles ajouts et / ou amendements de leur part.

Première tendance...

- Sur le plan « organisation, santé et travail » il apparaît que les « **collectifs de travail** » sont très fragilisés dans leur « **vie et fonctionnement interne** »... Cela se concrétise dans la dégradation forte du « **bien-vivre ensemble au quotidien** » ...
- la diversité et la maîtrise des tâches des Agents sur leur triage apparaissent aussi comme « **rôle protecteur** » de la santé au

travail.

- la reconnaissance des « **marges de manœuvre** » de chaque agent sera aussi essentielle.

Regard politique

- la **ténacité** des RP face à la Direction sera déterminante pour permettre l'identification et l'**origine** des facteurs de risques ...
- la traduction des constats de « **mal-être** » au travail verbalisés par les Ergonomes sera capitale.
- ce travail d'ergonomie sera utile si chacun se sent **concerné** « *par sa vie professionnelle au quotidien et par son métier* ».... la santé au travail a un prix ...
- les violences sur soi, constatées aujourd'hui, sont l'extrême de ce prix...

Martin

Victoire : le triage de Cardeilhac sauvé !

Le directeur territorial s'est enfin résolu à sauvegarder le triage de Cardeilhac et à le proposer aux prochaines CAP ! Victoire obtenue « au coin du bois », lors de la réception syndicale du DG en Ariège, le 25 novembre.

C'est l'aboutissement de deux ans de lutte. Nous nous étions mobilisés avant même le départ de Robert Lavigne, en octobre 2009, en concertation avec le directeur Gahg.

La situation s'était envenimée : la direction avait tenté de trafiquer le poste avec la chasse de Bouconne et un

trilage gersois pour servir les vues du directeur Travaux.

La mobilisation a emprunté de nombreux chemins : courriers collectifs des UT Gascogne-Astarac et Bas-Comminges, courriers d'élus (maires, conseillers généraux et président du conseil général de Haute-Garonne), interventions syndicales auprès du DT et même du DG.

Mais au final, l'obstination a payé. À Massat, en compagnie du DG, le DT reconnaît finalement la justesse de nos vues et nous donne satisfaction. Il s'est engagé,

avec confirmation par courriel, à proposer le triage à la prochaine CAP sans traficotage du contenu.

Une lutte à rapprocher de celle du Bas-Salat, où nos compères ariégeois ont réussi à recréer un triage supprimé et à le faire passer en CAP d'automne 2011.

La lutte paye ! À chaque menace de suppression, boycottons les intérim et agissons ensemble !

Antoine et Ségolène

Bureaux ONF de Saint-Go : une étuve sous bardage-bois.

Plutôt agréable de prime abord, le site ONF de Saint-Gaudens. Ambiance boisée, des barres courbes, une forme chromosomique à cheval sur une jetée de galets symbolisant la Garonne. Le tout paré de bardage pour bien montrer qu'à l'ONF, on aime le bois. Et fortement vitré parce que l'archi, lui, son truc c'est la lumière.

Bref, une composition architecturale plutôt récente (fin des années 90) d'apparence correcte. D'apparence...

Sous ce vernis, une conception d'ensemble aberrante aggravée par un festival de malfaçons.

Principal problème, un effet de serre mal maîtrisé qui entraîne des chaleurs anormales. À l'étage, des températures de 34 à 38° sont fréquemment atteintes.

Le principe de base : le confinement, avec grande surface vitrée et air pulsé. Mode chauffage en hiver et clim en été.

Problème, rien n'a été pensé pour éviter l'effet de serre sous cette véranda géante. L'archi a oublié de prévoir un système de claies extérieures pour ombrager les grandes baies vitrées. Effet amplifié par l'ossature-bois, sans aucune inertie thermique. Bilan : grosse consommation de clim en été. Et des températures extravagantes en demi-saison, par les belles journées alors que l'air pulsé est en mode chauffage.

Pour rajouter à l'affaire, les

canalisations de clim sont montées à l'envers.

Bilan : ça fonctionne mal et ça rouille. De l'eau goutte à travers les plafonds. Les plaques se gorgent jusqu'à crever, donnant un petit côté Sarajevo aux couloirs.

Pire, la rouille détruit l'ensemble. Coût des réparations à prévoir : 100 000 € !

Et pendant ce temps-là, ça chauffe, ça chauffe...

Intervention du CHS :

Devant l'ampleur des dégâts, le Snu fait intervenir le CHS pour un premier diagnostic (voir compte-rendu ci-contre).

Des mesures de bon sens sont enfin prises :

- l'entretien annuel obligatoire des canalisations d'air est enfin effectué en 2011 (la première fois en dix ans !)

- une collègue sera chargée du suivi du bâtiment et de

l'information du personnel (tâche abandonnée en 2008 avec la suppression de l'agence de Saint-Gaudens) ; - des premiers travaux de réparations urgentes sont menés.

Cependant, face à l'étendue des dégâts et du montant des travaux pour une simple remise en état de salubrité (plus de 100 000 €), nous demandons à ce qu'un diagnostic sérieux soit établi par un professionnel.

Notamment pour installer un système d'ombrage extérieur pour limiter l'effet de serre.

L'employeur a l'obligation d'assurer la salubrité des locaux, il est responsable de la santé au travail des employés. Le CHS maintiendra sa vigilance pour que le nécessaire soit fait à Saint-Gaudens, ainsi que sur les autres sites où il sera sollicité.

Antoine

Problèmes des autres

Bureaux de la DT à Toulouse, ceux tout neufs à Bordeaux, locaux d'UT...

D'autres situations posent problème. Le CHS peut agir pour amener la direction à faire le nécessaire.

Pour cela, faites appel à vos représentants Snu.

Ils étudieront les problèmes et solutions possibles avec vous, et pourront ensuite placer la direction devant ses obligations.

Ségolène

Bureaux ONF de Saint-Go : une étuve sous bardage-bois. Suite

Compte rendu de la visite CHS du site de Saint-Gaudens (10 mai 2011)

Présents : S. FERRIOL, J-L.MALHOMME, O. SAULE, M. BORDENAVE, P. MERIAUD.

Faisant suite aux décisions du CHST du 25 mars 2011, une visite de site a eu lieu le 10 mai 2011. Cette visite concernait l'ensemble des bureaux, garages et extérieurs. L'avis des occupants a également été entendu.

D'une manière générale, il ressort (du point de vue des occupants ainsi que des observateurs), que l'entretien courant des locaux n'est pas suivi de façon satisfaisante, en particulier depuis les changements organisationnels intervenus depuis 2009 (fusion des agences de Foix et Saint-Gaudens, changement d'attribution de l'agent auparavant chargé du suivi de ces dossiers, puis mise en place du pôle immobilier territorial).

Parmi les sujets récurrents, on peut citer les problèmes liés à l'isolation des bâtiments et ses conséquences sur la température dans les locaux (très froid dans le hall d'entrée en hiver, et très chaud dans les ailes du bâtiment en été). Ceci s'explique en partie par la conception initiale du bâtiment, l'exposition des locaux, l'absence de protections extérieures contre le rayonnement solaire et par une climatisation défectueuse, voire inadaptée. Ces conditions de travail, considérées comme dégradées, entraînent une démotivation des personnels du site.

Plus en détail,

Travaux à réaliser en urgence

- Mise en conformité électrique du bâtiment suite au rapport de l'APAVE (voir rapport en PJ)
- Re-fixer l'escalier de secours extérieur (voir photo "fixation escalier de secours")
- Climatisation non entretenue pour le local informatique (donner suite au devis remplacement en PJ)
- Ventilation non entretenue (donner suite au devis entretien installations en PJ) + vérification des gaines de ventilation (arrivée d'air chaud)
- Chiffrer la mise en place d'une protection extérieure contre le soleil (type volets bois à lattes)
- Bardage bois du bâtiment à remettre en état (photo "nid de guêpes")
- Luminaires HS à l'entrée du bâtiment sur le parking visiteurs (à intégrer au devis de mise en conformité électrique du bâtiment).

Travaux à envisager

- Changer les portes d'entrée en verre : non isolées et mal réglées (difficultés à l'ouverture), éventuellement conception à revoir.
- Quelques stores extérieurs déchirés (cf. photo)
- Bureau de M. Dall'Armi et Salle de réunion : vitres cassées (cf. photo)
- Remettre en état le portail coulissant extérieur - entrée des personnels - (risques d'intrusion)
- Remettre aux normes le système d'alarme si besoin (recommandation de la société Adour sécurité)
- Boucher la prise d'air dans le bureau de M^{me} Fallour-Rubio (cf. photo courant d'air bouché-papier)
- Remise en état de la terrasse extérieure (cf. photo)

Fonctionnement courant

- Archiver les documents actuellement sous l'escalier du hall, dans le garage et dans la salle de réunion (en concertation avec les différents chefs de service du site).
- Vérifier le stockage des bidons dans le local technique.
- Optimiser l'utilisation de la "tireuse de plan" (rez de chaussée), éventuellement la diriger sur un autre site.
- Remise en état des sanitaires de l'étage (lunette +cuvette)
- Revoir le cas échéant les termes du contrat d'entretien des locaux avec SARL H.Y.E.S (passages plus fréquents dans les bureaux ou dans les sanitaires ?)
- Remise en état de l' armoire - bureau de M^{me} Giron.

De l'évolution de l'Organisation du Travail...

1^{ère} partie

En l'espace d'une trentaine d'années l'Organisation du travail et le management ont considérablement évolué dans notre Etablissement (réformes 86/87-2000/2010) mais aussi, et plus largement, dans toute la sphère publique...

Ces évolutions ont visé à imposer les méthodes managériales du secteur privé aux administrations publiques...

Ainsi il est demandé au salarié de devenir responsable et autonome : il doit gérer son temps, ses horaires comme il l'entend... Ce modèle de management suppose un engagement plus personnel. Ces évolutions ne sont plus sans conséquence sur la santé mentale des salariés...

De l'administration « classique » à l'administration par le « nouveau management public (NMP)»

L'image de l'organisation du secteur public est classiquement représentée par l'administration « bureaucrate » et rationnelle. Au delà d'une connotation souvent péjorative ce modèle d'organisation a « inventé » ses tendances propres qui en ont aussi fait sa force (Gaujard, 2004) :

➤ pouvoir fondé sur les

compétences des personnels ...

- fonctionnement appuyé sur une réglementation impersonnelle.
- exécution des tâches divisées en fonctions spécialisées.
- carrières réglées sur des critères objectifs (ancienneté, qualification).

A partir des années 80 ce modèle d'organisation est remis en cause dans tous les pays de l'Ocde : des méthodes de

management privé se répandent dans le secteur public et constituent :

le «nouveau management public (NMP)»

La logique de marché et des notions comme « la flexibilité, l'efficacité, l'efficience, la gouvernance, l'évaluation... » se développent ou apparaissent ...

Deuxième partie page 16 et 17

Comparaison administration « rationnelle classique » et administration (NMP)		
	Administration « classique »	Administration nmp
Objectifs	Respecter les règles et les procédures	Atteindre les résultats / satisfaire le client
Organisation	Centralisée > hiérarchie fonctionnelle, structure pyramidale	Décentralisée > délégation de compétences, structuration en réseau, gouvernance
Partage des responsabilités Politiciens / administrateurs	confus	clair
Exécution des tâches	Division, parcellisation spécialisation	Autonomie
Rémunérations des agents publics	Avancement à l'ancienneté, pas de favoritisme	Avancement au mérite, à la responsabilité et à la performance
Contrôle	Indicateurs de suivis	Indicateurs de performance
Type de budget	Axé sur les moyens	Axé sur les objectifs

La mise en place du nouveau management public à l'ONF

Le nouveau management public (NMP) est un modèle de management transdisciplinaire qui touche à la fois les fonctions stratégiques, financières, marketing et les ressources humaines des entreprises. De nombreux champs caractérisent le NMP.

Fonctions	NMP
Fonction stratégique	➤ Gestion par les résultats ... ➤ Mise en place d'une planification stratégique ➤ Privatisation d'entreprises publiques, externalisation ➤ Mise en place partenariat public /privé ➤ Séparation des fonctions politiques (conception) et administrative (mise en œuvre) ➤ Déconcentration et /ou décentralisation... ➤ utilisation des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) en interne (ex : intranet pour décloisonner les services) généralisation de l'évaluation >> culture de la performance... ➤ simplification des formalités administratives. ➤ réduction des déficits... ➤ budgétisation par programmes.
Fonction finance	Plus grande transparence de la comptabilité (ex : mise en place d'une comptabilité analytique)
Fonction marketing	➤ développement du marketing public. ➤ utilisation NTIC en externe.
Fonction ressources humaines	➤ Réduction des effectifs ... ➤ Responsabilisation et motivation des fonctionnaires >>> individualisation des rémunérations, primes au rendement....

L'Office National des Forêts n'a pas échappé à cette évolution.

La tempête de 1999 est « **la marche psychologique stratégique** » qui a permis d'enclencher le processus de transformation de l'organisation... Fin 2001, le PPO (projet pour l'ONF) sort de terre...

Depuis cette date nous avons pu voir évoluer et se transformer l'établissement :

- sémantique > transformation du vocabulaire > établissement en entreprise publique, Dg en Siège, Service en Agence ...
- « *contrat* » pluriannuel et maintenant « *contrat de la performance* »

- fusion et/ou regroupement de directions et/ou services, d'unité de travail au sens large.
- spécialisation de directions (Agence travaux, direction Bois, études, régalién ?) > division du travail...
- abaissement drastique des effectifs...
- déréglementation ...
- management par objectif aux dépens de « *la notion de service* »
- ctpf (comptabilité des temps de personnel fonctionnaire)
- entretien annuel par objectif > évaluation de la performance productive du salarié (> **servitude volontaire ?**)
- autonomie recherchée et favorisée du salarié aux dépens du collectif de travail

- informatisation poussée du poste de travail (ex tds terminaux de saisie ...)
- primauté de la relation à l'argent au dépend de la relation à l'Autre >>>> PSR

Mais ce n'est pas fini puisque depuis le 02 novembre dernier la « **mission simplification des procédures et des méthodes de travail** » vient de naître avec notamment la volonté politique affichée « d'éviter la surqualité » (flash onf n° 108 / nov 2011) ... **c'est à dire de réduire (supprimer ?) « la part de soi et d'humanité » que chacun met dans la réalisation de ses tâches journalières... Il nous est explicitement demandé de nous amputer...**

Martin



Dossier discrimination

Promotion au « mérite » voire au « grand mérite », avis pour mutation selon l'humeur du chef...

L'arbitraire progresse à l'ONF, permis par des statuts de la fonction publique déficients (pouvoir de décisions discrétionnaires « dans l'intérêt du service »), et par la mentalité de certains cadres, qui se complaisent dans un esprit de cour...

Ces injustices ont une limite posée par la loi : la discrimination légale.

Sont interdites les décisions s'appuyant sur certaines distinctions vraies ou supposées :

- l'origine, le sexe, la race, l'âge, les caractéristiques génétiques,
- le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse ou de maternité,
- la religion, les convictions politiques ou activités syndicales,
- l'orientation sexuelle, les mœurs, la situation de famille,
- le patronyme ou l'apparence physique.

Ce qui signifie en creux que les autres motifs discriminatoires sont encore tolérés par la loi...

J'ai le sentiment d'être victime : que faire ?

En cas de sentiment d'injustice, vérifier si les faits tombent sous un critère légal de discrimination (contact avec un syndicaliste Snu, appel au Défenseur des droits : 08 1000 5000).

Ensuite :

- formuler un recours à la décision administrative (délai strict de deux mois en général) ;
- saisie du Défenseur des droits (ex-Halde, défaite par Sarkozy) ;

- en cas d'échec de la médiation, porter plainte. Attaquer la discrimination permet de rectifier les décisions injustes (droit administratif).

Elle permet aussi d'engager la responsabilité pénale de la personne coupable et d'obtenir une réparation civile. Le Snupfen-Solidaires est à votre écoute pour vous soutenir et vous guider dans ces démarches. En particulier, nous vous assistons lors de vos entretiens avec l'encadrement. Et les adhérents sont soutenus dans les démarches judiciaires (charte juridique du syndicat). Ah, une dernière chose : la discrimination est un délit lourdement réprimé.

45 000 € d'amende plus les dommages et intérêts, et trois ans d'emprisonnement.

Avis aux amateurs !

Ségolène

La nouvelle Organisation du Travail de l'ONF et ses conséquences pour la santé de chacun... - 2^{ème} partie

Chaque salarié met une « part de soi » dans la réalisation de ses tâches journalières : « c'est l'amour du travail bien fait... » La nouvelle organisation du travail (le nouveau management public) nous demande aujourd'hui d'éliminer cette part de soi. Cette amputation psychique devient le ferment de l'explosion des pathologies de la solitude que nous « voyons » autour de nous. Pour arriver à ses fins, le nouveau management public (NMP) en arrive à éliminer, par stratégie, les parts d'humanité que nous portons en nous...

Chaque salarié effectue un travail de « production » qui le dépasse : c'est le coté « impersonnel et utile du travail ». « Réaliser une tâche, rédiger un dossier », c'est ce pourquoi un salarié sera rémunéré ...

Cependant cette « impersonnalité » n'est efficace que si elle s'accompagne des niveaux de subjectivité de chacun pour lui donner vie et valeur (la chair) ... à savoir, selon Y. Clot (2010) :

▪ un niveau directement personnel, « la réalisation de l'ouvrier », c'est à dire celui qui produit une œuvre selon les normes du métier : « il se fait en faisant... »

- le niveau interpersonnel qui engage et crée « des centres d'intérêts » (l'intersubjectivité) entre les salariés et permet les échanges (*don/contre-don*)... Ainsi le professionnel n'est ni un mercenaire, ni un tâcheron...

- le niveau transpersonnel relié au collectif de travail et aux pairs, à l'Institution et support des valeurs de métier, ici « les valeurs du service public ».



Or la situation actuelle de la sphère publique offre une double tendance :

- une redéfinition de la notion de service public : de la relation de **don à l'Autre** à la relation de **vente à un client**... Par exemple.
- une orientation inquiétante vers l'écrasement des niveaux subjectifs par l'impersonnel (la production uniquement)...

Ce contexte, du point de vue de la santé mentale offre deux options aux praticiens :

1/ **Un malaise professionnel** signifiant la volonté de continuer à porter les niveaux d'engagements personnels dans leur nécessaire intrication à l'impersonnel de la tâche. Cette position inconfortable permet une saine

et difficile conflictualité ; Mais à l'extrême, elle banalise les pathologies (de la solitude) au travail... Dont les décompensations sur les lieux de travail sont les révélateurs extrêmes...

2/ ou l'abandon de ce conflit par le salarié pour **devenir un exécutant** sans affect, ni pensée propre, sans marge de manœuvre, sans capacité

d'improvisation, sans interstice permettant de lier le personnel et l'impersonnel ...

Alors le travail perd tout autre intérêt que celui de gagner sa vie...

Or un salarié est aussi un usager, un citoyen, une personne, un être humain...

Martin

Sur la DT-SO des signes probants de ce malaise déjà incarné...

Le comité hygiène et sécurité (CHS) de la DT sud ouest porte depuis 2010 le diagnostic socio-organisationnel ... Un diagnostic est une «étude / enquête / entretiens / analyses» qui doit permettre "d'identifier l'origine d'un (ou des) trouble(s) qui affecte(nt) un système socio-technique grâce à l'analyse des symptômes constatés."

(Diagnostic CHS DT so>identifier les facteurs de risques éventuels au travail pouvant altérer la santé mentale ou physique des personnels, leur origine et leur ampleur. Proposer des mesures de préventions.)

Ce diagnostic socio-organisationnel est réalisé par des ergonomes.

Au mois de novembre 2011, lors du premier «point d'avancement» du comité de pilotage (copil), les ergonomes observaient, dans leur premier rendu sur la DT sud ouest les symptômes suivants :

« **Violences sur soi, suicides / Addictions, prises de médicaments / Répercussions sur la vie privée / Conflits interpersonnels / rivalités / violences / divisions de collectifs / dégradation du dialogue social / Incertitude / inquiétude sur l'avenir / désarroi / troubles du sommeil / anxiété / fatigue / mal-être / souffrance perte affective /**

perte de confiance et conflits avec la hiérarchie / sentiment d'harcèlement / sentiment de non-reconnaissance du travail effectué de sa qualité / Atteinte à l'identité professionnelle / au cœur du métier / à ses valeurs éthiques son sens / Qualité empêchée / TMS / fuite, repli sur soi, regard nostalgique sur le passé, retrait, / souhaits de départ de l'ONF / Arrêts maladie, accidents de service / sentiment d'inutilité / sentiment de ne plus maîtriser / Sentiment de ne pas être informé correctement, / développement de rumeurs... »

Pourquoi ne nous révoltons pas pour protéger nos lieux de « coexistence » ? L'antipathie une réponse ?...

L'actualité de ces derniers mois (et années) nous a montré et révélé combien les organisations de travail actuelles étaient touchées par des pathologies extrêmes allant jusqu'à la violence sur soi...

Il n'est pas absurde de se demander si l'antipathie n'est pas devenue une forme de compétence professionnelle valorisée par le nouveau management de certaines grandes entreprises publiques.

Dans une situation de deuil nous exprimons notre sympathie aux proches du défunt. L'antipathie telle que l'on entend ici n'est ni la méchanceté, ni l'aversion mais plutôt une « *indifférence délibérée et apprise, une volonté de ne pas partager des affects avec autrui* »...

Elle s'oppose, terme à terme, au processus de « pâtir ensemble » (de la sympathie), un « pâtir séparément les uns des autres ».

Ainsi peut-elle consister à considérer qu'une violence psychique envers un subordonné « qu'elle n'est rien » sinon, selon le jargon managérial « *la contrepartie nécessaire d'un objectif opérationnel de réorganisation absolument capital à l'entreprise* »...

Martin



Brèves

Un sourire. Des suicides.

Début novembre, la DG s'est payée les services d'un photographe... Ce brave a parcouru quelques UT bien choisies depuis Paris... Pour quoi faire me direz-vous ? Immortaliser nos règles de métier, nos façons de faire. non pas du tout. Il était là pour prendre nos « bouilles souriantes ». Et pourquoi ? pour la déco du stand ONF du salon des maires... !!!!! Des petits bonhommes verts qui sourient c'est un ONF qui va bien, non ?

L'aménagement simplifié est en vigueur depuis 2009. Devant le DG, aucun cadre pris à parti n'a osé en dire du bien. M. Ducos quant à lui a préféré casser du sucre sur les anciens aménagements.

Agence Travaux.

Le CE des ouvriers forestiers du Sud-Ouest souhaite recourir à une expertise comptable indépendante des comptes de l'agence Travaux. Les doutes sur la sincérité des comptes se propagent...

Nouvel arrivant à Castres ...
bienvenue ?

Anecdote téléphonique début septembre sur le site administratif de Rodez : ce service n'ayant pas été prévenu de l'arrivée d'un nouveau collègue (prévue depuis plusieurs mois), les appels dont il était destinataire sont renvoyés avec comme explication que la personne ne travaille pas sur l'agence... Et comme si cela ne suffisait pas, il n'a pas non plus été présenté à ses collègues lors de la journée des personnels... Il est vrai qu'en ces temps difficiles, les services ne sont plus habitués à accueillir de nouveaux arrivants...

Véridique
Première à l'ONF
Par manque de véhicule, le personnel se rend en réunion en STOP.
Retour d'expérience :
Habillé en vert ça marche plutôt bien

BET

Le dirlo a peur du « Simplificator »
Communiqué du directeur Bet (bureau d'étude territorial) : pour toute proposition de simplification concernant le conventionnel, prière de passer par lui. Faudrait quand même pas que la piétaille fasse directement part de ses idées au Simplificator Gougis ! Des fois qu'on ne puisse plus exercer son contrôle sur tout...

Le souci du malaise social étant ce qu'il est à l'ONF, lorsque vous souhaitez voir l'assistante sociale à Saint Gaudens, assurez-vous que la cuisine est libre car c'est là que vous aurez votre entrevue. Et tant pis pour les interruptions involontaires et gênées des collègues qui viennent prendre le café ou leur repas et découvrent la cuisine recyclée pour l'occasion.
Quant à savoir si cela est la meilleure condition pour échanger sur vos problèmes, c'est secondaire. De toute façon, un problème de plus devient une habitude.

En cas de non respect de clauses civiles du cahier des clauses de ventes de bois, l'acheteur doit une indemnité forfaitaire. Cette indemnité est due à l'ONF.

Et bien non ! A la coopérative ONF®, on ne se soucie pas de ces aspects. Bon prince la direction bois a demandé à un acheteur de bois en forêt communale sous le coup de cette clause, de bien vouloir s'acquitter de l'indemnité auprès de la commune.

Sans doute une question de marketing auprès de la commune.

Quitte à être à côté de ses pompes, allons-y gaiement dans le grand n'importe quoi. Après tout, il est bien connu en cette période de budget de crise, que l'ONF peut bien se passer de recettes...

LES ELECTIONS CTTPTTCC ...

A l'ONF, quatre Comités Techniques (CT) se distinguent :

- Le Comité Technique Central (CTC) : traite les questions nationales
- Le Comité Technique Territorial (CTT) : traite les questions territoriales
- Les Comités Techniques Régionaux (CTR) : traitent des questions régionales (Corse et DOM)
- Le Comité Technique spécial DG : idem que le CTT pour la DG (toujours à se distinguer ces parisiens).

Depuis le 20 octobre 2011, le CTPC et le CTPT (CTPR) sont remplacés par le CTC et CTT (CTR). Mais attention ce ne sont pas que des changements d'abréviations...

Nous parlerons dans cet article du CTT sud ouest (les principes sont les mêmes pour les autres CT, seul le nombre de représentants change)

(cf. article précédent dans la rubrique "Echos des services")

ROLE DES COMITES TECHNIQUES

Ils ont un rôle consultatif sur les questions et projets suivants :

- * Organisation et fonctionnement de la DT ;
- * Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- * Règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- * Evolutions technologiques et méthodes de travail et leur incidence sur les personnels ;
- * Grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- * Formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- * Insertion professionnelle ;
- * Egalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question.

En outre, les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques.

COMPOSITION ET ELECTION

Le CTT sud ouest est composé de :

- * 2 représentants de l'administration (le DT et le directeur des ressources humaines)
- * 9 représentants du personnel titulaires.
- * 9 représentants du personnel suppléants.
- * d'experts, qui ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée par un membre titulaire ou par le DT.

Les représentants du personnel sont issus d'une liste présentée par les organisations syndicales habilitées à se présenter aux élections professionnelles.

Chaque représentant du personnel est élu pour 4 ans.

Le scrutin a eu lieu le 20 octobre 2011 et rendu à résultat

FONCTIONNEMENT

Sur la base des documents transmis par le DT, et des informations remontées du personnel, avant chaque CTT, les représentants du personnel étudient les textes afin de proposer des solutions de travail et d'organisation au plus proche du personnel et de la forêt.

La moitié des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture du Comité Technique sinon il est reporté. Le deuxième CT se tient alors quel que soit le nombre de présents.

Un texte présenté sur le domaine de compétence du CT par l'administration aux représentants du personnel est soumis à un vote.

Avant le 20 octobre 2011 :

La parité entre les représentants du personnel et les représentants de l'administration était respectée mais, lors d'un vote sur un texte, les 9 représentants de l'administration votaient toujours à l'unanimité pour celui-ci (et gare à celui qui ne suivait pas la consigne, en général on ne le revoyait plus au CTPT suivant).

Si les représentants du personnel votaient contre, cela ne suffisait pas à retirer le texte. Au mieux il y avait autant de voix contre que de pour et l'administration avait le dernier mot ; ou au pire dans la plupart des cas un représentant du personnel s'abstenait laissant ainsi la majorité à l'administration. Par conséquent les textes étaient toujours acceptés, plus ou moins en l'état, malgré le travail en amont des représentants du personnel.

Depuis le 20 octobre 2011 :

Seuls les 2 représentants de l'administration et les 9 représentants du personnel ont le droit de vote sur les textes proposés.

Lorsqu'un projet de texte recueille un vote défavorable unanime des représentants du personnel, le projet fait l'objet d'un réexamen et un nouveau CT doit de nouveau délibérer dans un délai de 8 à 30 jours.

Le comité technique siège alors quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Même en cas d'un nouveau vote unanime défavorable,

il n'y a pas droit ensuite à une nouvelle chance.

Cela permettra de mettre plus en avant les propositions et idées du personnel.

Ce nouveau fonctionnement obligera l'administration à amender sa copie, et montrera le réel état d'esprit du DT dans ces CT.

Le niveau des amendements proposés par le DT, qui peut aller d'un simple changement de "place de la virgule" à une réelle réécriture de son projet, permettra de juger du jeu qu'il joue entre une véritable concertation ou simple exercice de forme obligé par la loi.

De même, le DT peut aussi présenter en première instance un projet ubuesque dont il sait pertinemment qu'il sera refusé. Puis ensuite il fait passer au deuxième CT le projet réel sur lequel il veut aller, sachant qu'à ce stade il n'y aura pas de troisième tour. Le jeu sera alors clair.

Il s'agirait alors là encore d'une vraie fausse concertation de façade dont les représentants du personnel devront tirer les conséquences.

Toutefois, et c'est là le problème, le texte proposé par l'administration peut au final être approuvé par la seule volonté du DT. Nous sommes encore loin d'une approche négociée des dossiers.

INFORMATION

Les représentants du personnel doivent être informés des suites données à leurs avis et propositions, et ce par écrit dans un délai de 2 mois. Cette obligation aura au moins l'avantage de forcer l'administration à suivre les dossiers et informer. Eh oui, ce n'est pas forcément naturel pour un directeur !

De même, le personnel doit être informé des projets élaborés et des avis émis par les comités techniques dans un délai d'un mois. Un peu de transparence fera le plus grand bien ...

Les représentants SNUPFEN Solidaires défendront au mieux :

- Les recrutements
- La multifonctionnalité des personnels
- Le service public forestier
- La forêt sur le long terme
- Votre qualité de vie au travail au quotidien.

Travaillons mieux, vivons mieux !

Pour le texte complet, voir le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.



Jiva

Les Assis

Noirs de loupes, grêlés, les yeux cerclés de bagues
Vertes, leurs doigts boulus crispés à leurs fémurs,
Le sinciput plaqué de hargnosités vagues
Comme les floraisons lépreuses des vieux murs ;

Ils ont greffé dans des amours épileptiques
Leur fantasque ossature aux grands squelettes noirs
De leurs chaises ; leurs pieds aux barreaux rachitiques
S'entrelacent pour les matins et pour les soirs !

Ces vieillards ont toujours fait tresse avec leurs sièges,
Sentant les soleils vifs percaliser leur peau
Ou, les yeux à la vitre où se fanent les neiges,
Tremblant du tremblement douloureux du crapaud.

Et les Sièges leur ont des bontés : culottée
De brun, la paille cède aux angles de leurs reins ;
L'âme des vieux soleils s'allume emmaillottée
Dans ces tresses d'épis où fermentaient les grains.

Et les Assis, genoux aux dents, verts pianistes,
Les dix doigts sous leur siège aux rumeurs de tambour,
S'écoutent clapoter des barcarolles tristes,
Et leurs caboches vont dans des roulis d'amour.

- Oh ! ne les faites pas lever ! C'est le naufrage...
Ils surgissent, grondant comme des chats giflés,
Ouvrant lentement leurs omoplates, ô rage !
Tout leur pantalon bouffé à leurs reins boursoufflés.

Et vous les écoutez, cognant leurs têtes chauves
Aux murs sombres, plaquant et plaquant leurs pieds tors,
Et leurs boutons d'habit sont des prunelles fauves
Qui vous accrochent l'œil du fond des corridors !

Puis ils ont une main invisible qui tue :
Au retour, leur regard filtre ce venin noir
Qui charge l'œil souffrant de la chienne battue,
Et vous suez pris dans un atroce entonnoir.

Rassis, les poings noyés dans des manchettes sales,
Ils songent à ceux-là qui les ont fait lever
Et, de l'aurore au soir, des grappes d'amygdales
Sous leurs mentons chétifs s'agitent à crever.

Quand l'austère sommeil a baissé leurs visières,
Ils rêvent sur leur bras de sièges fécondés,
De vrais petits amours de chaises en lisière
Par lesquelles de fiers bureaux seront bordés ;

Des fleurs d'encre crachant des pollens en virgule
Les bercent, le long des calices accroupis
Tels qu'au fil des glaïeuls le vol des libellules
- Et leur membre s'agace à des barbes d'épis.

Arthur Rimbaud, *Poésies*, 1870 – 1871

Et ailleurs ?

La peur doit changer de camp.

Le projet de démantèlement de l'ONF est déjà ficelé. Il s'appuie sur un « contexte économique » pour justifier notre descente aux enfers. Ne les croyez pas. La France et le Monde n'ont jamais été aussi riches. Seulement les grandes fortunes en n'ont jamais assez. Elles protègent leur magot dans les paradis fiscaux, profitent des niches fiscales honteuses et spéculent sur notre malheur.

Alors. On se met la tête dans le trou ? En espérant que la prochaine réorganisation ne nous imposera pas une mobilité forcée, comme cela s'est déjà produit dans certains établissements publics ?

1^{ère} étape : Une action au quotidien

- Les cadres ont le devoir de protéger la santé du personnel. Ils ont le pouvoir de refuser les réorganisations pathogènes qui feront suite aux suppressions de postes. Dans le cas contraire ils se rendent coupables d'une entreprise nocive.

- Tout le personnel doit résister à l'augmentation des charges qui font suite aux suppressions de postes. Faire plus c'est imposer une cadence supérieure à ses collègues. Peuvent-ils le supporter ?

- Les représentants du personnel doivent exiger un moratoire sur les suppressions de postes. Un moratoire jusqu'à quand ? Mai 2012 !!!

2^{ème} étape de notre mission, Mai 2012 fenêtre optimale de tir

Préparons dès maintenant une mobilisation d'ampleur. En mai, le peuple va exprimer son refus des politiques ultralibérales. Le contrat Etat ONF qui perpétue la RGPP n'aura plus aucune légitimité. Lorsque les électeurs votent contre la RGPP, nous avons le devoir d'imposer une renégociation du contrat au nouveau pouvoir.

Le combat n'est pas gagné d'avance mais il existe une lueur d'espoir. Saisissons la chance qui nous est offerte de rendre sa fierté au service public forestier.

Il faudra s'attendre à une grève longue (économisez dès maintenant) à des actions d'éclat, (toutes les propositions sont les bienvenues).

Ensemble nous le pouvons.

Kouki

Il est où le déficit ?



Chaque année, le gouvernement se prive volontairement :

Niches fiscales : 66 milliards

Sur 145 milliards économiquement et socialement inutiles.

L'impôt sur les bénéfices des sociétés qui devraient être taxés à 33% est en réalité de l'ordre de 8% pour les sociétés cotées au CAC40 et de 22% pour la plupart des PME. Ces réductions en partie dues à des niches fiscales font perdre chaque année 66 milliards d'euros.

Fraude fiscale : 45 milliards

Perdus chaque année.

Impôt sur le revenu : 15 milliards

Perdus chaque année depuis 2000.

La diminution du taux maximum* de l'impôt sur le revenu passé de 65% à 41% a fait perdre de 2000 à 2007 15 milliards d'euros chaque année.

* un rappel nécessaire : le revenu imposable est coupé en tranches (5 tranches). Chaque tranche est imposée à un taux différent qui va de 0% à 41%. Jusqu'à 5 963 euros : 0% — de 5 964 euros à 11 896 euros : 5,50% — de 11 897 euros à 26 420 euros : 14,00% — de 26 421 euros à 70 830 euros : 30,00% — au-delà de 70 830 euros : 41,00%.

Ainsi un haut revenu qui s'étale sur l'ensemble des tranches n'est imposé à 41%, que sur la part de revenu dépassant le seuil de la dernière tranche. En réalité le taux moyen d'imposition des hauts revenus est de 22% ! Ainsi lorsque quelqu'un vous dit qu'il est taxé à 41% ne le croyez pas et ne le plaignez surtout pas ! Surtout lorsque l'on sait que près d'un quart de la population française déclare vivre avec un revenu en dessous du seuil de pauvreté ! Oui, décidément un autre partage des richesses est possible et impératif ! A nous d'imposer d'autres choix.

Impôt sur la fortune : 2 milliards

Perdus depuis la dernière réforme

La taxation prévue des plus riches ne rapportera que quelques centaines de millions d'euros, 1,6% des contribuables déclarant plus de 8000 euros par mois détiennent 13% des revenus déclarés en France. Parmi eux, 10000 ne paient pas d'impôt sur le revenu.

Exonération patronale de charges sociales : 30 milliards

Perdus chaque année.

Recettes perdues

158
milliards

Soit non seulement de quoi combler le déficit mais aussi 48 milliards d'euros de plus pour les écoles, les hôpitaux, la culture...

Alors il est où le problème ?

Le SNUPFEN-solidaires vous permet d'exprimer vos opinions, critiques. Profitez en !

Cette rubrique permet une expression directe, un échange entre les salariés. Le contenu des articles n'engage pas la "peau de l'ours".

Merci d'envoyer vos commentaires, articles à l'adresse suivante :

ONF La Fabrique 12620 Saint Beuzely ou à : comitepeaudelours@snpfen.org



Pourquoi faire (mal) le jour même ce qu'on peut faire (mieux) le lendemain !!

Belle maxime à méditer en ces temps où tout doit se faire dans l'urgence

Certains "encadrants" et autres petits chefs (au sens péjoratif du terme) ayant confondu pour toujours, compétence, autorité et pouvoir et qui auraient plutôt souvent tendance à faire réaliser ce qu'ils répugnent à faire eux mêmes il est grand temps aujourd'hui de casser le MYTHE qui fait croire que le travail est une source d'accomplissement... (long soupir)

Plutôt appliquer la chanson d'Henri Salvador : Le travail c'est la santé - (mais) - Rien faire c'est la conserver...

Donc **OUI** on peut faire son boulot - (aujourd'hui le faire bien c'est de plus en plus dur car des esprits malins s'appliquent à détruire vos illusions ou vos croyances)- jour après jour, il suffit pour cela de s'appliquer quelques bonnes recettes...

LES VOICI!!!!!!!!!!!!!!

TOUT D'ABORD UNE MISE EN GARDE SUR L'HISTORIQUE DU TRAVAIL

Notre bonne molle société voudrait nous faire croire que le travail représente une valeur morale vieille comme le monde ...

Et bien tout cela est faux

Née d'esprits qui avaient compris qu'en faisant par exemple travailler des enfants, par essence plus dociles, on pourrait s'en foutre plus plein les poches, la notion de travail est devenue une manipulation utilisée par nos édiles...

Si le fait de travailler est devenu un droit accompagné de quelques droits sociaux gagnés en leur temps au prix de la sueur de la faim et du sang **et aujourd'hui en passe d'être tous reperdus grâce à l'attitude servile de beaucoup d'entre nous en cela forcés par la société de consommation et la croyance du "plus t'en as plus t'es heureux" délivrée chaque soir par la petite lumière bleue désormais bien plus influente que les paroisses d'antan...** Certains esprits « bien pensants » voudraient (et y arrivent dans le cadre de la bonne moralité) nous faire croire que le travail est en train de devenir un privilège...

« Regardez à côté de chez vous bon sang tous ces « pôvres » types qui aimeraient bien être à votre place hein ? Alors arrêtez de vous plaindre. Sans blague. »

Bref aujourd'hui faire son boulot correctement c'est TRES dur... **maintenant de là à s'y user à s'y stresser ou à s'y tuer NON**

Quelques conseils donc :

Ayez beaucoup d'activité hors boulot (le syndicalisme par ex pour commencer!!!) vous verrez qu'au bout d'un certain temps vous serez beaucoup moins assidu à penser à votre job.

Ne croyez pas que votre direction pense à vous tous les jours NON NON certains s'en sont rendus compte beaucoup trop tard, ils étaient déjà malades ou foutus dehors...

On vous l'a déjà dit: respectez les horaires de travail c'est primordial.

Appliquez la démarche qualité à la lettre après tout d'après la direction c'est un truc super où on paye des mecs (consultants c'est plus smart) à 600 ou 800 euros voir plus la journée capables de dire à la direction " *non ce que vous faites c'est pas terrible. Bon nous on va vous dire comment faire puis on reviendra l'année prochaine et on verra si vous avez mieux fait* »

Vous avez vu... Ils reviennent tous les ans!! Ah ils sont trop forts ces cabinets d'audit et nous depuis qu'il y a ISO machin tout marche au top, donc appliquez la démarche qualité ! **A BLOC !!!!!**

Faites bosser vos chefs pour ce qu'ils sont payés : après tout il ne pleut pas tout le temps donc ils peuvent sortir du bureau et refermer le parapluie, et puis aller au contact du terrain ça fait du bien...

Conclusion : continuez à faire votre job correctement mais à votre rythme -(les kenyans courent plus vite que les français mais pour la pétanque ça leur sert à riensi si réfléchissez, vous pouvez l'appliquer à l'ONF)- selon vos compétences et relâchez la pression qu'on vous met, soyez lisse, ...les doigts crispés de certains auront du mal à vous agripper, vous pouvez même leur dire de se lâcher eux aussi ça fait pas « momo »!!!!

Et tenez nous au courant, nous on ne lâchera pas le morceau.

KOKO le Criard

Vos représentants

Toutes vos réactions, suggestions et autres humeurs en nous écrivant à :
comitepeaudelours@snupfen.org

Vos élus Midi Pyrénées au comité technique territorial

Livio TILATTI

05.34.09.82.18

livio.tilatti@onf.fr

Pierre VERTUT

05.62.00.80.37

pierre.vertut@onf.fr

Dominique DALL'ARMI

05.62.00.80.44

dominique.dall-armi@onf.fr

Franck SAIGNE

05.65.60.88.46

franck.saigne@onf.fr

Représentants CHST sud ouest

Néant

Des militants

à votre service

Dominique DALL'ARMI

Secrétaire régional Midi Pyrénées

05.62.00.80.44

dominique.dall-armi@onf.fr

Pascal LAPINE

Trésorier régional Midi Pyrénées

05.61.96.11.90

pascal.lapine@onf.fr

*** Ariège**

Christian CUMOURA

05.61.64.53.98

christian.cumoura@onf.fr

Michel BORDENAVE

05.61.96.15.47

michel.bordenave@onf.fr

Patrick GUILLON

05.61.96.96.97

patrick.guillon@onf.fr

Livio TILATTI

05.34.09.82.18

livio.tilatti@onf.fr

*** Gers - Haute Garonne - Hautes Pyrénées**

Pierre VERTUT

05.62.00.80.37

pierre.vertut@onf.fr

Daniel PONS

05.61.97.42.49

daniel.pons@onf.fr

*** Aveyron-Lot-Tarn-Tarn et Garonne**

Franck SAIGNE

05.65.60.88.46

franck.saigne@onf.fr



BULLETIN D'ADHESION

NOM

Prénom

Adresse postale complète (n° et rue, s'ils existent).....

Tél Mel Date de naissance Grade

Travail à temps partiel : pourcentage à préciser

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation à :

Pascale ROBERT 42 rue des Flûttes Agasses 25000 BESANCON • Tél : 03 81 82 19 81

Vous pouvez également régler votre cotisation de manière fractionnée avec le prélèvement automatique

Téléphoner au Trésorier Régional qui vous enverra l'imprimé nécessaire.

ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C.

Pour le prélèvement automatique : Timbre mensuel = cotisation /12 Prélèvement = cotisation /Nombre de prélèvements

ATTENTION : Libellez votre chèque à l'ordre de SNUPFEN



Un résumé en deux diapositives, expliquant que cette énième crise, qui n'en n'est pas une d'ailleurs, est une formidable escroquerie.

Actuellement, nous serions dans l'austérité, la rigueur et la précarité, alors que les richesses n'ont jamais été aussi importantes, cherchez l'erreur. Soyons motivés pour dénoncer cette injustice.

Cannelito

Origine de la dette

- « En l'absence de baisses de prélèvements, la dette publique serait environ 20 points de PIB plus faible aujourd'hui qu'elle ne l'est en réalité, générant ainsi une économie annuelle de charges d'intérêts de 0,5 point de PIB. » « En 10 ans, 400 Mds de recettes fiscales perdues. »

Paul Champsaur et Jean-Philippe Cotis, Rapport sur la situation des finances publiques, avril 2010.

- « Entre 2000 et 2009, le budget général de l'État aurait perdu entre 101,2 (5,3 % de PIB) et 119,3 milliards d'euros (6,2 % de PIB) de recettes fiscales, environ les deux tiers étant dus au coût net des mesures nouvelles – les baisses d'impôts – et le tiers restant à des transferts de recettes aux autres administrations publiques – sécurité sociale et collectivités locales principalement. »

Rapport Gilles Carrez, Commission des finances de l'AN, juin 2010.

- « La crise explique au plus 38 % du déficit, qui est surtout de nature structurelle et résulte largement de mesures discrétionnaires. »

Rapport de la Cour des comptes sur la situation et les perspectives des finances publiques, juin 2011.

Politique Fiscale : que faire ?

► **Au niveau mondial** : instaurer des taxes globales sur les transactions de change et de bourses, les bénéfices des transnationales, les « bases mobiles » des personnes physiques, les ventes d'armes, les émissions de gaz à effet de serre, ...

► **Au niveau européen** : harmoniser progressivement les fiscalités pour réduire les écarts (pour un serpent fiscal européen) et renforcer la lutte contre la fraude, il faut des règles du jeu communes aux Etats membres.

► **Au niveau national** : une fiscalité efficace, juste, incitative à juste titre, simple et équilibrée. Pour cela il faut rééquilibrer le système fiscal avec moins d'impôts indirects, plus d'impôts directs et de progressivité.

► **Au niveau local** : réformer les assiettes des impôts locaux pour prendre davantage en compte les réalités foncières (TH, TF), économiques (entreprises) et les capacités contributives (TH), réduire les inégalités entre collectivités.

SNUPFEN - COTISATIONS 2011

<u>Catégorie</u>	<u>Cotisation</u>	<u>Catégorie</u>	<u>Cotisation</u>
Adj Adm	132 euros	CTF	228 euros
CDF, Adjoints Adm P2	144 euros	CATE, Att Adm	264 euros
Adj Adm P1	156 euros	IAE	276 euros
TO	168 euros	Att Princ	300 euros
TOP, SACN	180 euros	IDAE, chef de mission	336 euros
TSF	192 euros	IGREF	348 euros
SACS	204 euros	ICGREF, IGGREF	420 euros
TPF, SACE	216 euros		
Stagiaires (1er poste)	50 % de la cotisation du grade	Retraités	50 % de la cotisation du dernier grade
Temps partiel	cotisation du grade x % de temps travaillé	Salariés de droit privé	
	0,75% du salaire net		
Agents non imposables sur le revenu (hors avantages liés aux placements), 34 % de la cotisation du grade (fournir copie de l'avis d'imposition). Rappel : 66 % des cotisations syndicales sont déductibles du montant des impôts			