

La Peau de l'Ours

N° 22, Mars 2011

Une grande partie du mal qui est fait sur Terre l'est au nom du bien.

Poissons

Que dans le perdu se retrouve la perte,
Que dans le gain se perde le gain,
Que ce qui conçoit se cherche dans le conçu
Et dans le reçu se reçoive lui-même.
Grâce au devenir promu à l'existence,
Grâce à l'existence rendue au devenir,
Que la perte soit en fait un acquis !

Rudolph Steiner



Snyupfen
Union
Syndicale
Solidaires

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



- p 3 – Edito
- p 4 – L'écho des services
- p 8 – Brèves
- p 11 – Nécrologie de l'Eau et Nèfles
- p 12 – Organisation et santé au travail
- p 15 – Le saviez-vous ?
- p 17 – Et ailleurs...
- p 18 – Poésie, Lexique,
Vos représentants



Voulez-vous la peau de l'ours ?

Après une période d'hibernation prolongée, le bulletin régional d'information :

La Peau de l'Ours réapparaît en ce printemps 2011.

La nouvelle équipe régionale S.N.U.Solidaires Midi-Pyrénées a convenu de réactualiser ce bulletin à diffusion aperiodique sur l'O.N.F. Midi-Pyrénées.

Contrairement aux sirènes et sornettes de 2002, chacun constate aujourd'hui les dégâts directs et collatéraux du P.P.O. * sur les personnels et la gestion forestière. Les nouvelles règles de management féroce à l'anglo-saxonne ont entraîné la **démission de toutes les organisations syndicales du C.T.P.T.** *, toujours d'actualité.

Les changements de directeurs, tant au niveau D.T. * qu'agences ne modifient en rien les fondamentaux de ce management à la Thatcher. Les représentants se font toujours rouler dans la farine au travers des **pseudos réunions de concertations locales** (dernières en date : 2 réunions G.A.H-G. * sur les postes de Cardeilhac et Bas Salat).

L'apologie des CO.DIR. * est à son paroxysme, le dialogue social et la voix des personnels toujours réduites à peau de chagrin.

Quand ils en prennent la peine, seul importe à nos brillants managers l'effet d'affichage avec la présence des représentants du personnel.

A coups répétitifs de non réponse, de "je ne sais pas, c'est l'autre", de mensonges et autres allégations à double sens, c'est toute **leur crédibilité, confiance qui n'a plus lieu d'être** depuis des années.

Sans occulter l'information, notre expression sera à la hauteur de ce mépris et cynisme à peine voilé.

Les sujets locaux, régionaux de l'ONF ont toute leur place.

Des informations interprofessionnelles, sociétales trouvent aussi une tribune dans ce bulletin, notamment par les expressions de Solidaires.

Les enjeux de la casse généralisée des services publics, des valeurs fondamentales de la société française sont aussi d'une portée bien plus globale. **Le fronton "Liberté, Egalité, Fraternité" a de plus en plus un ton blafard.**

La lutte sur les retraites en est le dernier exemple criant où l'enjeu est au delà : une autre répartition des richesses !

Les initiatives d'expressions de tout un chacun sont également attendues.

La peau de l'ours ne sert pas de tapis de salon ! Attention, s'il se nourrit le plus souvent de baies et autres fruits bien juteux, il croque de temps en temps quelques moutons ...

Bonne lecture, qu'elle vous soit agréable, douce, drôle ou trouble, il y a toujours un fond de vérité.

* : voir lexique



L'agence de Castres s'essaie à la communication externe... sans succès.

En janvier dernier, France 3 Midi-Pyrénées a sollicité la direction de l'agence de Castres ainsi que les représentants du personnel pour le tournage d'un reportage sur l'actualité de l'ONF.

Ce fut l'occasion pour deux journalistes de la chaîne du service public dépêchés à Castres de "goûter" au climat de désorganisation qui règne au sein de notre agence. De leurs propres aveux, ils n'avaient "jamais vu ça" ! En effet, après maintes tractations téléphoniques entre la Direction, France 3 et les organisations syndicales, ordres et contre ordres entre le Chef du service bois et le Directeur d'agence, une interview de ce dernier est finalement décidée dans les locaux de Castres le 10 janvier au matin suivie d'un tournage sur le terrain avec le personnel technique à 14h. Or en début d'après midi, les consignes adressées aux chefs d'U.T.* puis relayées au niveau des triages par notre Direction sont strictes : pas de tournage en forêt avec le personnel de l'ONF ! ? Etonnement ou plutôt stupéfaction des journalistes qui se retrouvent "penauds" sur le trottoir au pied de l'agence tout comme les O.S.* invitées à être interviewées en tant que représentants du personnel. Les O.S. décident alors de jouer les médiateurs entre notre D.A.* et les journalistes et obtiennent finalement "in extremis" une autorisation de tournage en forêt avec le personnel qui n'aura pas le droit de s'exprimer ! Rassurez vous les O.S. l'ont fait.

Procédure non respectée ! ?

Un imposant mail rappelant toute la procédure de communication externe a été destiné à chaque personnel de l'agence les jours suivants. "La procédure de communication externe n'a pas été respectée" se défend notre D.A. en s'adressant ainsi directement aux O.S. sur le ton du reproche. Première nouvelle Monsieur le

Directeur, depuis quand les organisations syndicales sont elles soumises à la démarche qualité pour s'exprimer en externe ? Il ne faudrait pas inverser les rôles ! Car c'est bien la Direction qui a failli, elle a montré son

incapacité à répondre correctement à un contact de presse avec un média régional qui en avait fait la demande directe auprès de l'agence depuis près d'un mois ! Alors gardez vos leçons pour vous.



Une direction qui aurait tout à gagner à mieux communiquer

Une nouvelle fois, cette situation a été révélatrice des problèmes de communication tant en interne qu'en externe que connaît notre agence et que nous dénonçons depuis bien trop longtemps. Résultat : une "belle" image donnée de l'établissement par notre Direction aux médias qui s'en souviendront...

Le message est passé

Diffusé le 11 janvier dernier sur France 3 Midi-Pyrénées, ce reportage a permis de faire connaître au grand public l'inquiétude des forestiers quant à l'avenir de leur établissement et aux risques engendrés par la politique de l'ONF sur la gestion de l'espace forestier. Les O.S. ont dénoncé la chute alarmante de l'effectif de l'agence de Castres qui est actuellement grevée de 10 postes vacants ou susceptibles de l'être...

Merci aux collègues qui ont accepté au pied levé de participer au tournage sur leur triage dans le cadre de leur activité professionnelle, avec accord de la direction, afin d'illustrer ce reportage télévisuel.

Canelle

* : voir lexique



Sabotage de Cardeilhac :

Toutes les chausse-trappes sont permises pour privatiser l'agence Travaux !

Depuis novembre 2009, le directeur G.A.H-G. * Villarubias maintient vacant le triage de Cardeilhac (Ut Bas-Comminges, 31) : le but est d'aider Mercy à transférer 30 % de mission chasse du conducteur Travaux de Bouconne pour faciliter la scission de l'agence Travaux du tronc commun de l'Office.

Nos patrons ne veulent plus de personnels de terrain réalisant de tâches diversifiées signe de richesse de l'activité de travail et de santé au travail : ce qu'ils veulent ce sont des "mono salariés - transparents " toujours plus spécialisés...

Qu'importe si la chasse sacrifiée est juteuse : 50 000 € de chiffre d'affaire !!!!

Le job de Mercy, ce n'est donc pas de rémunérer sa structure, mais de préparer la vente des ouvriers ... Vendre des Hommes me direz-vous ? Un triage sacrifié, Mercy l'Ag Trx !

Et pour satisfaire le Marché Mercy, Ghag doit intégrer ces 30 % de chasse dans sa gibecière, à effectif constant bien sûr, sinon où est le plaisir de tirer. Ghag cherche donc un triage à rembourrer. Le premier triage vacant venu est Cardeilhac, pas de chance pour lui.

Le triage est dans l'U.T. Bas-Comminges, peu importe, je le transfère à l'Ut Gascogne-Astarac en charge de Bouconne. Il s'agit du triage le plus actif de l'Ut Bas-Comminges ? Pas grave ! Contents, pas contents les Personnels, peanuts !!! Les limites des départements, qu'importe ! Les managers se débrouilleront bien... il y aura le feu ... et alors !!!! À la chasse comme à la chasse ... Mobilisation des Elus et des Personnels, boniments de la Direction...

Depuis octobre 2009 le S.N.U. a obtenu par écrit que Cardeilhac soit rapidement proposé en C.A.P.. En juin 2010, rien de nouveau, le S.N.U. remet le couvert. Le D.A. Ghag avance sans projet détaillé et présente la chose comme consensuelle entre les collègues concernés. Le SNU évalue rapidement la manœuvre "faux-cul", informe les personnels et réunit une Ag en octobre 2010 pour mettre la problématique à plat. Réunion que s'est gardé d'organiser le Da Ghag...

Bas-Comminges et Gascogne Astarac se mobilisent et rédigent chacune un courrier collectif au Da Ghag, signé de tous les Agents. Plusieurs communes et Conseillers Généraux délibèrent et écrivent au Da Ghag.

En fin 2010, une réunion Ghag / Snupfen-CGT / collègues des UT se tient. Le Da « le triage sera maintenu dans l'UT Bas-Cges, la chasse restera à Bouconne, le triage sera en priorité trois pour passer en CAP après deux triages ariégeois » Passage en force raté ? J'écroule la mêlée !

La Direction joue le pourrissement.

C.A.P. de février 2011 : Cardeilhac reparaît mais le poste est proposé façon Da Ghag-Mercy > chasse à Bouconne, changement d'UT et répartition des forêts occultée...

Le D.G. est interpellé à ce sujet le 11 février 2011 à Mont-de-Marsan. Il s'engage à cesser toute réorganisation le temps de restaurer le dialogue social.

Le dossier Cardeilhac lui est remis avec deux exigences : le triage ne doit pas être saboté, l'Ag Trx assumant la chasse à Bouconne et le poste doit passer à la C.A.P. de printemps...

Administrativement, la chose est facile : modification du contenu du poste appelé en C.A.P. comme tant d'autres (cf. modifs du 25 février dernier).

La réponse du D.G. : chantage et poste retiré de la C.A.P. sans aucune explication...

Face à la résistance et la détermination des Personnels la Direction joue le pourrissement...

Nous prenons nos responsabilités vis-à-vis des Collectivités qui seront informées de l'inconséquence du DG sur le poste de Cardeilhac.

Qu'importe le sabotage des triages, il faut privatiser l'Ag Trx !

Tout cela pour que Mercy/Ag Trx puisse se débarrasser de 30 % de

chasse...

La nouvelle Organisation du Travail, mise en place à partir de 2002, conduit à préparer le démantèlement de l'ONF (idem PTT, France Télécom). Le principe de base est simple : il s'agit de DIVISER le TRAVAIL en grands secteurs d'activités pour mieux les sectoriser, les rentabiliser... pour privatiser ainsi de nouveaux secteurs industriels...

Ainsi à l'ONF les Services Spécialisés sont scindés des Agences locales avec des compt. séparées : les Ag Trx, la RTM et maintenant le B.E.T.* (bureau d'études territorial)...

Les motivations affichées du directeur Ghag ?

1. "le poste doit paraître en C.A.P.".

Nous le demandons depuis 10/2009 ! Et cela ne demande pas de restructuration, le triage initial étant cohérent !

2. "cela rééquilibre Bas-Comminges et Gascogne Astarac".

Sauf que ce n'est que la soupe interne à Ghag, que la limite entre deux UT passe plus à gauche ou plus à droite, nous osons croire que la DT s'en moque...

3. "cela permet d'intégrer l'activité chasse de Bouconne ».

Sauf que la situation actuelle, sous la responsabilité du conducteur de travaux de Bouconne, expert en la matière, donne toute satisfaction.

Alors, quel intérêt si ce n'est préparer la privatisation de l'Ag Trx ?

Mais hors de question que cela réduise nos triages à Mercy !

Antoine et Ségolène

* : voir lexique



Du diagnostic socio organisationnel de la DT sud ouest au détournement en audit socio organisationnel au niveau DG

En DT sud ouest, une question de santé :

Sur proposition des représentants CGT forêt/SNAF-UNSA-forêts/SNUPFEN-Solidaires au C.H.S.T.* Sud-Ouest, un "Diagnostic Socio Organisationnel" a commencé depuis décembre 2010.

Son objectif est :

**"Identifier les facteurs de risques éventuels au travail pouvant altérer la santé mentale ou physique des personnels, leurs origines et leurs ampleurs.
Proposer des mesures de prévention".**

Ce diagnostic se veut donc **tourner vers Les Personnels pour comprendre leur malaise.**

Pour le DG, une question de positionnement

Dans le journal R.H.* n°6 de janvier 2011, il est question "d'audit socio organisationnel" made in ce journal du petit menteur (page 2) : *"Le DG est revenu sur le projet d'audit socio-organisationnel préconisé par le président du conseil d'administration de l'ONF, M. Hervé Gaymard. Si cet audit favorisera l'écoute, son objectif est aussi que chacun puisse bien identifier son positionnement dans l'établissement"*

Pour H. Gaymard, une question de dialogue social

Le rapport Gaymard parle lui de :
"9.4.- Garantir dans la durée un dialogue social apaisé"

Le dialogue social à l'ONF ...avec certaines organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de terrain le dialogue est suspendu depuis de nombreux mois. Cette situation n'est pas satisfaisante et entretient un climat social tendu qui handicape gravement la capacité de projection sereine de l'office. Il est proposé de lancer dès l'automne un audit social avec le concours d'un cabinet spécialisé extérieur, afin que chacun puisse s'exprimer et être entendu."

Au total, brouillard garanti

Déjà là encore comment brouiller les pistes :

Le président du conseil d'administration parlait d'un "AUDIT SOCIAL" concernant le blocage de dialogue social. Cela porte donc sur le blocage lié à l'absence d'écoute de la direction qui ne fonctionne que par dictat reléguant aux oubliettes toutes les demandes et propositions des représentants du personnel.

Le DG parle lui d'un "AUDIT SOCIO ORGANISATIONNEL". Déjà l'intitulé change mais aussi le fond. Il veut cet audit pour permettre à chacun de trouver sa place dans l'organisation imposée par leurs réformes. Grosso modo voir les dysfonctionnements actuels pour mieux définir et voir comment faire rentrer chacun dans le moule.

Quel rapport entre les trois ?

Comment faire le parallèle entre :

- le blocage du dialogue social avec "l'audit social",
- la manip pour que chacun puisse trouver sa place dans leur organisation imposée avec "l'audit socio organisationnel" du DG ?
- le malaise du personnel avec le "diagnostic socio organisationnel" de la DT Sud-Ouest.

A qui profite le crime ?

Ce qu'il paraît important de comprendre dans les définitions rappelées ci dessous c'est que pour identifier un dysfonctionnement, une difficulté, l'intervenant, dans le cas du diagnostic du C.H.S.T.* Sud-Ouest, une équipe d'ergonomes, de psychologues du travail va devoir **aller au contact du salarié avec des entretiens et des observations en situation de travail... le travail et ses problèmes vont pouvoir ainsi se dévoiler...**

Un auditeur audite simplement. C'est à dire il écoute et contrôle la conformité du salarié.

Autrement dit un monde sépare un diagnostic d'un audit.

Ainsi à qui profite ce mélange des genres, des termes, cette confusion des sujets ?

Comment, de manière cynique, faire semblant de se soucier du malaise du personnel pour en fait voir comment mieux le mettre dans le moule !

Quand la dérive porte à ce point sur la morale...

Jiva



Définition du Larousse :

* : voir lexique

Diagnostic	Audit
n.m. - 2. Identification de la nature d'un dysfonctionnement, d'une difficulté.	n.m. - 1. Procédure de contrôle de la comptabilité et de la gestion d'une entreprise et de l'exécution de ses objectifs.

Note sur les réservations de déplacements en train, avion.

Jusqu'en février 2011, une histoire assez simple

Jusque là, pour vous déplacer en train :

Vous (ou une assistante) passiez un coup de fil à l'agence de voyages dans laquelle l'ONF avait un compte, vous lui indiquiez vos besoins, puis l'agence vous envoyait votre billet ou vous passiez le récupérer.

La comptable de l'agence vous demandait l'objet de votre déplacement et imputait (avec les codes qu'elle maîtrisait bien mieux que vous) la dépense comme il faut.

Au passage vous aviez un contact humain, voire échangez un sourire.

* Prendre la deuxième chemise n°2 qui contient la liste des codes en tout genre : code de connexion à votre session informatique, code intraforêt, code messagerie, code service, code imputation, cod-cod-codec, etc.

A moins que vous choisissiez de les apprendre par cœur après celui de votre carte bleue, sécurité sociale, votre mot de passe intraforêt, de votre session, etc. etc.

* Se connecter à Mes Applis,

* Lancer le nouveau logiciel (ce qui nécessitera de mettre une 3ème et 4^{ème} fois les mêmes identifiants et mot de passe (de la chemise n°2) que ceux que vous avez déjà saisi 2 fois depuis

que vous avez

tunnel tant qu'il n'a pas reçu votre demande.

Ce n'est pas vraiment la vôtre d'ailleurs mais celle qu'il recevra par courriel par l'intermédiaire d'un organisme privé qui va lui dire la même chose que vous (mais lui est crédible bien sûr, pas vous).

Pour cela le "valideur" passera ensuite du temps devant sa messagerie à ouvrir son courriel, lancer le logiciel ad hoc (voir la procédure des mots de passe et autre étapes intermédiaires décrites précédemment), valider votre demande etc. etc.

Et oui, c'est le double effet "vigipirate". En plus de l'ordre de mission, de votre demande de billet, vous êtes encore susceptible de frauder ou vous payer des vacances au frais de l'ONF, vous devrez montrer patte blanche "Valideur" a été inventé pour cela par un cerveau bureaucratique qui s'ennuyait.

J'arrête là ! Désolé pour votre billet, vous êtes peut être épuisé de voir que vous avez déjà passé la moitié de votre temps de trajet devant votre écran pour au final ne rien gagner sur votre prix car vous avez droit au ... tarif normal.

Au fait, vu que vous n'avez pas fait votre demande au moins une semaine avant, vous êtes hors procédure et allez devoir l'appeler, justifier, pleurer.

Mais au total qu'a gagné l'ONF ? Votre temps plus celui du valideur auront au total pris plus de temps qu'avant. Si tant est que sur certains billets vous ayez une économie, elle est déjà consommée.

Conclusion : Restez à la maison cette réunion n'était peut être pas si importante que cela vu tous les bâtons mis dans les roues (déplacement oblige) pour pouvoir y aller.

Rassurez vous, pendant ce temps les VIP de l'ONF continuent à prendre des billets d'avions à 300 ou 400 € (réservés par leurs assistants selon la même procédure).

Si par le passé, vous faisiez bénéficier à l'ONF de vos avantages personnels de réduction dans les transports, maintenant faites comme si vous n'en aviez pas. Sinon, c'est sûr cela va encore vous compliquer la vie sinon.

Jeva



Depuis février 2011, l'informatisation à la mode ONF n'épargnera pas ce petit domaine

Aujourd'hui : ... après avoir franchi l'étape de l'ordre de mission, le parcours du combattant pour commander votre billet via un nième logiciel, comme vous êtes encore susceptible de frauder ou vous payez des vacances au frais de l'ONF, vous devrez montrer patte blanche. Il semblait bien qu'il manquait quelque chose. Vous en rêviez, la direction l'a fait pour vous : après le "prescripteur", le "réalisateur", le "cost killer", etc. etc. maintenant : le "VALIDEUR".

Le manuel du petit voyageur simplement en 56 étapes :

* Retrouver la première chemise n°1 où vous avez gardé les différents courriels précisant les uns après les autres un bout de la procédure à suivre pour les déplacements à l'ONF, les nouveaux mots de passe (bien sûr différents de ceux que vous aviez par ailleurs etc. etc.)

allumé votre ordinateur)

* Mettre vos codes pour être identifié (pour cela aller chercher le courriel correspondant à l'épisode n° 2 de la procédure dans la chemise n°1)

* Après avoir retapé, car vous aviez mis en majuscule au lieu de minuscule (ou l'inverse, on ne sait plus), plusieurs clics, vous indiquez votre trajet, attendez que Big Brother daigne vous répondre, validez, revalidez etc. etc. etc.

* Ouf vous apercevez votre billet au bout du tunnel, vous allez enfin pouvoir revenir avec la réalité en main.

Trop simple encore, alors un peu de piment pour agrémenter le tout

* Mais non ! C'est alors que surgit de nulle part dans son habit noir (c'est pour cela que vous ne l'aviez pas vu dans le tunnel), le "valideur" qui vous bloque le passage. Zorro vous aurait laissé passer, lui.

Pas question de sortir du

Le journal R.H. * n°6 de janvier 2011: Quelle crédibilité à ce journal ?

Vous avez pu lire le tableau d'évolution des effectifs 2008-2011 (en équivalent temps plein). Les chiffres de ce journal de "COM" sont mis en rapport avec ceux du rapport annuel de l'ONF (document officiel présenté au conseil d'administration) :

	2008	2009
Journal RH	10 329	10 179
Rapport annuel	9 987	9 754

De la communication pour dire que tout ne va pas si mal que cela ? Ou une incompétence à avoir des chiffres cohérent ? Le résultat est le même déplorable ! Quelle confiance aux données de la direction ?

Au delà de la bataille de l'incohérence des chiffres de la direction, c'est inacceptable car l'effectif est en deçà des limites fixées au contrat Etat /ONF. Au moins un point sur lequel la direction aura fait du zèle pour améliorer ses objectifs.

La volonté de faire peur, de faire sentir le sentiment de culpabilité : vous, nous sommes trop cher ?

Le tableau comparatif du ratio masse salariale/chiffre d'affaires peut paraître alarmiste. Jusqu'à 91 % du chiffre d'affaire est absorbé par la seule masse salariale. Vu comme cela il devient évident pour tous qu'il est logique, une fatalité qu'il faille supprimer des postes pour sauver l'ONF ...

Mais pourquoi comparer la totalité de la masse salariale à une partie seulement des recettes de l'ONF (le chiffre d'affaire au sens comptable) car les recettes totales de l'ONF sont en fait de

693 M€ en 2009, 722,9 en 2008, 714,9 en 2007, 645,9 en 2006.

Si la direction veut enlever une partie des recettes générées par telle ou telle activité, il aurait fallu qu'elle enlève aussi la part de masse salariale impliquée dans ces activités, sauf à croire que cet argent tombe tout seul du ciel ?

La question se pose donc de la volonté d'instiller un faux message alarmiste à travers ces chiffres ?

Alors de la "COM." juste assez bonne pour des "CONS" ?

Jiva

Le vrai tableau :

	Ratio sur les recettes	Ratio tel que présenté dans le journal RH
2006	65 %	75,3 %
2007	60 %	70,4 %
2008	62 %	76,7 %
2009	67%	90,8

* : voir lexique

Brèves

Agence Castres :

Exploiter plus pour gagner plus...

Apparemment non satisfait du martelage effectué sur une parcelle en régénération de Douglas exploitée en régie à l'automne dernier, notre responsable service bois s'est offert une balade solitaire sur cette coupe afin de faire progresser le volume exploité ... et sa prime par la même occasion (?), la fin justifiant les moyens. Quelle dévotion de sa part d'enchaîner près de 4 heures de route aller/retour pour désigner sans marteau aux bûcherons présents quelques arbres

supplémentaires (de plus de 15 m3 chacun !!!), de sa propre initiative et sans que personne n'en ait été informé!

Où est le respect pour le travail des agents forestiers de terrain ?

Quant aux procédures et la totale illégalité de la méthode, notre DT à qui l'affaire est arrivée aux oreilles, jugera par lui même.

A suivre...



Et les BE devinrent B.E.T.*...

Au 1er janvier 2010, les B.E.* quittent leurs agences pour former le B.E.T.* (bureau d'études territorial). Sorte d'agence Études sur le modèle de l'agence Travaux. Un format qui facilite sa séparation de l'ONF, et donc sa privatisation. Ces BE sont séparés des services patrimoniaux et dotés d'une comptabilité propre. « Privatisation ? Que nenni ! Il n'en sera rien ! » font mine de croire nos chers cadres à cette analyse. Leur argument : avec une comptabilité dédiée, le suivi budgétaire sera plus facile pour évaluer le vrai coût du P et du E, et donc par différence du régime forestier. Cet argument ne tient pas : la moitié de l'activité du B.E.T.* consiste en commandes patrimoniales passées par les agences ou la RTM. Il va jusqu'à rédiger des aménagements forestiers ou plan de réserve biologique en forêts domaniales !

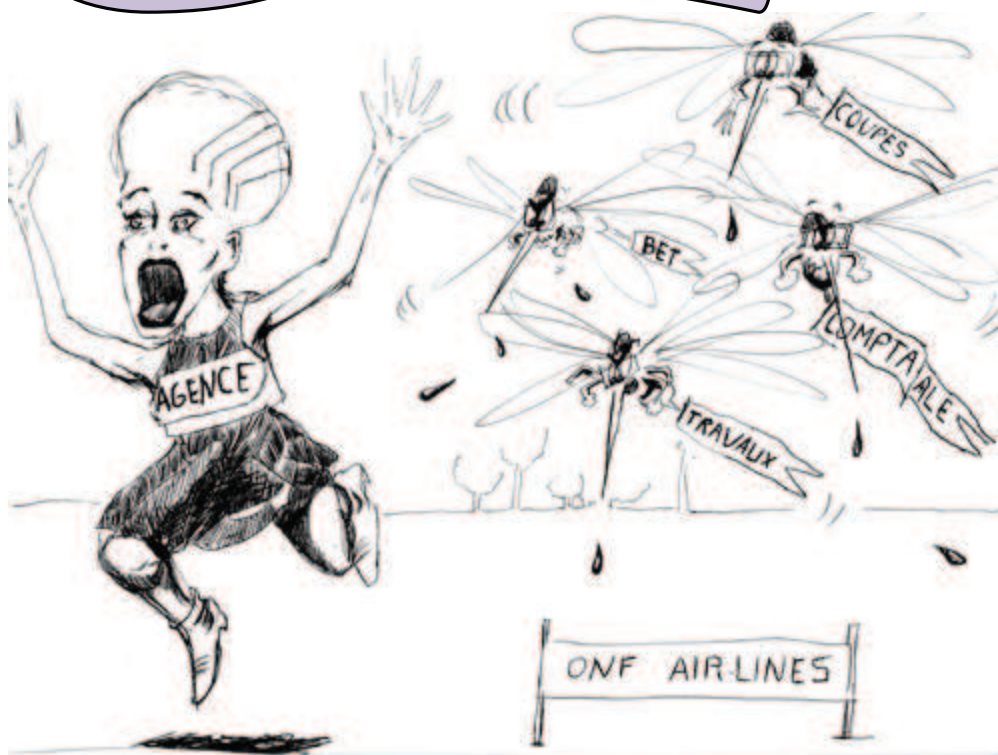
Commandes internes, échanges vénaux entre services, démembrement des services patrimoniaux... Bienvenue dans l'ONF New Age !

Négoce des bois

Les plus anciens d'entre nous ne sont pas sans ignorer les anciennes prouesses réalisées par les équipes syndicales du SNU dans le négoce du bois façonnés, ni le déchaînement d'hostilité de notre direction (en retard de 3 guerres), ni le tir soutenu du lobby du bois face à cette valorisation.

Depuis, la braderie (sauce direction) des bois façonnés s'est généralisée. Les colossales pertes de revenus induits (source de suppressions d'emplois), nous procure amère critique.

En 2011 (10 ans de plus de perdus), la DG rejoint nos analyses. Elle imposera à nos commerciaux de revoir à la hausse les prix de ventes.



Siège malpropre

La direction territoriale, se voulant peut-être première élève en charges externes, a décidé de faire des économies sur le nettoyage des locaux de la DT Toulouse. Bilan des courses : un appel d'offres des plus musclés et un nettoyage bâclé. Chapeau l'artiste !

L'organisation Études que nous voulons.

Loin de ces échanges vénaux entre service, le Snupfen combat la préparation de la privatisation des B.E.*. L'importance des commandes internes démontre l'importance de leurs expertises et de leurs compétences (notamment dans le domaine environnemental) pour les agences locales. Nous revendiquons leur réintégration aux services patrimoniaux.

Prolifération de douglas à Bouconne !

Une nouvelle essence invasive attaque la forêt de Bouconne : le douglas ! Bien à l'abri dans ses godets, il envahit par milliers depuis des mois le parking de l'agence Travaux de Bouconne. Vite, une commande interne, que l'agence Travaux puisse envoyer ses équipes de choc kärschériser le site !

Punition "anal" (ou version soft : punition B.E.T.*)

Fier comme Artaban de son bilan comptable, Chollet s'étonne pourtant que son discours passe mal : 25 boycotts de compta anal. Sur 33 ! 25 x 4 trimestres = 100 fiches à remplir : monsieur Chollet en punition dûit remplir cent fois la fiche C.T.P.F.. Alors le Snupfen vous en conjure, plus de punition B.E.T.* ! N'accablez pas ce brave homme, faites votre compta anal. !



Agence de Castres

Gestion du personnel, communication interne, relation avec nos partenaires et clients, rumeurs et autres bruits de couloir...la coupe est pleine! Nous communiquons à l'ensemble du personnel le courrier adressé au DT concernant la gestion de l'agence de Castres :



SAINT BEAUZELY le 4 février 2011

Monsieur le Directeur Territorial,

Nous tenons à vous alerter sur l'accélération de la dégradation du climat socio professionnel au sein de l'agence de Castres.

D'après notre analyse, l'état citrique dans lequel se trouve l'agence de CASTRES est le fruit de la conjoncture entre la réorganisation permanente de l'établissement ces dernières années qui s'est traduit par des modifications incessantes d'organigramme, l'augmentation **irresponsable** des postes laissés vacants qui a des conséquences désastreuses sur la gestion du patrimoine naturel dont nous sommes garants, mais aussi l'**incompétence** de notre direction à gérer cette situation.

Une gestion calamiteuse des ressources humaines

Pas besoin de longs discours les chiffres parlent d'eux-mêmes, pas moins de **10 postes vacants** ou susceptibles d'être vacants d'ici les prochaines semaines, **soit près d'1 poste sur 5** :

- n° 89250108 : Attachée administrative (**vacant** au 01/03/11)
- n° 89250106 : Adjoint administratif (**susceptible d'être vacant**: admise oral concours SA)
- n° 89250202 : Technicien US aménagement (**susceptible d'être vacant** : admis concours CAT)
- n° 89250203 : Technicien US aménagement (**susceptible d'être vacant dans l'année**)
- n° 89250504 : agent patrimonial UT Monts de Lacau (vacant au printemps 2011)
- n° 89250506 : agent patrimonial UT Monts de Lacau (vacant depuis janvier 2011)
- n° 89250508 : agent patrimonial UT Monts de Lacau (vacant depuis janvier 2011)
- n° 89250706 : agent patrimonial UT Nord Aveyron (vacant depuis juin 2009)
- n° 89250803 : agent patrimonial UT Sud Aveyron (vacant depuis janvier 2011)
- n° 89250808 : agent patrimonial UT Sud Aveyron (vacant depuis juin 2010)

Pour répondre à cette situation, la direction propose **4 postes mis en appel à candidature**, éloquent !!! De plus sur ces 4 postes, deux personnels sont susceptibles de rester sur leur poste actuel...est-ce une gestion cohérente quand on sait par exemple que **le poste de l'UT Nord Aveyron vacant depuis bientôt deux ans ne fait pas partie de l'appel**??!

Nous avons averti notre direction de longue date sur l'urgence d'une réflexion sur le sujet, mais rien n'a été entrepris pour anticiper cette hécatombe de vacance de postes

Nous déplorons aussi une dérive clientéliste dans la gestion des avancements au choix au sein de l'agence quel que soit le corps concerné (TO=>TOP, CT=>CAT, AdjAdm=>SA). Quels critères objectifs sont pris en compte ? Ainsi des personnels en attente d'une promotion depuis plusieurs années se sont vus « déclassés » au sein de l'agence au profit de personnels ayant choisi une autre voie de promotion (concours). C'est le cas par exemple de **Madame Aline FREZAL** du site de RODEZ que vous avez reçue récemment, mais d'autres personnels de l'agence sont concernés.

Nous serons par ailleurs vigilants à ce que ces appels à candidatures se déroulent dans le respect des règles de mutation en vigueur dans la fonction public.

Une gestion dictatoriale et improductive

Le choix des postes mis en appel à candidature s'est décidé de façon unilatérale par notre DA sans concertation avec ses chefs de service, d'UT et encore moins avec les personnels de terrain ou administratifs. Pour exemple le cas de l'UT Mont de Lacau qui se serait ainsi retrouvé avec 3 postes de terrain vacants sur 7 d'ici quelques semaines suite aux propositions irresponsables de notre DA.

Cette situation illustre le climat de travail que nous subissons depuis trop longtemps, une direction qui agit seule et sans aucune délégation.

Suite aux différentes alertes dont nous vous avons déjà fait part, la communication interne reste inexistante. Les comptes rendus de codir restent vides et les délais de parution ne sont toujours pas respectés (près d'un mois de délais !). **Cette politique délétère du « bruit de couloir » qui prévaut au sein de notre agence ne permet plus de travailler dans un climat serein.** A ce titre non tenons à vous faire savoir que **les OS n'ont jamais approuvé les différents projets de DAT** présentés en décembre, contrairement aux informations que Monsieur DILGER a faites circuler au codir de décembre (en particulier sur l'armement).

En externe, la situation est désastreuse, les relations avec nos partenaires continuent à se dégrader (conventions signées sans moyen avec le Parc Naturel des Grands Causses nous y ferions même travailler un retraité, plusieurs réunions manquées avec le SDIS12 sans excuses de notre direction, projet à l'arrêt avec la communauté de communes de Millau (cumul de retard sur projets PDESI, ferme du « CADE »...), incapacité à gérer la communication externe (reportage de France 3), incapacité à tenir une politique cohérente sur la gestion des vergers à graines...). Les projets n'avancent plus depuis des mois. Un exemple significatif, le projet de développement du site du « cade » en forêt domaniale des grands causses dont la communauté de communes de Millau est porteuse et qui a déjà demandé la médiation de la sous préfecture de MILLAU, ce qui n'a pas suffi.... Un courrier a donc été récemment adressé à Monsieur GAYMARD...

Vous comprendrez que pour toutes ces raisons et comme nous l'avons déjà exprimé dans nos précédents courriers, **nous ne souhaitons plus participer aux réunions de concertation avec Monsieur DILGER.** Nous sommes néanmoins disposés à vous rencontrer si vous le souhaitez afin de nous apporter les réponses à toutes ces interrogations sur la gestion et l'avenir de l'agence de CASTRES.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le secrétaire régional adjoint de la CGT forêt

Le secrétaire régional adjoint du SNUPFEN

Fr. Cheynet de Beaupré

Fr. Saigne

Copie : J.L.DILGER, J.BURET, D.DALL'ARMI.

Le BET suce le sang des agences locales

Début 2011, Chollet, en brave directeur B.E.T.*, vient s'auto-féliciter de son bilan comptable auprès des collègues du B.E.T.*. L'objectif, atteindre l'équilibre, est atteint à la surprise générale. Les commandes externes (les vrais clients, hors ONF) sont en bernies, mais compensées par les commandes internes, facturées aux services patrimoniaux. Elles devaient être payées sur la base C.T.P.F.*, c'est-à-dire à prix coûtant, normal. Sauf que le DG en cours d'année, sans doute soucieux de sauver les apparences comptables de ses nouvelles agences Études, a relevé ces facturations à C.T.P.F.*+60 % !

Bref, le B.E.T.* sauve ses comptes en surfacturant aux agences locales !

PS : suite à ce courrier nous avons été reçus par le DT le 4 mars dernier une restitution de cette rencontre a été organisée en A.G.* le 18 mars à ALBI.



Nécrologie de l'eau et nêfles

Depuis 1985, les suppressions concernent uniquement les postes de gardes forestiers (40% à ce jour) aux Eaux et Nêfles. Avec l'arrivée de l'informatique, la transformation des métiers, la fusion des atomes (pardon : des services) : toutes les catégories entrent dans le collimateur des cortèges funéraires.

Encore à ce jour, les postes de terrain demeurent la cible privilégiée de la R.G.P.P.* ou autres réorganisations technocratiques internes.

Ainsi sur l'agence G.A.G.H.*, malgré les mesures d'austérité gouvernementale, les postes vacants de la superstructure sont mis en appel de candidature tandis que la morgue reste en forêt (postes Cardeilhac, Bas Salat,...).

Le poste du Bas Salat reste un cas d'école technochiatique :

En 2008, en guise de gèneuflexion et prendre l'hostie des élus du P.N.R.Ariège, notre sacristain Fréby Guy prétextera les mauvais rendements sur l'U.T. Couserans-Ouest. Malgré le front syndical, il karschérise le poste vacant du Bas Salat pour créer un poste B tourisme à la disposition du P.N.R.

Véritable usine à gaz, ce poste (aujourd'hui vacant) serait caduque dès 2012 (fin de convention).

Dans le même temps réapparaît le poste de garde sur l'organigramme G.A.G.H.* (de mars 2011). Il gît encore à la morgue R.G.P.P.*.

Après au moins 7 suppressions de postes en 2010, voici la valse macabre des postes sur Midi-Pyrénées de ce début 2011:

	Poste vacant	Poste susceptibles d'être vacant (dont ceux en vacance frictionnelle)	Poste supprimé	Poste créé	Poste mis en appel (y compris postes créés)	Soldes	Observations
D.T.	2		2	2	3	-1	2 suppression/ créations de postes
B.E.T.	2	1			1	-2	
Agence travaux		1	1		2	0	1 poste non vacant avec un doublon (2 conducteurs de travaux dans les faits) mais quand même mis en appel !
Agence Aveyron – Lot – Tarn – Tarn et Garonne	5	2	3	2	4	-6	2 suppression/ créations de postes pour promotion
Agence des Hautes Pyrénées	5	1			3	-3	
Agence G.A.H.G.*	5	5			2	-8	Se rajoute 3 postes en vacances de fait !!
RTM Ariège - Haute Garonne	3	2		1	2	-3	Création pour régulariser un doublon temporaire
Total	22	12	6	5	17	-23	

A noter également le transfert d'un poste de l'agence travaux à la direction RH de la DT (cela améliorera ainsi les bilans de l'agence travaux).

* : voir lexique



Dégradations des conditions de travail et Intensification de la tâche : rôles du collectif de travail...

Une nouvelle instruction incite fortement la désignation des tiges "à la bombe"... entraînant insidieusement des dégradations des conditions de travail. La (re)connaissance du Collectif de travail, en tant que "Personne", aide à maintenir une Unité de Travail en vie...

Abaissement des coûts de production et conséquences directes sur la santé au travail...

"..... récemment je dus marteler avec une bombe de peinture : je ne l'avais jamais fait.

Bien sur pas de gant, pas de masque de protection sur le visage, pas d'infos sur le martelage non plus...cela semblait naturel à tous de bomber...

Je me pris au jeu, malgré moi... Mal m'en pris car les effluves des jets ne tardèrent pas à envahir mes alvéoles pulmonaires...

J'essayai de faire attention mais rien ni fit ...

Je m'aperçus aussi assez rapidement de la plus grande facilité de marquer les tiges et de l'augmentation de mes appels...

La facilité du jet de marquage entraînait une augmentation de la désignation des tiges et donc une tension cognitive accrue... moins de temps de récupération sur la virée donc.

La recherche de l'abaissement des coûts de production avait donc un prix qui se jouait sur ma santé au travail..."

Les dégradations des conditions de travail.

Ainsi par petites touches, ici la bombe de peinture, là l'accroissement du temps d'écran ou l'augmentation du temps de circulation se met en place les prémices de l'intensification du travail, ici, cognitif, avec pour corollaire, de ce que Dejours appelle l'usure mentale...

Lors de ce martelage, une personne en vint à dire qu'il eut été utile de cercler à la bombe les tiges pour qu'elles fussent visibles à la tête-abatteuse mais comme nous ne l'avions pas fait cela allait nous faire perdre 1 ou 2 €/m3 à la vente...

Nous aurions pu faire deux flachis au corps... dans du douglas ils se

seraient vu d'autant que la résine allait couler le long du tronc...

Oui mais les T.M.S.* dit un autre... Les T.M.S. n'est ce pas aussi l'intensification du travail ? N'est ce pas la répétition des martelages depuis des années ?

L'on parle aussi de l'augmentation du harcèlement moral : non ce n'est pas le harcèlement qui augmente ; ce qui augmente c'est la solitude des salariés de plus en plus seul et donc de plus en plus en situation de fragilité et d'effondrement dans des collectifs de travail de plus en plus délités...

Le collectif de travail...

Qu'est-ce qu'un collectif de travail ? L'on pourrait dire qu'il s'agit d'une équipe (de sport par ex), d'un groupe d'ouvriers (l'atelier x), d'une équipe de rédaction, d'une Unité de Travail par exemple...

Prenons le cas d'une équipe de sport : elle va porter un nom et aura une adresse de club : elle a donc une Identité... L'on peut alors parler d'une personne morale existante... Elle peut alors avoir des valeurs (le fighting spirit par ex), des règles de vie (un entraînement par semaine), des stratégies diverses (communication, sportive, financière...) un chiffre d'affaire peut-être ? Et même des objectifs (gagner le championnat)...

Une équipe ce sont aussi des joueurs qui jouent ensemble pour gagner le match : il y a donc des règles de jeu connues de tous et revues avant la partie : règles de défense par ex pour se protéger des attaques adverses "jouons serrés et collectif" !!! (aidons nous dans la difficulté, protégeons nous); des règles pour remonter le terrain "jouons ouvert" !!!

A chaque match ses règles, en fonction de situations différentes : un collectif est ainsi un Être Vivant qui produit en permanence ses "matériaux" (le savoir, la connaissance) renouvelée > les règles de l'art "de faire") pour s'adapter aux situations fluctuantes de son environnement ...

La reconnaissance du collectif...

Être dans le collectif, c'est donc être reconnu par ses pairs (les autres joueurs) comme détenteur du savoir du collectif : c'est exister, c'est ne plus être seul, c'est donc être aimé.

Ainsi le collectif par ses forces de vie qui l'animent, le traversent et le construisent en permanence, intègre les joueurs, les ouvriers ... Rentrer dans un collectif (un atelier d'usine par ex) c'est acquérir un statut... Une identité... C'est EXISTER ...

Dans un collectif en bonne santé l'isolement n'existe pas...

La destruction des collectifs et des salariés...

Aujourd'hui à l'O.N.F., si des salariés, souvent épris par l'utilité du bien commun de leur boulot, en arrivent à se suicider sur leur lieux de travail, c'est que les collectifs de travail sont en miette et ne sont plus des Êtres Vivants en capacité de proposer et produire du social et de l'humanisme... De proposer des repères, du sens... Ils n'aiment plus...

Les ficelles de métiers qui ont construits les règles de "l'art de faire", elles mêmes additionnées pour donner les règles de métiers sont des productions des collectifs de travail. Tous ces matériaux ont donnés nos métiers.

Aujourd'hui toute cette inventivité, toutes ces ossatures issues de "l'activité de travail" sont en passe d'être définitivement détruites : heures après heures, km après km, bombes après bombes mais aussi par les gestionnaires qui, tellement éloignés du terrain, ne sont plus en capacité de connaître les tâches prescrites et l'activité de travail... Car éloignés du réel...

Tout cela pour produire un "salarié-objet-jetable" qui sera usé avant l'heure...

Martin

* : voir lexique



L'empreinte du marteau au pied...

Une œuvre offerte au monde ou comment lire le travail, en parler pour construire et transmettre...

... de la culture forestière...

... "Il y a une dizaine d'années j'arrivais au Service pour une rencontre avec le Chef de Service. Dans son bureau je fus intrigué par des étuis qui étaient suspendus sur son porte manteau.

Je m'approchais, intrigué.

A ma grande surprise il s'agissait de vieux étuis de marteaux forestiers.

Ils avaient une particularité qui aujourd'hui nous paraîtrait hors du temps : tous avaient une serrure avec une clé... Pour assurer leur protection réglementaire ...

Je me rappelais alors qu'il avait existé sous l'Administration Forestière la fonction de garde marteaux : cette fonction témoignait des enjeux et tensions socio-économiques qui existèrent pour l'application et le suivi du droit forestier, la possibilité de n'abattre que les arbres martelés au corps et au pied" ...

Les règles de métier ou comment l'histoire d'une profession se construit à partir d'un art de (savoirs) faire...

Article 6/ clause de règles de "métier" > l'encochage des souches.

Extrait cahier des clauses coupe bois façonné triage 89 500 809 (règlement national d'exploitation, art 322)

... "Les perches et tiges à abattre sont martelées au corps : un flachis avec l'empreinte du marteau forestier d'Etat n° 1. Les tiges et arbres de diamètre 25 et plus, toutes essences confondues, ont également un flachis au pied avec l'empreinte du marteau forestier.

Après l'enlèvement de l'arbre cette



empreinte fait "foi" du martelage de l'arbre.

Aussi dès après l'abattage, il sera demandé au bûcheron de façonner à la tronçonneuse un encochage sur la souche au-dessus du flachis du marteau forestier. Cet encochage pourra prendre la forme d'une croix, d'un simple trait ou de deux traits parallèles par exemple...

L'empreinte du marteau au pied, l'encochage par le bûcheron, la reconnaissance des souches par l'agent responsable de la coupe seront un gage de sécurité de l'exploitation et de "qualité de métier" ...

La "reconnaissance" ou l'appartenance à une communauté de travail et de métiers...

Le respect de cette règle de travail déploie une impressionnante cascade de liens de solidarités et de RECONNAISSANCES entre un ensemble de Personnes et la Société qui de fait se retrouvent liées dans le temps d'une exploitation...

L'apposition de l'empreinte marque

le choix de l'arbre : elle authentifie la désignation et affermit le marteleur dans sa position de détenteur d'un SAVOIR et d'une RECONNAISSANCE de qualité de travail.

Avoir le marteau dans la main, signe de RECONNAISSANCE des PAIRS et d'appartenance à une communauté : je ne suis plus seul !!!!

Le bûcheron recherche l'empreinte du marteau qui lui assure la possibilité de l'abattage.

L'encochage permet à ce dernier de RECONNAITRE le travail du marteleur (RECONNAISSANCE SYMBOLIQUE).

La RECONNAISSANCE des souches encochées avec le marteau particulier permet au forestier de terrain d'asseoir un processus de paix et de sérénité.

Le propriétaire (la société) lorsqu'il voit sur la souche les trois marques du travail bien fait est rassuré.

Par delà le travail a été RECONNU.

Au jour d'aujourd'hui trois marques sur une souche peuvent paraître anachronique et contre productif.

La crise du système financier a remis au jour un mot oublié : la cupidité ...

Ces trois marques, construites dans "les règles de l'Art de faire un travail de qualité" protègent des dérives possibles.

Elles sont aussi un antidote aux malfaçons diverses : de fait elles permettent de construire l'Homme au travail bien fait.

Martin

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 :

Pascal ROBERT 42 rue des Flûtes 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



Souffrance au travail : d'où est-ce que je vous parle ?

La souffrance au travail est encore difficile à reconnaître à admettre même pour chacun d'entre nous...

A l'hôpital de Purpan de Toulouse un Service peut vous y aider...

"moi je souffre , mais non pensez vous !!! Je bosse, je m'escrime, je suis partout... car je veux encore bien faire mon travail..."

Mais je suis à la ramasse partout ... et cela commence à peser dans la tête... non cela ne va pas durer.

Je continue ... les nuits commencent à devenir plus hachées. La fatigue s'installe, le corps commence à gémir lui aussi...

Comment faire pour comprendre ce qui vous arrive ?

Comment faire pour comprendre l'indicible ?

Il y a votre médecin perso bien sur, le médecin de prévention aussi".

Il existe aussi un service de consultation "souffrance au travail" à l'hôpital Purpan de Toulouse au Service des maladies professionnelles et

environnementales du professeur Soulat

Consultation "souffrance au travail"

Service des maladies

professionnelles et

environnementales

Hôpital Purpan

TSA 400031

31059 Toulouse

tel : 05 61 77 21 90

Courriel :

smpe.psy@chu.toulouse.fr

Courriel :

jeanne-marie.ehster@midipy.travail.gouv.fr

<http://www.chu-toulouse.fr/>

Biblio: «souffrir au travail» coll comprendre pour agir / ed «privé / huez d ; jones-gorlin n;

Martin



Le paradoxe ou quand "le réel" se laisse à lire...

Misère et charité contre solidarité ? ? ? Ou quand le serpent se mord la queue.

.... Nous étions 14....

Dans notre UT nous sommes en 2002 encore 14 forestiers avec une richesse des tâches prescrites et de l'activité de travail...

Ainsi nous sommes des ensembliers aux tâches diverses et mobilisatrices...

Aujourd'hui, en mars 2012, nous ne sommes plus que 11...

Nous avons cette année plus de 35 000 m3 de bois à marteler.

Pour nous aider nous invitons

des aménagistes dans nos martelages.

....Le serpent se mord la queue....

Ainsi un spécialiste, aux tâches compartimentées et appauvries, vient accomplir une tâche généraliste pour suppléer des postes de généralistes qui sont supprimés...

....Une mort lente par asphyxie ?

..... Ainsi nous contribuons à nous asphyxier un peu plus en continuant à faire tourner la roue qui s'enlise de plus en plus ...

..... Alors que le plus simple serait, par exemple :

1. de réduire les surfaces de travail de chacun...
2. de concevoir une organisation organique et plus horizontale...
3. d'apprendre à écrire un aménagement normal par exemple...
4. de réinventer une Œuvre ...c'est à dire un projet "de bien commun et d'intérêt général".

Martin

SNUPFEN - COTISATIONS 2011

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
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.			



Dossier commission de reforme (1^{ère} partie)

Nous allons essayer de faire le point sur les différents accidents de la vie professionnelle, la législation, les droits des salariés, les instances officielles, bref tout ce qui a trait aux maladies et accidents.

Les différents congés de maladie:

Maladie "ordinaire" (MO)

Le fonctionnaire atteint d'une maladie sans gravité particulière peut bénéficier d'un congé ordinaire de maladie d'une durée maximale d'un an, dont 3 mois à plein traitement et neuf mois à demi traitement. Une période de référence d'un an est retenue : si la personne est en MO 3 mois du 01/01/10 au 31/03/10 puis en activité pendant 6 mois, puis encore en MO pendant 3 mois du 01/10/10 au 31/12/10 ; la personne sera à demi traitement pendant 3 mois.

Un certificat médical de son médecin traitant est à transmettre sous 48 H à son supérieur hiérarchique.

Congé de longue maladie (CLM):

D'une durée de 3 ans, (1 an à plein traitement et 2 ans à 1/2 traitement) il est octroyé au fonctionnaire en cas de maladie nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. Il conserve le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, ses droits à la retraite et à l'avancement son maintenus. Un arrêté du Ministre de la santé dresse la liste indicative des maladies qui y ouvrent droit. (Arrêté du 14/03/86 modifié).

Congé de longue durée (CLD) :

(5 ans dont 3 à plein traitement et 2 à 1/2 traitement). Il conserve le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence, ses droits à la retraite et à l'avancement sont maintenus. Il n'est accordé qu'en cas de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse ou de poliomyélite.



Il n'est pas renouvelable, sauf si le fonctionnaire contracte une autre affection y ouvrant droit.

Pour le C.L.D. et le C.L.M., c'est le médecin traitant qui doit en faire la demande, qui sera soumise au comité médical, après une contre-visite auprès d'un médecin agréé. Ces congés sont prolongés par période de 3 à 6 mois. Pour tous les certificats médicaux, le secret médical doit être garanti.

Le patient a droit à la communication de toutes les pièces médicales, analyses et autres, le concernant.

Le fonctionnaire doit se soumettre aux contrôles du spécialiste agréé et du comité médical.

Réintégration à l'issue d'un congé maladie

Après un congé de longue maladie ou de longue durée, le fonctionnaire est réintégré s'il est reconnu apte et après avis favorable du comité médical. Le comité médical peut proposer soit un reclassement si le fonctionnaire est inapte à l'exercice de ses anciennes fonctions soit un aménagement des conditions d'emplois ou l'octroi d'un mi-temps thérapeutique. Le mi-temps thérapeutique est accordé pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an. Si la réintégration entraîne une mutation, il perçoit les indemnités pour frais de changement de résidence.

Le fonctionnaire qui refuse, sans motif valable, le ou les postes proposés au moment de sa réintégration peut être licencié après avis de la C.A.P. compétente.

Après épuisement de ses droits à congés de maladie, le fonctionnaire qui ne peut être reclassé est soit mis en disponibilité d'office après avis du comité médical, soit admis à la retraite, s'il est reconnu définitivement inapte après avis de la commission de réforme.

Le saviez vous ?



Les médecins agréés

Les médecins agréés effectuent les contre-visites pendant les congés de maladie et vérifient l'aptitude physique des candidats aux emplois publics. Ces médecins sont désignés pour une durée de 3 ans, renouvelable, parmi ceux ayant trois ans d'exercice professionnel et âgés de moins de 65 ans. La liste des médecins agréés est établie par le Préfet.

Le médecin chargé de la prévention

Le médecin chargé de la prévention est obligatoirement informé de la réunion du comité médical, ou de la commission de réforme. Il peut obtenir communication du dossier du fonctionnaire, assister à la réunion et présenter des observations écrites.

Les comités médicaux

Il existe un comité médical ministériel et des comités médicaux départementaux. Chaque comité médical comprend 2 praticiens généralistes et un spécialiste qui siège pour le cas relevant de sa spécialité. Ils sont désignés par le ministre ou par le préfet (selon le niveau du comité). Les cas pour lesquels la consultation des comités médicaux est obligatoire sont déterminés par décret (n°86-442 du 14/03/1986 modifié). Ils sont obligatoirement consultés pour:

- la reprise de fonctions après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.
- la reprise de fonctions après une période de congé en CLD, CLM,
- l'aménagement des conditions de travail au retour, reclassement et disponibilité d'office.

L'administration ne peut prononcer ces décisions que sur avis favorable du comité médical.

Le comité médical supérieur est consulté en appel des décisions du comité médical départemental. Sa consultation est obligatoire lors de l'octroi d'un congé de longue maladie pour une affection ne figurant pas sur la liste indicative des maladies susceptibles d'y ouvrir droit.

La deuxième partie de cet article traitera des commissions de réforme, des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Merci à Antidote (journal SNUPFEN-Solidaires de Franche Comté pour cet article).

Jiva



PRET A JETER : Voir (ou revoir) l'émission du 15 février 2011 sur ARTE :

Et après, toujours PRET A JETER la planète (NDLR) ?

La mort programmée des objets commercialisés, high-tech ou non. C'est le thème du documentaire *Prêt à jeter* (The Light Bulb Conspiracy, ou « La Conspiration de l'ampoule »), de Cosima Dannoritzer, que la chaîne franco-allemande Arte a diffusé le 15 février 2011.

Durant 75 minutes, ce film inédit s'attache à démontrer que l'obsolescence des produits est parfois planifiée au moment même de leur conception, afin de forcer les consommateurs à les remplacer plutôt qu'à les réparer. Le concept n'est pas neuf ; il est même « vieux comme l'industrie mais toujours vivace », ainsi que le présente Arte. Dès le milieu des années 1920, les industriels réunis à Genève s'entendaient sur le fait que la longévité des ampoules ne devait pas excéder 1 000 heures (d'où le titre original du documentaire).

Le film passe en revue plusieurs cas, comme ceux des bas Nylon, des iPod (1) ou encore de certaines imprimantes, et collecte des témoignages et des archives aux quatre coins de la planète. Notamment à Accra, capitale du Ghana, où se multiplient les décharges de matériel électronique... En 2008, Greenpeace avait souligné dans un rapport les dangers auxquels étaient exposés les enfants travaillant au désossage de ces produits (voir la vidéo ci-dessous).

Le film de Cosima Dannoritzer évoque au passage la célèbre ampoule de Livermore, centenaire, qui éclaire encore et toujours la caserne des pompiers de cette petite ville américaine. La vaillante antiquité (la plus vieille ampoule du monde qui fonctionne toujours, selon la ville) peut être admirée en vidéo sur un site spécial. Une nouvelle webcam a dû être installée, la précédente ayant rendu l'âme. La Livermore Centennial Bulb, pionnière du développement durable...

Si vous souhaitez voir l'intégralité du reportage, merci de prendre contact avec le secrétaire régional Midi Pyrénées SNUPFEN-Solidaires.

Et en Angleterre, exemple du libéralisme suivi par la France :

"Haro sur Cameron, qui voulait vendre les vertes forêts anglaises"

Pour remplir les caisses de l'Etat, le gouvernement britannique envisageait de vendre les espaces boisés du royaume. Face à l'avalanche de protestations, il est contraint de faire marche arrière. La résistance organisée pour sauver les forêts peut-elle servir de modèle à d'autres mobilisations sociales ?

Lire la suite de cet article de Rue 89 du 22 février 2011 sur <http://www.snupfen1.org/article530.html>

"En Angleterre, Cameron renonce à vendre ou louer le domaine public forestier"

Jeudi 17 février, Caroline Spelman, la ministre de l'environnement, a entériné l'existence de cette alliance entre des sensibilités que d'habitude rien ne rassemble. Et annoncé aux élus de la Chambre des communes que Downing Street renonçait à laisser entre des mains privées cette partie du patrimoine national."

Lire la suite de cet article du Monde du 17 février 2011 sur <http://www.snupfen1.org/article528.html>

Sauvons la médecine du travail : rejetons la proposition de loi relative à l'organisation de la médecine du travail...

18 février 2011

pour une médecine du travail au service exclusif de la santé des salariés .. ;

non à la médicalisation de la prévention des risques pro..

non à la loi relative à l'organisation de la médecine du travail

Les sénateurs ont voté en première lecture une proposition de loi préparée par et pour Le Medef.

Définitivement adoptée, cette proposition, qui s'inscrit dans les déconstructions des acquis de la Libération, mettrait fin à la Loi Croizat du 11 10 1946. Elle détruirait un système qui mérite, par des réformes réfléchies et concertées, d'être amélioré, mais pas détruit.....

....Cette loi, en transférant les responsabilités de la prévention des risques professionnels aux employeurs, dénature l'objectif de la médecine du travail et constitue une régression, renouant avec le temps, où la sélection de la main d'œuvre le disputait à l'eugénisme.

Ni les salariés, ni les médecins du travail n'ont à gagner de cette remise en cause des principes fondamentaux d'un équilibre sur lequel s'est construite la prévention médicale des risques professionnels.

Ne parlez pas d'acquis disait Croizat. En face, le patronat ne désarme jamais !!!

Groupe national sauvons la médecine du travail <http://www.slmt.fr> - contact@slmt.fr

**La suite et des compléments à cette rubrique dans le supplément de
"La peau de l'ours" transmis par courriel dans les prochains jours.**



Critique de la poésie

C'est entendu je hais le règne des bourgeois
Le règne des flics et des prêtres
Mais je hais plus encore l'homme qui ne le hait pas
Comme moi
De toutes ses forces.

Je crache à la face de l'homme plus petit que nature
Qui à tous mes poèmes ne préfère pas cette *Critique de la poésie*.

Paul Eluard, *la Vie immédiate*, 1932

Lexique

A.G. : assemblée générale du personnel, là où vous ne venez pas faire remonter votre avis.

Ag Trx : Agence travaux. Et non agence tous risques.

B.E. : bureau d'études.

B.E.T. : bureau d'études territorial.

C.A.P. : commission administrative paritaire.

C.H.S.T. : comité hygiène et sécurité territorial.

CO.DIR. : comité de direction ou encore cot cot cot codec.

COM : communication, mis pour propagande.

C.T.P.F. : comptabilité du temps des personnels fonctionnaires.

Cotises : adhésion au SNUPFEN-Solidaires.

C.T.P.T. : Comité technique paritaire territorial, là où le DT fait poliment semblant de nous écouter.

D.A. : directeur d'agence, ou encore désillusion annoncée.

D.T. : directeur territorial ou direction territoriale.

G.A.H-G. : Gers, Ariège, Haute-Garonne.

O.S. : organisation syndicale, pour vous servir.

Postes en "vacance frictionnelle" : nom donné par les cadres aux économies faites sur le dos du personnel en laissant traîner des vacances de postes. Cela est au mieux pour certains postes. Peut être ne sont-ils pas simplement "gelés" mais en fait supprimés ? A défaut que le DT joue la transparence, l'avenir le dira !

Postes en "vacance de fait" : le titulaire est durablement indisponible (> 6 mois) pour convenance personnelle (congé maternité, parental, dispo...) ou non (longue maladie...). Un intérimaire (contractuel CDD par ex.) doit être recruté temporairement.

Postes susceptibles d'être vacants (mutation, etc.) dans les prochains mois. Par souci de simplification sont aussi dans cette catégorie les départs en retraite prévus. Leur non mise en appel volontaire entraînera une vacance de poste.

P.P.O. : projet pour l'ONF. Et quel putain de projet passé au oubliette !

R.G.P.P. : révision générale des politiques publiques, l'argumentaire libéral pour détruire les services publics.

R.H. : ressources humaines, c'est à dire vous façon "marchandise" pour la direction.

Vos représentants

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

Christian CUMOURA

Ariège
05.61.64.53.98
christian.cumoura@onf.fr

Franck SAIGNE

Aveyron – Lot – Tarn – Tarn et Garonne
05.65.60.88.46
franck.saigne@onf.fr

Pierre VERTUT

Gers - Haute Garonne
Hautes Pyrénées
05.62.00.80.37
pierre.vertut@onf.fr

Représentants C.H.S.T.* sud ouest

Michel BORDENAVE

05.61.96.15.47
michel.bordenave@onf.fr

Daniel PONS

05.61.97.42.49
daniel.pons@onf.fr