

La Voix des Régisseurs

snu

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

Solidaires



SOMMAIRE

	Page
- Edito - action.	3
- Paroles de chiffres.	4
- Sans tambours, ni trompettes, ni flambeaux.	5
- Merci pour cette VDR	5
- V. A.. à l'ONF.	5
- Inscription des FD au bilan	6
- A propos du climat social	7
- Les glands d'honneur	8
- Le dernier des mohicans	7
- Enquête climat social	9
- Ils ont vu la lumière	10
- N'en tombez pas malade !	10
- Ce que le SNU retiendra de cette enquête climat social.	11

EDITO - ACTION

La mollesse de nos politiques à lutter contre les causes anthropiques du réchauffement de la planète serait-elle révélatrice de nos égoïsmes de citoyens de pays développés ?



"Il y a le feu à la maison terre " pérerait notre Président au dernier sommet. Et pourtant ... Grande cause, petits effets.

La mollesse des forestiers à lutter contre les évolutions négatives de leur métier est-elle révélatrice du repli sur soi, évoqué par l'enquête IPSOS sur le climat social ? Rien ne serait plus regrettable de conséquences pour eux. Forestier, il est plus tard que tu ne penses.

Le décret du 23 nov. 2005 qui modifie le Code Forestier pour

ce qui concerne la commercialisation, via les contrats d'approvisionnement, est affolant. Il transfère à l'ONF les compétences sur le choix du mode de vente et la détermination du panel d'acheteurs agréés. (voir nouvelle rédaction de l'article R 134-1) heureusement, pour les communes d'Alsace Moselle, l'article R 144-6, ancienne référence au Droit Local, qui laisse au Maire le choix de la procédure de vente et la présidence de la vente n'a pas été abrogé.

Le Conseil d'Administration de l'ONF a entériné le 1er décembre la création d'une filiale " bois-énergie " dont les objectifs et les moyens restent obscurs. Est-ce le début du grand démantèlement ?

Le futur contrat auquel rêve notre DG serait basé, d'avantage encore, sur le négoce de la matière première. Ce choix enfonce l'office dans une logique qui fait son malheur depuis 20 ans. POD est bien le dernier à faire semblant de croire qu'une mobilisation de la ressource, même exemplaire, suffirait à nous sauver. Dans ce contrat, la direction n'apporte rien qui puisse nous faire rêver. Toutes ces propositions ne contribueront qu'à alourdir le climat social :

- Pas de rémunération de la multifonctionnalité de la forêt.
- Un versement compensateur à la baisse
- Une réduction annuelle des effectifs de 1 à 3% selon

résultats.

Le cynisme de cette dernière proposition me révolte. A l'heure, où 2/3 des personnels vivent dans le stress et où la surcharge de travail est la cause première de ce stress (source enquête IPSOS) entendre le patron nous dire : "si vous n'arrivez pas aux objectifs, j'en supprimerai davantage parmi vous " au lieu de nous dire " puisque vous n'y arrivez pas, c'est qu'il vous manque des bras " me sidère. Que reste-t-il au bout de cette logique ? ... Le néant.

Pour étouffer le feu qui couve sous les cendres du PPO, le DG nous jette en pâture un projet d'Etablissement, pré carré aux limites à ne pas dépasser, à l'intérieur duquel on va encore une fois se crêper le chignon pour des primes et des indices ? Beurk !

Le SNUPFEN ne s'y laissera pas enfermer. Sur l'avenir, le syndicat a fait ses propositions. Elles sont (et seront encore) développées dans Unité Forestière. Mais qu'en fera la direction ?

Seule, une modification du rapport de forces et un message clair et fort vers l'extérieur sont encore en capacité d'inverser le cours des choses.

Moteur .. Action.

Pour l'année 2006 !

Martial BRENDLE

PAROLES DE CHIFFRES

Que penser d'un D.T. qui en aparté "avoue" à des délégués des personnels l'échec d'une réforme et que rien ne va plus, et qui écrit tout de même dans un rapport d'activité 2004 dès la page 2 que la nouvelle organisation mise en place en 2002 commence à porter ses fruits ?

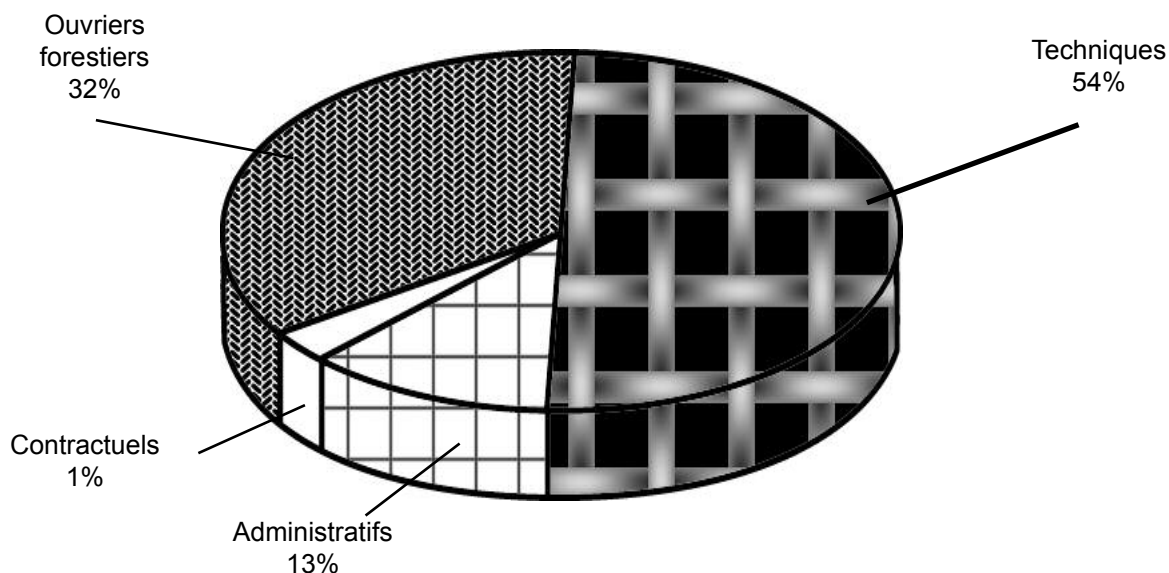
Remarquez qu'il pense peut-être comme d'autres que les fruits sont pourris et que jusque là, on peut encore espérer un peu d'honnêteté, au moins personnelle, de sa part...

Mais que dire lorsque par après il tend à démontrer par certaines affirmations qu'il faut continuer dans cette bonne voie-là ?

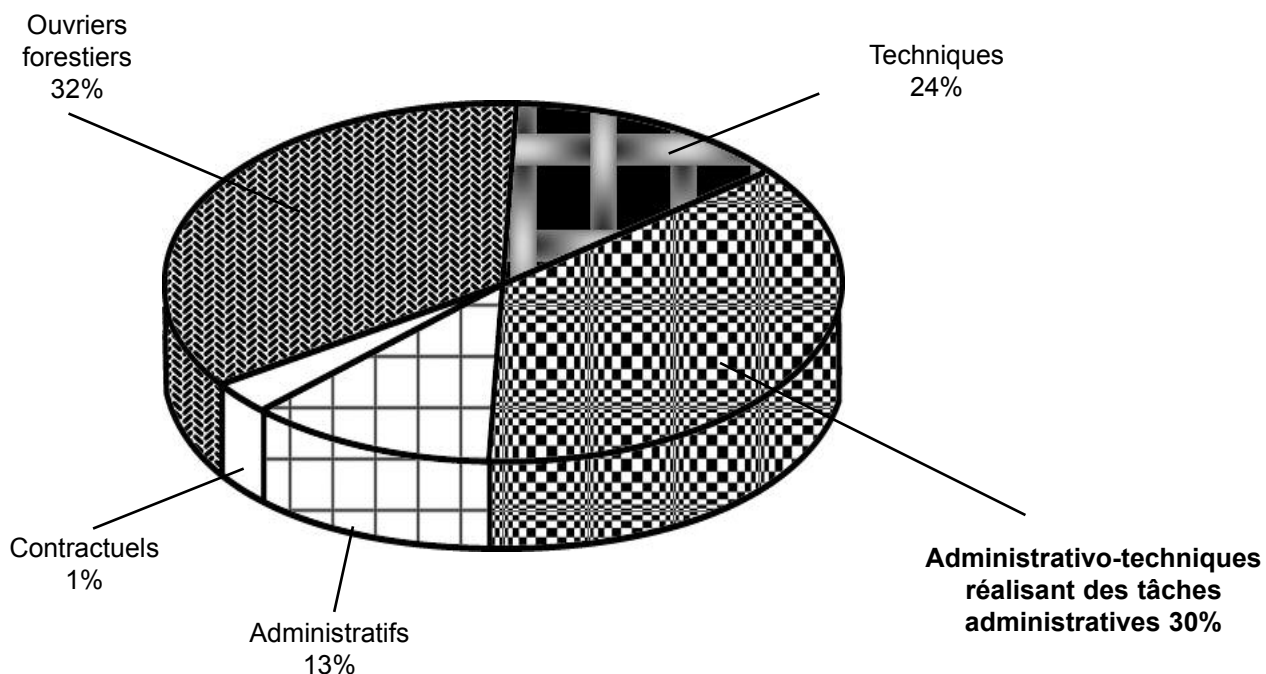
A chacun de choisir entre les deux graphiques ci-dessous celui qu'il estime le plus proche de la réalité et de se demander si le deuxième n'est pas encore trop optimiste :

Pierre MELTZ

REPARTITION DES PERSONNELS DE L'ONF AU 31/12/2004

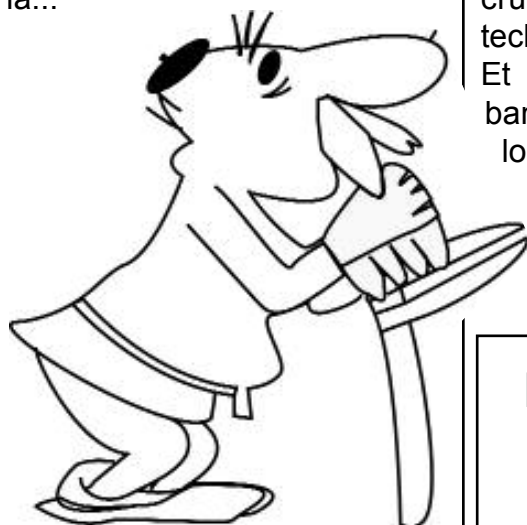


REPARTITION DES PERSONNELS DE L'ONF AU 31/12/2004 (2)



Sans tambours, ni trompettes, ni flambeaux...

Les départs à la retraite se suivent, commencent à se ressembler et ne sont plus ce qu'ils étaient depuis que le PPO est aussi passé par là...



démontre les changements en cours dans les relations humaines de l'établissement, qui semblent s'être égarées dans les méandres de son néo-management, et l'isolement accru des personnels.

Que ceux qui partent ainsi par la petite porte, après une longue et brillante carrière, sachent, toutefois, qu'ils auront l'annonce de leur départ dans... Infos-Alsace et que notre organisation syndicale reste fidèle à ses Anciens qui sauront toujours trouver, parmi nous, la solidarité et l'amitié qui font si cruellement défaut à notre technocratie d'aujourd'hui.

Et comme l'on dit à la fin du banquet: on vous la souhaite longue et vigoureuse...."

Colbert II.
(alias Geo-mi)

Merci pour cette voix des régisseurs

Si les réformes indigestes peuvent expliquer le refus de nos futurs retraités de participer aux "pots" offerts par la Direction à l'occasion de leur départ, le fossé qui se creuse entre les forestiers d'en bas et ceux d'en haut aggrave ce malaise...

Malmenés jusqu'au bout, écoeurés par la "nouvelle ambiance" et pressés de quitter le navire, d'aucuns préféreraient le petit comité confidentiel au cérémonial officiel pour éviter des discours décalés et souvent hypocrites.

La rareté de ces manifestations internes, qui étaient souvent empreintes d'émotion, de fraternité et de joyeux souvenirs,

D'abord merci pour cette voix des régisseurs, que serait cet onf sans la représentation syndicale des personnels ?

On nous demanderait quoi ?

La vision de nos dirigeants n'est pas une vision forestière puisqu'elle n'est qu'à très courts termes, celle de leurs primes et de leurs carrières (un p'tit passage onf et puis s'en va), un point c'est tout.

Pas de projet pour une entreprise sauf celui de survivre physiquement pendant 5 ans. Pas de projet

pour la structure de cette entreprise, structure humaine, qui chaque jour grâce au mot magique de la passion fait encore tout ce qu'elle peut pour ne pas vaciller.

Mais ce "magique forestier" ne tient plus à présent, la coupe était déjà pleine depuis longtemps, mais cela déborde tellement, que tout est imbibé et devient progressivement, irrémédiablement moisi, plus personne ne croit personne, tout le monde fait alors semblant en espérant que la moisissure ne l'atteindra pas. Alors il lui reste la cohésion de la représentation syndicale pour empêcher cette noyade, et pas avec des bouées, mais avec un vrai navire (en bois svp, certifié gestion durable, iso, le toutim quoi !)

Donc soutenons nos représentants syndicaux, pour qu'ils puissent justement porter nos revendications, avec le temps qu'il faut pour le faire. Les empêcher ou les restreindre dans leur liberté d'expression, revient à flinger les journalistes en temps de guerre.

Ivan Dietrich

V.A. à l'ONF.

Au fait,

Savez-vous comment on trouve le nouveau modèle de voiture pour VA à l'ONF ?

Vous prenez l'argus et les pages des prix des véhicules de "société" (prix du neuf).

Le premier prix, modèle société en essence est la C3 de chez Citroën, 5 portes (ils les laissent et ne les soudent pas) et sans sièges à l'arrière. La C3,

voiture spécialement conçue par notre constructeur pour l'ONF sur demande de celui-ci,

mais cela vous le saviez déjà. La C2 utilitaire est en diesel, et la C1 n'existe pas en utilitaire léger (merde elle est moins chère que la C2 et la C3) oui mais on lui a dit -que les pages



utilitaires- à la "grosse tête", chargée de cette big commande, et nous pauvres C... on attend la C tout court.

Un truc en plus, je suis quasi sûr que la société japonaise de distribution d'électricité (genre EDF) achète des C3 pour les deux ans à venir.

Rien de plus facile que d'être chargé de mission achats à la DG, je sens que je vais me présenter.

Mangez des fayots, ça fait bio carburant, et vous irez à pieds, c'est moins ridicule !

à + Ivan

Communication sur l'inscription des forêts domaniales au bilan de l'ONF



La

DG et le Ministère du Budget ont décrit les obligations légales liées à la mise en œuvre de la LOLF et de la nouvelle norme budgétaire qui prescrivent l'inscription au bilan des établissements et ministères des biens sur lesquels ils exercent leur contrôle (entendu comme un pouvoir de gestion durable qui procure des avantages économiques à l'entité).

Il ne s'agit pas d'un transfert de propriété. Les modes de valorisation traditionnels ne permettant pas de calculer la valeur des forêts domaniales, un système basé sur une triple composante (fonds, valeur des peuplements calculée par capitalisation de coûts des travaux d'investissement sur 15 ans,

valeur

potentielle des services (croissance et rentabilité des peuplements adultes, valeur de marché, autres valeurs sociales et environnementales).

L'estimation se monte à 7.9 Milliards d'Euros. L'impact de l'intégration dans le bilan devra faire l'objet d'une négociation avec le ministère du budget pour avoir un effet neutre - au moins au titre du premier " établissement " de l'état- au plan fiscal pour l'office.

L'avantage avancé par l'ONF et Bercy est la possibilité de lisser les investissements sur 15 ans et de faire moins de yoyo avec les crédits domaniaux (**si l'on se réfère à la tendance lourde sur les 15 dernières années, cela ne changerait pas grand-chose au fond.**

Intervention SNU : Demande d'information plus complète sur la réalité de cette obligation avant le vote du prochain CA sur ce sujet. Quelles seraient les conséquences fiscales en cas d'une réévaluation forte de la valeur de fond des FD, en cas par exemple de valorisation du crédit CO2 ?). (Il n'y a pas eu de réponse sur ce sujet).

A propos du climat social

Je viens de participer à une demi-journée de discussion entre les collègues de mon UT et notre Directeur d'Agence, façon " groupe de parole psychothérapique " et je mesure une nouvelle fois l'incompréhension qui s'est installée entre les gens de terrain et les cadres.

Il faut dire que les résultats de l'enquête sur le climat social dressant un " bilan objectif " n'est pas fait pour rassurer nos managers. Ce bilan social consacre l'échec de l'action et de la communication directoriale des dernières années.

Le D.A. était demandeur d'explications sur le mal-être généralisé. Sa candeur sur le sujet en disait long sur le fossé qui s'est creusé entre l'opérationnel et l'encadrement. Il a pu constater que les collègues sont partagés entre rage et mépris amenant la résignation et le repli sur soi.

Il semble clair que ce n'est pas avec un tel état d'esprit que le sauvetage de l'Etablissement, tel qu'il est conçu, mobilisera la majorité des personnels de terrain. Pourquoi ?

Il y a d'abord la perte de sens de la finalité de l'O.N.F.

Nous avons, en effet, une haute idée de l'utilité sociale de notre Etablissement, responsable de la gestion durable, donc de la pérennité de nos forêts publiques. La

polyvalence de notre activité professionnelle créait du lien, aussi bien dans nos zones rurales que vers les populations citadines. La maison forestière était le lieu où convergeaient tous les usagers de la forêt. Cette manière de vivre nous a beaucoup coûté en tranquillité, mais nous a beaucoup apporté. Nous l'avons fait donnant, donnant, logé en maison forestière, disponibles à tous moments, c'était accepté.

Petit à petit, nous nous sommes aperçus que cette réalité a été d'abord jalouée, puis niée pour finalement être balayée. Elle n'avait subitement plus aucune importance ni utilité.

La forêt, un milieu complexe, avec de nombreuses implications écologiques, sociales et économiques s'est vue brusquement gérée selon des critères strictement financiers.

Les " épiciers " se sont attelés à la normalisation de l'Etablissement pour nous amener à marche forcée vers des bilans équilibrés, nous qui sortions à peine des tempêtes de 99.

La reprise en main a nécessité le dépeçage de toutes les activités. Fini, l'approche globale, place aux spécialistes qui se croisent sans se connaître, la fin d'une aventure collective. Des portes se sont

ouvertes pour les opportunistes, c'est à celui qui réussira à se placer le mieux sur le créneau porteur du moment.

D'autres, tout aussi nombreux ont dû subir des nouveaux métiers qu'ils n'avaient pas choisis.

Ajouté à cela l'accroissement de la charge de travail, tant en quantité (30%, ce qui n'est quand en même pas rien!) qu'en complexité.

Pour faire passer la pilule, nous avons dû négocier une réforme statutaire. Malheureusement celle-ci est opaque et incompréhensible pour les collègues laissés pour compte. Elle génère beaucoup de frustrations car il apparaît que l'encadrement ne s'est pas

oublié au passage. Il semblerait que ça continue, nous venons d'apprendre en effet que dans un souci de justice, 71 emplois de direction de l'O.N.F. allaient être alignés à la hausse sur ceux du Ministère de l'Agriculture, effet dévastateur garanti !

Ce fiasco social entraîne beaucoup de souffrances au travail et la facture est à venir.

Une crise éthique diffuse de la gestion forestière, en particulier de la sylviculture, s'étend. D'un côté un discours bien construit, prometteur et de l'autre la réalité des objectifs de prélèvement qui laisse perplexe. Schizophrénie et

Il y a d'abord la perte de sens de la finalité de l'O.N.F.

Suite de la page 7 **dépression** menacent.

Suite à ce bilan des priorités se dessinent : restaurer la confiance, cesser d'exacerber les individualismes, en finir avec la morgue managériale, définir une stratégie compréhensible qui s'appuie sur la majorité des personnels de terrain.

Croire qu'une minorité éclairée de stratèges parisiens sauvera l'Office en négociant des crédits carbone ou je ne sais quoi, en oubliant le cœur de notre métier, est une erreur grossière.

C'était ma modeste contribution pour essayer de donner quelques pistes de compréhension à des cadres qui ne comprennent plus rien.

ZIMMERMANN Michel.

Les glands d'honneur.

Le gland d'honneur du **meilleur petit chef** est décerné au DA de Mulhouse.

Pas pour avoir modulé négativement les primes de certains de ses collaborateurs de terrain. Un petit chef se doit de savoir manier la carotte et le bâton.

Pas davantage pour avoir mis les intéressés devant le fait accompli. C'est déjà beaucoup moins glorieux, mais on est habitué au courage de nos petits chefs.

Non, tout simplement en raison d'un motif retenu, parmi d'autres, pour justifier a -posteriori de cette modulation : Lors d'un martelage auquel il assistait, le DA de Mulhouse n'a pas apprécié que la désignation se fasse à la peinture et non au marteau

de l'Etat. Conséquences, c'est le chef de triage qui doit payer les pots cassés !

Le soir, en sifflant sous sa douche (car notre homme siffle toujours sous sa douche) le petit chef a un éclair de lucidité :

" Putain, mais c'était moi le directeur de martelage aujourd'hui ! Et je les ai laissés faire ! Je peux quand même pas me saquer ma propre prime, déjà que le POD menace de m'en prendre 15% pour non atteinte de mes objectifs. "

Et en homme de décision qu'il est, il punira l'innocent.

Vu comme ça, c'est beau un petit chef, nu et sifflotant sous la douche.

Lors du rendu de l'en-



quête sur le climat social, les représentants de tous les syndicats ont, à plusieurs reprises, insisté sur le mur d'incompréhension auquel ils se heurtaient dans les discussions avec la Direction. Réaction normale pour des collègues chargés de défendre vos droits et dont les requêtes sont systématiquement écartées.

Devant cette situation exaspérante, le petit glandouilleur ne peut se soustraire à ses responsabilités, et vous annonce **qu'un gland d'honneur de l'incompétence** a été décerné

à la Directrice des Ressources Humaines.

Elle était présente lors du stage "négociation " à

Dijon et nous avait promis certaines choses.

Deux ans plus tard, c'est

toujours le statu quo. Il y a plus d'un

an, elle reconnaissait que

le remboursement de certains tickets resto, demandé par ses services, était une erreur et

avait promis une régularisation.

Des dizaines de relances après, l'affaire n'a toujours pas abouti ...Et la liste serait sans

fin, sur des sujets autrement plus douloureux. Déplorable.

Tout simplement.

Ah, il oubliait, cette incompétence ne l'a pas empêché d'être

nommée IGREF au choix.

Quand on pense que le petit chef de tout à l'heure recherche un parrain dans sa quête

désespérée de ce saint graal ?

Il devrait lui demander conseil !

Le gland d'honneur du plus sordide est décerné à la RUT

de Sélestat, représentante de l'Administration au C.T.P.T. du

24.11.05. Lors de l'évocation dans la discussion de l'injustice

de la date butoir du 31.12.04. pour bénéficier de la transposition T.O., celle-ci s'est esclaffée

en proposant aux recalés du calendrier de " taper leur mère "

pour naissance trop tardive.

Il est clair qu'il y en a une qui devrait " taper sa mère ", pour

des raisons qui semblent évidentes à tout le monde.

ENQUÊTE CLIMAT SOCIAL



C'est le dossier N°2 ONF octobre 2005 (je ne sais plus de quoi traite le N° 1, je ne me souviens même plus en avoir reçu un de N°1, mais qu'importe !)

J'espère simplement que le N°2 n'est pas encore passé par

la chaudière.

D'ailleurs ça brûle mal ces trucs glacés. Au fait, vous l'avez lu ? Comme d'hab. les titres et hop au classement vertical ! « On a trop de boulot pour perdre encore son temps avec leurs conneries » m'a dit un

collègue dernièrement sur le sujet.

En tout cas, si vous pouvez remettre la main dessus, recherchez le vite, le SNUPFEN vous en propose une lecture décodée.

Edifiante !

On nous dit que la rédaction de ce document est d'Antoine SOLOM, directeur du pôle RH et management de l'IPSOS. Soit. Mais il s'agit alors, d'une version soft, car ceux qui étaient à VELAIN le 18 octobre n'ont pas exactement retenu la même chose.

Le SNUPFEN vous livre ici quelques extraits de ce dossier, en zoomant sur les points qui font mal ... Attention, la brutalité de certains chiffres pourrait choquer les personnes sensibles encore en capacité de réflexion.

Quand l'ONF et l'IPSOS écrivent:	Il faut lire:
Une enquête complète et représentative	Une sur-représentation de la hiérarchie par rapport au terrain
Des personnels très impliqués	Le stress partout par surcharge de travail
Un besoin de visibilité	Un manque cruel de visibilité
Clarifier le changement	Des objectifs auxquels le personnel n'adhère plus
L'enquête permet de mieux identifier les attentes	Elle ne répond pas aux attentes des personnels
Met en évidence les marges de progrès	Démontre les carences profondes de l'ONF
Un degré d'implication élevé dans leur travail	Un très fort niveau de stress lié à la surcharge de travail.
Un corps social en recherche de visibilité	Un éclatement total entre la direction d'une part et les personnels de l'autre
Une perception de la nécessité de changer	Oui, mais pour aller où ? Seuls 5% des C. estiment que l'ONF va dans la bonne direction. 80% des personnels toutes catégories confondues n'ont plus confiance dans les décisions de la DG
Un risque de repli sur soi	Un processus de désengagement des forestiers en marche
Seule la démarche qualité semble bénéficier d'un écho favorable.	Je vous laisse traduire ; j'en ai avalé mon stylo !
Bâtir ensemble un projet d'établissement sur la base du contrat Etat-ONF 2007-2001.	Ensemble ? Pour mieux entendre ses personnels, le DG place 3 rangées de CRS entre eux et lui.
Les atouts majeurs de l'ONF : culture forte Implication des personnels, attachement à l'institution.	Moral et confiance sont meilleurs à France Télécom ou la Poste.

ILS ONT VU LA LUMIÈRE

Avant il y avait le métier, la passion, le respect ... Mais c'était avant !
Bien des lunes s'en étaient écoulées depuis les temps bénis où le Grand Esprit habitait ces lieux ;



Il y eut un soir, il y eut un matin,
Quand de Gérardmer, ils prirent le chemin.
Pendant tout le voyage, et depuis Schirmeck,
De plaintes en complaints, ils n'avaient fermé le bec :

Triste condition de derniers des Mohicans,
CAUWET, le tome II c'est " France, tes forestiers foutent le camp ! "
Même la pulpeuse squaw rousse qui les avait conduit
N'arrivait plus à leur redonner goût à la vie.

" C'est un bel endroit pour mourir " avait dit le vieux.
Et le cadet de reprendre : " Mais pour y vivre, c'est mieux. "

Ils sont restés là longtemps. Calumet au bec, humant la brise,
S'imprégnant des couleurs de l'été indien qui s'éternise.
" On est quand même en novembre, va falloir rentrer,
Y a l'CTP, là-bas. Sans nous ils vont s'inquiéter "
Leur avait dit la meuf.
- Va te faire cuire un œuf.

Directeurs, managers, menteurs ... Ils pouvaient aller paître.
Ces deux-là communiquaient avec l'Esprit de leurs ancêtres.
Colbert, Geomi et La Fontaine,
Sitting Bull, Jack London, Marc Etienne,
Et tous ceux qui la voulaient belle,
Sauvage et préservée, leur forêt maternelle.

Et puis, ils l'ont aperçu.
Blanche, éclatante,
Elle les a pris au dépourvu.
Elle, la Lumière . Envoûtante.

D'Unité Forestière, ce n'était qu'un routage.
Mais de continuer " Pieds nus sur la Terre Sacrée " il leur a redonné courage.
Et ces deux-là, comme avant, jamais ne les reverrez,
Car la magie du lieu les a transfigurés.

NDLR : Le routage, c'est assembler, mettre sous plis et préparer les liasses. La confection de notre canard est artisanale mais exempte de publicité. C'est un moment de convivialité et d'échange. Le cadre est splendide : le chalet du bout du lac à Gérardmer. Réalisé sans trucage, sur nos droits syndicaux, le routage fait appel aux adhérents de proximité. Si tu souhaites découvrir cette ambiance, manifeste-toi auprès de Jean-Marie.

CE QUE LE SNU RETIENDRA DE CETTE ENQUÊTE CLIMAT SOCIAL:

Que ce sont nos représentants au Comité Central d'Hygiène et Sécurité qui sont à l'origine de cette démarche et que cette enquête traduit un malaise et une défiance profonde de la base par rapport à sa direction.

Que le climat social à l'ONF paraît plus dégradé à l'ONF que dans les autres services publics de France.

Que si la direction adhère aux orientations de l'établissement, il y a ensuite un décrochement net de toutes les autres couches, hiérarchiques et fonctionnelles qui s'amplifie au fur et à mesure qu'on descend vers le terrain.

Seuls 5% des Agents Patrimoniaux contre 88% des directeurs estiment que l'ONF va dans la bonne direction.

Que cette perte de confiance sur les objectifs à atteindre

engendre une baisse de la motivation, évidemment plus marquée dans les basses couches. 88% des directeurs, contre 53% des RUT et 39% des AP estiment que leur motivation est stable ou en augmentation. Ces pourcentages sont sensiblement les mêmes au niveau de la satisfaction dans le travail réalisé.

Si ce dossier insiste sur la participation significative, la fierté de travailler à l'ONF et le degré élevé d'implication dans le travail, il oublie de rappeler que le seul constat sur lequel toutes les catégories de personnels se retrouvent est celui du très fort niveau de stress ressenti dans le travail. Pour les 2/3 d'entre nous ce dernier est lié à la surcharge de travail. Ces données sont paradoxales quand on pense aux services rendus à la société par la forêt dans le domaine de la santé en général et de la lutte contre le stress en particulier.

CONCLUSION

Ce climat social délétère porte en lui les germes d'un repli sur soi et d'abandon de la notion d'appartenance identitaire. Bref, d'un désintérêt pour le boulot, préjudiciable à l'établissement comme aux employés. La gestion des carrières au mérite, le cloisonnement de postes classés, l'abandon de critères objectifs, clairs et reconnus en CAP vont, hélas, accentuer le phénomène.

Ce diagnostic, il y a belle lurette que le syndicat l'avait fait. Il est maintenant dans les mains de la direction qui ne pourra plus se cacher derrière son petit doigt. S'il est accablant pour certains, il est inquiétant pour tous.

Les personnels et leurs représentants sont maintenant en droit d'attendre un signe fort de la direction pour que cette tendance morbide s'inverse.

A CLAUDE BRICE

Le Comité de rédaction présente à Jean-Paul S. ses plus humbles excuses.

Ce texte a été malencontreusement oublié dans un dossier. Il aurait dû paraître dans la Voix des régisseurs N° 55. Nous avons tenu à réparer notre erreur.

Merci.

Dans les chemins de la vie qui vont rarement droit, Claude est parti, brutalement, un après-midi de mai. Trop tôt, trop vite.



On sait qu'un jour, on le retrouvera. On retrouve toujours. On ne sait pas où. On ne sait pas quand. Mais on retrouve toujours.

Ce qu'on a donné. Ce qu'on a été.

Au bout d'un temps, on finira par accepter que la vie continue, ailleurs, en nous déjà. Demain encore, sans l'ombre d'un doute, la joie de l'avoir connu pèsera plus que notre chagrin.

Salut Claude.

LE SNUPFEN - SOLIDAIRES en ALSACE

Un Secrétaire Régional: Martial BRENDLE Maison Forestière 68740 MUNCHHOUSE Tél. Fax: 03 89 81 25 70 Courriel: martial.brendle@wanadoo.fr
Un Trésorier: Philippe HUM M.F. Horstberg 67290 WIMMENAU Tél/Fax: 03 88 89 72 20
Un responsable Presse et Webmaster: Jacques DUCARME M.F. Peyrelongue 68370 ORBEY Tél/Fax: 03 89 71 21 88 Courriel: jacques.ducarme@wanadoo.fr
Un représentant à l'A.P.A.S: François SCHILLING Maison Forestière 67210 DAHLUNDEN Tél/Fax: 03 88 86 95 65 Courriel: francois.schilling@onf.fr
Un responsable des Problèmes Juridiques : Jean - Marie RELLE MF 68230 WIHR au VAL tél. 03 89 71 11 70 Courriel: jean-marie.relle@wanadoo.fr
Un représentant aux commissions FOP: Jean -Paul BAUTZ Maison Forestière 7 rue du Ventron 68820 KRUTH Tél.Fax 03 89 82 28 14 Courriel: bautz.de.luze@wanadoo.fr

Vos représentant au Comité Technique Paritaire Territorial	Vos représentant Comité Hygiène et Sécurité
Jean-Paul BAUTZ (voir ci-dessus)	Jean-Paul BAUTZ (voir ci-dessus)
Jacques DUCARME M.F. (voir ci-dessus)	Martial BRENDLE (voir ci-dessus)
François FONTAINE M.F. de Schweighouse 68610 LAUTENBACH tél. 03 89 76 33 34 Courriel: francois.fontaine@cegetel.net	Jean Charles DEININGER 6 rue des Ecoles 68250 PFAFFENHEIM 03 89 49 67 03 Courriel: jean-charles.deininger@onf.fr
Denis SCHMITTLIN 4 rue Sonnier 68600 NEUF-BRISACH Tél. 03 89 72 54 04 Courriel: denis.schmittlin@onf.fr	Jean Marie RELLE (voir ci-dessus)
Christine WISS 16 rue des Lapins 67500 HAGUENAU tél. bureau 03 88 73 76 16 Courriel: christine.wiss@onf.fr	Jean-Paul SIAT Maison Forestière Ungersberg 67220 ALBE Tél/Fax: 03 88 57 1659
Michel ZIMMERMANN M.F. de Jawaldmatt 67730 LA VANCELLE Michel.zimmermann@wanadoo.fr	M. Marie-Claude BOREGGID 7 D rue du Château 67850 HERRLISHEIM tél. Bureau 03 88 76 82 58 Courriel: marie-claude.boeggid@wanadoo.fr
David BLIND M.F. Hippolskirch 68480 SONDRERSDORF tél. 03 89 40 33 01 Courriel: david.blind@onf.fr	Philippe HUM M.F. Horstberg 67290 WIMMENAU Tél/Fax: 03 88 89 72 20
Martial BRENDLE (voir ci-dessus)	Jean Claude ISENMANN M.F. Rheingarten 67400 ILLKIRCH -GRAFF. tél. 03 88 66 41 11 Courriel: jean-claude.isenmann@wanadoo.fr
Corinne ELIM F.M. alpaquet 67130 LA BROQUE Tél. Bureau 03 88 47 49 91 Courriel: corinne.elim@onf.fr	Bernard KIM M.F. d'Ottersheim 68490 BANTZENHEIM tél: 03 89 26 06 40 Courriel: bernard.kim@mac.com
Pascal HOLVECK Maison Forestière Bischofslager 67310 COSSWILLER Tél/Fax 03 88 8731 02	Michel ZIMMERMANN M.F. de Jawaldmatt 67730 LA VANCELLE Michel.zimmermann@wanadoo.fr
Jean de MARIN M.F. 68520 BURNHAUPT LE HAUT tél. 03 89 48 70 76 Courriel: jean.demarindecarranrais@onf.fr	
Jean Marie RELLE (voir ci-dessus)	

BULLETIN D'ADHESION

NOM : Prénom : Grade... ..
Indice majoré... .. Adresse postale complète
Signature

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation ou du P.A.C. à Philippe HUM M.F. Horstberg 67290 WIMMENAU

COTISATIONS 2004	Administratifs C, & Techn C, TO	0,41 x IM (indice majoré)
	Administratifs B	0,45 x IM
	Administratifs A	0,46 x IM
	Techniciens Supérieur	0,47 x IM
	Ingénieurs	0,50 x IM

Exemple: un adjoint administratif à l'indice 285 paiera une cotisation annuelle de 0,41 x 285 = 116.85 € (0,75% du salaire net , primes

