



La Voix des Régisseurs

Septembre 2006 N°58



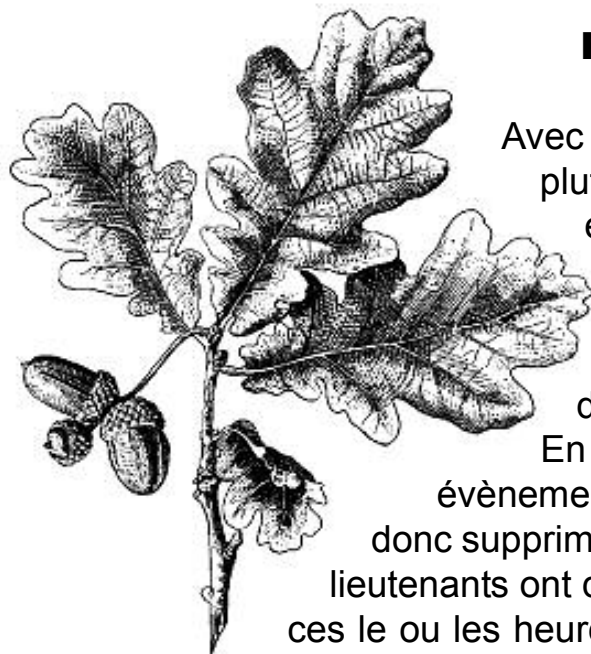
Assemblée générale à STRASBOURG de 9 h à 13 h
15 septembre . Au 1 rue Sédillot Maison des syndicats.

SOMMAIRE

Pages

Fromage ou dessert ?	2
NAS ODER NET	2
Dummheit	2
Et maintenant la suite ?	3
15 - 24 - 28 juin, Ca chauffe !	4
STOP ! .	5
La réforme de Haguenau.	5
Bon rétablissement.	5
UBU Roi.	5
Analyse de CR de CODIR.	6
Lettre INTERREG au DT.	7
La spirale de la violence.	8
La grève des cadres dirigeants.	10
L'entreprise travaux de Saverne.	11
Lettre au maire de Munster (logt / NAS).	11
Encadrement privé de travaux forestiers.	13
Les arbres à palabres ne leur disent rien.	14
STAGE de formation en Alsace	15

GLANDS D'HONNEUR



FROMAGE OU DESSERT ?

Avec POD en 2007 ce sera fromage ET dessert. Ou plutôt : 10% de valeur ajoutée ET 1,5% de postes en moins. Le contrat n'est pas entré en vigueur que déjà POD (Prétentieux Oligarque Despotique) s'en affranchit allègrement. Le petit glandouilleur ne résiste pas au plaisir de lui décerner la palme du plus parfait faux cul.

En attendant, notre DT, déconfit par la tournure des événements, nous annonce en CTP que 7 postes seront donc supprimés en Alsace l'an prochain. Les plus zélés de ses lieutenants ont d'ailleurs déjà annoncé en CODIR de leurs agences le ou les heureux élus ! A nous de montrer que nos avertissements de juin n'étaient pas des paroles en l'air.

NAS ODER NET ?

Un cadre de catégorie A ne peut être logé par nécessité absolue de service. C'est la Loi. Du moins c'est ce qu'ils prétendent, car nous n'avons rien trouvé de tel dans les textes. Vous vous rappelez de DEDIEU, qui avait accepté son bois de service par "solidarité avec ses cadres" en arrivant en Alsace ? Et bien notre DT a fait mieux. Pour souhaiter aux nouveaux CATE la bienvenue au club, ces derniers seront assujettis à un loyer. Et, par principe d'égalité de traitement (tiens, subitement on se souvient qu'il existe celui-là) on sollicitera les Maires pour les CATE logés en MF communale. (voir nos interventions dans ce n°) Chapeau Monsieur le directeur et félicitations pour ce gland du "plus bel esprit de .. catégorie."

DUMHEIT ?

Dummheit verlässt mich nicht, sonst bin ich ganz allein. " orthographe non garantie, traduction : " bêtise ne me quitte pas, sinon je me retrouverai tout seul. " C'est à ce proverbe alsacien que le petit glandouilleur a naturellement pensé en parcourant des yeux la fiche de notation d'un de nos adhérents à qui il était reproché d'utiliser les procédures pour gêner la bonne marche du service. Un comble, alors que depuis qu'elle existe, le SNUPFEN n'a cessé de répéter que la démarche qualité ne sert qu'à ça. Dans certaines régions, la DQ ne semble plus exister que dans les classeurs. En Alsace, les petits chefs s'en servent pour plomber les agents dans le collimateur. Et voici que notre DA de Mulhouse en fait la plus belle apologie qui soit : l'appliquer à la lettre peut tuer l'efficacité !

Que notre bonhomme se rassure au moment de recevoir son gland. Il n'est pas prêt de se retrouver ... tout seul.

ET MAINTENANT, LA SUITE ?

Comme chez les chroniqueurs sportifs qui parlent parfois de " non match, " la " non journée " de Mittelwihr restera néanmoins un événement d'importance.

Le connaissant, le SNUPFEN avait tablé sur une dérobade du Directeur Général. Mais celle-ci n'a été effective qu'à partir du moment où la direction a pris la pleine mesure de la participation massive qui s'annonçait.

Que le SNTF et la CGC aient emboité notre pas, en déposant un préavis de grève ce jour-là, nous conforte dans la justesse de notre analyse. Ces 2 syndicats défendent des intérêts particuliers et profitent du train en marche ? Qu'importe. Le SNUPFEN qui syndique aussi dans ces catégories, connaît leurs problèmes et partage certaines de leurs revendications. Aujourd'hui, nous sommes placés devant des orientations si lourdes de conséquence, que toutes les organisations syndicales se doivent de faire des choix, les dire et les assumer : pour ou contre les options imposées par le directeur général ? Au passage, nous noterons qu'FO et le SNAF sont restés désespérément muets sur la région .

Habilement, le Directeur Territorial, pris entre le marteau et l'enclume, essaye, auprès de certaines catégories de personnels, de réduire notre action à un conflit entre les méchants chefs de triage et les gentils cadres. Nos 4 conditions, préalables à une reprise du dialogue, montrent bien qu'il n'en est rien. (Voir dans ce numéro : Déclaration du SNUPFEN au CTPT du 11 juillet 2006)

Si nous mettons ainsi le triage en exergue, c'est qu'il représente pour le SNUPFEN le socle de toute organisation d'une foresterie efficiente ; la seule structure à même de garantir la gestion durable d'un espace forestier multifonctionnel. C'est hélas ce triage qu'aujourd'hui notre direction dépouille. C'est lui qui fournit l'écrasante majorité des postes à supprimer. Et bien au-delà du raisonnable puisque tous les postes créés dans nos directions l'ont été sur son dos !

Et maintenant, quelle suite ?

D'abord des vacances et du repos, car nous sommes tous fatigués et les surcharges de travail imposées à tous se font sentir.

Ensuite, du collectif. Beaucoup de collectif.

Mais pas celui proposé par POD, le nôtre. Investir les groupes de travail sur son projet d'établissement ne servirait à rien d'autre qu'à lui fournir un nouvel alibi de concertation. Nos propositions sont depuis des lustres sur les bureaux de nos directeurs. Qu'en ont-ils fait ? Y aller, ce serait rouler pour eux.

Au contraire, c'est de l'extérieur, qu'unis et revendicatifs, nous pouvons être efficaces.

La publication d'un article paru dans le journal " l'Alsace " sur le stress au travail nous rappelle que nous ne sommes pas les seuls plongés dans un mal être lié à une crise identitaire profonde. Forestiers de l'Etat, nous sommes sensés fabriquer la forêt de nos petits enfants, riche, diverse et pérenne ... et nous ne supportons plus de devoir vendre du mensonge à la société. Individuellement, nous serons broyés. Ensemble, nous avons une chance d'être entendu. Et si ce n'est pas par notre direction, ce sera par la société civile, devant laquelle nous sommes comptable de ce qui se trame en forêt.

C'est ensemble que nous définirons les lignes de notre action, d'un automne qui doit rester chaud. Ne manquez surtout pas l'assemblée générale du 15 septembre.

Il s'agira d'une AG d'adhérents, mais nous vous encourageons à y inviter tous nos sympathisants, tous ceux qui seraient susceptibles de franchir le pas. C'est l'adhérent qui fait la force du syndicat. Ensemble nous sommes forts, ensemble nous serons créatifs. C'est ensemble qu'il nous reste une chance de changer la donne.

Bonne lecture et à très bientôt.

Jean-Marie

15 - 24 - 28 juin, Ca chauffe !

Mobilisation régionale importante le 15 juin.

Au-delà de l'expression du désarroi des personnels qui ne peuvent plus, désormais, exercer les responsabilités qui leur sont confiées, il s'agissait de mettre le directeur territorial et ses cadres devant leurs responsabilités.

" Vous êtes personnellement responsables de la santé physique et mentale des personnels ! " Présents massivement tous ont pu exprimer en direct leurs préoccupations, notamment quant aux conditions de travail délétères. Et ce ne sont visiblement pas des élucubrations de syndicalistes en quête de représentativité comme le prétend le DT !

La perte de sens du métier qui était pour beaucoup une " vocation " et les conditions de travaux exécrables justifient désormais d'exercer un droit de retrait avant maladie ou suicide.

La presse en a rendu compte à la population.

Faible mobilisation nationale le 24 juin.

A l'occasion de la signature du Contrat de Plan, acte symbolique s'il en est, le SNUPFEN se devait d'appeler à la mobilisation.

Il est des cérémonies collectives comme les enterrements, où nous devons partager nos doléances. Cette cérémonie de signature était, à nouveau, l'occasion de dénoncer le démantèlement des services les suppressions de postes et le pillage de certaines forêts.

Cependant c'était un samedi. C'était un jour traditionnellement consacré aux activités personnelles et familiales, un jour où l'on peut s'extraire des problèmes professionnels.

C'était le jour du repli sur soi.

L'image forte qui restera est la présence massive des bottes, des casques et des armes pour interdire tout dialogue public.

" Vous êtes personnellement responsables de la santé physique et mentale des personnels ! "

28 juin.

POD : courage fuyons !

Le 28 juin était l'occasion pour le SNUPFEN de montrer à tous que nous ne participons pas à la déclinaison des orientations intangibles de POD.

Nous ne nous compromettons pas dans un simulacre de concertation.

C'était l'occasion de dénoncer la désinformation systématique qui prétend que le SNUPFEN est associé et collabore aux réformes malgré lui.

C'était l'occasion de montrer notre hostilité aux suppressions de postes, aux spécialisations et à l'organisation du repli des personnels sur quelques missions supposées rentables.

Nous n'avons pas oublié que POD, tel un colon en terrain conquis, nous a interdit l'accès de notre DG en nous opposant une force armée en 2005.

C'était l'occasion de lui interdire symboliquement, à notre tour, l'accès à un local alsacien car si nous n'avons ni bottes, ni casques, ni matraques, nos fruits et légumes sont aussi savoureux que télégéniques.

C'était l'occasion enfin de prévenir la population alsacienne du démantèlement avéré du service public forestier que l'Etat mettait autrefois à sa disposition.

De nombreux médias s'étaient annoncés. Ceux qui avaient raté la journée du 15 se pressaient pour couvrir cette journée du 28 qui s'annonçait haute en couleurs.

Les personnels viendraient plus nombreux encore que le 15.

Evidemment informé, POD a préféré battre en retraite.

Pour le moment il communique par tracts et autres propagandes sous papier glacé mais gageons qu'il nous enverra bientôt des cassettes vidéo comme Ben Laden.

STOP !

En 2007, sans attendre les résultats de gains de productivité, R. Michon prévoit la suppression de 7 emplois pour l'Alsace. Ce qui revient à dire que le contrat de plan passé avec l'Etat, qui subordonne la masse salariale aux gains de productivité, est un sucre d'orge pour les gogos et que la vérité se trouve dans les quotas fixés annuellement : -1,5% par an, soient 35 forestiers alsaciens de moins à la fin du plan, quoi qu'on fasse.

Etant donné qu'aucune politique de gestion prévisionnelle des emplois n'est mise en place à l'ONF, ces suppressions se feront selon les futurs départs à la retraite, sans aucun critère de masse de travail.

Le hasard veut que les plus anciens se trouvent principalement parmi les forestiers de terrain. En conséquence, la superficie des triages va encore augmenter.

La question fondamentale est de savoir si nous pouvons continuer à travailler avec nos dirigeants qui n'ont ni foi ni loi et qui oeuvrent uniquement dans leur propre intérêt aux dépens du plus grand nombre et de la forêt.

Pour l'heure, le temps de dire " STOP " est arrivé. Dès qu'un poste est supprimé, nous devons localement nous regrouper et nous engager à ne pas gérer l'espace forestier concerné. C'est la seule façon de gagner la bataille de l'emploi contre notre direction qui n'arrête pas, de son côté, à engager des gens de leur crû.

La réforme de Haguenau

La réforme de Haguenau est passée comme une lettre à la poste parce que le D.A., G. Stoll, a bien manœuvré en ne touchant pas aux forêts

communales et en réformant uniquement l'indivise. De plus, certains forestiers de terrain n'ont plus la fibre pour gérer leur forêt de façon globale. Aussi le cubage, pas toujours intéressant, il est vrai, est-il abandonné. Peu à peu la connaissance fine du terrain disparaît, la fonction suivra indubitablement et le maillage territorial n'aura plus de sens.

Bon rétablissement.

François, notre dynamique président de l'APAS, met toujours beaucoup de cœur à remplir sa tâche. Il est aujourd'hui un peu fatigué et prend un repos médical bien mérité. Très bientôt, il reprendra son rythme parmi nous. Bon courage.

UBU Roi

Quand nous affirmions, à la mise en place du PPO, que toute cette tuyauterie allait amener une belle cacophonie et que, désormais, nous travaillerons pour l'EPIC et plus pour la forêt, les cadres souriaient béatement. Qu'ont-ils à répondre quand, dans une même forêt tout juste aménagée donc étudiée placette par placette sur le terrain, sont demandées trois enquêtes successives sur l'état de la régénération :

& La première pour établir une base de donnée " régénération "

& La deuxième pour connaître les dégâts du gibier causés à la régénération

& La troisième pour trouver un protocole bidon de suivi de régénération, en fait pour tirer de l'argent d'un contrat INTERREG

Le tout en moins de 9 mois...
Qui dit mieux ?

Voir le CR CODIR n° 42 du 13 juillet 2006 (daté du 19 juillet) :

...

2) Aménagements - Programme 2006.

...

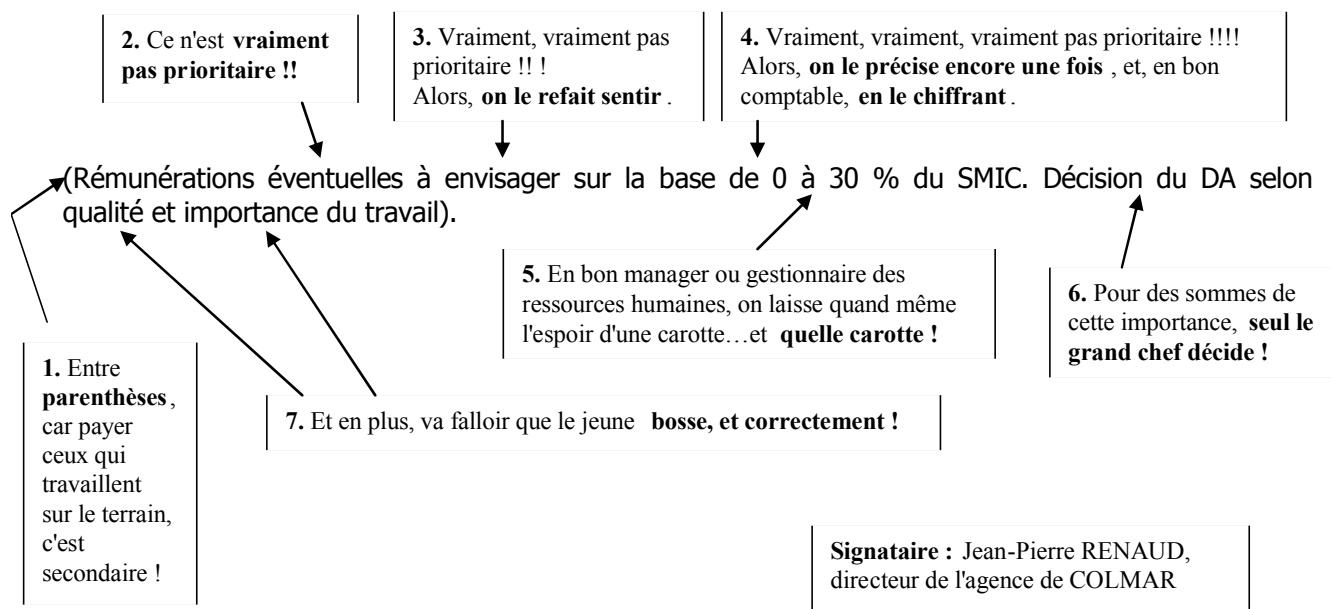
Phases terrain

Bilan au 30.06 : 2665 ha réalisés sur un programme de 7407 ha soit 36 % de l'objectif.

Renfort de stagiaires pendant la période estivale. (Rémunérations éventuelles à envisager sur la base de 0 à 30 % du SMIC. Décision du DA selon qualité et importance du travail).

Analyse

Une phrase intéressante, du point de vue de sa structure, traduisant parfaitement l'état d'esprit "patronal" actuel (ici, dans la fonction publique !) :



A vérifier, mais on part du principe que les descriptions de parcelles ou prises de données "terrain" pour les aménagements se font seul, comme c'est le cas pour les agents qui le font actuellement.

On va donc sans doute vouloir former vite fait le ou les stagiaires concernés (qui seront au moins, on l'espère, des BACPRO ou BTS ?) pour les rendre "autonomes" le plus rapidement possible afin qu'ils aillent seuls produire leur travail, comme des grands dont c'est le métier depuis des années.

Evidemment, on ne va pas nous les adjoindre pour nous aider à porter le matériel et à améliorer les prises de mesures, ça nous aiderait trop directement et ne serait pas assez rentable !

Conclusion :

Bien sûr que si quelqu'un ne produit rien, il ne mérite pas forcément salaire et un employeur peut mettre des garde-fous pour se protéger, mais si la personne travaille !

Quand un jeune est parachuté sur le terrain et réalise finalement le même travail qu'un agent expérimenté, est-il légitime de considérer qu'il ne mérite, éventuellement, qu'un salaire au rabais ?

Est-ce la même chose que dans le cas où le jeune serait là pour véritablement acquérir des connaissances à son profit, plutôt que pour pallier le déficit en personnels d'une boîte comme l'ONF ?

Si je voulais dégoûter un jeune dès le départ, je ne m'y prendrais pas autrement (mais il y en aura toujours pour appeler ça une chance et s'en persuader...Ils verront lorsqu'il s'agira de leur donner un emploi !)

Finalement, on devient vite technicien forestier de terrain...

Et ceux qui ont encore un salaire, de quoi se plaindraient-ils ?

En attendant, pour les jeunes et en, ce qui concerne la rémunération, c'est râpé, alors, tant qu'à faire, on a aussi râpé la carotte !



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

Région ALSACE
Martial BRENDLE
Maison Forestière
68740 MUNCHHOUSE
Tél.fax 03 89 81 25 70
Portable 06 74 49 16 48
Mail: martial.brendle@wanadoo.fr

Monsieur le Directeur Territoire de l'ONF
Cité Administrative
14 rue du Maréchal Juin
67084 STRASBOURG CEDEX

Munchhouse, 22 août 2006

Monsieur le Directeur,

Lors de l'Assemblée Générale du 15 juin 2006 à Haslach, une majorité des agents concernés par l'enquête INTERREG sur les cours d'eau vous ont remis leur dossier. Les personnels vous ont expliqué qu'ils n'avaient pas le temps nécessaire cette année pour réaliser cette étude bien qu'ils en aient le souhait.

Dans votre courrier du 19 juin, qui accompagne le retour des documents dans les triages, vous nous rappelez l'importance financière de ce projet sur l'objectif MIG Alsace et vous précisez que sa réalisation correspond au maintien d'une quinzaine de postes sur la région.

Il semblerait donc que vous n'ayez pas compris le message. Pire, vous nous faites le chantage à l'emploi. Si vous avez signé cette convention sans savoir si elle était réalisable, nous y sommes pour rien, c'est une grosse erreur de management que vous devriez avoir le courage de reconnaître.

Cette lettre n'a pas pour but de critiquer votre façon de gérer, les personnels sont assez responsables pour cela, mais afin de trouver une solution.

Nous vous proposons donc de bien vouloir préciser, ou faire préciser, aux agents concernés, sur quelles activités ils doivent prendre le temps nécessaire à cette étude.

En cas d'impossibilité cette année, nous souhaitons que cette activité fasse partie des négociations de l'entretien annuel 2007 et intégrée à la définition du temps à consacrer aux diverses activités.

Recevez, Monsieur le Directeur, l'expression de nos sentiments les meilleurs

Pour le bureau régional

M. Brendle

La spirale de la violence.

Quoique la France soit en paix depuis 1962, la violence est partout présente. La télévision, les jeux vidéo, le cinéma, nous donnent quotidiennement des images de lutte violente au point de croire qu'elle est en augmentation alors qu'elle est stable et que c'est la communication qui est plus forte. Pourtant, lorsque cette violence quitte le monde virtuel est qu'elle devient réelle, nous sommes consternés et ne savons comment réagir. Pourquoi cette peur ? Le véritable motif est que nous n'y sommes plus habitués parce que la violence a changé de visage et est passée du stade physique au stade moral...avec des effets souvent plus graves.

Une violence morale.

Violence et travail ont toujours intimement cohabité. Le possédant tend sans cesse à abuser des forces de travail. Tout un chacun connaît l'histoire des esclaves, serfs, prolétaires... Le management moderne a engendré exclus, délocalisés, nouveaux pauvres, stressés, ... Cette dernière catégorie pullule à tous les niveaux car elle est la conséquence directe des nouvelles façons de travailler. A l'ONF, la violence physique n'a pas complètement disparu, on la retrouve régulièrement à travers divers cas de harcèlement sexuel, d'intimidations ou de brimades (déplacements d'office par exemple), cependant la violence sociale collective est devenue morale. L'enquête sociale a largement mis en évidence le malaise social dû au stress. Cette dégradation provient partiellement du PPO qui nous oblige à travailler beaucoup plus tout en gagnant moins. Elle provient également des nouvelles règles dictées par les méthodes modernes de management qui, en favorisant l'individu à travers la modulation des primes et la variation des déroulements de carrière selon le bon plaisir du prince, a tué l'esprit de corps et le sentiment d'appartenance à un groupe. Cependant, l'origine de cette crise d'identité est plus profonde et structurelle. Elle résulte d'une véritable stratégie de la direction qui veut trans-

former la fonction du forestier. L'ONF passe d'un établissement public, gestionnaire durable de la forêt, à une entreprise de services, spécialisée dans l'exploitation des bois publics. De même que la métamorphose de l'agriculture en exploitation agricole a entraîné la disparition du monde paysan, de même la nouvelle vision de la gestion forestière, basée davantage sur l'image que sur la réalité (tableaux colorés, logique des chiffres, recherche de modélisation,...) provoquera intrinsèquement la disparition progressive des chefs de triage et des RUT et leur remplacement partiel par des spécialistes. La gestion des forêts est désormais régie par les règles de l'offre et de la demande de services. Cette victoire des technocrates sur les personnels porte en elle la désintégration future de l'ONF qui n'a plus de raison d'exister en tant qu'établissement public puisque son affiliation unique aux lois du marché du bois ne lui permet plus de répondre aux exigences de conservation des forêts.

Mobilisation

Une quadruple crise d'identité

Cette violence dominatrice engendre une quadruple crise identitaire. Tout d'abord, la majorité des forestiers n'est pas reconnue structurellement (le triage a disparu de la structure de base). Ensuite, tout forestier remplit quotidiennement diverses tâches en complet désaccord avec sa conscience quand il doit exécuter des ordres qu'il réprouve (coupes supplémentaires, recherche de données inutiles et répétitives, cloisonnements systématiques, abandon de dégagements faute d'argent, parcellisation des tâches, objectifs imposés inatteignables, ...). Il entre surtout en souffrance par rapport à son idéal et se sent coupable à l'égard de la société qui compte sur lui pour garantir l'avenir de la forêt. Le plus grave est qu'il ne se voit pas d'avenir professionnel. De jour en jour, les technocrates recrutent leurs pairs en éliminant les personnels de terrain. Les territoires de gestion s'agrandissent démesurément à tel point que, faute de temps, il n'existe plus d'appréhension globa-

le de la forêt. Perte de repère, perte de sens, perte de vision, perte du métier entraînent une souffrance éthique que le corps forestier n'a jamais connue durant sa longue existence.

Des réactions diverses selon sa personnalité

Si l'on excepte quelques (rares) adeptes du nouveau système qui trouvent un nouvel horizon dans l'apprentissage de savoirs spécifiques, l'ensemble des personnels traverse cette crise par une perte de motivation. Les uns pratiquent la technique hivernale du blaireau qui s'engourdit dans son terrier, la tête dans le cul. D'autres trouvent leur motivation dans des activités externes au métier. Beaucoup sont sous stress et manifestent divers troubles de comportement. Certains sombrent dans le désespoir et les crises de dépression sont fréquentes. Les tentatives de suicide existent, et, s'il n'est pas possible de les lier au domaine professionnel, il est tout à fait logique de ne pas les isoler de ce contexte. Il est à craindre que d'aucuns songent à la vengeance et accomplissent des actes irréparables, d'autant que nous sommes nombreux à être armés.

Le double rôle du syndicat

Face à l'indifférence mortifère de la Direction, le syndicat se doit de réagir pour sauver le métier de forestier, redonner du moral aux forestiers en retrouvant du sens au travail et sauvegarder l'idée de gestion globale et durable des forêts.

Cette réaction doit être double :

& répondre à la violence morale subie en organisant la révolte et en canalisant la violence.

& mettre en place et structurer une stratégie non-violente.

Une violence libératrice

Actuellement à l'ONF, les cadres sont systématiquement méprisés et beaucoup d'entre eux se

méprisent de faire appliquer des ordres qu'ils réprouvent intérieurement. Le SNU doit œuvrer pour redonner aux cadres leur dignité et s'émanciper de leur condition servile face à un système de direction d'un autre âge. D'un autre côté, les forestiers ne respectent plus leurs dirigeants puisqu'ils ne sentent pas respectés. Cette situation mènera inexorablement à des actes de révolte violente. Le syndicat doit canaliser cette violence pour lui permettre de se libé-



rer sans dommages irréparables et de frapper au cœur ceux qui engendrent cette violence. Il est de son devoir d'organiser la responsabilisation nominale des acteurs de suppression d'emplois. La réaction ne doit plus se contenter de quelques manifestations, certes nécessaires pour obtenir une cohésion revendicative mais inopérantes sur le résultat. La personne qui organise le plan de régression sociale doit devenir la cible syndicale. Il s'agit de redonner vie à l'établissement et ne plus accepter l'impersonnalité de la machine administrative. Un double objectif est recherché : responsabiliser les cadres et canaliser la violence des forestiers. Cette violence libératrice peut se manifester à travers des rituels expiatoires, telles la bénédiction du mariage des bureaux avec la nature, l'holocauste des classeurs qualité, l'offrande de phallus impudicus pour redonner de la vigueur à nos dirigeants, la mise sur piédestal des VA les plus nobles (quatre places), la création de fresques allégoriques, l'offrande d'oeufs ou fruits et légumes, ...

Si elle n'est pas un moyen d'action, cette violence

ce organisée reste un moyen d'expression indispensable à la libéralisation de la souffrance éthique dont souffrent les forestiers.

Structurer la non- violence.

La tâche essentielle du syndicat réside cependant dans l'organisation d'une réaction efficace où la violence est maîtrisée. Il ne contrera la stratégie patronale qu'en réussissant à souder chaque unité territoriale ou spécialisée dans un refus de toute suppression d'emploi. Cette stratégie d'action non-violente est la seule voie qui puisse nous mener au succès. Il s'agit de ne plus pénétrer dans une surface forestière dont le poste a été supprimé. Il s'agit de ne pas remplir les tâches administratives ou techniques d'un poste supprimé.

Aussi simple qu'efficace.

C'est pour n'avoir pas pu mettre en place cette structure non-violente que nous avons perdu la guerre du PPO, c'est pour l'avoir réussi que Gandhi a libéré l'Inde de l'occupant.

En même temps que la mise en place d'un maillage territorial non-violent, la communication de la situation forestière est à améliorer. La recherche de coups médiatiques, à l'exemple de Green Peace, est facilement opératoire, surtout que le thème de la forêt est prisé par la population. Peut-être que nos cadres ne seront pas insensibles à la vue de dazibao affichés dans des endroits appropriés et vantant leur mérite ?

Vers des relations sans violence ?

La violence fait intrinsèquement partie du monde du travail, avec des périodes plus ou moins noires. Les premières années du monde industriel ont engendré un recul social phénoménal avec de révoltes meurtrières (canuts, 1930, 1948, la Commune) suivies de sanglantes répressions. Les trente glorieuses ont amené un certain progrès où le rapport de force débouchait souvent sur une négociation, suivie d'un compromis. Aujourd'hui, nous sommes de nouveau dans une période de régression où les dirigeants n'ont rien d'autre à proposer qu'un recul social (alors qu'eux s'engraissent). Nous entrons donc dans une ère où le dialogue disparaît, faute de grain à moudre. Les relations entre patrons et représentants des personnels, si elles

perdurent, ne peuvent qu'être conflictuelles.

La seule solution pacifique réside dans une séparation nette entre technocrates et gestionnaires des forêts, chacun dans un établissement public national séparé.

C'est notre seul espoir de conserver la gestion globale des forêts sous statut de fonctionnaire d'Etat.

Et, comme le dit si bien Apollinaire, l'espérance est violente.

La grève des cadres dirigeants.

Lorsque le DG, dans un moment de bravoure vite évaporé, avait envisagé de venir nous expliquer les bienfaits du nouveau contrat de plan, le syndicat des cadres alsaciens avait lancé un mot d'ordre de grève. Il demandait à ses adhérents de venir à Mittelwihr pour manifester leur opposition aux nouvelles agences proposées par la DG. Cependant, afin de ne pas se mélanger avec la valetaille forestière (les bronzés), il donnait la consigne de s'habiller avec une chemise blanche (les cols blancs).

Que penser de ces cadres qui méprisent les autres forestiers au point de s'en distinguer ? Que penser de ces cadres qui réagissent uniquement pour leur propre intérêt sans se soucier de l'intérêt collectif ou de la forêt ?

L'important n'était-il pas d'empêcher la dissection des tâches de terrain afin de gérer globalement la forêt ? Or, ce sont eux qui ont fait un putsch après le départ de M. Badré pour obliger B. Goury à appliquer le PPO actuel. Ce sont eux qui ont mis en place la spécialisation et la démarche qualité. Ce sont eux qui sont en train de séparer les travaux des autres tâches avec la privatisation en ligne de mire. Comme ce sont eux qui sont en train de supprimer le triage.

Pourquoi diable s'indignent-ils aujourd'hui que, dans un esprit logique de recherche de performance, le DG applique cette méthode jusqu'au niveau territorial ?

Ils n'ont aucun argument valable à objecter, si ce n'est qu'avec deux agences supplémentaires, les primes seront partagées à 7 au lieu de 5. Pour les autres, cadres compris, la réforme ne change pas grand chose.

L'enjeu est de taille.

L'Entreprise Travaux de Saverne

Sans reprendre l'historique de la régie et les raisons profondes qui ont amené nos dirigeants régionaux à créer à partir de 2002 cette entreprise à Saverne, (cf. article " l'exploitation en régie apporte-t-elle une valeur ajoutée " dans Unité Forestière n° 248 de juin 2006) il faut se souvenir de la situation au sortir de la gestion des chablis de 99 : état d'esprit de la MO, espoirs de meilleures conditions de travail chez les participants aux groupes de travail du PPO mais aussi épuisement des militants qui n'ont pas vu venir le sale coup !

Avec les arguments suivants :

- Très forte prédominance des forêts domaniales et forêts communales en OET (ces dernières souvent microscopiques) !

- Diminution importante des OF/bûcherons et habitude prise de travailler loin de leurs triages " d'attache " !

- Certains Secteurs travaillaient déjà avec 1 ou 2 équipes volantes gérées par le Chef de Secteur !

- Demande forte des OF/bûcherons d'un commandement sinon unique du moins plus homogène au niveau des directives (sylviculture et exploitation) et pour leur conditions de travail (salaires, indemnités, congés, ARTT, équipements de sécurité, formation...)

- Premiers effets en terme de temps de travail à l'ha des nouvelles techniques sylvicoles et conséquences en terme de mobilité " commerciale " de la gestion des contrats d'ap-pro. et préventes pour les

exploitations!

Avec ces arguments, donc, les conditions étaient réunies pour mettre en place cette Entreprise interne qui devait apporter :

- Meilleure adéquation main d'oeuvre/travail sur l'Agence et sur chaque bassin d'emploi
- Identification des périodes critiques d'exploitation et de travaux sylvicoles (recours ou non à l'entreprise)
- Equilibre de l'approvisionnement des scieries " selon les capacités internes "



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

Jean-Marie RELLE

Conseiller technique
27, Grand Rue
68230 WIHR-AU-VAL

Wihr-au-Val, le 9 juin 2006

**Monsieur le Maire de
MUNSTER**

Objet : Logement en maison forestière par nécessité absolue de service
Ref : Lettre du Directeur Territorial de l'ONF en date du 23 mai 2006

Monsieur le Maire,

Dans la lettre citée en référence, le Directeur Territorial de l'ONF à Strasbourg vous propose de mettre fin à la concession de logement par nécessité absolue de service en maison forestière communale du responsable de l'unité territoriale de Munster.

Le Syndicat Unifié des Personnels des Forêts et de l'Espace Naturel souhaite porter à votre connaissance le fait que cette demande ne repose sur aucun fondement légal. En effet, l'Instruction du 24 août 1950 de la Commission Centrale des Opérations Immobilières qui a posé les règles de la notion de « nécessité absolue de service » a estimé dans son § 16 que pour ce qui concerne le Ministère de l'Agriculture, et plus particulièrement la Direction Générale des Eaux et Forêts, seuls les Conservateurs des Eaux et Forêts ne pouvaient prétendre à un logement par nécessité absolue de service. Même si le responsable de l'UT de Munster appartient aujourd'hui à un corps de catégorie A de la fonction publique, sa situation est encore très éloignée du statut de Conservateur.

D'autre part, le syndicat tient à vous rappeler que les fonctions de responsable d'unité territoriale sont des fonctions patrimoniales et que celles-ci n'ont en rien été modifiées par l'évolution statutaire du titulaire de ce poste. A ce titre, l'ONF a toujours affirmé, pour les personnels exerçant ce type de métier, l'intérêt d'un logement par NAS. (cf. Charte des Maisons Forestières ci-jointe.) Cette notion de logement par NAS se trouve confortée dans notre région par certaines dispositions du Droit Local.

Le syndicat vous suggère, par conséquent, de ne pas donner suite aux demandes du Directeur Territorial et reste, lui aussi, à votre disposition pour toute explication complémentaire sur le sujet.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Maire, l'expression de nos respectueuses salutations.

Pour le SNUPFEN, le conseiller technique aux affaires juridiques,

Jean-Marie RELLE

- Visibilité suffisante en Agence sur les travaux à réaliser et les commandes à passer
- aux personnels de terrain (RUT, CT, Ctx et ouvriers) une chronologie des opérations planifiées,
- et enfin, pour le chef de triage, cerise sur le gâteau : plus aucune contrainte de gestion de la main d'œuvre et donc plus de temps à consacrer à son triage (avec ses 30% de surface supplémentaire) et à ses forêts ou ses spécialisations.

En théorie, cela pouvait être viable ; oui mais...

- Mais comme d'habitude à l'ONF, on inventa une immense usine à gaz accompagnée de l'inévitable et inénarrable démarche Q ruisissante d'incidences, d'abréviations, de descriptifs, de modes opératoires tellement abscons que personne ne les respecte.

- Mais on fit porter au Responsable Travaux de l'Agence la casquette d'Entrepreneur Travaux, ce qui posa bien vite un réel problème de transparence, d'éthique et de responsabilité : schizophrénie structurelle que nous avons toujours dénoncée et qui occasionne de graves distorsions techniques et une très mauvaise ambiance de travail.

- Mais le péché originel de la création de cette entreprise nous revient sans cesse dans la figure, même si l'on fait mine de l'oublier : faire des économies dans les coûts directs (et donc quantifiables facilement) et laisser tomber des pans entiers de notre métier (difficilement quantifiables et donc jugés non productifs).

- Mais dans de nombreux endroits il faut prouver que " l'on " fait mieux et plus vite que ces fonctionnaires fainéants d'avant, même si la qualité du travail en pâtit ; et qui peut dire le contraire ? puisqu'on nous jure que le chef de triage est maître chez lui grâce à sa fiche de chantier et sa possibilité théorique de faire arrêter ou recommencer les chantiers non conformes !

- Mais le réseau de connivence inter ONF mal compris cache de nombreuses bavures, et l'enquête que nous avons menée révèle des non conformités en tout genre, des consignes non respectées ou le règlement intérieur d'exploitation bafoué ; Bref, une dégradation de la

qualité des prestations : toutes choses signalées mais jamais suivi de réparations.

- Mais les avantages d'une certaine souplesse de gestion (pragmatisme en exploitation et valorisation des actes sylvicoles) disparaissent face aux inconvénients : les équipes ne connaissent plus le terrain, les forestiers débordés par ailleurs ne savent plus qui intervient, à quel moment les chantiers interrompus reprennent et même s'ils sont terminés !

- Mais l'on vit arriver de super conducteurs de travaux, le portable vissé à l'oreille, bien équipés en matériel informatique, toujours pressés, courants par monts et par vaux et rapportant à qui mieux mieux à l'Agence les déboires, lacunes ou erreurs de l'agent patrimonial.

- Mais ce qui devait arriver arriva : le ras le bol de situations absurdes, la lassitude de devoir râler en vain contre le travail bâclé apporta la démotivation chez bon nombre de forestiers et malheureusement des situations de blocage et de dépression chez certains des meilleurs d'entre nous.

Non, comme nous l'avons écrit, et dit le 15 juin à Oberhaslach, nous ne pouvons plus continuer comme cela et nous ne voulons surtout pas qu'on exporte le modèle " Saverne " à toute l'Alsace !

Alerté par nos rapports, nos interventions syndicales et par l'écho des graves dysfonctionnements de l'entreprise travaux, le Directeur territorial à mené lui même, cet été, un audit complet à Saverne en promettant un regard objectif (nous étions présents en tant qu'observateurs), un rapport d'audit circonstancié et une consultation des syndicats avant toute extension.

Nous ne nous faisons pas d'illusions quant à la volonté de nos dirigeants : on arrangera les choses par ci, par là, mais le contrat de plan entrant dans sa phase opérationnelle, on ira vers une autonomie puis à terme vers une privatisation de l'entreprise travaux ONF , avec bien sûr des suppressions de postes des chefs de triage.

Non, vraiment, nous n'avons décidément pas la même conception du métier de forestier, ni de l'évolution souhaitable de l'ONF !

Encadrement privé de travaux forestiers.

Coup de théâtre en 2006: les communes de SAINTE CROIX-AUX-MINES et SAINTE MARIE-AUX-MINES décident, après avoir pris contact avec plusieurs prestataires de services forestiers, dont un ingénieur forestier privé, de choisir ce dernier pour l'encadrement de certains travaux.

De plus, la commune de SAINTE MARIE-AUX-MINES décide d'encadrer elle-même le débardage.

La commune de SAINTE CROIX-AUX-MINES a, quant à elle, décidé depuis plus longtemps de s'occuper elle-même de l'encadrement de l'entretien des chemins. Il est à cet égard plus qu'intéressant de voir l'état actuel des de ces chemins, lié en bonne partie à l'organisation des travaux par la commune.)



Pour les prestations qui lui ont été demandées, il a suffi au gestionnaire forestier privé d'examiner les devis détaillés que l'ONF avait transmis aux élus, qui n'ont pas manqué de les lui communiquer, et de pour proposer les prestations,

avec quelques différences, à un prix (légèrement ?) inférieur.

Les élus ont justifié leur décision par un souci d'économie budgétaire. Les déclarations verbales et écrites dont on a connaissance sont parfaitement claires à ce sujet. Elles ne remettent pas en cause le travail effectué jusqu'ici par les agents ONF de terrain.

Qu'à cela ne tienne, cette évidence n'empêcha nullement la hiérarchie ONF de chercher à rendre responsable de cette situation critique pour les finances de la boutique, un ou l'autre petit agent local, bouc émissaire désigné, toujours coupable de tout, en toutes circonstances, c'est bien connu.

Ceci alors même que la charte des communes forestières (et d'autres textes) autorise depuis longtemps les "partenaires" ou "clients" à se passer des services de l'ONF pour les prestations pouvant être mises en concurrence (ce que n'a pas manqué de rappeler en son temps la maire de SAINTE CROIX-AUX-MINES...)

Ceci alors que les agents de terrain nommés "correspondants des communes" n'ont absolument aucune marge de manœuvre pour négocier quoi que ce soit, les tarifs de l'ONF étant indiscutables, en tous cas à leur niveau ; l'ensemble des agents ne faisant que subir de plein fouet les néfastes retombées des orientations politiques en général.

On est d'ailleurs en droit de se demander ce qu'elle a fait de mieux, la hiérarchie, puisque les différents échanges de courriers entre elle et la commune de SAINTE MARIE-AUX-MINES n'ont pas permis pour autant d'obtenir la signature des conventions à présent perdues. Quelle est sa "force de vente" ?

Qu'a-t-elle fait de mieux encore à SAINTE CROIX-AUX-MINES ?

Il lui faut absolument trouver des coupables et dans ce cas seuls les agents sont des incapables !

La hiérarchie de l'ONF pense-t-elle développer l'enthousiasme au travail en faisant porter ce poids aux agents de base ?

L'histoire nous a pourtant appris que les régi-

mes terroristes, s'ils peuvent dans un premier temps donner aux "vainqueurs" du moment qui les mettent en œuvre l'illusion que tout va bien pour eux, finissent par induire un chaos généralisé.

En attendant, ce sont bien les hommes qui servent le système libéral actuel avec plus ou moins de zèle qui permettent l'ouverture de brèches dans le fonctionnement forestier habituel, avec l'inévitable effet "boule de neige" à venir (il y a d'ailleurs d'autres secteurs à problèmes, mais la hiérarchie ne l'évoque pas car elle ne peut pas accuser trop d'agents en même temps

d'être mauvais, c'est déjà assez grossier comme ça !)

En attendant, comme on l'a déjà bien souvent observé, on cherche encore malhonnêtement à faire porter à l'agent de base le chapeau du résultat de décisions politiques et de situations qui en découlent alors qu'elles ne peuvent que lui échapper complètement, puisqu'on ne lui donne aucun moyen d'avoir la moindre prise sur les événements.

LES ARBRES A PALABRES NE LEUR DISENT RIEN.

COMPTE RENDU sommaire de la première rencontre coutumière du C.G.S.E (comité de gestion de la savane écodurable).

La rencontre a lieu sur le terrain sous l'ombre tutélaire de POD dernier arbre de l'ancienne forêt domaniale léguée par l'ONF à l'ONS (office national des savanes).

La réunion doit finaliser le nouveau projet d'établissement.

Sont présents :

Mr J.L. GREEF, pool manager grand veneur et commandeur de prix agricoles

Mr LEU... pragmaticien ingénieur expert es savane

Mr CHOSE, fonctionnaliste chargé de mission Ressources Fumées

Mr B. BIENVU, tête de gondole, responsable stratégie prix coulants et agendas

Mr L.TATIN, ingénieur honoris causa en intelligence commutative et chef indicateur

Mr Soumane KATANGA, responsable reconduite des Travaux(fauche et regain)et Territoires

Madame Anne-Sophie MERCI, plante paritaire

Mr TIXIER, commercial herbe verte

Mr ROUNDUP, commercial foin

Mr C.L. PONPON, technicien hors sol commercial produits dérivés

Mr BLAIRO, ingénieur spécialisé du SAT (Service d'Appui Terrière)

Mr STOQUERT, responsable chasse D.T.

Mr Martial RELLOU, écume de l'histoire,représentant post-syndical

Mr Le Docteur U.,représentant les esprits anciens de la Forêt

Mr Joseph K, facteur humain, variable d'ajustement (agent patrimonial et spécialisé dont les attributions peuvent évoluer en fonction de la pousse de l'herbe).

Le comité compte aussi la présence honorifique de :

Mr DE GALOUPPOU de Paris, ingénieur général Echos et Savanes, directeur technique.

Et la présence factuelle de mademoiselle Carine, contrat précaire qui assure le secrétariat.

Monsieur LEU... pilote du projet, ouvre la séance en souhaitant une implication forte de chacun, non sans souligner la représentativité amplement paritaire du comité. Il demande à Mr CHOSE

de démarrer la présentation power-point afin de finaliser le projet retenu en CODIR.
C'est le moment choisi par Mr RELLOU pour invectiver violemment le président de séance. Il faudra lui passer sur le corps dit-il !
C'est à ce moment-là aussi qu'apparaît une soudaine zébrure sur l'écran power-point.
Un individu masqué de sinistre mémoire menace l'assistance avec une bombe de peinture fluo marker longue durée, vraisemblablement de couleur rouge.
Implorante supplique du Docteur U. : " Il faut aimer les arbres !!! "
Intervention de Mr J.L GREEF : " Docteur je vous en prie nous n'en sommes plus là ! Excusez-moi, mais vous êtes un homme du passé. "
Pendant ce temps le pithécantrophe masqué continue à se balancer accroché à une des lianes de POD.
Nouveau cri du cœur du Docteur U. : " Lui au-moins il doit aimer les arbres ! ! "
Mr DE GALOUPPOU suggère de poursuivre la projection du projet qui lui semble de qualité.
Mr LEU... réconforté reprend de belle manière sa présentation
Tout est pesé,compté,chiffré par les indicateurs mis en place par Mr TATIN!
Et de conclure avec la fougue qu'on lui connaît : " Nous avons en peu d' années rasé la forêt, nous arriverons bien à tondre la pelouse deux fois par semaine ! "

C'est le moment retenu par Mr DE GALOUPPOU pour annoncer à la méritante assemblée la nomination en conseil des ministres de Mr Pierre-Irénée FAUJETON nouveau directeur général.
Mr l'Ingénieur général (Echos et Savanes) se permet de rappeler que celui que tout le monde appelle déjà PIF saura être le garant auprès des tutelles de notre PROJET COMMUN.

C'est encore une fois malheureusement le moment choisi par Mr.RELLOU pour intervenir mal à propos : " Dans le PIF !! !Oui !Dans le PIF !!! "

Tout ceci est évidemment regrettable et ne pourra que nuire durablement (écocertification ?) à notre établissement.

Le Président lève la séance et commande à Mr KATANGA (fiche de chantier ?) la coupe prochaine de POD (pour pouvoir se réunir sans être interrompu par un pithécantrophe). Il fait bien. Il fait toujours bien, Mr LEU... .

Le présent compte-rendu n'a bien entendu été validé par personne, même pas par son auteur.

Stage de formation en Alsace..

Tu es jeune ou pas trop gâteux (se) et convoites puissance et gloire,
Tu es presque bel-belle et veut l'être un peu plus,
Tu es intelligent(e) donc pas blond(e) et désires acquérir la connaissance suprême,
Le SNUPFEN organise un stage de formatage en automne.
En deux jours, tu deviens super(wo)man et couches sans problème avec n'importe quel patron.
Le syndicat te couvre.
Le but du stage est d'abord de nous retrouver dans un esprit convivial (depuis le PPO, cet état a été éradiqué de l'ONF). Nous voyagerons ensemble sur le long fleuve impétueux du SNUPFEN .
Nous y découvrirons sa source, les méandres de son cours et son estuaire actuel.
Nous aborderons les doux rivages de pays où le collectif est encore prisé et verrons ensemble comment développer la lutte pour l'avenir du métier.
Venez vite, plus nous sommes nombreux, plus nous sommes fous.

Pour en savoir plus (normes canoniques, packaging, ...), contacte Bernard Franquin
au 03 88 72 76 18



LE S.N.U.P.F.E.N.-SOLIDAIRES en ALSACE

www.snupfen.org

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 MF 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 MF de la Waldmatt 67730 LA VANCELLE MichelZimmermann@wanadoo.fr	Marie Claude BORREGIO 7 D rue du Chateau 67850 HERRLISHEIM tél Bureau 03 88 76 82 58 Courriel: marie-claude.boeggio
David BLIND MF Hippolskirch 68480 SONDESDORF 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 MF Rheingarten 67400 ILLKIRCH-GRAFF. tél.03 88 66 41 11 Courriel:jean-claude.issenmann@wanadoo.fr
Corinne ELI MF Malplaquet 67130 LA BROQUE Tél. Bureau 03 88 47 49 91 Courriel corinne.eli@onf.fr	Bernard KIHM MF d'Ottmarsheim 68490 BANTZENHEIM tél; 03 89 26 06 40 Courriel: bernard.kihm@mac.com
Pascal HOLVECK Maison Forestière Bischofslaeger 67310 COSSWILLER Tél/ Fax 03 88 8731 02	Michel ZIMMERMANN MF de la Waldmatt 67730 LA VANCELLE MichelZimmermann@wanadoo.fr
Jean de MARIN MF 68520 BURNHAUPT LE HAUT tél 03 89 48 70 76 Courriel:jean.demarindecarranrais@onf.fr	
Jean Marie RELLE (voir ci-dessus)	

