

SOMMAIRE

	Page
Editorial	1
La gangrène du néolibéralisme	2-3
Les p'tits barons la ramènent	4-5
Jeter le marteau avec l'eau du bain ?	6-7
La chasse aux pigeons est ouverte !	8-9
Vous avez dit formation ?	10
Lettre à ma mère n° 2	11
Brèves	12-13
Vache à lait	14-15
DRH, mon amour !	16-17
Respect	18-19
Comité technique paritaire territorial	20
N'en tombez pas malade	21
Petites annonces	22
Petite histoire hivernale	23

Constitution européenne

« Notre constitution est appelée démocratie parce que le pouvoir est entre les mains non d'une minorité, mais du plus grand nombre ».
THUCYDIDE
Initialement placée en tête du texte constitutionnel, cette définition a été retirée.

EDITORIAL

Le 10 mars dernier, entre 600 000 et 1 million de manifestants étaient dans la rue pour signifier leur ras le bol au gouvernement. Ce mouvement de masse faisait suite à ceux des 20 janvier et 5 février, les manifestants réclamaient leur part du gâteau alors que les profits des grandes entreprises augmentent de façon considérable.

Mais la forte mobilisation des fonctionnaires, largement soutenue par la population, s'exprimait également contre une nouvelle réduction programmée de l'emploi public, menaçant la qualité du service.

Le SNUPFEN a évidemment appelé à participer à ces actions pour porter nos exigences en matière de salaires, d'emploi, de défense du service public et de ses missions.

Devant l'ampleur des manifestations, le Premier Ministre a dû reconnaître la nécessité d'ouvrir des négociations, alors qu'il y a peu de temps, il prétendait que « ce n'est pas la rue qui gouverne ».

On peut être sceptique quant au résultat de ces futures négociations, mais une chose est sûre, sans une mobilisation massive elles n'étaient même pas imaginables.

A nous d'en tirer une première leçon, sans rapport de force, pas de négociation possible.

Il est temps de mettre cette leçon en pratique. Le coup de massue du PPO doit être surmonté, nous ne devons pas laisser la DG décider sans nous de l'avenir de l'ONF et de ses personnels.

Le SNU vous invite donc toutes et tous à **une assemblée générale le 1^{er} avril** à Villers Buzon. Le temps de la résignation est passé, soyons nombreux à nous rassembler pour dire non aux dérives de la direction qui méprise les personnels et néglige la forêt.

Un frémissement printanier se fait sentir, des pétitions circulent, la colère monte face aux entretiens individuels. Les injustices ne laissent plus indifférents et les cas de répression soudent les personnels. Les valeurs du SNU sont plus que jamais d'actualité : équité, solidarité, défense des personnels sont des mots qui sonnent justes face aux mensonges de notre direction.

Avec vous et avec le SNU, l'année 2005 s'annonce riche et combative.

C'est ensemble que nous serons forts, c'est en nous battant que nous pourrions gagner.

Jean-loup Audy

LA GANGRENE DU NEOLIBERALISME

Malgré tout ce que peut avoir d'ingrate la lecture d'un compte rendu de CTPT, celui du 6 janvier dernier, avec pour préambule une inhabituelle déclaration des représentants de l'administration, donnait cette fois l'envie d'en savoir plus sur l'état des relations entre des cadres chargés d'introduire des modèles libéraux de gestion à l'ONF et les salariés victimes de cette politique.

Au fil de la lecture de ce document, un sentiment de gêne grandit, un décalage de plus en plus perceptible apparaît en effet entre ce préambule et l'urgence, la diversité, la complexité des sujets traités et les souffrances multiformes subies au travail par les personnels.

Alors que les uns «... *déplorent et dénoncent la banalisation de l'agressivité verbale ou écrite envers les personnes ...*» (déclaration des représentants de l'administration), les autres s'insurgent contre «... *le manque de respect de la direction pour ses personnels ...*» (déclaration du SNU).

Une chose est certaine, chacun aura constaté les nouvelles tensions générées par le PPO. La chaîne de commandement à laquelle nous avons dorénavant à rendre des comptes, fonctionne assez « naturellement » de façon tatillonne et inquisitrice. Il n'y a donc pas lieu de s'étonner que les conflits se multiplient.

Le CTPT constitue un des lieux privilégiés d'expression de ces conflits. C'est là qu'ils acquièrent le statut de problèmes ; problèmes qui doivent trouver réponse.

Dans cet édifiant compte-rendu du CTPT Franc-Comtois, notre direction signifie «... *qu'il est indispensable que les organisations syndicales aient conscience que la marge de manœuvre de l'encadrement est très limitée ...*». Cela empêche-t-il «... *une gestion des ressources humaines équitable, claire, cohérente et ... humaine ...*», réclamée par le SNU ? Nous ne le pensons pas.

Pour ce faire, nous avons à prendre la juste mesure d'une conflictualité nécessaire lors des rencontres entre syndicats et direction. Ne pas l'admettre fait le lit de la démotivation et de l'accablement du plus grand nombre. Le SNAF s'en est fait l'écho en déclarant : «... *il n'y a plus de réaction sur le terrain. Beaucoup de choses vont mal et pas seulement la réalisation des travaux. Mais les personnels n'osent plus exprimer leur mécontentement. Certains agents souhaitent au pire que le système échoue ...*».

Un peu d'histoire

Les syndicats se sont constitués pour juguler la férocité de l'exploitation au travail dans les manufactures de la 2^{ème} moitié du 19^{ème} siècle. Depuis lors, l'activité syndicale, hormis dans les périodes sombres de notre histoire, est le fruit d'un équilibre sans cesse à trouver entre les conflits et les compromis sociaux acceptables pour les deux parties. Les conquêtes sociales en sont les fruits précieux, ainsi qu'une loyauté et une adhésion minimale des ouvriers au processus de production. Le vandalisme, le sabotage et la « flânerie » étaient en effet courants dans les manufactures de l'époque.

La remarque du SNAF fait étrangement écho à cette période pas si lointaine...

A la faveur de ce rapide rappel historique, sur lequel nous reviendrons dans un prochain Antidote, la remarque du SNAF nous semble en effet symptomatique des dangers que ferait courir une brutalisation croissante des relations de travail à l'ONF. Brutalisation qui a bien des motifs et bien des visages, mais qui tient en une seule raison : la prévalence toujours croissante de la seule loi du marché.

Il y a urgence à prendre du recul par rapport à ce qui nous arrive, urgence à politiser nos luttes dans le sens le plus noble du terme, à radioscooper ce que le libéralisme recèle de potentiellement destructeur pour toute communauté instituée, pour les valeurs qui les fondent au travail ou hors travail et aussi pour les forêts dont nous avons la charge. Continuons « l'œuvre de généreuse folie »*.

- Emile Zola

La déclaration des directeurs d'agence au CTPT du 6 janvier 2005

" Les représentants de l'Administration au CTPT constatent, déplorent et dénoncent la banalisation de l'agressivité verbale ou écrite envers les personnes, notamment celles en charge des fonctions d'encadrement.

Les attaques personnelles volontairement blessantes, les jugements de valeur dévalorisants ou les accusations graves, portées à l'égard des personnes ou de l'une ou l'autre des catégories de personnels de l'ONF, sont des méthodes indignes d'un fonctionnement normal, quelles que soient l'intensité des débats et les différences d'opinion des uns et des autres.

Ces pratiques sont inadmissibles et ne seront plus acceptées quelle que soit leur forme. L'écoute et le respect sont les conditions indispensables au dialogue. "

LES P'TITS BARONS LA RAMENENT

Lors du CTPT du 6 janvier dernier, les directeurs d'agence ont eu le culot d'entamer la séance par la lecture de la déclaration ci-contre. Stupéfaits devant tant d'outrecuidance, les représentants des organisations syndicales en sont restés sans voix. Mais on ne pouvait en rester là : voici la réponse des gueux agressifs et stupides aux provocations des nobliaux du PPO.

Une gueusaille vindicative

Le constat des p'tits barons est simple : les manants sont devenus d'une agressivité sans limite. Au début, les nobliaux de province ont laissé mouler, sans doute sur les conseils judicieux d'un cabinet de management qui, pour quelques écus, leur a expliqué que le retour du beau temps n'était ... qu'une question de temps.

Mais justement, les années passent, l'ambiance reste toujours aussi pourrie et délétère, et certains commencent à craindre pour leur fond-de-chausses. Cette situation inconfortable qui dure n'est bien sûr pas imputable au PPO qui représente une formidable opportunité pour l'ONF, et encore moins à l'aristocratie PPOienne exempte de tout reproche : la responsabilité tout entière en incombe aux gueux agressifs et stupides, auxquels il convient désormais de rappeler avec fermeté la sacro-sainte règle du respect mutuel.

Rappel de la règle : « Je suis ton supérieur hiérarchique, donc tu me respectes, donc tu te soumetts ».

C'est qu'ils n'ont plus aucun sens des nuances, ces coquins : la dernière fois au CTPT, quand un représentant du personnel exaspéré par la surdité du DT a dit « je ne sais pas dans quelle langue il faut vous le dire pour que vous compreniez », on a frôlé l'apoplexie sur les bancs de l'aristocratie.

Ainsi, il convient de leur rappeler les règles de savoir-vivre élémentaires : on dit « Monsieur le Baron », on incline l'échine pour une souple révérence, on reçoit le bâton avec soumission et la récompense avec reconnaissance et humilité.

Respect mutuel

Alors que le vilain exprime ses émotions et ses jugements avec une brutale franchise parfois déconcertante pour son seigneur, celui-ci préfère les discours courtois : peu importe si ceux-ci contrastent étrangement avec l'absence de respect et d'écoute de la hiérarchie au quotidien.

Mais, trêve de plaisanterie, comment peut-on parler de respect et d'écoute :

- lorsque la règle est l'absence ou la négation des règles ?
- lorsque la menace est érigée en instrument de GRH ?
- lorsque la surdité est perçue comme une qualité managériale ?
- lorsque l'individualisation des personnels devient un principe de gestion ?
- lorsque les objectifs sont imposés unilatéralement et sans prise en compte des moyens ?
- lorsque l'opacité et le secret sont des principes de fonctionnement ?
- lorsque les barons de l'ONF ont fait perdre à l'établissement sa raison d'être et ses valeurs ?

Et comment peut-on oser s'offusquer de la banalisation de l'agressivité lorsque celle-ci ne fait que répondre à des violences d'un autre type, certes plus surnoises mais tout aussi réelles ?

Le respect ne s'exige pas

Les p'tits barons ont le pouvoir, octroyé par le PPO jusqu'à l'omnipotence. L'histoire l'a maintes fois illustré, une fois qu'on a le pouvoir, on exige la respectabilité : pouvoir et respectabilité sont les deux ingrédients qui permettent de croire qu'on est hors du monde, hors du quotidien, dans l'univers privilégié de ceux qui décident et gouvernent.

Seulement, la respectabilité ne s'acquiert pas aussi facilement que la prime exceptionnelle (montant confidentiel), les 4 ou 5 galons sur les épaulettes ou la capacité de favoriser la carrière de X par rapport à celle de Y.

Faut-il pour cela demander aux personnels de porter aux nues les hautes valeurs morales que sont la fatuité, l'obéissance aveugle, le carriérisme ?

Le respect ne s'exige pas, il se mérite.

JETER LE MARTEAU AVEC L'EAU DU BAIN ?

Sous le titre « évolution ou révolution », Antidote n° 62 s'interroge sur la nécessité ou non de marteler les premières éclaircies résineuses. Cet article a interpellé plusieurs collègues. Quelle doit être la fonction du forestier aujourd'hui ? Doit-on sacrifier le long terme sur l'autel de la rentabilité immédiate ? Où est le cœur de notre métier ? Quelles seraient les conséquences de l'abandon de nos missions ?

Sortir de la logique du court terme

Comme toute opération mise en œuvre, c'est bien entendu sous l'angle économique que la question du martelage des premières éclaircies est toujours abordée par la direction : quelle plus-value peut-on envisager ? Outre le fait qu'en matière forestière, le long terme empêche toute prévision crédible, la rentabilité d'une opération ne se mesure pas au résultat immédiat. Il est tout de même étonnant que des gestionnaires de forêts privées, pourtant soumis à un résultat économique et pas toujours réputés pour la qualité de leurs interventions, continuent à marquer les premières éclaircies.

Les motifs en sont simples : le conducteur de l'abatteuse ne peut pas visualiser convenablement l'ensemble des tiges. Chaque forestier qui a déjà réalisé cette opération sait combien il est facile de passer à côté d'une fourche sans la voir. Il ne semble pas qu'un mode de commercialisation particulier permette de régler cette question.

Protéger le milieu

On pourrait bien sûr, comme ce fut la mode voici quelques années, retirer une ligne sur trois afin que le conducteur visualise mieux ces défauts. C'est oublier que cela implique la dégradation durable des sols, ainsi que des dégâts aux racines : un cloisonnement tous les 15 mètres stérilise déjà 20 % du terrain... Que l'on retourne la question dans tous les sens, nous ne pouvons pas échapper à notre responsabilité. Notons au passage que dans les forêts allemandes certifiées FSC, on s'interdit tout cloisonnement à des distances inférieures à 40 mètres, et on y fait quand même des éclaircies.

De l'utilité du forestier

Certes, une plantation d'épicéa n'a pas une valeur écologique extraordinaire. Mais notre fonction n'est-elle pas de la conduire le plus rapidement possible vers plus de diversité ? Si nous considérons la forêt comme un champ de maïs, il n'est certes plus besoin de martelages. Pas plus du deuxième ou des suivants que du premier. Le conducteur de la machine fera pour le mieux (ou pour le pire, c'est selon) et le forestier restera dans son bureau à remplir des formulaires, à disserter sur des normes ou bien ira pointer à l'ANPE.

De nombreux collègues ne trouvent pas grand intérêt à griffer des perches, et c'est compréhensible, surtout si cela se résume à une simple mise à distance. Mais il existe d'autres méthodes aussi utiles qu'intéressantes (arbres de place, irrégularisation), pourquoi se priver de leur utilisation ? Le manque de temps est la réponse la plus fréquente et c'est bien une réalité.

Et pourtant, qu'est-ce qui est réellement important dans notre activité : est-ce alimenter une machine administrative qui nous dévore ou passer du temps utile en forêt ?

La logique libérale à l'œuvre

Il ne s'agit pas de minimiser les contraintes, et notamment économiques : bien sûr, les prix sont bas, en effet la forêt est moins rentable qu'avant. Est-ce suffisant pour nous convaincre de négliger sa gestion, d'ouvrir grande la porte aux exploitants et aux scieurs, une porte qu'ils n'hésiteront pas à pousser ?

Dans ce cas, soyons bien conscients que c'est à notre propre disparition que nous œuvrons : n'en déplaise au monde des affaires, notre légitimité est liée à la gestion d'un patrimoine qui ne se réduit pas à son volume de bois ni à sa valeur purement financière.

Résister toujours

C'est vrai, la période actuelle ne porte pas à l'enthousiasme. Pourtant, nous n'avons pas d'autre choix responsable que de résister à l'intoxication des cerveaux, celle du libéralisme, parfaitement relayée par notre direction.

Expliquer encore, expliquer toujours, et revenir au bon sens forestier, les pieds dans la mousse et les feuilles mortes.

LA CHASSE AUX PIGEONS EST OUVERTE !

Dans un contexte morose sur la commercialisation des bois, il nous faut trouver de nouvelles méthodes pour faire des économies. En effet, 2005 est une année cruciale, elle devrait être l'aboutissement de la réforme de l'Office avec le retour à un équilibre financier tant attendu par nos tutelles. Notre très cher directeur général est prêt à tout pour réussir cet exercice, ne serait-ce que par orgueil.

La chasse à l'improductif financier est lancée !

Du pognon, encore du pognon ! Voilà la directive principale de la boutique !

Le problème c'est le service public, il prend du temps et ne rapporte rien. Que deviennent les grandes missions de l'Office alors ?

Finis la surveillance du domaine, on gère l'urgence ! La gestion durable, nous n'en avons jamais fait si peu depuis notre écocertification. Notre Darry Cowl régional s'est vite mis au pas. Il nous a concocté deux notes successives, une sur la surveillance et la seconde sur les armes de services.

La surveillance pilotée

«... Sur le plan général, les caractéristiques de la DT ne justifient pas des actions nombreuses de surveillance pilotée ... ». En d'autres termes, les tournées de surveillance (tourisme et chasse) ne sont pas des objectifs prioritaires. Le fait que ces actions fassent partie intégrante de notre métier est un détail et la note nous cadre bien : *«... Il est nécessaire avant de programmer des actions d'examiner les liaisons avec les autres services. De prendre contact avec la préfecture !... ».* Ou encore : *«... il y aura lieu de privilégier des actions coordonnées avec l'ONCFS, la gendarmerie, le CSP, les douanes... ».*

Vous en avez fait beaucoup vous, des tournées avec les douanes ? Bref, vous ne serez pas vraiment de service le week-end puisque ces cas sont très rares. Dans ces conditions, le statut de NAS ou US pour les logements de fonction devient de plus en plus précaire, je vous laisse imaginer la suite. Voilà comment on réduit à peau de chagrin le service public !

Et les tournées chasse ?

Depuis longtemps, la hiérarchie nous fait comprendre qu'elles ne doivent plus avoir lieu en forêt communale (sans jamais l'écrire d'ailleurs). Rendez-vous compte, les récupérations, les kilomètres ... Non, non, non ! Impensable dans le contexte financier actuel. Le mot d'ordre c'est : « seules les domaniales sont concernées », (forcément avec le fric que cela rapporte, on peut bien faire un petit geste).

Dernièrement, je discutais avec un maire et il m'a posé deux questions :

La première était de savoir ce qu'il devait faire pour rétablir les surveillances de chasse de la part des agents ONF sur sa commune. Plutôt embêté, je lui ai servi le manque de temps comme excuse. Ayant bien compris que la véritable cause était ailleurs, il m'a demandé sur un ton moqueur s'il pouvait espérer une réduction de ses frais de garderie puisque le service (public) rendu était nettement à la baisse !

Au sein de l'Office, il y a les pro-chasse, les indifférents et ceux pour qui c'est une bonne affaire de ne pas être de service le dimanche. Cela dit, nous avons perdu la pêche, (dans les deux sens du terme), alors pourquoi ne pas laisser la chasse à l'ONC, les vrais spécialistes ?

On peut dire que le sujet est compliqué et que beaucoup d'entre nous manquent de formation mais un jour on nous dira (comme pour les travaux), que la chasse représentait tant de temps de personnel fonctionnaire et en conséquence autant de postes à supprimer.

Faut-il vider le métier de forestier de son contenu par manque de moyens ?

Aujourd'hui on est en droit de se demander si l'agent a encore réellement un rôle de « garde forestier ». Si l'on regarde d'un peu plus près, en matière de travaux on ne maîtrise plus grand chose. En matière de martelage et d'état d'assiette, on perd de plus en plus notre pouvoir de décision et je n'ose même pas parler de commercialisation où l'on se demande pourquoi on nous réclame encore des estimations. Alors la chasse ...

Soyons positif ! Tout au moins essayons.

Depuis 2002 nous avons eu plus de responsabilités. Ben oui, maintenant c'est nous qui signons le devis de travaux, le devis d'assistance BF, le devis de dossier subvention etc... Ca, c'est ce qui s'appelle de la responsabilité. Nous sommes devenus des gratte-papier responsables.

L'armement (l'arme ment, l'art me manque, (du) lard maman).

Notre grand patron, toujours en quête d'économie, s'est penché sur la question de l'armement. Il est certain que le système actuel est un peu folklorique voire dangereux, personne n'ose sortir une arme de son étui de peur qu'elle ne lui pète à la figure.

L'armement est géré comme les maisons forestières, (vous avez vu l'état !).

J'oserais dire que retirer les armes était nécessaire ; mais définitivement ...

Le débat est de savoir si l'arme est utile dans le cadre de nos missions de police. Vaste question ! Je dirais qu'à l'époque où je suis entré à l'Office, devant le jury, à l'oral, il valait mieux répondre qu'être armé ne me dérangeait en rien (comme l'uniforme d'ailleurs), sinon je restais à la porte. Il est vrai que certains préféreront faire des tournées chasse avec une arme, d'autres non. Est-on plus en sécurité ou plus efficace armé ?

La hiérarchie peut-elle refuser d'équiper un agent demandeur ? Peut-elle l'obliger à faire une tournée sans arme ? Qui décide du niveau de sécurité ?

La réponse a été trouvée en haut lieu :

Il est indispensable de remplacer les pistolets et une formation adaptée et régulière s'impose. Sans doute effaré par le coût de l'opération, le DG a trouvé la parade : PROFESSIONNALISER la surveillance de la chasse. Moins de gens concernés, moins d'armes, moins de formations, bingo ! Le souci est de savoir, une fois les deux « spécialistes chasse » désignés, quelle sera leur domaine d'action ?

S'occuperont-ils de la gestion globale (plan de chasse de l'UT, réunion avec les chasseurs, l'ONC, les IKA, IPF ...), feront-ils les tournées chasse ?

Début de réponse : «... *Il est évident que les actions de polices seront réalisées prioritairement par ces agents ...* ». En d'autres termes : ON RECHERCHE DEUX PIGEONS.

Le couac s'est que les spécialistes sont souvent chasseurs, alors : chasser ou aller en tournée ?

Décidément, notre carte professionnelle se réduit comme une outre au soleil, on enlève le verso (port d'arme), à quand le recto ? 2006 ?

Pour information, un article écrit dans la revue « *Le Saint Hubert* » paru en mars 2005 titrait : « *EQUILIBRE RETROUVE GRÂCE A LA CHASSE !* »

Extrait : « *...Pierre Olivier Drège qui est un gestionnaire averti et un chasseur avisé, est surtout satisfait de la part que la chasse représente dans les recettes de l'établissement : pas moins de 40 M €, en augmentation de 43 %...*

Ces locations génèrent des loyers annuels de 31.5 M € soit 6 % du chiffre d'affaires de l'ONF... ».

La chasse ne rapporterait pas ?

VOUS AVEZ DIT FORMATION ?

Cette année, je me suis dit que j'allais mettre à jour et parfaire mes connaissances sylvicoles. J'ai une forêt nouvellement aménagée en futaie irrégulière et, conséquence de la tempête, des scolytes et des sapins dépérissants. J'ai surtout des forêts dont je me demande bien comment je vais les traiter, leurs aménagements devenant obsolètes.

Irrégulariser, irrégulariser, c'est un mot à la mode il me semble, en tous cas sur mon Agence il l'est. Mais sur quelles bases ? Avec quels indicateurs ? Comment concilier l'état actuel des peuplements, les aménagements qui ne seront pas modifiés faute de moyens et une sylviculture irrégulière ? J'ai bien quelques bases mais elles ne me semblent pas suffisantes. Un collègue, très « futaie régulière » a fait l'année dernière un stage national sur ce thème, il en est revenu transformé (si, si, je vous jure) et surtout impressionné par la réflexion qu'il a rencontrée tant dans le feuillu que dans le résineux, par tout le travail qui a déjà été fait et qui n'est pas assez partagé.

Alors quand j'ai reçu le guide de la formation, je me suis dit : « cette année c'est ton tour ! » D'autant que j'avais demandé ce stage sans succès en 2004. Je me jette sur le catalogue :

LISTE THEMATIQUE DES STAGES :

- DOMAINE DES METIERS DE LA PRODUCTION, décidément je n'aime vraiment pas la nouvelle dialectique, il n'existerait donc sur le terrain que la production ? Et question piège pour POD : « si c'est nous qu'on produit, pourquoi qu'on est de moins en moins nombreux en forêt ? ».
- AMENAGEMENT, sept stages, il y aurait du retard dans les élaborations que ça ne m'étonnerait pas.
- FONCTION SOCIALE DE LA FORET, celui-là il est super mais je n'ai jamais pu l'avoir.
- GESTION DES ESPECES ET DE LEURS HABITATS, vingt trois stages, un peu de tout, enfin nous retrouvons cette diversité qui fait le charme de notre métier. Il y a une chose que j'aurais aimé savoir toutefois et qui n'est mentionnée nulle part, à combien de personnels sont ouverts ces stages et quelle est la répartition par catégories ?
- MOBILISATION DES BOIS, cinq stages, peu de vraiment concrets ou alors très spécialisés, c'est pourtant typique de la production, la mobilisation, non ?
- SYLVICULTURE, ça y est, je suis au bon endroit, cinq stages, je tourne la page pour voir la suite et : DOMAINE DES METIERS DU SOUTIEN !!!

Je gratte un peu la tranche avec mon ongle, des fois que j'aurais sauté une page mais non. Cinq stages dont quatre pour les C. Je croyais pourtant que la sylviculture c'était la base de mon métier : « hé, monsieur POD ! Vous savez que dans ONF il y a Forêt et que l'art de faire pousser et d'entretenir cette forêt s'appelle la sylviculture. Ça se sait depuis longtemps déjà, d'ailleurs il me semble que notre administration a été créée pour cela au départ, vous savez avant les carriéristes . A propos de carrière, je me permets de vous conseiller le stage de la page vingt neuf intitulé « plates-formes élévatrices mobiles de personnes », les personnes qui conduisent ce genre d'engins se nomment bien des carriéristes, oh pardon, caristes. En tout état de cause, si vous pouviez aller vous élever ailleurs...

En ce qui concerne « les métiers du soutien », stages d'informatique pointus, stages pour cadres A en mal de reconnaissance. Et sur le terrain, vous avez l'impression d'être soutenus ? Quant aux METIERS DU MANAGEMENT, parce que c'est un métier le management, on cherche toujours des professionnels constructifs.

LETTRE A MA MERE n° 2

Chère maman,

Cela fait bien longtemps que je ne t'ai pas donné de mes nouvelles, elles sont d'ailleurs excellentes depuis que la grande maison verte dont je fais partie, a pris un nouvel essor ! Constate-le par toi-même à travers ces quelques lignes.

D'abord, j'ai un nouveau responsable, il est d'origine étrangère, russe je crois : c'est notre chef d'UT russe ; il ne connaît rien en forêt car il vient de changer d'orientation, il était gynécologue, tu parles d'un changement !

Et ce n'est pas tout ... Nous nous sommes engagés à fond dans la démarche qualité : nous relevons les dysfonctionnements internes, les réclamations externes et nous engageons des actions curatives et là, chapeau bas à notre « chef d'UT russe, ex-gynécologue », c'est le roi de l'action curative.

Maman pour ce passage, je te demande toute ton attention, car si moi, ton fils, je trouve que la démarche qualité n'est pas assez de qualité, j'interviens, tu as bien lu maman j'interviens et je demande une action de progrès, j'identifie le problème, j'analyse les causes, puis je suggestionne : elle n'est pas belle mon entreprise ?

Depuis que nous sommes estampillés « ès qualité », nous allons beaucoup plus vite en martelage, les parcelles et les feuilles s'accumulent tant et si bien que le RUT a débarqué avec son gros paquet (de fiches), le SAC s'est tout de suite engorgé et il a immédiatement phallus (désolé, je ne sais pas conjuguer les verbes du 3^{ème} groupe) recourir aux DAP et engager un mode opératoire de contrôle pour régulariser la situation.

Hier, notre chef s'est absenté, le responsable qualité l'a remplacé et quand le RQ est en RUT, ça déménage : tous les processus sont appliqués à la lettre, les objectifs volent en éclat et les clientes sont satisfaites ou ...remboursées.

Quand je t'affirmais maman que la vie est belle, tu me crois cette fois ?

Je dois t'avouer que malgré ta désapprobation, je porte une boucle d'oreille. Je t'entends déjà hurler, mais ce n'est pas de ma faute, car pour être écocertifié je me dois d'afficher cet emblème que nous ont apposé les services vétérinaires ; j'ai préféré cela au fer rouge.

J'allais oublié de t'écrire que j'avais repris le théâtre, en effet, je suis « acteur du processus », une pièce de PO. DREGE. Les costumes devaient être fournis par Anne-Marie BOULENGIER, mais à priori, nous manquons de finances. Je vais enfin pouvoir jouer une « DRAMATIQUE ».

Chère maman, si tu as besoin de moi n'hésite pas, au moindre problème domestique, fais-moi remonter rapidement une DAP. L'objectif sera de te répondre favorablement par une action de progrès appropriée, dans un délai très court répondant à la conformité du produit.

Maman, si je veux remplir mes objectifs, il faut que je te quitte sans autre processus.

BREVES

□ **Petite brève, pléonasme** : J'ai voulu remplir une " fiche problème / suggestion ". Comme spécifié dans la note de service 01-P-42 du 8 décembre 04, je suis allé sur intraforêt, mais quand j'ai rentré mes codes, je n'ai jamais pu accéder à la fenêtre. Question : " comment est-ce que je signale le problème ?"

□ **Comique de situation** : Ah ! le doux rêveur de l'agence du Jura a le sens de la formule. Ecrire dans ses vœux 2005, à propos de la reprise du hêtre, que " le seul salut ne peut venir que du rétablissement **de courants commerciaux forts avec l'Asie**, et de ce point de vue, quelques signes encourageants sont déjà perceptibles depuis l'automne ... ". Après le Tsunami, fallait le faire.

□ **Ouf l'hiver est fini** : Fin novembre l'agence de Lons demande aux personnels de faire état des besoins en pneus neige pour l'hiver. Mi-mars toujours pas de réponse à cette commande groupée. Heureusement l'hiver a été clément.

□ **Il n'y a pas d'abonné . . .** C'est le message que doit diffuser le répondeur du chef d'agence de Vesoul. Sollicité par le SNU une première fois le 27 octobre 2004, puis une seconde fois le 28 février 2005 pour une réunion bilatérale, le chef d'agence ne daigne même pas répondre . Comment qu'il disait déjà ? Ah oui ... RESPECT !

□ **2 poids 2 mesures** : le parking rue Plançon est surbooké. Pas de problème, une petite note de service donne les modalités pour se garer. Pourtant, 48 h après la réception de la note, la rédactrice ose tout de même se garer pendant deux jours devant les garages des particuliers ... Les autres personnels, s'ils ont le malheur de mal se garer, sont convoqués chez le DT. Que l'on soit petit ou puissant ...

□ **Chaud devant** : Notre spécialiste ès parking a peut-être besoin d'une formation. Il ne faut pas engager sa voiture quand la porte du garage redescend, sinon bobo la toto ... Si les éléments s'en mêlent aussi !

□ **Locaux de Lons** : **Le chef d'agence du Jura obligé de demander au commissariat de police de Lons de faire sauter les PV des voitures de l'ONF pour cause de mauvais stationnement. Voilà qui illustre bien le problème plus global de l'inadaptation de cette vitrine de l'ONF jurassienne. Chacun pourra bientôt découvrir sur le site internet du SNUPFEN le cadre magnifique dans lequel vivent nos collègues de l'agence.**

□ **Quand la direction se prend les pieds dans la DQ :** Voilà que le Directeur d'Agence de Besançon veut s'asseoir sur la DQ. Lors d'une réunion d'UT, le Directeur d'Agence a demandé aux Agents de ne plus faire de fiche de dysfonctionnements, notamment sur les travaux. Alors que dans le même temps, la note de service NS 04 P 42 de la direction générale sur les nouvelles procédures d'amélioration continue nous oblige à signaler tous les dysfonctionnements.

Difficile à un directeur d'agence de soutenir que tout va bien au service travaux tant que les " fiches problèmes " pleuvent.

□ **Vu pour vous :** Au centre de collecte et de tri des ordures ménagères de Lons dans le Jura, entre deux agents chargés de répartir les objets à recycler dans les bennes, le logo " Office National des Forêts", format véhicule, soigneusement collé sur le châssis du tapis roulant, pas invisible du tout, chacun tirera sa conclusion, comique ou non sur cette singularité ...

□ **Ainsi FON FON FON ...** Réunion d'UT banale quelque part en Franche-Comté. Après épuisement de l'ordre du jour distribution des cartouches d'encre pour les imprimantes. Attention la dotation de deux cartouches est pour l'année. Une fois ce quota dépassé il reste toujours la plume d'oie.

□ **Trop perçu, t'es foutu :** Une erreur s'est glissée dans quelques bulletins de paie de novembre. Certains ont pu croire que c'était Noël avant l'heure, d'autres ne se sont rendus compte de rien, prime de novembre oblige. Il a bien fallu ouvrir les yeux quand ils ont reçu le courrier de sœur Marie-Thérèse leur intimant de rembourser en février plus de 3000 €, sans échéancier possible.

□ **Signe des temps :** Les nouvelles fiches Travaux des sommiers sont à l'image de la nouvelle culture ONF. La place pour le croquis de la parcelle se réduit comme peau de chagrin au profit des lignes consacrées à la description des travaux. Le vice est partout.

□ **Crash :** Un avion de tourisme tombe en forêt fin 2004 dans le Jura. L'agent local s'étonne de ne pas être sollicité pour les recherches. La gendarmerie avait appelé le seul numéro de téléphone donné par l'ONF en cas de problème ... celui de M. BOUR, actuel DT Bourgogne-Champagne-Ardenne. Heureusement l'honneur est sauf, l'ONF débardera l'avion.

□ **Leçon de biologie :** Notre DG grand chasseur connaît la faune sauvage. Il déclare sur France Inter le 20 décembre, que " contrairement aux hommes, les animaux se reproduisent plus vite lorsqu'il y a abondance de nourriture ". Nous comprenons maintenant pourquoi le gouvernement serre la ceinture aux Français, c'est uniquement par souci de démographie.

□ **Vous avez dit économie ?** Suite à la note de la DT sur les économies : pour les 2 jours du concours et de l'examen pro de TO, pas de facture, mais autant d'états de déplacement que de personnes ...

□ **Et je fais comment moi ?** La lecture de l'ordre de mission 2005 a surpris quelques agents. Seuls les déplacements dans les limites de l'UT ou pour se rendre au siège de l'Agence sont permis. Comment vont faire ceux qui habitent hors du territoire de leur UT ou pire sur le département voisin ? Du stop ?

VACHE A LAIT

La forêt domaniale devrait présenter l'image de marque de l'ONF en terme de gestion durable. Mais la seule gestion qui trouve grâce aux yeux de nos directeurs est maintenant celle du portefeuille. Le long terme, cher au forestier, s'efface alors devant la rentabilité à court terme.

L'EPRD 2005 (comprenez état prévisionnel des recettes et des dépenses), dévoilé récemment aux instances syndicales n'a pas fait bondir grand monde car tellement irréaliste qu'en ces périodes troublées, rien n'affecte, même les plus virulents... Cependant un point spécial passe rapidement sur un détail, que dis-je, une brindille, la suppression de la dotation supplémentaire de l'Etat de 25 Millions d'€. Apparemment ce manque à gagner ne gêne pas nos grands financiers. N'ayez crainte vous autres, simples agents, tout est calculé, le budget est bouclé, l'ONF se passera facilement de cette « manne Etatique ».

Y'en a un peu plus, je vous le mets quand même ?

A cet égard, ce qui se trame en forêt domaniale est symptomatique. En fin d'année dernière les soldes monstres ont commencé, les scieurs ont pu acheter des lots invendus en 2004 à des prix défiant toute concurrence. Evidemment les lots en question n'intéressent plus les marchands (sapins trop gros, trop de défauts), mais de là à les laisser partir à 22 € du m³ en moyenne, il y a un monde. Le prétexte de ces ventes est sylvicole (invendus à débarrasser, résorption des gros bois...), mais la vraie raison est moins avouable, il fallait faire rentrer d'urgence de l'argent pour atteindre l'objectif 2004.

En bradant ainsi son fond de commerce, l'ONF scie la branche sur laquelle ses finances sont assises. La situation deviendra vite critique. Triste époque, des générations de forestiers se sont efforcées d'élever des forêts superbes, y mettant tout leur cœur et leur fierté. Une petite génération suffira pour, disons, « gérer différemment ».

Et pour 2005 on fait comment ?

Les réunions de « cadres dits supérieurs » ont déjà trouvé la contrepartie : « la foire-fouille » continue, vous avez connu une fin d'année forestière en solde, début 2005 commence sur le même ton. « Vous n'en voulez pas de notre m³ à 25 €, et bien signez là, à 15 € ... ».

On annonce déjà une augmentation des volumes à mettre en vente, issus des domaniales, et pour cela c'est simple, anticipons sur 2006 ...10 % de l'état d'assiette, plus si on n'arrive pas à boucler 2005.

C'est facile, anticipation de régénération, résorption des gros bois, dynamisation de la sylviculture (formules magiques des chantres de la décapitalisation) tout sert de prétexte pour trouver des volumes supplémentaires. On est même prêt à remettre en cause des aménagements tout neufs pour arriver à nos fins.

Bel exemple pour les communes, si elles veulent vendre, c'est la baisse assurée ...

L'Office, à travers les domaniales, ne joue plus son rôle de soutien des cours du bois comme avant la tempête. Chacun sa peau diront certains, il s'agit de sauver la maison ... L'incendie a déjà commencé, diront d'autres.

A ce rythme effréné, il n'y en a pas pour longtemps de nos prestigieuses forêts domaniales, le cours des bois étant ce qu'il est, l'équilibre financier recherché sacrifiera des volumes considérables. Cet objectif nécessitera de revoir à la baisse quelques postes comme les travaux, on ne la joue plus à long terme.

Bon il est où le formulaire PEFC que je signe ?

Après les coupes, les 12 travaux de POD.

Alors que les communes sont incitées à faire encore et toujours plus de travaux, la tendance sur la domaniale est tout autre. Ainsi chaque année, les agents sont priés de revoir leurs prévisions à la baisse et comme à chaque fois il faut prévoir moins que l'année précédente ... Au niveau des travaux sylvicoles la baisse reste raisonnable, ce sont surtout les travaux d'infrastructures qui pâtissent des réductions de crédits. La situation n'est pas encore critique mais on peut constater que la dégradation des routes et des pistes en forêt s'accroît partout.

Ainsi en domaniale de Chaux, l'ONF veut fermer des routes forestières, empruntées depuis toujours par des riverains, à cause des dégâts induits par cette fréquentation forestière et à cause des dangers encourus. Que l'ONF veuille faire des économies est louable, mais cela pose des problèmes aux riverains qui, sans ces routes forestières, font de nombreux kilomètres supplémentaires. En combinant financements externes (département, région) et certaines restrictions (tonnage et vitesse limitée) on peut concilier l'intérêt général et celui de la forêt et du forestier.

Mais l'important dans ce dossier est de dépenser le moins possible, l'intérêt des utilisateurs (forestiers, exploitants, grumiers, riverains, publics...) passe après.

Faites comme je dis ...

Et pourtant ceux qui étaient en forêt de Chaux il y a un an se souviennent des paroles de notre DG à propos de la domaniale. Il nous avait dit à peu près cela « il faut arrêter de décapitaliser les forêts et reprendre un rythme normal en terme de réalisation de travaux ». Il l'avait exprimé mieux que moi, mais je le cite de mémoire et je ne suis pas DG. En tout état de cause il a beau avoir un discours léché, ce n'est pas pour autant qu'il tient parole, c'est bien de lui que viennent les instructions pour anticiper les états d'assiette 2006, de débarrasser les invendus à vil prix ou de baisser les volumes de travaux.

Ce qui jadis pouvait être une interrogation devient aujourd'hui une évidence : la forêt domaniale est sacrifiée sur l'autel du libéralisme.

Triste temps.

DRH, MON AMOUR !

L'ONF est un établissement dont les frais de personnel monopolisent près des deux tiers du budget annuel. La direction des ressources humaines est donc une direction d'importance. Pourtant les cafouillages nombreux et répétés de la direction parisienne ou des DRH régionales sont, soit révélateurs d'une incompétence stupéfiante, soit le signe d'une stratégie de démantèlement ; les deux options n'étant pas incompatibles.

Casser le jouet

Depuis quelque temps, l'état d'improvisation dans lequel semble se complaire la Direction des Ressources Humaines laisse pantois. Les exemples sont nombreux : réunions parisiennes avec les organisations syndicales sans aucun élément de préparation, réunions de CTPC sans données chiffrées sur l'emploi, concours préparés à la hâte avec des retards fâcheux dans les envois et certains personnels concernés oubliés dans la diffusion, CAPC qui se tiennent sans aucune règle précise si ce n'est la traditionnelle : « le chef a toujours raison ! » Ce sont également des avancements mis en œuvre uniquement au bon vouloir d'un DT, au détriment de l'intérêt collectif donc de l'établissement.

Si le choix de la direction est d'avancer masquée pour démanteler l'ONF, le résultat attendu sera bientôt atteint. Le personnel peut comprendre, même s'il ne les partage pas, les objectifs de productivité voulus par le contrat de plan. Ce qui est moins compréhensible, c'est l'empressement de la direction à les saborder avec une gestion des ressources humaine inadaptée. Créer de la division, distiller un sentiment d'injustice partagé par une grande partie du personnel n'est jamais productif.

A quand un Kyoto de la GRH ?

2005 devrait voir le début des négociations pour le prochain contrat Etat / ONF. Une part importante devrait être faite à la gestion des personnels. La direction doit, si elle veut réellement redresser l'établissement, avoir une politique claire et lisible en terme de ressource humaine.

Si un arrêt rapide des errances actuelles n'est pas programmé, le doute quant aux motivations réelles de la direction ne sera plus permis.

Il est encore possible de repartir sur des bases saines. Le SNU ne détient pas la solution miracle mais il est évident qu'elle passe par des règles claires, justes et équitables ainsi que par une reconnaissance des organisations syndicales représentatives des personnels et non une reconnaissance institutionnelle de façade comme nous la connaissons aujourd'hui.

La Franche-Comté

Notre région est à la pointe dans l'inanité actuelle. Pour appliquer une gestion du personnel telle que nous la connaissons, il faut quelqu'un de blindé. Bigeard fut un temps pressenti mais écarté car compétent et proche du matériel humain.

Le dialogue avec la direction n'existe pas plus en Franche-Comté qu'au niveau national. Pourtant, les DT ont une marge de manœuvre quand ils n'attendent pas uniquement les ordres de Pol POD. Si comme nous le croyons, notre DT est honnête et loyal, il doit faire remonter sans cesse au niveau parisien la nécessité de changer la politique des ressources humaines et se donner plus d'indépendance au sein de sa région, indépendance qui doit être accompagnée d'une délégation plus restreinte à la DRH locale.

En guise de conclusion

En matière de gestion du personnel, il n'est pas besoin de communiquer sur ce que l'on fait. Si une gestion humaine est appliquée, les personnels le savent et se souviennent encore bien après leur départ des personnes capables d'une telle relation.

TO bidon

Conscient de la chance « historique » qui se présentait à moi, je me suis inscrit non sans difficulté à l'examen professionnel de TO. La chance a voulu que je fasse partie des heureux élus. J'attendais donc avec impatience l'extraordinaire avancée indiciaire avant d'arroser ce succès avec mes collègues de l'UT.

Bien m'en a pris de ne pas commander les petits fours et le champagne, car c'est le gain d'un point d'indice qui vient reconnaître cette importante avancée statutaire.

Sans compter que j'ai gagné un séjour à Nancy sur la culture d'entreprise et que je peux « bénéficier » d'une mobilité géographique ou fonctionnelle ... C'en est trop ... et pour les collègues, « blanc cass » pour tout le monde.

RESPECT

C'est le terme le plus employé par la direction. Il est souvent utilisé lorsque nous posons une question embarrassante, avant toute réponse le mot magique surgit : respect. Outre que l'accent n'est pas mis : on doit dire " Hé ! Bouffon tu me respectes toi là ! " (Prononcer avec l'accent de la zone et la gestuelle), mais surtout il cache un mépris du personnel et l'incompétence de la direction à résoudre les problèmes humains.

Définition

Un mot si souvent usité dans la bouche de si vénérables personnes doit être important. En consultant mon dictionnaire, la définition de respect est : " sentiment qui porte à traiter quelqu'un avec de grands égards, une profonde révérence, respect filial ; respect des lois ...". Diantre, le temps des seigneurs et des manants est de retour, père spirituel de la plèbe ONF règne du haut de la tour !

Suite de la définition " respect humain, crainte qu'on a du jugement des hommes ". Tiens, c'est intéressant. " Tenir quelqu'un en respect, le contenir, lui en imposer ". De mieux en mieux, effectuons un peu de psychanalyse de comptoir : ainsi not'bon Maître aurait peur de notre opinion, et se montrerait ainsi agressif envers les personnels.

Et les personnels de la tour signent une pétition

Les organisations syndicales à travers les CTPT, les CHS, les réunions informelles avec la direction, tirent régulièrement la sonnette d'alarme depuis la mise en place du PPO. Les conditions de travail se dégradent et les personnels en subissent les conséquences. Mais le DT adepte de la méthode Coué nie l'évidence et répète à l'envie " tout va bien, je vais bien " ou plutôt " je vais bien tout va bien ".

Ainsi malgré l'augmentation des arrêts maladies des personnels administratifs, l'état de tension latent, bref des signes que tout responsable hiérarchique devrait interpréter par : " ça va mal, et ça va péter ".

Le 26 novembre 2004 les personnels de la tour de Besançon remettent une pétition au DT. Ou plutôt, " crime de lèse-majesté ", déposent sur son bureau vers 13h30, en son absence la fameuse pétition dénonçant " souffrance au travail, harcèlement, brimades, favoritisme... ".

Un audit est demandé afin de tirer les conséquences et mettre fin à cette situation insupportable.

La date n'était pas choisie au hasard, car à 14h justement, devait se tenir un CHSCT. L'arrivée du DT et de sœur Marie-Thérèse fut, aux dires des participants, un grand moment de sourires crispés des deux membres de la direction. Au lieu de s'interroger sur le fond de la pétition, le seigneur de la tour le pris très mal (mâle !), menaçant pratiquement les signataires de poursuite en diffamation ! Et au lieu d'essayer de comprendre pourquoi les personnels ont préféré déposer la pétition en son absence plutôt que de l'affronter, il ne parla que de manque de courage, manque de respect, etc. Notre cher DT voulait convoquer les personnels signataires pour leur " passer un savon ".

Bref, le dialogue et la recherche de solutions étaient bien partis.

Ou on ne change rien

Un mois plus tard un CTPT devait se tenir, nous pensions naïvement, que la direction après la pétition effectuerait un changement dans son management, mais on ne change pas une équipe qui perd. Droit dans ses mocassins, le DT les yeux fixés sur le point rouge de la DG, fonce droit ... dans le mur. Ainsi notre syndicat après lecture d'une déclaration refusa de siéger, les autres syndicats firent de même, et donc ce CTPT fut boycotté. Finalement devant le front uni des syndicats, un CHSCT spécial conditions de travail était imposé.

L'année 2004 se termina dans un fiasco total sur le climat social. Mais certains entendirent une petite voix qui répétait " je vais bien, tout va bien ".

Le 4 janvier, une réunion se tient avec les syndicats présents dans la tour. Il s'agit seulement pour le DT de s'assurer qu'il n'a pas fait un cauchemar. Le 6 janvier nouveau CTPT, puisque le précédent a été boycotté. Finalement les organisations essayent d'être constructives (c'est une nouvelle année), mais dans l'après-midi la patience a ses limites et devant la mauvaise foi de la direction et l'ambiance exécrable , nous quittons le CTPT.

Un petit espoir

Dernière chance de renouer le dialogue, le fameux CHSCT spécial conditions de travail, une grande première, et par ricochet un mauvais point pour la direction. En terme diplomatique il paraît que "le débat fut ouvert et constructif ", bref c'était houleux. Devant notre insistance à obtenir des réponses rapides, un audit interne réalisé par l'assistante sociale sera réalisé courant avril/mai dans la tour. Avant un autre audit, si ce dernier s'avère fructueux et objectif, sur l'ensemble de la DT avant la fin de l'année. Bien sûr nous aurions préféré un audit externe, mais devant l'urgence de la situation des solutions doivent être trouvées rapidement.

Ce n'est donc pas un blanc-seing que nous délivrons, mais un premier pas que nous effectuons pour amorcer un nouveau dialogue social. La balle est dans le camp de la direction. Le droit à l'erreur n'est plus permis sous peine d'une véritable explosion sociale.

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE TERRITORIAL

Ils arrivent chez vous souvent longtemps après la réunion du CTPT, ce sont les procès verbaux de séance. Vous avez alors l'occasion de lire les échanges de vos représentants syndicaux avec la direction. Ce n'est certes pas une lecture de chevet, mais ces PV expliquent assez bien pour ceux qui savent les décoder l'ambiance des relations sociales au sein de notre région. Ces séances existent parce que des collègues à vous, passent du temps à essayer de défendre le collectif.

Elections

Comme tous les trois ans le temps est venu de voter pour les élections CTPT. Le matériel de vote arrivera fin mai dans les chaumières. Ces élections sont importantes à plus d'un titre : elles permettent d'une part de mesurer la représentativité de chaque syndicat et de donner ainsi une légitimité à vos représentants.

La direction analyse le résultat de ces élections avec soin, selon que tel syndicat ou tel autre gagne ou perd des voix. Voter pour le SNUPFEN, c'est dire à la direction que l'on est pour un service public forestier fort, le maintien des fonctions de police pour les agents forestiers au sein d'un triage reconnu et revendiquer des moyens pour assurer une gestion forestière pérenne.

Voter pour le SNUPFEN, c'est assurer la représentation de tous les personnels, Administratifs et Techniques, et la défense de tous les dossiers (emploi, service public, métiers, conditions de travail, statuts ...).

C'est également donner les moyens matériels et humains pour permettre aux services fonctionnels d'assurer correctement leurs missions.

Mais c'est surtout donner à une équipe motivée les moyens de poursuivre avec efficacité son rôle de contre pouvoir . Le SNUPFEN tout en ayant quitté la CFDT continue de défendre les valeurs de justice, de solidarité, de démocratie et d'émancipation.

Ces valeurs, nous en avons besoin toutes et tous, le SNUPFEN s'impose de les faire vivre . Votre soutien par votre vote est la première des reconnaissances dont nous vous remercions par avance.

Concertation piège à ...

Il est vrai qu'au vu des résultats obtenus en CTPT, régulièrement nous nous sommes posés la question de l'utilité d'une telle instance. La lecture des PV des trois dernières années conforte largement cette idée. Pourtant sans vouloir y apporter plus de poids que cela, le CTPT a le mérite d'obliger au moins deux fois par an la direction à rendre des comptes aux personnels.

L'exercice est convenu et concertation n'est pas négociation. De plus, pour éviter que nos propos soient déformés ou manipulés, nous sommes obligés maintenant de fonctionner par déclarations.

La direction, en refusant de faire un pas vers ses personnels via les organisations syndicales et une instance comme le CTPT, est en train de scléroser complètement le dialogue social. Espérons qu'elle prenne conscience d'elle-même de la nécessité de faire un effort, sinon, le SNUPFEN vous invitera un de ces jours à venir lui expliquer calmement mais fermement, notre conception des rapports sociaux.

N'EN TOMBEZ PAS MALADE !

En 2005, nous allons devoir donner un euro non remboursé de notre poche, nous allons être très contrôlés lors de nos arrêts maladie, nous allons devoir consulter un généraliste avant d'aller voir un spécialiste ... Toutes ces mesures pour « soi-disant » réduire le trou de la sécu.

Hé ben lisez ce qui suit et vous pourrez vous faire votre opinion ...

" La Sécu fait la bombe à Pékin " (Le Canard Enchaîné 22/09/04) :

" Quelques semaines à peine après l'adoption par le parlement du plan Douste-Blazy sur la Sécu, 180 dirigeants français des caisses de protection sociale ont séjourné, aux frais de la princesse, dans les plus luxueux hôtels de Pékin. Motif : participer à l'assemblée générale de l'association internationale de sécurité sociale qui se tenait du 12 au 18 septembre, dans cette fameuse patrie des droits de l'homme.

Un millier de délégués représentait 130 pays dont 30 Allemands, 25 Américains, et pas moins on l'a dit de 180 Français. A croire que la France est fière d'exhiber son trou de la Sécu devant le monde entier ! Le premier jour (le 12), les travaux ont été ouverts à 16h30 pour se terminer par un cocktail à 18h. Les 13, 14, 15 et 16 septembre ont été réservés à des cogitations de commissions techniques, ce qui a permis aux congressistes, peu intéressés par ces bavardages, de s'initier aux beautés de la cité interdite. De même n'était-il pas indispensable de consacrer son après-midi du 17 à suivre l'exposé sur la sécurité sociale chinoise. Enfin, les débats, qui devaient en principe se clore le 18 ont pris fin la veille pour avoir quartier libre le 18.

Coût du séjour des fonctionnaires de la sécurité sociale française : 700 000 euros.

Et oui les français avalent n'importe quelle pilule au sens propre et figuré, quand vont-ils comprendre qu'on les manipule ?

Vous avez dit trou de la sécu ?

7,8 milliards non reversés à la sécu sur les taxes sur le tabac

3,5 milliards non reversés à la sécu sur les taxes de l'alcool

1,6 milliard non reversés à la sécu des assurances auto pour les accidentés de la route

1,2 milliard non reversés à la sécu de la taxe sur les industries polluantes

2 milliards de TVA non reversés à la sécu

2,1 milliards de retard de paiement à la sécu pour les contrats aidés

1,9 milliard de retard de paiement par les entreprisesetc. ...

C'est-à-dire : 20,1 milliards d'euros

Ces chiffres sont issus du rapport des comptes de la Sécu pour 2003.

Alors, le fameux trou de la sécu de 11 milliards d'euros existe-t-il vraiment ?

PETITES ANNONCES

Bien que ce soit contraire à nos principes, nous avons décidé d'ouvrir une rubrique petites annonces pour financer le journal. Pas sérieux s'abstenir.

- A vendre fiches préparatoires au martelage préremplies pour les états d'assiette 2005 à 2010, particularité, les fiches intègrent déjà les augmentations de prélèvement de 10 % par an.
- Vieux CDFP recherche 1 point d'indice pour avoir l'impression d'être passé TO.
- Ingénieur carriériste, cherche à vendre code forestier de préférence à un marchand de bois.
- A vendre tenue partenaire, jamais servie.
- Personnels ONF Franche-Comté cherchent le H de DRH.
- Postes vacants d'administratifs à Lons cherchent titulaires, remplaçants ou toute solution, cause grosse colère à venir.
- DT recherche syndicalistes dociles pour passer, une fois dans sa carrière, un CTPT tranquille. SNUPFEN s'abstenir.
- Echange tenue A taille 42, contre tenue A taille 46, cause passe trop de temps au bureau.
- Responsable de service cherche dose de mauvaise foi pour justifier la politique de l'ONF.
- « Doux rêveur » recherche dents qui rayent le plancher pour passer entretien annuel.
- Agent à la vue basse cherche chien pour travailler sur son PC.
- Administratif cherche chaleur humaine et solidarité, donnerait un peu de travail.
- Technicien bureau d'études cherche reconnaissances (déroulement de carrière, prime, salaire...)
- Urgent, pour remplir ses objectifs, Chef d'agence vend travaux à prix haut et bois à tout prix.
- La 30^{ème} version du FORMACHIN est presque terminée, cherche bogues à incorporer avant sa diffusion.
- DG vend ingénieurs avec états d'âme et esprit forestier, cause incompatibilité avec la nouvelle politique maison.
- Echange collection complète d'Arborescence et de Forêts magazine contre même un seul numéro d'Antidote.
- Chef de triage donne 300 kg de papiers (archives et notes) pour feu de la saint Jean.
- Administratif à 100 % cherche solution pour placer les 130 % de son poste dans son planning.

PETITE HISTOIRE HIVERNALE

Il y a quelque temps, un collègue responsable d'une maison forestière de l'APAS s'est vu demander de bien vouloir allumer le chauffage et déblayer la neige afin que notre DRH et sa kyrielle d'invités (dépassant de loin la capacité d'accueil de la maison d'ailleurs), se sentent à l'aise à leur arrivée.

N'ayant que peu de goût pour la fonction de domestique, celui-ci a pris sa voiture personnelle, RTT oblige, pour déposer un courrier dont les termes sont à peu près les suivants : « le service que je fournirai pour vous sera équivalent à ceux que vous m'avez rendus lors de mes démarches de départ en retraite et aux réponses données à mes courriels, c'est à dire nul. »

Outrée de voir remis en cause les privilèges qu'elle estime dus à son rang par la valetaille, notre DRH est allée se plaindre à son chef. Bien sûr, vous ou moi, quand nous avons un différend, nous le réglons nous-même, directement avec la personne concernée. Mais pour une personne de ce genre, s'est sans doute s'abaisser.

Et notre collègue de se voir adressé une réponse un tantinet grandiloquente par le DT, où il est question de sa mesquinerie, de faute de service, où il lui est rappelé aussi les mirifiques gains qu'il a obtenu en passant TO juste avant de partir en retraite et surtout où sont mis en valeur les efforts importants faits par notre DRH pour gérer d'une façon optimale les dossiers des personnels.

Chacun appréciera en fonction de son expérience professionnelle. Ah, j'oubliais, avec la réponse il y avait une convocation.

On sait déjà que depuis le PPO, il ne fait pas bon dire ce que l'on pense dans notre établissement, mais alors l'écrire ... Si vous partez en retraite, profitez-en, peut-être que cela sortira notre hiérarchie de sa torpeur.

LE SNU EN FRANCHE-COMTE

Secrétaire Régional :

Jean-Loup AUDY
Rue de l'avenir
39250 CHARENCY
☎/Fax : 03.84.51.17.50
Mail : jean-loup.audy@onf.fr

SR Adjoint :

Christian DEFORET
(☎/Fax: 03.81.56.92.07)
Mail : christian.deforet@onf.fr

SR Adjoint :

Pascal VOLPOET
☎/Fax : 03.84.51.48.21
Mail : pascal.volpoet@onf.fr

Trésorier : Claude FOURNIER

☎/Fax: 03.81.43.52.18

Trésorière Adjointe :

V. BOURGUIGNON
☎ : 03.81.65.08.88
Mail : veronique.
bourguignon@onf.fr

Secrétaire de l'Agence de BESANCON :
Véronique BARRALON (☎ : 03.81.65.08.83)

Secrétaire de l'Agence de PONTARLIER :
Marc CHALVIN (☎: 03.81.56.32.31)

Secrétaire de l'Agence de LONS LE SAUNIER :
Alain DELACROIX (☎ : 03.84.73.21.99)

Secrétaire de l'Agence de VESOUL :
Philippe BERGER (☎: 03.84.95.85.05)

Secrétaire de l'Agence NORD-FRANCHE-COMTE
François SITTRE (☎ 03.81.92.32.43)

Vos représentants dans les différentes instances :

Comité Technique Paritaire Territorial :
R. SENGER, P. BERGER, B. MENIGOZ, P. VOLPOET, L. MOREAU, J.L. AUDY, O. MINAUD,
C. DEFORET, J.F. CHANUDET et V. BOURGUIGNON

Comité d'Hygiène et de Sécurité Territorial : O. MINAUD, P. DELEULE, J.F. CHANUDET,
F. CLEMENT, R. BESSOT, C. DEFORET

Commission de Réforme : M. CHALVIN (☎/Fax: 03.81.56.32.31)

*« Oh, implacable chaîne déchaînée
Où un gnome improbable là, stationne
pour voir si le monstre continue bien
à faire imperturbable la besogne ».*

Pour avoir écrit quelques vers de cette trempe, un livre de William CLIFF risque de ne pouvoir être diffusé. Le patron de l'Entreprise concernée, aurait probablement préféré avoir à faire à un chargé de communication. Nous saurons le 4 avril prochain, si ces poèmes inspirés par l'activité des Verreries de Passavant-la-Rochère (70) pourront être lus, ou s'ils feront l'objet d'une inqualifiable censure.

