

SOMMAIRE

Le SNU vous souhaite de bonnes vacances !

	Page
Editorial	1
La république en miettes	2-3-4
Ca tourne au vinaigre	5
Harcèlement	6-7
La grande braderie	8
Anticiper de 10 % l'état d'assiette 2006 en domaniale	9
Brèves	10-11
Krok, Krok	12-13
Encore une fois : les travaux	14-15
Les RUT dans l'entonnoir	16-17
Une journée à Lons	18-19
Enquête climat social	20
XIVe congrès du SNU à Cerniébaud	21

Nous tournons le dos à la nature, nous avons honte de la beauté. Nos misérables tragédies trainent une odeur de bureau et le sang dont elles ruissellent a couleur d'encre grasse. D'une certaine manière le sens de l'histoire n'est pas celui qu'on croit. Il est dans la lutte entre la création et l'inquisition.

Albert Camus - L'exil d'Hélène

EDITORIAL

Fin mai le SNUPFEN, réuni en congrès dans le Jura, a choisi de rejoindre l'union syndicale **Solidaires** après un an et demi d'autonomie. Pour nous il était indispensable de rejoindre une centrale syndicale pour porter notre voix au-delà de notre boutique et de pouvoir témoigner de l'état de santé d'un patrimoine précieux mis en danger par les bouleversements climatiques.

Solidaires (Sud) est une union syndicale jeune et dynamique qui exprime de manière différente ses revendications. Ce choix s'est imposé à tous. Présent à tous les rendez-vous sociaux, animé par de nombreux militants motivés, **Solidaires** répond pleinement à nos attentes et à nos envies.

A **Solidaires**, le SNU continuera à défendre les personnels et sera porteur d'un projet pour l'ONF et pour la société en général. Ne soyons pas dupes, si nous souhaitons changer notre avenir au sein de l'ONF, cela passera aussi par une remise en cause plus générale des politiques actuelles.

Des changements dans la politique de l'ONF il y en a eu de nombreux depuis la mise en place de la réforme. Sous prétexte de rentabilité, la direction est prête à mettre au panier des siècles de pratiques forestières soucieuses du long terme et de gestion durable.

Pour arriver à ses fins, notre directeur général ne s'embarrasse pas de scrupules. Augmentation des prélèvements, braderie des bois, baisse des travaux, diminution du service public. La gestion durable a du plomb dans l'aile. Les conséquences de cette politique ne tarderont pas à être visibles par tous les utilisateurs de la forêt.

On peut faire un parallèle entre ce qui se passe sur le terrain et la gestion des personnels.

Dans ce domaine la DG n'a pas non plus d'état d'âme ; réduction des effectifs et augmentation des charges de travail, dégradation des conditions de travail, gestion des ressources humaines inéquitable et traumatisante.

Les pressions de plus en plus fortes sur les personnels se traduisent par un management parfois destructeur. C'est dans ce contexte lourd que le SNU a organisé une conférence « harcèlement moral » pour répondre aux interrogations des personnels. Il est essentiel de ne pas rester isolé face à ce genre de pressions, de se préserver.

Au vu des dérives évoquées dans la gestion des personnels et de la forêt, le SNUPFEN pense qu'il est plus que temps de réagir. Il est indispensable, à la veille de la négociation du nouveau contrat de plan, de donner un signal fort à la direction. Les personnels veulent être entendus et souhaitent des garanties sur leur avenir.

C'est fort de ces constats que **le 30 juin**, jour du conseil d'administration, **une manifestation intersyndicale est organisée à Paris.**

Soyons nombreux à faire entendre à nos dirigeants la voix des forestiers, ne laissons pas notre avenir se décider sans nous. C'est le moment de marquer les esprits, avant que tout soit ficelé et que la mobilisation n'ait plus d'effet. Souvenons-nous de 2001, 2002, c'est avant les négociations que nous devons intervenir !

Tous à Paris le 30 juin pour la défense des personnels, de l'emploi et de la forêt.

Jean-Loup AUDY

La république en miettes

Après trois années de PPO un bilan s'impose. Il est à replacer dans le contexte plus vaste de la régionalisation « mère de toutes les réformes » (Raffarin, automne 2002) et de la mondialisation libérale voulue par une partie des élites politiques et technocratiques des pays d'Europe. Ne pas penser cet ensemble comme un tout cohérent nous condamnent à ne rien comprendre aux logiques économiques destructrices de l'emploi et des milieux naturels, aux nécessaires missions régulatrices de l'ONF en milieu rural et à l'effondrement psychique et moral de certains d'entre nous.

Malgré un avis défavorable du Conseil d'Etat, le 29 octobre 2002, notre Premier Ministre se donne « cent cinquante jours pour réussir » une nouvelle phase de la décentralisation qui deviendra la matrice de sa future politique. Malgré aussi un rapport du Commissariat Général au Plan publié en janvier de cette même année, le gouvernement propose dès l'automne une révision de la constitution qui aurait consacré les régions et garanti le principe de « l'autonomie financière » des collectivités locales.

Des records d'inégalité

Qu'en est-il plus précisément de cette fameuse « autonomie financière » annoncée et dans quel contexte là encore trouverait-elle à s'exercer ? Le rapport du plan cité ci-dessus évalue les ressources dont disposent les régions et collectivités de notre pays. Il constate que la France bat des records d'inégalité en Europe entre la commune la plus pauvre et celle qui dispose des ressources fiscales par habitant les plus importantes (1 à 12 000 !).

Ces disparités proviennent principalement des différences de recettes issues des entreprises et d'autre part des dépenses liées au nombre et aux besoins des habitants. En outre, dans notre pays, un tiers des régions concentre les deux tiers de la richesse nationale. En d'autres termes, renvoyer chaque territoire à ses propres forces (décentralisation et chez nous conventions et prestations à la carte), accentue les disparités et, à terme, fragmente la République en une multitude d'égoïsmes campés sur leurs acquis. J-P DELEVOYE, ancien ministre de la fonction publique constate dans le journal Le Monde du 29 octobre 2002 - « quand vous donnez plus de libertés, les territoires les plus riches deviennent plus riches et les territoires les plus pauvres deviennent plus pauvres ».

Annuel, en % du Produit Intérieur Brut					
1	Ile de France	28.6	12	Haute Normandie	3.0
2	Rhône-Alpes	9.9	13	Languedoc Roussillon	3.0
3	PACA	6.9	14	Picardie	2.6
4	Nord Pas de Calais	5.5	15	Bourgogne	2.4
5	Pays de la Loire	4.8	16	Poitou Charente	2.2
6	Aquitaine	4.4	17	Champagne Ardenne	2.1
7	Bretagne	4.1	18	Basse Normandie	2.0
8	Midi Pyrénées	3.8	19	Auvergne	1.9
9	Centre	3.7	20	Franche Comté	1.6
10	Lorraine	3.2	21	Limousin	1.0
11	Alsace	3.0	22	Corse	0.4

Infographie : Le Monde/Source : Insee – comptes régionaux

Si la décentralisation constituait pour notre ancien 1^{er} ministre « la mère des réformes », le référendum local décisionnel en était selon lui « le point clé ». Autrement dit là encore cela aurait permis de légitimer politiquement toutes les inégalités territoriales.

A cette occasion les scénarii les plus fantaisistes étaient envisagés. En Savoie, en Corse, en Bretagne ou en Alsace l'extrême droite séparatiste s'autorisait à redonner de la voix et de façon plus anecdotique Valéry Giscard d'Estaing, ex Président de la région Auvergne, se serait bien vu à la tête d'une super région en y annexant le limousin et dont la capitale aurait été... Clermont-Ferrand (Le Figaro 23 mai 2002).

Vers une France à 36 000 vitesses

En novembre 2002 se tient aussi le Congrès de l'Association des maires de France. Son thème : l'égalité territoriale. « La décentralisation n'est pas forcément une bonne chose » déclarent les maires toutes tendances confondues. 32 000 villages ont moins de 2 000 habitants. « Les maires se sentent orphelins de l'Etat » et craignent de devoir subir d'avantage les grands féodaux que sont les régions, les conseils généraux et les grandes agglomérations. Ils constatent amers l'accroissement des écarts de richesse entre communes et déplorent la disparition des services. L'INSEE constate en effet qu'entre 1966 et 1998 le nombre des petites épiceries a été divisé par six, celui des boucheries par trois et une commune sur deux n'a plus de commerce de proximité. Sans parler du maillage territorial des services publics méthodiquement détricoté.

D'une élection à une autre

Après un inquiétant 21 avril qui a mis face à face notre actuel Président de la République et un représentant d'extrême droite aux élections présidentielles, Pascal LAMY à cette époque, commissaire européen au commerce et actuel patron de l'organisation mondial du commerce réagit ; « Il faut obtenir des garanties en béton sur le maintien du service public... pour éviter la déchirure du tissu social... (et) avoir un maillage (de ces services publics) très étroit et coûteux plutôt que de juxtaposer des guichets » (Le Monde 27/04/2002). La suite nous prouvera que pour nos autorités, ce 21 avril n'aura pas vraiment eu lieu.

D'une certaine façon, le référendum sur l'Europe aura révélé au grand jour la géographie de ces inquiétudes. Le « non » a été en effet d'autant plus important dans les communes ayant une petite population : 60 % pour les communes de moins de 1 000 habitants – 56 % pour celles de 1 000 à 10 000 et moins de 50 % de « non » pour les villes de 250 000 habitants et plus.

Des aides de l'Europe refusées

Pour la période 2000-2006 les fonds structurels européens s'élèvent à 15 milliards d'euros. A titre de comparaison l'Etat a mis au pot pour la même période 17 milliards d'Euros dans les contrats de plan état/région. En 2002 les 26 régions françaises n'avaient prévu d'utiliser que 12 % des crédits européens. L'enveloppe non utilisée est renvoyée à Bruxelles. Dans ces conditions quel contenu mettre dans la remarque du commissaire européen à l'agriculture citée par info ONF de Franche-Comté de mai dernier : « Les forêts sont essentielles pour la réalisation d'objectifs sur lesquels l'Europe s'est engagée en matière de lutte contre (sic) la biodiversité et contre le changement climatique ? »

Raison garder

Dans un tel contexte, il est indispensable que les structures syndicales maintiennent une marge de pensée et d'action autonome et qu'elles ne soient pas le relais d'un affairisme et d'un autoritarisme qui vont croissant. « Pour aimer les hommes, il faut détester fortement ce qui les opprime » disait Jean-Paul SARTRE, et les inégalités de richesse cabossent en effet le corps social de façon périlleuse.

Curieusement, c'est le moment choisi par le SNICEF d'affirmer que le PPO avait tenu toutes ses promesses bien que de nombreux cadres soient à bout de résistance. En concluant qu'il était nécessaire de sanctionner ceux qui ne faisaient pas leur travail ... *

CA TOURNE AU VINAIGRE

Nous, personnels administratifs et techniques, sommes tous victimes de la mauvaise ambiance qui règne actuellement à l'O.N.F. Qui, depuis le P.P.O. ne s'est pas fait la réflexion suivante : « côté convivialité et entente entre collègues, c'était mieux avant ». Et pour certains d'entre nous, ce fut harcèlement moral, déprime, dépression, arrêt maladie, voire hospitalisation, j'en passe et des meilleures ...

Ca va mal ?

Les disparités entre collègues se généralisent, le slogan « à travail égal salaire égal » pourrait être détourné de son origine et appliqué au personnel de l'ONF. L'individualisation des carrières à travers la modulation positive, le fléchage pour certains et le T.O. pour d'autres, les primes attribuées différemment selon les personnels, tout cela contribue grandement à la mauvaise ambiance qui règne dorénavant dans la boutique.

On peut se trouver avec des personnels payés différemment et qui pourtant font le même boulot. Quand ces personnes travaillent face à face dans le même bureau, la situation peut vite devenir tendue.

Et qu'en sera-t-il alors de l'ambiance lorsque nous recevrons les primes au mérite, en fonction des conventions rapportées par chacun, de l'argent engrangé dans les caisses. Plus tu taperas (vite à la machine ou fort au marteau), plus tu toucheras.

Diviser pour mieux régner, telle est la devise actuelle. Le management ne sert-il pas à (dé)former les personnels ?

Les critères d'avancement opaques et le sentiment d'injustice par rapport aux propositions n'améliorent pas la situation. Il suffit que les relations avec son supérieur hiérarchique soient mauvaises, soit par manque d'affinité, soit par ouïe dire ou à cause d'une mauvaise impression et alors adieu la promotion.

Et la convivialité dans tout ça !

Le souhait flagrant de la hiérarchie est de limiter (par souci de gain de productivité ?) les rencontres entre les personnels. Ainsi les réunions doivent maintenant se tenir sur une demi-journée afin de ne pas générer de frais de repas, quitte à se réunir deux fois dans la même semaine si l'ordre du jour n'est pas épuisé.

Certains personnels administratifs ne communiquent quasiment plus que par e-mail, par téléphone ou par courrier. Les personnels travaillent ensemble mais ne se connaissent pas physiquement. La convivialité pourtant réputée chez les forestiers en a pris un coup et pourtant, rien de mieux pour la productivité qu'une équipe épanouie.

Qui l'eut crut, un p'tit coup de blanc améliore la rentabilité ? (à boire avec modération, l'abus d'alcool...)

Le paragraphe du doux rêveur.

Idéalisme, rêve d'un monde meilleur ? Et si tous les personnels se serraient enfin les coudes ? Si chacun cessait de se regarder le nombril et si l'hypocrisie laissait place à la franchise, chacun de nous est responsable de l'ambiance qui peut régner dans son équipe.

Il y a un remède tout trouvé à cette dégradation de l'ambiance, l'adhésion au SNUPFEN. On y trouve réunit tout ce qui faisait le sel du travail à l'ONF, une certaine idée du métier, une envie de bien faire et une franche camaraderie.

Il ne tient qu'à vous de venir essayer.

HARCELEMENT MORAL

Des dépressions nerveuses, de nombreux arrêts maladie, des personnes qui pleurent au travail. Cette image de notre région est malheureusement bien réelle depuis la réforme. Les personnels du site de Besançon signent fin 2004 une pétition en dénonçant le stress et le harcèlement dont certaines personnes font l'objet. Le mot est lâché, provoquant une réaction brutale de la part de la direction mise en accusation. Le SNU a décidé, au vu de ces événements, d'apporter sa contribution en organisant une conférence débat pour permettre de comprendre ce qu'est le harcèlement moral.

Le harcèlement moral constitue un volet à part entière de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et fait une entrée remarquée dans le code du travail, le code pénal et le statut de la fonction publique. Comportement ancien, mis à jour récemment par de nombreux psychologues, il atteint en France le statut de phénomène de société avec la sortie du livre de Marie-France HIRIGOYEN –«Harcèlement moral – la violence perverse au quotidien».

Comment définir le harcèlement moral ?

Chaque psychologue peut avoir sa propre définition, celle retenue par la loi s'est inspirée du Conseil Economique et Social :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Une fois cette définition donnée, la difficulté réside pour le salarié harcelé, à admettre dans un premier temps qu'il fait l'objet de harcèlement, ce qui est loin d'être facile. La perversité du harceleur oblige le harcelé à se mettre lui-même en cause puisque les attaques ne se bornent pas au contexte professionnel, mais peuvent s'étendre également au domaine physique, mental ou familial.

Comment se prémunir ?

Le pervers avançant masqué, il « n'attaque » sa victime, du moins au départ, que de manière isolée. A ce moment là tout est donc possible et les preuves sérieuses sont difficiles à établir. Une fois la personne déstructurée, le pervers peut la dénigrer auprès de ses collègues et malheureusement trouver parfois des alliés auprès d'autres salariés.

La défense n'est pas facile mais le vaccin le plus efficace est de montrer au harceleur sa capacité de réaction, soit en l'affrontant de front si possible avec témoin, soit en lui faisant sentir que l'on n'est pas isolé. C'est un collègue de travail qui peut réagir, mais le plus souvent c'est auprès d'une organisation syndicale que la personne peut trouver ce soutien.

La réforme est-elle source de harcèlement ?

Sans aucun doute, les réformes que vivent depuis quelques années les fonctionnaires sont porteuses de harcèlement. S'il n'est pas une fin en soi, ne versons pas totalement dans la paranoïa, il fait dorénavant partie des outils du manager. Au vu de ce que vivent les personnels de France Télécom ou de la Poste, il n'y a pas de quoi imaginer en ce domaine un avenir serein à l'ONF. Les techniques sont les mêmes : suppressions de postes, augmentation des charges de travail avec mise en place d'objectifs, déstructuration de l'organisation du travail avec mutations fonctionnelles ou structurelles, procédures renouvelées et inadaptées mettant les personnels en état de stress, perte de la notion de service public à laquelle de nombreux fonctionnaires sont attachés et pour les plus récalcitrants ou les plus gênants, pressions au travail et harcèlement qui entraînent arrêt maladie et dépressions.

Naïvement nous pourrions penser que le résultat est contre productif puisque la société est obligée finalement de soigner des personnes qui vivent une souffrance au travail. Mais quand Deloitte et Touche travaillent sur un plan de réforme d'une entreprise, ils ne s'arrêtent pas à la société ou à un individu. L'essentiel pour eux est le bénéfice que peut produire l'entreprise sans se soucier des dégâts collatéraux.

Un régime de terreur

Une fois le cocktail bien secoué, un climat de terreur calme s'installe. Chacun dans ce magma informe et sans âme essaye de trouver de nouveaux repaires. Mais il n'y a pas de prises. Peut-on, par exemple, se rattraper à la démarche qualité qui devrait être une assise forte et structurante ? Non, car la DQ n'a été mise en place non pas pour structurer mais pour briser le préexistant. Prenons un exemple, celui des travaux. Des collègues qui sur les travaux sont irréprochables se trouvent tourmentés par la hiérarchie car ils appliquent sérieusement les procédures. Ils font donc remonter les dysfonctionnements. Mal leur en pris, car de demandeurs de qualité ils se retrouvent accusés et classés empêcheurs de tourner en rond. A partir de là tout peut arriver.

Isolées, ces personnes pourraient se retrouver broyées malgré leur compétence et leur sérieux, mises en accusation sans avoir été entendues. Il est donc nécessaire qu'elles se fassent accompagner par un représentant syndical pour empêcher le règlement de compte programmé. Cet exemple n'est peut-être pas à proprement parlé du harcèlement, pourtant au vu de la définition donnée ci-dessus elle y ressemble sur de nombreux critères.

Petite illustration

Remontée d'un problème sur un chantier de plantation, l'AP qui a pourtant fourni une fiche de chantier détaillée, zonée, où le risque d'erreur d'interprétation était nul, se trouve convoqué. Le jour dit, il y a sur la parcelle le directeur d'agence, le responsable du bassin de travaux, l'AP et surprise ! Un représentant du SNU. Gros émoi de la part de nos directeurs. Mais à priori et bien que la DT cherche par le biais du règlement intérieur à retarder voire supprimer cette possibilité, aucun texte n'interdit de se faire accompagner par la personne de son choix lors d'un entretien avec un supérieur hiérarchique.

Voilà notre petit groupe sur le terrain.

Premier constat : les plants ne sont pas plantés en ligne, pourtant l'AT a pris le soin de placer deux jalons à chaque début de ligne et chaque ligne avec une couleur différente en alternance. A noter qu'après un long moment de flottement et quelques explications, nos deux ingénieurs ont fourni un effort intellectuel conséquent afin de comprendre le principe du jalonnement avec des lignes aux couleurs alternées.

Deuxième constat : malgré le zonage sur la fiche de chantier, les différentes essences ne sont pas à leur place.

Troisième constat : les ouvriers ont planté des chênes sous une tache de perchis délimitée par l'AT et indiquée comme hors plantation.

Quatrième constat : 25 ares non plantés.

Durant toute la visite, le seul effort fait par le chef d'Agence et le RBT sera une tentative de minorer l'ampleur du désastre avec une mauvaise foi frisant le ridicule. Difficile quand l'on a devant soi deux contradicteurs et qu'il devient impossible de ce fait de faire pression ou d'intimider.

Bilan de la visite : rien.

Le conducteur de travaux qui avait eu une attitude insultante et menaçante envers l'AP n'est pas sanctionné et le chantier, eh bien il est toujours dans l'état.

Imaginez maintenant la position de l'AP seul en but à la mauvaise foi et aux pressions de ses supérieurs...Soyez réactifs et faites-vous toujours accompagner.

Pour la deuxième année consécutive, les services commerciaux de l'ONF ont mis en place des accords de « préventes amiables » pour les chablis de l'année à venir. « Bien, je me suis dit : voilà une idée qu'elle est bonne ! ». Oui, mais voilà, ce n'était qu'une idée, parce que la réalité n'est pas du même tonneau.

Pilotage à vue dans le brouillard

Comme d'habitude, la précipitation et le manque de clarté ont fait la preuve de leur inefficacité. Ces contrats, censés améliorer l'ordinaire des Agents Patrimoniaux (AP) dans leurs démarches commerciales quotidiennes, sont en fait des cases vides dans lesquelles chacun peut mettre ce qu'il veut. En effet, les prix annoncés par la filière bois sont au plus bas.

Donc, les petits AP sont partis en négociation avec les scieries pour lesquelles ils avaient été désignés comme interlocuteurs ; et de se retrouver avec une grille de prix parfois plus basse que celle de 2004, pourtant considérée comme année de référence en terme de plancher ... Chemin faisant, le petit AP croise le maire de la commune concernée, lui propose le fameux contrat, et le maire de demander : « alors, c'est bon, je signe ou pas ? » S'enchevêtrent tous les paramètres que nous sommes censés avoir en permanence dans notre petite tête : les prix antérieurs, les qualités des chablis à venir, les frais d'exploitation, les grilles, les courbes, les trucs et les machins. Bref, j'explique au maire que le mieux pour le moment, c'est d'attendre pour y voir plus clair.

Un mois plus tard, brouillard complet, pas l'ombre d'une négociation régionale en vue, la cellule commerciale de l'ONF n'est pas en mesure de nous préparer un système qui roule.

Verglas fréquent

C'est donc bien à l'échelon de terrain que revient le privilège de conduire cette négociation. Au coup par coup, individuellement, dans son petit coin, la peur au ventre de se faire entuber par les scieurs. C'est vrai qu'on le faisait déjà avant, mais c'était lot par lot, on pouvait rattraper un mauvais coup sur le suivant. Maintenant, on va se faire enfumer pour toute la saison.

D'une manière ou d'une autre, on va faire exploiter ces chablis, on va passer du temps et de la sueur à leur martelage, leur mise bord de route, leur vente, bref, notre métier de base. Et tout ça pour récupérer les 3 ou 4 kopecks que les scieries auront la générosité de nous laisser, sans parler des prélèvements divers et variés de maîtrise d'œuvre et autres joyeusetés.

Roue de secours

Finalement, si on les laissait dans la forêt ces maudits chablis ça ferait de la biodiversité, c'est très à la mode en ce moment, et puis tiens, j'y pense tout d'un coup, ça ferait de sacrées économies de temps de martelage, de cubage, de suivi et tout le bin's dans le CTPF ...

Bingo, voilà du temps gagné pour faire du client P pardi.

Remarquez, ce sont les pics qui vont être contents, plein d'arbres secs et malades à se mettre sous le bec.

Je sais bien que c'est une évolution souhaitable du niveau biologique de nos forêts, mais bon, moi qui ai toujours essayé de tirer 4 sous du moindre bout de bois comme nous le faisons tous, j'ai du mal à laisser tomber tout ça aux orties...

Au fait, ça me revient à l'esprit, on m'a dit l'autre jour que les services de structure devaient appuyer et soutenir les services opérationnels, je me demande bien qui soutient l'autre en ce moment ...

ANTICIPER DE 10 % L'ETAT D'ASSIETTE 2006 EN DOMANIALE

Dernièrement, le comité de direction de l'agence de l'Yonne tirait les conclusions suivantes d'un audit national de l'inspection générale : « ... manque de directives pour le directeur de martelage et d'encadrement par les cadres de l'agence. Pour y remédier, le DA et le RC vont établir une note avec des consignes de prélèvement ... et d'autre part participer davantage aux martelages. Attention, les consignes du DA et du RC prévaudront sur les aménagements ... ».

Il semblerait que cette directive effarante ne s'applique que dans le cas d'aménagements obsolètes ou manifestement erronés. Question : « qu'attendent le DA et le DT pour affecter des aménagistes à la révision de ces aménagements? » Il semble que la gestion du patrimoine soit devenue le cadet des soucis de notre direction. L'âme de la foresterie n'est plus la présence sur le terrain, la faculté d'observer, d'analyser, de se projeter dans le temps, de connaître et de vouloir valoriser un milieu naturel, l'âme de la foresterie aujourd'hui : c'est le service commercialisation.

Pour le salut de notre âme, prions le dieu Metcub mes frères, c'est un dieu tangible, nous le tenons au bout de notre bras. Communions mes frères, d'un geste vif et décidé, ôtons l'écorce de cette racine et apposons le sceau de notre Dieu. Bon il est vrai que certains, au vu de tous les problèmes que rencontre notre établissement, pensent qu'il vaut mieux prier d'autres dieux, le dieu Pognon par exemple, avec sa cohorte de serviteurs, les veilleurs, mais ce n'est qu'un faux dieu, en plus il est parti faire un tour du côté de la loi du marché et malheureusement nos cadres ne connaissent pas les bonnes prières, à moins qu'ils ne soient pas assez dévots...

Non mes frères, non ! Metcub est le seul vrai dieu et ses représentants, les RC sont là pour nous le rappeler. Fi des plans de gestion, on ne compte pas quand on donne à son dieu et surtout on respecte et on applique la parole de ses grands prêtres sans discussion, ils savent si bien nous expliquer que la pérennité de la forêt passe par le nombre de mètres cubes supplémentaires que l'on offrira en sacrifice à la vente de demain. Bien sûr, certains esprits chagrins, des mécréants, des forestiers, vous diront que cela ne tient pas debout. Mais toute croyance n'est-elle pas du domaine de l'irrationnel ? Et c'est si bon de croire, de se laisser guider.

Allez, trêve de délires métaphysiques, la situation est grave. Le RC à théoriquement le pouvoir de faire retourner les agents marteler si le volume n'est pas atteint, il a aussi le pouvoir de s'asseoir sur les aménagements. Notre direction nationale lui donne les pleins pouvoirs pour piller la forêt afin d'afficher un bilan positif. En ce qui concerne l'avenir, qui vivra verra et le principal responsable ne sera plus là, il aura eu sa promotion : objectifs atteints et qu'importe le désastre, la mégalomanie ne s'embarrasse pas de détails.

Un dernier élément en guise de conclusion, je suis allé récemment en formation sur la futaie irrégulière feuillue. Après avoir été honnie, la voilà devenue le dernier sujet à la mode. Bilan du stage : « il faut décapitaliser pour faire de la futaie irrégulière ! ». Et pour contrôler ? : « Ben, on ne sait pas encore... ». Je vous laisse juger.

BREVES

□ **Des sous** : Si, comme le PDG de Carrefour, vous n'avez pas réussi à atteindre vos objectifs, réclamez 38 Millions d'euro d'indemnités à l'ONF et démissionnez le cœur léger.

□ **ISO 14001** : Une entreprise de Travaux Public du Jura a enfin obtenu son accréditation ISO 14001, elle s'est engagée à ne plus faire de vidange en forêt !

□ **Garde barrière** : Alors que le TGV va traverser de nombreux massifs forestiers, l'ONF a lancé la première FOP « garde barrière ». Lors d'une tournée en forêt Haute-Saônoise, le convoi de VA s'immobilise devant une barrière. Une personne bien intentionnée se précipite pour la lever. Subitement, la barrière pour des raisons indéterminées retombe... sur le pare-brise d'un VA qui n'a pas résisté à l'impact. Les occupants choqués ont été pris en charge par une cellule psychologique...

□ **Moi d'abord** : Reçue le 13/04 et à rendre pour le 29/04, il est demandé aux forestiers patrimoniaux de fournir une étude exhaustive de l'état des chemins de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon. Etat du balisage, pente, circuits possibles à vélo, à pied, à poussette, points de vues, art et histoire, tout y est, c'est parfait. Les souhaits des maires sont à demander et des usagers aussi, bien entendu. Tout cela en période de martelage, cubage et solde de congés de l'année précédente. Comme chacun sait, pas de salut hors du conventionnel.

□ **Entretien individuel intelligent** : les policiers de NEZZAHUAL COYOTI, dans la banlieue nord de Mexico, s'ils veulent de l'avancement, devront lire au moins un livre par mois. Périodiquement, les policiers devront résumer l'oeuvre lue, par oral ou par écrit. La nouvelle réglementation municipale leur conseille CERVANTES ou Garcia MARQUEZ. « On peut être très fort dans le domaine policier, être un héros de la lutte contre le crime, mais celui qui ne lira pas restera au même niveau et n'aura pas d'avancement », précise le maire.

□ **Le courageux chef d'agence** : Un chef d'agence renvoie un mail lui étant destiné à une secrétaire. Surprise le mail annonce que le contrat d'une contractuelle ne sera pas prolongé et donc prendra fin rapidement. La secrétaire s'indigne auprès du chef d'agence en signifiant que c'était son rôle de lui annoncer cette mauvaise nouvelle. Mais non, il maintient sa position et puis ce n'est qu'une contractuelle ...

□ **L'APAS encore maltraitée par la DRH** : après le décès de la trésorière nationale APAS, le trésorier-adjoint (franc-comtois) voit fondre ses décharges de service. Ses demandes pour en obtenir de nouvelles sont restées longtemps sans réponse. Elles étaient bloquées à la DRH à Paris, à la demande du directeur d'agence et de notre DRH. Motif : l'absence de notre collègue était préjudiciable à la marche du service ... Rappel à l'ONF et à notre DT, la gestion de l'APAS est confiée au personnel ; ils leur doivent les moyens de l'assumer.

□ **Qui en veut ?** Un marchand de bois souhaite acheter du bois dans le Jura, jusque là rien à redire. Mais il veut un volume et une qualité précise. Aucun problème, la responsable commercialisation n'a rien à lui refuser : on sépare des lots, enlève les bois non désirés, regroupe le tout et on les vend sans appel à la concurrence au dit acheteur. L'ONF est trop bon avec ses clients.

□ **Convention LGV** : en Franche-Comté, près de 470 ha de forêt sont déboisés pour l'emprise LGV. La convention signée entre RFF et l'ONF n'est pas si juteuse que veut bien nous l'annoncer la direction. Afin d'obtenir le marché, l'ONF n'a pas hésité à sous estimer le travail de terrain et par-là même à mettre la responsabilité de l'absence de marges nettes sur les personnels. Entre 190 et 250 € de l'ha et 2 % du montant des ventes, tels sont les termes de la convention pour réaliser les prestations suivantes : lotissement, cahiers des charges, appel d'offres auprès des ETF, suivi des travaux d'exploitation, cubage, lotissement et commercialisation. Au bout du compte, la marge se fera sur le dos du terrain. Un vrai « tchallenge ». Libération des emprises, 1^{er} mars 2006. Chauffe Marcel !

□ **Travaux** : Comment faire travailler nos ouvriers sans le devis signé par le maire ? Simple, sur une promesse orale du maire, la secrétaire se voit intimer l'ordre de déclarer accepter le devis dans le logiciel DTF, ça permet de faire les travaux et surtout la comptabilité des ouvriers en toute «légalité». Ah la simplification des procédures !

□ **Martelage** : En Forêt de Chaux le chef d'UT, pour réaliser ses objectifs, fait saisir les fiches d'article le soir même à la secrétaire, si le volume est insuffisant, on y retourne le lendemain. Vive l'informatique.

□ **J'en pneu plus** : Enquête cet hiver auprès des personnels véhiculés du Jura, qui veut des pneus hiver pour les VA ? Achat groupier qu'ils appellent ça... Paraît qu'on gagne des sous... Je m'inscris donc pour un train (de pneus, pas SNCF)... J'attends encore...
Courant mai la même sauce au goût été, je ne m'inscris pas, j'attends toujours mes pneus hiver, livrables peut-être en Août ? Enfin faudra quand même faire vite, les roues de mon VA ressemblent à celles des formules 1 : lisses ...

□ **600 Stères** : C'est le volume qu'un cadre s'est vu refuser lors d'une réception en prévente issu d'un contrat d'approvisionnement. Motif : le contrat prévoit des bois livrés bord de route de moins de 3 semaines, ceux-ci attendaient depuis 2 mois.

□ **Vendu, pas Vendu** : Une commune jurassienne met un prix de retrait sur un article résineux. Il sera vendu 25 % en dessous de ses espérances à Chaffois. L'acheteur emmène le lot à la barbe de M. le maire.

Ce dernier ne l'entendant pas de cette oreille, réclame un dédommagement à l'ONF. Tractations pour abandonner le lot incidemment validé à Chaffois. La commune récupère son article, mais cette manœuvre coûtera un lot en FD de la Fresse cédé en vente amiable à l'acheteur.

□ **Communication-couac** : Au printemps la diffusion dans les mairies d'un numéro de Forêts Magazine dans le but de faire de nouveaux abonnés n'aura sans doute pas l'effet escompté. L'envoi massif de l'exemplaire qui titrait : « Tempête, une chance pour la forêt ? » a eu le même effet que la dite tempête ; dévastateur.

□ **Le code du travail, le retour** : Lors du CHS du 3 juin sœur Marie Thérèse a recraqué, «le code du travail ne s'applique pas à l'ONF », mais elle ne lit donc pas Antidote.

□ **Un rapport du SNICEF de mars fait un état des lieux de la maison** : On y apprend que de nombreux cadres sont à bout de résistance, mais qu'il faut arrêter de dire que c'est la faute au PPO. 4 000 ouvriers forestiers menacés et l'ONF avec, est-il dit sans un seul mot sur la directive BOLKELSTEIN qui permet d'embaucher un Polonais à 4 € de l'heure TTC. Il y est dit aussi qu'il faut proscrire les activités inutiles et sanctionner ceux qui ne font pas leur travail. Avec de tels acteurs, égarés du jeu économique, bonjour l'ambiance !

KROK, KROK

Présents en petit nombre depuis longtemps dans nos forêts, ils se multiplient de manière alarmante ces derniers mois. Quelles sont donc ces nouveaux ravageurs qui font peur aux forestiers? Des insectes malfaisants, des champignons néfastes ? Mais non, il s'agit des abatteuses. Ces machines ne posent pourtant pas de problèmes (encore que) dans des peuplements et des coupes adaptées, mais dans les nombreux autres cas, adieu veau, vache, cochon et forêt.

Ce n'est qu'un début ...

Depuis un certain temps les abatteuses sévissent dans nos forêts. A l'origine, elles étaient cantonnées aux coupes non rentables pour les bûcherons, c'est à dire les petits bois. Dans ces conditions, lors des 1^{ères} ou 2^{èmes} éclaircies avec présence ou ouverture de cloisonnement, avec des machines au gabarit modeste, les résultats sont corrects. Mais l'appétit vient en mangeant et ça mange beaucoup ces petites bêtes, alors pourquoi se limiter aux petits bois.

Depuis quelques mois, les acquisitions d'abatteuses se multiplient. Poussées par certains scieurs pour réduire les coûts d'exploitation, des ETF (entreprise de travaux forestiers = bûcherons) s'équipent avec d'énormes machines.

Comme à chaque fois quand on change de matériel, c'est pour prendre plus gros et surtout acheter plus gros que le voisin (c'est le syndrome du paysan). C'est comme cela que l'on se retrouve maintenant avec des engins capables de couper des arbres de 45 voire 60 cm de diamètre.

Le diamètre des arbres susceptibles d'être exploités n'étant plus un facteur limitant, les abatteuses quittent donc les 1^{ères} éclaircie et se jettent sur toutes les coupes qui bougent, au grand dam des forestiers et des bûcherons. Il va bien falloir s'y faire.

Qualité des exploitations (sic)

Les abatteuses mettent maintenant les pieds, ou plutôt les roues, dans toutes les coupes et ce qui était acceptable avec des petits bois, dans des parcelles régulières et cloisonnées, ne l'est plus.

Dorénavant, des machines réalisent des coupes dans des parcelles en cours d'irrégularisation et les trouées, si précieuses pour l'installation de la régénération, font office de cloisonnement et sont parcourues en tout sens. Adieu veau, vache, cochon et semis.

Des collègues ont vu débarquer des abatteuses dans des coupes d'amélioration très hétérogènes. Les bois à couper faisaient entre 25 et 60 cm de diamètre, la machine a donc abattu tout ce qu'elle pouvait (petits bois et bois moyens), puis des bûcherons ont préparé les « pattes » des bois plus gros pour que l'abatteuse puisse les couper. Ces mêmes bûcherons ont ensuite exploité les arbres les plus imposants, ils les ont ébranchés jusqu'à seize mètres et la machine est venue finir le houppier. Le résultat est édifiant, des branches de plus de 6 mètres de long qui traînent dans tous les coins, un sous-étage massacré, des houppiers non démontés, des passages d'engins en tous sens et surtout des blessures sur 1/3 des arbres

restants. Ces blessures étant pour la majorité consécutives à « l'ébranchage » des bois. Le problème se pose de manière importante dans les coupes où il est impossible d'installer des cloisonnements d'exploitation en nombre suffisant (pente, laizines..).

Contrôle des coupes

Autre sujet épineux. Comment surveiller des coupes dans des conditions normales alors que deux chauffeurs se succèdent au cours de la journée ? La DT nous indique qu'en cas de travail de nuit il convient de réaliser de fréquentes visites de chantier le matin et le soir.

Comment contrôler, dans ce contexte, des volumes dans les coupes vendues à l'unité de produit ? Des camions pourraient partir sans que cela soit visible, d'autant plus que le contrôle des souches est irréalisable.

En effet, après ce type de coupe, en l'absence de cloisonnement, le terrain ressemble à un champ de bataille ; des branches non recoupées, houppiers non démontés ... Il est impossible de retrouver la moitié des souches alors que pourtant elles sont coupées hautes.

Je sais que c'est ringard le contrôle des souches, mais cela fait toujours partie de nos attributions et c'est essentiel, car à chaque coupe réalisée avec une machine, un nombre important de bois non marqués sont exploités.

Il va bien falloir s'y faire

La mécanisation c'est l'avenir ! Oui, mais alors l'avenir de la forêt ne s'annonce pas glorieux. La gestion à long terme va être fortement malmenée avec ce type d'exploitations. Par rapport à la qualité des coupes, nos patrons vont nous répondre que nous avons un arsenal juridique à notre disposition et que nous devons l'appliquer si nous voulons résoudre les problèmes. C'est vrai, mais paradoxalement, ce sont les mêmes alors qu'ils nous conseillent de durcir le ton avec les exploitants qui font "sauter" des clauses sous prétexte de ne pas embêter les scieurs.

De toute façon, les ennuis seront encore pour les mêmes, ceux qui, sur le terrain, font le tampon entre élus, utilisateurs, exploitants et service commercialisation.

A la prochaine réforme on va les débaptiser et renommer les agents patrimoniaux les fusibles.

ENCORE UNE FOIS : LES TRAVAUX

Les travaux, un sujet en or pour Antidote, on pourrait faire un article par numéro sans se répéter tant le sujet semble inépuisable entre la nouvelle organisation et la nouvelle politique. En voici une nouvelle preuve.

Une forêt, un devis

Le leitmotiv depuis la réforme c'est un programme par commune. Nous ne contestons pas ce fait, il est bien rare de trouver des forêts où il n'y aurait absolument rien à faire et c'est notre rôle de gestionnaire de proposer aux propriétaires ces travaux. Mais le but de l'opération, un programme par commune, c'est d'arriver à un devis. Et pour le service travaux, un bon devis est un devis signé.

Le service a un objectif, augmenter tous les ans son chiffre d'affaire de 10 % au moins pour arriver à terme à ne plus perdre d'argent. Mais entendons-nous bien, augmenter de 10% son chiffre ce n'est pas faire 10% de travaux en plus, c'est surtout augmenter le prix de ces travaux, et si possible en faire un peu plus quand même.

La chasse est donc faite aux communes et par extension aux agents qui s'en occupent, qui ne signent pas de devis.

Ainsi le chef d'une agence (que nous ne nommerons pas mais qui est grosse comme un département et où on trouve du très bon vin), propose des mesures de rétorsions pour les communes qui ne réalisent pas de travaux. En clair pas de travaux, pas de coupes. Néanmoins, on trouve une exception à cette règle interne au Jura (mince je voulais pas le dire) : la commune de résidence du chef d'agence où début juin le devis n'était pas signé. Le maire a promis de faire changer d'avis le conseil municipal. Donc les coupes de cette commune seront mises en vente sur la seule promesse du maire de réaliser des travaux. Hélas, le chef d'agence n'habite que dans une commune, sinon tous nos problèmes seraient résolus.

Beaucoup de communes rurales ont un budget qui dépend essentiellement des ventes de bois, en cas de méventes, de baisses de cours il est alors difficile, voire impossible, de faire face à toutes les dépenses. Dans ces cas là, nous le déplorons, mais entre l'entretien de l'école, la réfection d'une route et les travaux forestiers, les choix sont vite faits. L'ONF a trouvé la solution miracle : vous n'avez rien vendu alors vous ne faites pas de travaux puisque c'est ça on va vous empêcher de vendre vos bois. La situation est ubuesque.

Faites comme je dis...

Dans les forêts domaniales par contre, on met en vente beaucoup plus de bois que ce qui était prévu. 295 000 m³ réalisés contre 271 000 prévus en 2004 et les travaux effectués sont moins importants que les travaux prévus (+5 % pour les travaux d'entretien mais -82 % pour les investissements et -34 % pour les reconstitutions). Dans ce cas, rien n'est prévu. Pourtant nous pourrions alerter le chef d'agence, le DT, le DG ou même le ministre en leur signalant qu'il faut ralentir les prélèvements et augmenter les travaux. On pourrait même faire cette information aux maires des communes proches des massifs domaniaux qui voient les camions de grumes défiler et qui ne se doutent pas que, à l'inverse de ce que leur demande l'ONF, les travaux stagnent ou au pire, régressent.

Pas de forêt sans intervention

Le but : c'est un devis par forêt ; c'est mettre un peu vite de côté certaines réalités de terrain. Les forêts pauvres par exemple, ne nécessitent pas ou peu d'investissements réguliers. Une fois les limites reconnues et matérialisées, il n'est pas besoin de réaliser des investissements importants pour ne rien avoir au bout du compte.

De même pour les forêts ravagées par la tempête, si on se replace dans le contexte, les préconisations de l'époque étaient de prendre son temps, de privilégier les interventions légères et la reconstitution naturelle. Certains naïfs, croyant bien faire, ont suivi ces prescriptions et pour l'instant, dynamique naturelle lente oblige, les travaux dans ces forêts sont réduits. Cela ne va pourtant pas durer longtemps car ces trois dernières années, la végétation a réagi et il faudra bientôt intervenir. Le problème c'est que « bientôt » ça ne remplit pas les objectifs annuels.

Dans tous les cas, sur le terrain, les personnels ont à concilier de nombreux paramètres (argent disponible, souhait du propriétaire, réaction de la végétation...). Chacun fait du mieux qu'il peut avec les moyens qui sont à sa disposition. Les incantations des responsables de services ne changeront rien à cela, il faut entendre les justifications des personnels au lieu de se retrancher derrière les objectifs.

LES RUT DANS L'ENTONNOIR

Cet article inaugure une série où nous donnerons la parole à un représentant de chaque «métier» de l'ONF. Le but est de faire partager les difficultés quotidiennes des personnels. Chacun pourra ainsi s'apercevoir qu'il n'est pas forcément le plus malheureux. Dans ce numéro : LES DURES LUTTES DES RUT !

Ca commence mal, les abréviations nous concernant ne sont pas valorisantes : RUT, CUT ... Il n'y a pas de quoi pavoiser !

Donc à la mise en place du PPO, ils ont créé l'UT, (la belle invention que voilà). Un super GT ou une mini division, avec beaucoup de disparités selon les Agences. De 7 à 13 agents patrimoniaux, c'est très variable, avec l'essentiel des missions des ex-GT et des ex-Divisions. Une nouvelle structure plus chargée que les Divisions mais nettement moins bien rétribuée ! Pour faire passer la pilule, les directeurs d'Agence ont multiplié les amabilités et nous ont appris que dorénavant nous faisons partie de « l'équipe manageriale » ...

Quel pied ! Tutoiement de rigueur mais aussi plantage de couteau dans le dos.

Le RUT (ou CUT) est un hybride d'ITEF et de chef de GT, accouché par le PPO, enfant putatif de la DG et de la DR (c'est le service départemental qui tenait la chandelle...).

Le RUT est bien arrosé. Au fond de l'entonnoir, recevant régulièrement les directives et les sollicitations de tous les chefs placés au-dessus : directeur d'Agence en premier (lui c'est normal), mais aussi des différents chefs de service : commercialisation, travaux, aménagements, foncier, diversification... ça tombe de tous les côtés. Chacun a un niveau d'exigence élevé, aussi bien en ce qui concerne la quantité, la qualité que les délais...etc. Et chacun se comporte comme s'il était le seul à solliciter, il n'y a pas de concertation entre eux et souvent les dossiers demandés tombent en même temps !

Une journée type de RUT (hors activités en équipe) :

Au choix en arrivant : commencer soit par le courrier écrit (une demi-douzaine de lettres), soit par le courrier électronique (moyenne 15 à 20 mails par jour).

Dans les deux cas, dépouiller le courrier, le trier, le classer, le transmettre.

Répondre aussitôt si c'est possible, ou plus tard si c'est trop long ou trop compliqué.

Simultanément, répondre au téléphone, recevoir les visiteurs avec amabilité.

Pour résumer : il faut être vaguemestre, standardiste, hôtesse d'accueil...

Tout ceci prend du temps, en moyenne la moitié de la journée.

Car beaucoup de RUT n'ont pas de secrétaire de proximité ni d'assistant. D'ailleurs « l'assistant », quand il y en a, ne doit pas « assister » (à part aux réunions d'UT). Il doit réaliser des aménagements, diriger des martelages et expédier les affaires courantes en l'absence du RUT.

Si tout va bien, le reste de la journée peut être consacré à des tâches plus techniques.

Il y a des activités intéressantes : martelages, inventaires, commercialisation, travaux, états d'assiette, aménagements ... Le concret !

Il y en a de moins intéressantes : réunions diverses, d'agence, de services spécialisés, FOP obligatoires ...

Et des activités franchement désagréables : vérifier les TABSAM, pratiquer les entretiens annuels, la notation, la répartition des primes...

Il faut gérer nos crédits de fonctionnement (qui sont insuffisants) et les UT qui dépassent la moyenne sont rappelées à l'ordre (ici vous mangez beaucoup, là vous téléphonez trop ...etc).

Constamment sous pression, on travaille dans l'urgence, avec un stress permanent. La Direction dirige par objectifs (imposés, pas négociés), il faut relayer auprès des agents et on se fait engueuler des deux côtés !

C'est devenu tout un art de transformer le discours directorial très directif en recommandations et consignes nuancées et « acceptables » par les agents, en gros faire passer la pilule sans déclencher un mouvement de révolte !

Pour d'autres (agents, administratifs), la situation n'est pas plus brillante, ils ont des motifs d'insatisfaction aussi, nul doute qu'ils auront l'occasion de les exprimer dans ce journal.

Nous partageons un même destin et ce dernier ne s'annonce pas rassurant.

UNE JOURNEE A LONS

A travers le regard d'une administrative, nous vivrons les vicissitudes d'une journée dans les locaux de l'agence du Jura.

L'arrivée

Arrivée sur la rocade de Lons à 7h45, évidemment, comme tous les jours, la ville de Lons se paye le luxe d'avoir une circulation digne du périphérique parisien aux heures de pointe. Un kilomètre plus loin et ¼ d'heure plus tard, j'arrive enfin en vue de l'agence. Les places de stationnement le long de l'avenue sont déjà (toujours) occupées. Je prends la deuxième option, les petites rues derrière. Complet également. Troisième option, stationner dans la cour intérieure de l'agence, mais il faut franchir le porche. Les traces de peinture multiples sur le mur témoignent des essais de prédécesseurs malheureux. Après d'innombrables précautions, je franchis le porche. Mais comme d'habitude aucune place n'est disponible. Des véhicules stationnent même derrière d'autres. J'imagine la course aux clefs et propriétaires pour déplacer les voitures et sortir le coincé.

Reste deux autres solutions, effectuer le tour du pâté de maison jusqu'à ce qu'une place se libère ou que le réservoir d'essence se vide ou appliquer la note du chef d'agence : stationner sur le parking derrière la gare et revenir à pied. Facile pour lui, il n'est pas concerné, il se déplace à moto.

Tant pis je me gare dans la cour derrière tout le monde, on verra.

Il faut bien regagner mon bureau climatisé : chaud en été et frais en hiver !

Je ne vais pas vous raconter une journée passionnante d'administrative, mais vous narrer quelques instantanés.

La photocopieuse

Une agence digne de ce nom (une des plus grande de France quand même) se doit de posséder des photocopieuses à tous les étages, donc trois. Celle de l'US exécute des photocopies avec la partie supérieure noire, pas très pratique. Celle des travaux fonctionne parfaitement mais il faut choisir son moment ; en effet si quelqu'un se trouve devant l'engin, plus personne ne passe dans le couloir, sauf à se déplacer et se coller contre le mur.

Celle de l'étage du chef est très performante, rapide, elle trie et agrafe mais a un défaut : elle fait du bruit. Situé dans le couloir et proche de la porte du chef d'agence, ce dernier s'irrite du trouble auditif produit. Aussitôt la responsable du trouble fut reléguée dans le bureau de l'accueil. Ca tombe bien il n'y a plus personne.

Le bureau de l'accueil

C'est théoriquement le centre stratégique de l'agence, le responsable de la communication ne me contredira pas sur ce point. Première surprise, il n'y a plus de secrétaire derrière le bureau. L'ancienne titulaire pouponne et personne n'a songé à la remplacer. Sympa pour elle. En ce lieu, outre la photocopieuse nouvellement installée le bureau, les armoires et autres mobiliers communs en ces endroits trônent également la machine à affranchir le courrier, le standard et la cafetière. Imaginez le brouhaha au moment du café : 7/8 personnes au même moment dans ce bureau de 3 par 3 à l'époque où la secrétaire devait répondre au téléphone ...

Une bonne nouvelle

Depuis maintenant plus de 10 ans qu'on nous l'annonce, le terrain pour les futurs locaux de l'Agence, est acheté. Au rythme où vont les choses, il faudrait songer à commencer la plantation des arbres qui serviront à la construction de la charpente.

Cela fait maintenant trop longtemps que les personnels travaillent dans des conditions intolérables. Il est primordial de s'occuper, enfin, de ce dossier.

ENQUETE CLIMAT SOCIAL

A l'image de l'enquête réalisée par la DG, Antidote vous propose un questionnaire beaucoup plus objectif sur le sujet. Nous pourrions donc, nous aussi, avoir une image de l'ambiance à l'ONF et des souhaits des personnels. Comme dans l'enquête de la DG, les conclusions sont déjà tirées avant dépouillement mais l'essentiel c'est d'avoir l'impression d'être écouté.

Pour répondre aux questions suivantes, mettre le n° correspondant à votre réponse dans la case prévue à cet effet.

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | Tout à fait d'accord |
| 2 | Absolument en phase |
| 3 | Très favorable |
| 4 | Partage à fond cet avis |

Seriez-vous prêt à baisser votre salaire pour continuer à bénéficier de l'ARTT ? ☐

Etes-vous d'accord pour faire passer un entretien annuel à votre chef de service ? ☐

Etes-vous satisfait d'avoir obtenu un ordinateur ? ☐
Souhaiteriez-vous pour le compléter une souris, une imprimante et une formation ? ☐

Etes-vous prêt à arrêter de harceler vos supérieurs hiérarchiques ? ☐

Dans la course aux primes, faut-il supprimer les bourrins ? ☐

Au vu des résultats de la DT, engageriez-vous votre argent personnel pour le prochain « contrat de plan de privatisation » ? ☐

Pour résorber le déficit de l'ONF, faut-il privilégier :

- la suppression des postes de terrain ☐
- le pillage des forêts ☐
- encore plus de travaux sur les forêts communales ☐

Doit-on encore accélérer la modernisation de l'ONF ? ☐

Si l'ONF doit faire des choix de recrutement, faut-il : ☐
• plus de cadres ? ☐
• ou moins de postes de terrain ? ☐

Si vous souhaitez développer un thème, faites-le de manière positive, dans le cas contraire, vous êtes hors sujet !

XIVème CONGRES DU SNU A CERNIEBAUD

Lundi 23 mai, 65 congressistes venus de toute la France se sont retrouvés à Cerniébaud, charmant village du Haut-Jura. Le site très vert est magnifique, le chalet tout en bois, chaleureux et l'accueil des Francs-Comtois très apprécié. Le soleil est au rendez-vous, les ingrédients sont réunis pour réussir un bon congrès.

Les trois journées qui vont suivre, seront studieuses (horaires de 8 h à 19 h) et enrichissantes du fait des débats passionnés. Chacun peut se rendre compte de l'important travail réalisé par le bureau national et par les régions. Nous ne rendrons pas compte ici de tous ces échanges mais nous pouvons noter, à l'image du SNU le sérieux et le travail des congressistes.

La convivialité est bien entendu toujours présente avec les apéros des régions, les soirées animées (dégustation de vins du Jura, groupe musical, danses endiablées, et discussions jusqu'au bout de la nuit).

Laurent Nakoulma, Secrétaire Général du Synteth au BURKINA, venu passé 1 mois en France, nous apporte un témoignage sur les conditions de travail d'un forestier Burkinabé et sur les difficultés de l'exercice syndical dans son pays. Cette intervention sert à relativiser nos problèmes et nous permet une nécessaire ouverture d'esprit.

La semaine est passée à une vitesse incroyable, les congressistes se quittent avec regret et espèrent se revoir prochainement pour porter la parole du SNU à notre direction.

Nous remercions chaleureusement Bernard et l'équipe sortante du bureau national pour tout le travail accompli durant les quatre années écoulées.

C'est une page qui se tourne avec le départ de Bernard, et une nouvelle s'ouvre avec l'arrivée de Philippe Berger, notre nouveau secrétaire général, qui clôt le congrès par cette phrase : « mettons-nous au travail ».

Nous profitons de cet article pour le remercier pour tous le travail réalisé sur la région et nous sommes confiant pour l'avenir, notre destinée syndicale est entre de bonnes mains. Nous lui souhaitons bonne chance, ainsi qu'à la nouvelle équipe, pour ses nouvelles fonctions nationales et nous l'assurons de notre soutien.

Espérons que tous nos invités seront repartis le cœur léger et combatif et qu'ils passeront nous voir à l'occasion pour trinquer à l'ombre de nos futaies.

Nos adhérents en sauront plus à la lecture de notre journal interne « Kissétou ».

Le visage de la paix

Je connais tous les lieux où la colombe loge
Et le plus naturel est la tête de l'homme

L'amour de la justice et de la liberté
A produit un fruit merveilleux
Un fruit qui ne se gâte point
Car il a le goût du bonheur.

Que la terre produise que la terre fleurisse
Que la chair et le sang vivants
Ne soient jamais sacrifiés.

Que le visage humain connaisse
L'utilité de la beauté
Sous l'aile de la réflexion.

Pour tous du pain pour tous des roses
Nous avons tous prêté serment
Nous marchons à pas de géant
Et la route n'est pas si longue.

Nous fuirons le repos nous fuirons le sommeil
Nous prendrons de vitesse l'aube et le printemps
Et nous préparerons des jours et des saisons
A la mesure de nos rêves.

La blanche illumination
De croire tout le bien possible.

L'homme en proie à la paix se couronne d'espoir.

L'homme en proie à la paix a toujours un sourire
Après tous les combats pour qui le lui demande.

Feu fertile des grains des mains et des paroles
Un feu de joie s'allume et chaque cœur à chaud.

Vaincre s'appuie sur la fraternité.

Grandir est sans limites.

Chacun sera vainqueur.