

EDITORIAL

Je sais ce qui est bon pour vous.

Les nombreux francs-comtois qui ont fait le déplacement à Paris le 30 juin ont pu voir le DG dans toute sa suffisance. Il sait ce qui est bon pour nous et souhaite se passer de l'avis des représentants des personnels pour le futur contrat de plan.

D'après lui, il n'y aura pas un deuxième PPO mais des évolutions calquées sur l'emploi dans la fonction publique en général et sur les résultats de l'Etablissement en particulier. Avec de telles perspectives nous sommes loin d'être rassurés.

Notre directeur n'a pas l'intention de faire le forcing auprès des tutelles pour obtenir d'autres financements et accepte avant le début des négociations une baisse probable du versement compensateur. On peut se demander quel intérêt lui importe le plus, celui de l'ONF ou le sien, pour loyaux services rendus aux tutelles.

En guise de projet, le DG ne compte proposer qu'un contrat allégé, qui lui éviterait ainsi d'être obligé de rendre des comptes trop précis. Un des atouts du contrat actuel était justement qu'il donnait des indications précises avec des indicateurs mesurables. Que deviendront alors les exigences environnementales et la gestion des personnels ?

On le voit, les premiers éléments qui filtrent sur le futur contrat de plan ne donnent pas envie de se réjouir. La méfiance du directeur envers les personnels et leurs représentants laisse songeur, il ne veut rien savoir de ce qui les préoccupe. Une nouvelle fois avec ce numéro d'Antidote, le SNUPFEN exprime ce malaise par rapport à la communication, aux dérives éthiques, au contrôle de l'activité de chacun et à l'avenir de l'ONF.

Le 30 juin était un premier avertissement à notre DG, les négociations pour le contrat de plan débutent maintenant. C'est donc le moment de créer un rapport de force favorable aux organisations syndicales et par conséquent favorable aux personnels.

C'est aussi le bon moment pour renforcer l'action du SNUPFEN en votant pour nous aux élections des CAP. Au plus proche des préoccupations des personnels nous sommes les mieux à même d'assurer leurs intérêts grâce à nos actions, nos propositions et nos réflexions.

Pour la défense de l'emploi, pour de véritables avancées statutaires pour tous, pour la défense de la forêt et du métier, votez SNUPFEN. Votez !

Jean-Loup AUDY

LE SECRETARIAT EN ETAT D'URGENCE

Comme nous l'avions annoncé dans Antidote n° 64, la parole est donnée à un représentant de chaque métier à l'ONF. Dans ce numéro : le secrétariat se met dans tous ses états.

Secrétaire : ce seul mot peut avoir différentes définitions. Un secrétaire, c'est un meuble à tiroir et à casiers comportant une surface pour écrire, plus communément appelé bureau, mais ce peut être aussi une personne chargée de rédiger des lettres, de classer de la correspondance, d'organiser le travail ...

Secrétaire de rédaction, secrétaire d'état, secrétaire de direction, secrétaire de plateau ... à l'ONF par contre, on ne parle plus de secrétaire mais d'assistante.

Assistante généraliste ou spécialisée, cela dépend du service dans lequel vous êtes affecté. Les tâches varient d'un service à l'autre, d'un supérieur à l'autre.

L'autonomie d'une assistante dépend de son donneur d'ordres. Le seul dénominateur commun, c'est que le métier d'administratif est en voie de transformation, pour ne pas dire de disparition.

Aujourd'hui, une assistante travaille beaucoup sur ordinateur : excel et word ne doivent plus avoir de secret pour elle. La mini informatique liée à l'activité de l'ONF représente pour certains services une activité prépondérante. La liaison avec les services extérieurs (agents, RUT, autres administrations) se fait de plus en plus par e-mails.

Une assistante passe donc la majeure partie de son temps devant un écran et sur son clavier : quelles seront à terme les conséquences sur la vision (problème de presbytie), ou développera-t-elle des problèmes de canal carpien, des épicondylites (et oui cela n'est pas réservé qu'aux marteleurs !).

Une autre partie du temps de l'assistante c'est l'écoute téléphonique, celle de l'agent forestier, voire du RUT et de la hiérarchie. Disponibilité, amabilité sont des qualités requises pour être une secrétaire appréciée.

Comme partout ailleurs, l'assistante est gagnée par les virus : production, objectif, efficacité, qualité.

Pour l'exemple, voici une journée au sein d'un service commercialisation, en période de scolytes :

Après pointage, horaire variable, un plus pour l'administratif, la première tâche consiste à mettre en route son ordinateur et à lire les messages électroniques, vérification des fax arrivés et diffusion aux personnes intéressées.

En fonction des urgences à traiter, l'organisation d'une journée peut être très différente. Même si en début de matinée, l'on programme les tâches à effectuer, l'arrivée d'agents forestiers, de RUT, du chef de service peut modifier l'emploi du temps élaboré précédemment. Il faut être disponible pour tous à tout moment. Souvent, il faut faire face sur plusieurs fronts : à se demander si les agents ne se téléphonent pas avant de passer au bureau, car bien souvent ils arrivent avec leurs requêtes, toujours urgentes, tous en même temps. Travailler dans le brouhaha, est le maître mot d'un service commercialisation.

Saisir des fiches de martelage, mettre en place un appel d'offre pour commercialiser d'urgence une vente de bois scolytés (contacter une quinzaine d'acheteurs, leur envoyer les documents ...), ouvrir un appel d'offre, procéder aux ventes occupe une part des tâches quotidiennes du service commercialisation. Le suivi des coupes, la relance des acheteurs qui ne fournissent pas les engagements dans les temps, la tenue des indicateurs de gestion constituant une autre partie de l'activité.

Une collaboration étroite entre l'assistante et l'agent forestier est nécessaire au service commercialisation : une bonne communication évite les problèmes et les bévues. Il faut être vigilant pour ne pas mettre en vente des produits qui n'ont pas à l'être, il ne faut pas faire d'erreur dans les clauses de vente, dans les prix de vente et sur les acheteurs ...

Le surcroît de travail dû aux scolytes, le travail dans l'urgence (une vente doit être traitée sans attendre), crée des tensions, du stress, du surmenage ... autant de la part de l'agent que de l'assistante. Pourtant, oh, miracle, jusqu'à présent ces conditions n'ont pas entamé les bonnes relations mises en place. Bonnes relations qui facilitent le travail de chacun. En sera-t-il toujours de même ?

Dans tout ce stress, confiseries et chocolats sont eux toujours les bienvenus ... Il faut garder du temps pour le classement, car des dossiers mal classés ou non mis à jour peuvent générer des erreurs : dans les suivis de coupe, dans les paiements, dans les décharges d'exploitation ...

A la commercialisation, plus peut-être que dans d'autres services, nous craignons la dérive du métier d'administratif : les outils informatiques mis à la disposition des agents risquent de modifier à terme un grand nombre de nos tâches. Vers quoi tendra le métier d'assistante commercialisation ? Une modification des tâches se profile, mais surtout ce que l'on craint c'est une diminution du nombre de personnels affectés à ces tâches.

Ce témoignage est vécu de façon sensiblement identique par toute autre assistante affectée dans un autre service. Les pics de travail sont différents selon les exigences des services concernés, mais le stress, l'inquiétude quant à l'avenir du travail d'assistante sont partagés par tous.

L'AVENIR EN PARTAGE

Le dérèglement climatique dû au réchauffement global n'est plus à prouver. Pluies torrentielles en Inde (en juillet) et en Roumanie (fin septembre), puissants cyclones à répétition (Katrina, Rita, etc ...), sécheresse prolongée au Zimbabwe (moins médiatisée) et chronique en Europe occidentale, constituent quelques effets précurseurs d'une situation qui s'annonce de plus en plus chaotique, imprévisible et socialement périlleuse.

L'étude la plus complète réalisée à ce jour sur l'état de notre planète a été rendue publique en avril dernier au Japon par l'ONU. Cette étude s'organise, et c'est ce qui en fait toute l'originalité, à partir du concept de « services rendus pour l'écosystème », services tels que la nourriture, l'eau, le traitement des maladies, la régulation du climat. En préambule à ce rapport, il est précisé qu'environ 60 % des écosystèmes permettant la vie sur terre sont dégradés. Une dégradation qui « a été plus accentuée au cours des 50 dernières années que dans toute l'histoire de l'humanité ». Soixante pour cent de l'accroissement de la concentration en gaz carbonique dans l'atmosphère depuis 1750 s'est produit depuis 1959. Il est la cause de l'actuelle dérive climatique.

En face de ces risques environnementaux, les pays pauvres sont les plus exposés ... ainsi que les pauvres des pays riches tel que nous venons de le constater avec la population démunie de la Nouvelle Orléans. Durant les années quatre vingt dix, 21 pays ont vu les conditions d'un développement humain correct se dégrader, en outre, la malnutrition s'accroît à nouveau depuis 1995. Nous ne sommes donc pas tous logés à la même enseigne pour affronter les perturbations environnementales. Le libéralisme des pays riches produit des zones de pauvreté qui vont croissantes et exposent plus directement les populations aux nouveaux risques climatiques.

Un climat à la dérive ; comment s'adapter ?

Tel est le titre du rapport remis au 1^{er} Ministre et au parlement en juin dernier par l'Observatoire national sur les effets du réchauffement climatique (ONERC). Notre pays est particulièrement à la traîne concernant la prise de conscience des hypothèques environnementales qui pèsent et pèseront de façon de plus en plus écrasantes sur les sociétés.

En ce qui concerne l'adaptation de notre pays à cette nouvelle donne, rien n'est fait. Moins que rien même au regard des récents choix gouvernementaux concernant la privatisation des autoroutes qui auparavant finançaient TGV et aménagements portuaires (Le Monde 24 août 2005). Suppression aussi de la ligne de crédit destinée à aider les grandes agglomérations à se doter de réseaux de transports en commun, des tramways en particulier (en 2004), sans parler de la SNCF qui supprime pour cause de pseudo bonne gestion, des lignes secondaires de voyageurs ainsi que la plupart des pôles de chargement-bois. Rajoutez à cela Bruxelles qui demande à la SNCF de réduire de 10 % les volumes transportés d'ici 3 ans et vous aurez une idée du traitement de la chose publique et de notre inconséquence face à l'avenir.

Fort de la pétro-dépendance dans laquelle nous nous complaisons, nos choix diffèrent finalement assez peu de ceux faits par les magnas texans du pétrole. Comme le remarque finement le vice président des Etats Unis : « Economiser l'énergie peut être une vertu individuelle mais pas une base pour construire une politique énergétique solide ! » Plus explicite, le patron de l'entreprise pétrolière MOBIL précise : « Les énergies renouvelables sont un gâchis total d'investissement et le réchauffement climatique une notion non scientifique propagée par des chercheurs en mal de budgets ». Il est vrai que pour les pétroliers, la hausse des carburants « est la mère de tous les booms. Les bénéfices atteignent des niveaux inimaginables ... ».*

L'énergie dépensée chaque jour sur la planète équivaut au travail de plus de 300 milliards d'êtres humains. « C'est comme si chaque personne sur terre avait à sa disposition 50 esclaves » nous apprend Yves COCHET**, toutefois, très inégalement disponibles.

La solution aux problèmes environnementaux passe par un meilleur partage des richesses et un usage parcimonieux des ressources naturelles.

* FAGEL GHEIT analyste financier – Le Monde août 2005.

** Pétrole apocalypse – Editions Fayard

COMMUNICATION, VIOLENCE ET MENSONGE

La lecture dans le dernier journal de la Direction Territoriale m'a beaucoup étonné.

A la suite de la révolte qui a secoué les bureaux de l'ONF, comment peut-on relater ainsi les faits, déformer à ce point la réalité. Cette forme de communication est une des méthodes du totalitarisme.

Osons désigner le coupable, au nom de La Bruyère, de Voltaire et de Diderot : la *communication*, puisque c'est cette technique de pointe qui inspire tant de sornettes et nourrit tant de préposés aux choses vagues, pourrait bien se révéler la démarche la plus charlatanesque, la plus parasitaire, le pouvoir le plus manipulateur et le plus corrompteur qui ait jamais été. A l'aube du troisième millénaire, bien entendu.

B. POIROT-DELPECH
Ecrivain Académicien
(Le Monde 13/03/96)

Mais la violence ne se trouve pas seulement dans une bille de billard qui heurte l'autre bille, dans l'orage qui détruit une récolte, chez le maître qui maltraite l'esclave, dans un Etat totalitaire qui avilit ses citoyens, dans la conquête guerrière qui asservit des hommes. Est violente toute action où l'on agit comme si on était seul à agir : comme si le reste de l'univers n'était là que pour *recevoir* l'action, est violente par conséquent, aussi toute action que nous subissons sans en être en tous points les collaborateurs.

Emmanuel LEVINAS
Philosophe
(Difficile liberté 1976)

EXPLOITATIONS : RIEN NE VA PLUS !

S'il y a un sujet qui fâche les forestiers en ce moment, c'est bien les exploitations. C'est même une des causes de la baisse de motivation.

A l'heure actuelle, les parcelles ne restent pas tranquilles longtemps. Les rotations sont de plus en plus courtes (surtout en domaniale) et avec les bostryches et autres insectes, il n'y a pas un canton épargné. Si les parcelles sont en perpétuelle exploitation, alors, qu'advient-il des forestiers ? Ils tentent d'en maîtriser la qualité.

Tous les forestiers, les vrais, on les reconnaît à leurs grosses chaussures, sont d'accord pour admettre que la surveillance des coupes est devenue un vœu pieu. L'augmentation des journées de martelage, l'agrandissement des triages avec pour corollaire des kilomètres supplémentaires en VA, la démarche qualité et j'en oublie, ne nous permettent plus d'être réactifs. Comment être présent tout au long de l'exploitation ?

Du côté des exploitants c'est le même constat, toujours plus vite. Les bûcherons sont de plus en plus rares, les engins de toutes sortes de plus en plus gros, il faut rentabiliser. Du coup, ils prennent leurs aises avec le cahier des clauses.

On s'en offusque bien sûr, mais que faire ? Le PV ça prend tant de temps et les clauses pénales civiles ça les fait sourire. En plus, de son côté, la hiérarchie est la première à remettre les clauses en cause au nom de la bonne commercialisation. Il faut tout justifier : délai strict, clause R, mise en tas ...

Heureusement, nous avons le groupe de travail pour nous sauver. Initié par la hiérarchie avec un objectif ; précis en l'occurrence : « définir des références communes afin de mettre en œuvre des techniques contribuant à l'amélioration de la qualité des exploitations ». Traduction : « comme il n'y a plus personne en forêt pour surveiller, quel niveau de dégâts on tolère ? »

La solution trouvée est sibylline : « il faut savoir interpréter le cahier des clauses et juger les incidences des actes ... ».

Par contre, la mise en pratique est traditionnelle. Quand un agent se trouve en difficulté avec un acheteur au sujet des clauses, la hiérarchie se désengage et l'agent est sommé de se justifier, pas d'excès de zèle à l'ONF, commerce avant tout.

A quand un groupe de travail sur la relation entre les nouvelles méthodes d'exploitation et la recrudescence du dépérissement ?

Quelle politique est mise en œuvre pour lutter contre le tassement des sols ?

La liste est longue.

Allez, les cadres A nouvellement embauchés, il y a du boulot pour vous, cessez de faire des statistiques, venez travailler sur du concret et laissez nous aller en forêt.

BIG BROTHER

Evidemment on va encore nous reprocher de voir le mal partout mais pourtant l'œil inquisiteur de la direction a tendance à lorgner de plus en plus vers les personnels. Des menaces, des sanctions toujours plus nombreuses voient le jour. Sale ambiance.

Les outils informatiques de contrôle

L'informatisation est pour notre syndicat un vecteur de gain de temps et d'efficacité pour notre travail quotidien, quel que soit notre niveau hiérarchique. Evidemment mieux vaut choisir du matériel performant et adapter l'informatique au travail quotidien et non l'inverse. Ce préambule posé, les derniers avatars de l'informatique sont Tabsam et le compas enregistreur. Dans l'absolu, sans a priori, on peut être pour. Tabsam permet de connaître rapidement l'état d'assiette sans compulser de multiples aménagements, vérifier que des coupes reportées pour diverses raisons n'ont pas été oubliées, contrôler l'avancement du groupe de régénération et confronter le prélèvement dans les parcelles d'amélioration avec la possibilité.

Merveilleux, l'Outil que nous réclamions tous. MAIS, justement en regardant de plus près, c'est également parfait pour la direction. Enfin, «ils» savent maintenant précisément si on n'a pas oublié une parcelle, si on martèle le volume prévu, si le groupe de régénération est suivi. Merveilleux, mais pas pour les mêmes raisons.

Fantasme dites-vous ? Exemple : en réalisation vous pouvez saisir uniquement le volume de la coupe, sans indiquer le nombre d'arbres, bizarre pour un logiciel de suivi des aménagements et théoriquement pas conçu par le service commercialisation.

Autre exemple, le logiciel vous indique un volume de réalisation non sur l'ensemble de la forêt, mais sur le groupe de régénération et sur le reste de la forêt, le cumul n'est pas prévu. Le fait que les arbres issus du groupe de régénération soient plus gros, plus nombreux et plus chers n'a sûrement rien à voir.

Le compas enregistreur, permet de saisir l'essence, le diamètre, la hauteur, d'un arbre directement par le marteleur sur son compas, ensuite il suffit (quand ça marche), de transférer le tout dans la mini, sans ressaisir, et donc plus rapidement et sans erreur... Mais qui empêchera de faire des statistiques sur le volume martelé par jour, par équipe, par marteleur, le volume de l'arbre moyen, l'essence, etc., etc... Bien évidemment «ils» n'y avaient pas pensé.

La comptabilité analytique

Vous savez, la grille à remplir tous les trimestres, qui change tous les ans, avec des cases interdites et à remplir par tranche de ... 8h ! Au début cette grille était anonyme, nous la remettions au chef de secteur, qui la donnait au chef de division, etc... Au fil des années l'anonymat a disparu et chaque niveau triturait les chiffres pour coller aux directives. Maintenant cette grille est personnelle, triturée toujours par les différents niveaux de direction, du chef de triage, au chef d'UT, au responsable des différents services (surtout travaux), mais chut c'est un secret, que seul le DT feint d'ignorer.

Cependant messieurs, mesdames, l'informatique permet de nous comparer les uns les autres, pourquoi X passe 9 jours dans telle prestation alors que Y passe 4 jours, pourquoi telle UT passe 3 fois plus de temps à cette prestation que les autres UT de l'agence. Et si un chef de service vicieux (pléonasme ?) multiplie les jours pas le coût des personnels, imaginez ce qu'il pourrait en faire. Evidemment pur fantasme de syndicaliste, quel chef de service ferait cela, et puis dans quel but.

L'audit

Adulés par certains, honnis par d'autres les audits ne laissent jamais indifférents. Mais depuis un certain temps, les audits virent à l'inspection, sous couvert de non-conformité par rapport à la règle, on descend en flèche des personnels pour des brouilles sans aller au fond des choses.

Un collègue préretraitable en a fait récemment les frais, le rapport d'audit complété par le pilote du processus contenait des remarques personnelles désobligeantes, bref, il a été descendu pour des motifs futiles. Etait-ce pour le dégoûter du métier et le faire partir en retraite pour pouvoir supprimer son poste ? En tout cas ce collègue fut très perturbé, on le serait à moins et l'intervention de l'UT a permis de le soutenir. Au final, le rapport fut édulcoré et la vraie personnalité du responsable du pilote dévoilée.

L'entretien annuel d'évaluation et la notation

Voilà deux sujets qui fâchent, et avec raison. D'après la propagande de la DRH, fini la notation à la tête du client, vous allez voir ce que vous allez voir, chaque personnel, pardon, collaborateur (c'est comme le technicien de surface, qui n'est plus balayeur, mais toujours considéré et payé pareil) allait s'entretenir avec son manager direct et se dire entre quatre yeux toute la vérité, rien que la vérité, etc... On a vu. Discours à sens unique, objectifs imposés et non négociés, position dominante du chef, qui fait fi de toutes vos remarques et suggestions, bref, entretien bâclé dans la majorité des cas.

Pour la notation je passe rapidement sur le sujet, c'était tellement inique que ce pourrait être drôle, tristement drôle même pour ces pauvres petits chefaillons qui se croient tous puissants pour juger et noter leurs subalternes, je n'aurai qu'un mot : pitoyable.

Attention

Oui, attention ces méthodes, procédés et outils dévoyés, sont appliqués ici à l'ONF consciemment par nos managers formatés, comme dans d'autres entreprises, publiques ou privées. L'individu ne doit pas exister, seule existe la structure, une entreprise abstraite. Ne nous trompons pas de cible, les outils n'ont pas d'âme, ce sont les individus qui en définissent leur utilisation, alors méfiance. Pour l'instant tous ces outils et tous les managers ne sont pas encore en place, pas encore prêts, la chasse au collaborateur qui sortirait des clous n'est pas encore massivement ouverte. Mais soyez certains que nous resterons vigilants et serons toujours là pour défendre quiconque sera victime de cette dérive digne de l'inquisition.

BREVES

□ **Krok, Krok suite** : dans le n° 64 d'Antidote on annonçait une augmentation importante du nombre des abatteuses. Entre 97 et 2004 on est passé de 180 à 540 machines en France et signe des temps, au CFPPA de Châteaufarine, on vient d'installer le premier simulateur de conduite d'abatteuse de France. Va falloir s'y faire qu'il disait.

□ **ANTIDOTE c'est utile** : lecteurs assidus, souvenez-vous ! Nous vous avons présenté le cas d'un jeune cadre dynamique qui avait mis au point un logiciel de gestion des chablis performant : 13 frappes pour saisir un bois contre 2 auparavant. Eh bien, figurez-vous que piqué de se voir brocardé dans nos colonnes, il s'est remis à l'ouvrage et nous a concocté une nouvelle version, pas tout à fait parfaite, mais il y a du boulot pour faire mieux. Pour les résineux c'est très bien, pour les feuillus moins. Si vous êtes intéressés, écrivez-nous, nous transmettrons.

□ **Négo à l'office** : écoutez cette histoire, elle se passe en Provence entre Durance et Ste Victoire. Un jeune agent voyant sa mutation acceptée rêvant de revenir rapidement au pays a dû déchanter au royaume des cigales. La direction a appris à négocier mais ne sait pas encore le faire à trois... De ce fait, les deux agences (départ et d'arrivée) ont négocié en ego le jour de mutation de notre jeune agent sans le convier à la discussion. Celui-ci voit son départ repoussé de deux mois !

Ego sum pauper, nihil habeo et nihil dabo. Vive négo.

□ **Simplification** : la version B « Etudes » est arrivée dans le Jura, la version A comportait 20 pages, la B comporte 159 pages... Si l'ego du responsable du processus est proportionnel à son nombre de pages, il va falloir agrandir les portes pour laisser passer sa tête.

□ **Pas cher** : j'ai reçu par courrier la liste des postes vacants d'agents. Timbrée à 1,98, avec 20 pages le tout, imaginez le coût total de l'envoi, personnel de reprographie compris. Alors que la liste est consultable sur intranet. Ah j'oubliais : tous ne sont pas équipés et pour les autres, la performance de la connexion et de la machine n'incite pas à se connecter.

□ **Management** : lors de la notation certains managers ont inscrit des remarques désobligeantes sur la qualité professionnelle de leur subalterne. Ces fins psychologues pensaient qu'ainsi nous serions aiguillonnés pour mieux travailler. De deux choses l'une, ou ils ont loupé le cours de management consacré à la psychologie ou le formateur était nul. Aucune autre explication ne m'est venue à l'esprit.

□ **La nature c'est notre métier** : vous vous rappelez, c'était le slogan préféré de l'ONF, avant. Dans le Jura, un festival de la nature s'est déroulé, j'y vais et cherche l'ONF, en vain. Nos responsables de la communication pensent que ce n'est pas notre place. Par conséquent, je propose un autre slogan : l'argent c'est ma nature.

❑ **Journée du patrimoine** : c'est curieux, dans la liste des participants je n'ai pas vu l'ONF avec l'agence du Jura. Pourtant avec ses locaux délabrés il n'aurait pas dépareillé parmi les autres vestiges des siècles passés.

❑ **Chère essence** : dommage que le grand prix de l'innovation n'existe plus, je l'aurais remporté. Vu le prix de l'essence, il faudrait rouler au gazogène. Même Monsieur Bois énergie n'y avait pas pensé.

❑ **Trop tard** : un collègue stagiaire n'a pas pu s'inscrire au concours de TO au motif qu'il est stagiaire. Dommage pour lui car sur la DT l'an dernier, deux collègues dans la même situation étaient passés entre les mailles du filet et ont réussi le même concours.

❑ **Son de cloche** : un article de l'Est Républicain nous alerte sur les épicéas en péril avec des niveaux de scolytes encore plus forts que les années précédentes. Dans le même article le DT affirme que sur les forêts des collectivités, la situation est meilleure avec 25 % de chablis en moins. La communication c'est tout un art ...

❑ **Rien à signaler** : l'Observatoire national du réchauffement climatique (ONERC) nous a appris en juin dernier que l'élévation des températures était de 50 % supérieure à celle du globe, dans notre pays. D'ici à la fin du siècle, elle sera plus élevée de 4 à 7 ° en été et jusqu'à 10 ° dans certaines régions. En 2003, c'était 4,3 ° de plus que la moyenne. Cette élévation aura, y est-il précisé, « des conséquences colossales » sur l'hexagone. Comme dirait aux forestiers la responsable de la communication « silence dans les rangs, y'a que la télé qui peut causer de ça ».

❑ **Communication, encore** : dans le Haut-Doubs l'armée a déclenché un petit vent de panique en annonçant des risques importants d'infection à hanta virus (fièvre hémorragique). Les personnels locaux ont contacté la DRH pour plus de renseignements : néant total. Finalement, ce sont les autorités sanitaires locales qui ont désamorcé la bombe (délire de médecin militaire). Quelques semaines plus tard, oh surprise ! Une note de la DRH appelle à se protéger. Sachez que dorénavant, lorsque vous allez en forêt, il faudra vous laver les mains et s'il y a de la poussière, porter un masque. Un parapluie aussi sans doute ...

❑ **Exercice de martélodrome** : ou comment apprendre à faire ce qu'il ne faut pas faire. Est-il vraiment destiné à améliorer le bagage technique du personnel de terrain ? A tester le degré de conscience professionnelle ou de docilité des serviteurs de l'ONF ?

❑ **Conférence harcèlement moral** : le 24 juin dernier, lors de la conférence organisée par le SNU, aucun cadre n'était présent dans la salle. On se demande encore comment interpréter cette absence ...

COTE CADRE

Si Antidote brocarde souvent et à juste raison les agissements de certains responsables ONF, force est d'admettre que nombre de cadres connaissent aujourd'hui de réelles difficultés dans l'exercice de leurs fonctions. Sans vouloir exonérer ceux-ci de leurs responsabilités personnelles, il s'agit de comprendre la situation particulière de ces collègues. Penchons-nous sur ces difficultés.

Cadrer le cadre

Théoriquement, un cadre :

- bénéficie d'un statut avantageux
- adhère aux valeurs, orientations, objectifs, méthodes de son entreprise
- est loyal et dévoué à l'entreprise à laquelle il doit son statut
- est souvent un responsable hiérarchique, le manager d'une équipe
- est responsable de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés
- est jugé sur ses résultats, et récompensé ou sanctionné en fonction de ceux-ci.

Les difficultés du cadre au quotidien

1ère difficulté : adhérer aux orientations, objectifs et méthodes de l'ONF.

Le quotidien professionnel consiste à vendre des travaux et couper du bois par tous les moyens, en foulant aux pieds les valeurs affichées officiellement par l'ONF (développement durable, intégrité et honnêteté vis-à-vis des partenaires et des acteurs, respect mutuel) qui ne sont plus qu'un paravent.

Exemple : *« je suis responsable commercial dans une agence ; à des fins de bonne communication, je dois réaliser des comptes-rendus de ventes de bois délibérément orientés de façon positive, en contradiction évidente avec le bilan effectif de la vente. »*

Si je suis cadre, comment puis-je parvenir à concilier ces contradictions et conserver mes valeurs, mon éthique ?

2ème difficulté : atteindre des objectifs fixés unilatéralement par le niveau hiérarchique supérieur.

Trêve d'hypocrisie, chaque cadre constate annuellement à ses dépens que les objectifs-clés de son contrat sont définis unilatéralement par le niveau supérieur, pour la bonne raison que ce dernier s'est lui-même vu imposer son contrat de la même façon.

Dans ces conditions, la signature annuelle du contrat relève plus du serment d'allégeance que d'un véritable engagement. Et l'atteinte des objectifs devient rapidement utopique.

Le management par objectifs n'ayant pas 3 ans, les dysfonctionnements liés au caractère unilatéral de ces contrats ne sont pas encore très apparents, et chacun essaie tant bien que mal d'atteindre le but qui lui est fixé. Mais cela ne peut durer : toutes les marges de manœuvre sont maintenant plus ou moins consommées, tant en matière de travaux que de commercialisation ou de client P. Les objectifs des années suivantes, résolument orientés à la hausse pourront de moins en moins être atteints.

Exemple : *« je suis directeur d'agence, j'ai transmis une prévision d'objectif client P, en hausse mais qui semble atteignable, établie à partir des perspectives réelles. Celle-ci m'est retournée par la DT avec une augmentation très conséquente et inatteignable. »*

Si je suis cadre, comment vais-je parvenir à défendre mon service et ma personne, et à justifier mes résultats forcément insuffisants ?

3ème difficulté : maintenir la confiance avec mes collaborateurs

L'ONF contraint chaque cadre à imposer à son équipe des objectifs peu atteignables, peu pertinents, souvent contradictoires.

Exemple : *« je suis responsable d'UT, le réinvestissement exigé sur l'agence en travaux sur les forêts communales de l'UT est inatteignable et ne correspond pas aux besoins . »*

Si je suis cadre, quel comportement dois-je adopter pour d'une part mettre en œuvre ce qui m'est demandé, et d'autre part rester crédible et digne de confiance au regard de mes collaborateurs ?

4ème difficulté : maintenir la confiance avec le supérieur hiérarchique

Le supérieur hiérarchique du cadre personnifie naturellement tout ce qui gêne dans l'établissement : la discordance permanente sur les valeurs, un système hiérarchique à sens unique, le double discours, les objectifs imposés, la pression ...

Exemple : *« je suis chef d'un service aménagement, les consignes de récolte très dynamique qu'on me demande d'intégrer dans les nouveaux aménagements ne sont argumentées ni sur le plan sylvicole ni sur le plan économique. »*

Si je suis cadre, comment puis-je dans ces conditions maintenir un climat relationnel de confiance avec mon supérieur ? Et si je n'y parviens pas, comment m'abriter des sanctions qui ne manqueront pas de s'abattre ?

Typologie du cadre

Il y a des solutions pour répondre aux difficultés énoncées, qui vont du recul total (*« je travaille à l'ONF comme je travaillerais ailleurs, pour l'alimentaire, et je m'investis le moins possible »*) à l'implication mercenaire (*« je suis dévoué corps et âme à celui qui me paie »*). Plus rares sont ceux qui croient pour de vrai à l'intégrité de l'ONF et à la noblesse de sa mission historique .

Et un grand nombre de cadres se retrouve coincé dans un mal être discret, très rarement exprimé, mais bien réel.

Demain leurs difficultés seront les nôtres

La situation des cadres aujourd'hui préfigure celle de tous les personnels demain : le développement généralisé des objectifs imposés unilatéralement, l'abandon toujours plus évident des valeurs traditionnelles de la foresterie, la pression plus forte des niveaux hiérarchiques supérieurs, l'individualisation vont très rapidement nous mettre tous, cadres ou non-cadres, dans des difficultés comparables.

En attendant, s'il ne s'agit surtout pas de vouloir excuser tout et n'importe quoi, nous devons garder à l'esprit la situation particulière des collègues cadres qui se trouvent aujourd'hui d'autant plus en position inconfortable qu'ils sont honnêtes.

AUDIT : LA SERVITUDE VOLONTAIRE

Petite fable à l'attention des zélés auditeurs

« Il était une fois un renard si dépourvu de ruse que non seulement il ne cessait de se faire prendre au piège mais qu'il ne savait même pas faire la différence entre ce qui était un piège et ce qui ne l'était pas. Ce renard souffrait aussi d'une autre faiblesse. Sa fourrure était en mauvais état, si bien qu'il se trouvait complètement démunie de protection naturelle contre les épreuves d'une existence de renard. Après avoir passé toute sa jeunesse à tomber dans les pièges des autres, maintenant qu'il ne lui restait plus, pour ainsi dire, un seul bout intact de fourrure sur le dos, le renard décida de se retirer du monde des renards et de se fabriquer un terrier. Dans sa cruelle ignorance (...) il lui germa dans l'esprit une idée totalement nouvelle et inconnue des renards : il allait se fabriquer un piège en guise de terrier ».

D'après Hannah Arendt - 1953 -

L'engagement militant en Franche-Comté :

Une grande lessive mentale a lieu à l'ONF depuis 2002. Monsieur Propre, de passage dans notre région les 6 et 7 octobre prochains viendra s'assurer que les nouvelles techniques de récurage sont appliquées et qu'elles font l'objet d'un programme d'amélioration continue.

Dans la DT :

Nous invitons le plus grand nombre à mesurer la puissance et la nocivité des détergents employés désignés des vocables suivants ; fiches progrès, fiches suggestions, audits internes, fiches clients, contrats, amélioration continue, etc ... A consommer donc avec modération.

L'engagement de chacun, avec l'appui du maximum de camarades :

- Ignorer autant que faire ce peut les objectifs et si besoin est, les atteindre mollement
- S'asseoir sur les procédures, couvaion 40 jours minimum.
- Faire vieillir nos méthodes de travail en appliquant les mesures éprouvées d'un Service Public garant du long terme forestier et de l'égalité de traitement de tous face à nos missions.
- Plus largement, ne pas hésiter à témoigner de l'état sanitaire du patrimoine et des raisons de sa dégradation.

La preuve de notre engagement :

- Un grand nombre de nouveaux adhérents au SNU et des anciens décidés à transmettre l'héritage professionnel et syndical.
- Contrarier autant que faire ce peut « ces bêtes et importants à manger du foin » qui sans relâche nous font la leçon.
- Garder un désir vivace pour la liberté, l'égalité et la fraternité.

NOTATION PIEGE A ...

La cuvée notation 2005 est arrivée pendant l'été. Pour beaucoup c'est encore une petite année, tendance piquette. La notation a une influence sur le déroulement de carrière de chacun mais c'est surtout sur le moral des troupes que l'on peut mesurer son importance.

Un exercice contraint

La notation des fonctionnaires est un exercice d'une rare hypocrisie. Pour ne pas accélérer les changements d'échelon et donc faire augmenter la masse salariale, chaque notateur dispose d'un contingent de points à répartir. Une note n'est donc le reflet de rien du tout, si ce n'est de la lourdeur et de l'aberration d'un système.

Dans ces conditions pourquoi passer un temps et une énergie folle à réaliser cet exercice ?

La note attribuée annuellement à chacun ne correspondant à rien ou presque, pourquoi la majorité des personnels regarde attentivement sa feuille de notation ?

Les managers en action

En fait si chacun s'intéresse aux appréciations qui agrémentent sa feuille de notation, c'est parce qu'elles sont l'expression de notre valeur aux yeux de l'administration.

Pour beaucoup, cela permet de mesurer le peu d'estime que la hiérarchie leur accorde et cette année c'est gratiné, rarement les commentaires ont été aussi désagréables.

Des personnels qui ont plus de vingt ans d'ancienneté, qui n'avaient jamais fait l'objet d'aucune remarque se voient taxer d'incompétence. Untel ne se met pas assez vite à l'informatique, un autre a du mal à s'adapter à son nouvel emploi.

Pour espérer une bonne appréciation il faut être dans le moule ONF. Une spécialité, même petite ; un gros chantier décroché ; correspondant de ceci ou groupe de travail de cela et les commentaires élogieux fleurissent.

Tous ceux qui ont des remarques dures et injustifiées le vivent mal et encore une fois c'est contre-productif. Ce n'est pas en disant aux personnels qu'ils sont nuls que cela va les motiver.

Notre DT le dit pourtant lui-même, les personnels ont fait beaucoup d'efforts depuis la mise en place de la réforme, les nouvelles procédures, les charges de travail en augmentation, les postes vacants, il faut croire que ce n'est encore pas assez.

Nous encourageons les personnels mécontents de leur notation à demander une révision de celle-ci. Il ne faut pas tout accepter avec fatalité ou craindre d'être mal vu. Quand on est jugé, on est en droit de se défendre.

BOUQUET DE NERFS

Billet d'humeur

Comme beaucoup de forestiers, je ne suis pas entré à l'ONF pour faire carrière, sinon je n'aurais justement pas choisi la fonction publique ! Ce qui m'attirait à l'Office, c'est entre autre la sensation d'y réaliser un travail utile pour la société sans que la rentabilité ne soit le souci prioritaire.

Beaucoup de français semblaient partager cette idée puisqu'ils déclaraient régulièrement être très attachés aux services publics. Depuis quelques temps, il semblerait que les mentalités changent ou du moins, certains veulent nous le faire croire.

A force de discours manipulateurs, certains politiques relayés par des médias complices, cherchent à nous faire rentrer dans le crâne que la priorité des priorités pour les Français c'est désormais de payer moins d'impôts.

Evidemment, présenté comme cela, c'est simpliste, démagogique, séduisant et ça marche.

Pour payer moins d'impôts, il suffit de réduire les dépenses de l'Etat. En clair : haro sur les fonctionnaires.

Dans les faits ce n'est pas si simple car qui bénéficie le plus de ces baisses d'impôts : les plus riches et qui en pâtit le plus à travers la disparition des services publics et la quasi-faillite des caisses de retraites, de chômage, de santé ... : les plus pauvres.

Pour ne pas effrayer le peuple avec la diminution du nombre de fonctionnaires et donc la baisse du service public, les oiseaux de mauvaise augure brandissent l'arme fatale : la réforme et la modernisation des services publics. Ils ne nous promettent pas moins d'Etat mais mieux d'Etat.

Tu parles ! Les personnels de l'ONF tout comme les usagers de la forêt sont bien mal placés pour ne pas croire à ces belles promesses.

Depuis 2002 nous vivons chaque jour la mise en œuvre de la modernisation de l'ONF, il faut travailler par objectifs, rémunérer les personnels suivant les résultats, une culture de l'entreprise prétendument moderne se met en place contre la volonté de la majorité.

Nos patrons se la jouent caïds du privé sous le parapluie du fonctionnaire.

Nous sommes dirigés par des managers qui n'en sont pas. Ces pseudo-décideurs gigognes qui se contentent de décliner à l'infini des objectifs ou des missions prioritaires qu'un manager plus haut placé qui a lui-même reçus d'un supérieur ...

Ils manient la carotte et le bâton, font souffler le chaud et le froid, s'agitent, ordonnent mais les personnels ne marchent pas dans la combine.

Combien de temps va durer cette coupure entre la base et l'élite, que ce soit à l'ONF ou avec les politiques ?

Comment ça marche un corps ou la tête connaît à peine ses bras et ne comprend pas ses jambes ?

Comment ça marche un corps étranger à son corps ?

IL NOUS MENT

Un « petit » texte librement inspiré d'une chanson des « fabuloux trobadors », des fois que ça vous rappelle quelqu'un... Entre chaque ligne répétez-vous : « il nous ment, il nous ment. »

Il nous ment, il nous ment.

C'est du vent, il nous balade, il nous vend que des salades, y en a marre des boniments.

Regardez son nez s'allonge, il nous ment effrontément.

S'il a l'air aussi sincère, c'est qu'il nous ment franchement.

C'est rien que du blabla, il n'a pas un argument.

C'est à des fins bien précises qu'il nous parle vaguement.

On fera pas de concessions, y aura pas d'arrangement.

Il nous promet des embauches, y aura des licenciements.

Pas question qu'on lui laisse faire ça impunément.

Et méfions-nous des reculades quand il parle avancement.

Ce qu'il veut c'est nous casser purement et simplement.

On va lui répondre merde, poliment mais fermement.

Y a trop de belles paroles, on veut de vrais changements.

Pas de plan sur la comète, un plan de recrutement.

Ce qu'on veut, ce qu'on exige, c'est de vrais engagements.

Il nous parle d'arbitrage mais vous avez vu comment.

Plus il parle plus il ment, il se croit au parlement.

Écoutez ses jérémiades, il en fait tout un roman.

Mon cœur se serre à ses serments et à tous ces serrements.

Il nous raconte sa vie il veut nous prendre aux sentiments.

S'il croit qu'on va le croire et gober ça aveuglément.

Il se met un doigt dans l'œil, qu'il se le mette au fondement.

En un an on gagne moins que ses frais de déplacement.

S'il me donne son salaire, je veux bien ses embêtements.

Qu'il me donne son capital et je veux bien tous ses tourments.

On les connaît toutes ses excuses et tous ses empêchements.

Avec ses flots de promesses, il saoulerait un régiment.

Ça fait des mois qu'on réclame et il fait l'étonnement.

Il nous paie une misère et il veut des remerciements.

Lui, c'est pour nous faire maigrir qu'il est payé grassement.

Ce qu'il voudrait peut-être, c'est qu'on bosse bénévolement.

Qu'il nous parle un peu de pèze, on verra pour l'apaisement.

Vraiment il est gonflé, nous parler d'épanouissement.

Dévouement à l'entreprise, oui mais pas n'importe comment.

Attachement à la boîte, oui mais pas enchaînement.

On est OK pour le service pas pour l'asservissement

Nous on veut bien que ça change mais c'est quoi ces changements !

Pour lui les améliorations, pour nous les désagréments.

Devinez ce qui se cache sous le mot redéploiement.

Devinez ce qui se cache sous le mot
remaniement.
On va lui faire piger que nous on voit les
choses autrement.
S'il veut nous assassiner avec notre
assentiment.
Coups en douce et magouilles, il est dans son
élément.
Il va venir nous prêcher la paix et puis le
renoncement.
Le plus grand menteur sur terre, on va lui faire
un monument.
Un monument qu'on paiera avec ses émoluments.
Il nous ment, il nous les brise pour parler vulgairement.
Maintenant moi j'en ai marre, il faut qu'il nous traite autrement.
Moi je veux m'adresser à lui et très personnellement.
A lui qui parle toujours de ce fameux management.
Est-ce que vous avez pensé à votre déménagement?
Il nous ment, il nous ment.
C'est du vent, il nous balade, il nous vend que des salades, y en a marre des
boniments.

VOUS AVEZ DIT FORET ?

Les personnels de l'ONF ont souvent la sensation d'avoir une perception différente d'une même situation. Cela tient en fait à un détail tout bête, il existe des lexiques différents en fonction du poste que chacun occupe. Pour preuve, nous vous livrons la définition du mot Forêt relevée dans quelques lexiques de forestiers.

La Forêt pour un responsable travaux :

Ecosystème complexe se traduisant par des fiches de consignes. Ce lieu fait travailler des populations d'AP et d'OF qui, comme pour les fonds de pension américains, doivent rapporter 15 % de plus chaque année. Signe particulier pour les forêts dites domaniales, il faut dépenser 15 % de moins chaque année.

Pour le DT :

Lieu qui se situe au fil du temps successivement dans le Doubs, la Haute-Saône puis carrément la Franche-Comté. Lieu sur lequel je règne mais dans lequel je ne mets plus les pieds. Il y a des ronces qui griffent les jambes, de la boue qui salie mes chaussures et on y trouve toujours des forestiers qui râlent.

Pour une secrétaire :

Lieu virtuel ou magique, suivant les sources, qui se résume à des codes : FRF, FJAR, AMEL, CHAB, DGM...

Lieu dont on entend parler à longueur de journée mais qu'on ne voit malheureusement jamais.

Pour le technicien : voir « Pour une secrétaire », à la différence que c'est un lieu qu'il connaissait bien auparavant.

Pour un responsable commercialisation : c'est vert, comme les dollars. Faut que ça crache. Venez acheter, c'est les soldes !

Pour le DG :

Lieu de transition, entre les céréales et quelque chose de mieux. Un nouveau jalon dans ma brillante carrière. Mais un endroit peuplé de gens malveillants : les forestiers, qui veulent m'empêcher de remplir mes objectifs avec leurs manifestations bruyantes.

Pour l'agent : c'est un endroit où j'allais tous les jours avant la DQ et l'informatisation. Cette grande étendue d'arbres se transforme au fil du temps en grande étendue de bois secs et de coupes rases. Lieu où l'on se réfugie quand la pression augmente et où, pourvu que ça dure, le portable ne passe pas partout.

Quatrains

L'Été a posé son Bonnet
Sur sa vaste Etagère -
A son insu – un ruban a glissé,
Saisis-t-en pour toi-même.

Si nous abolissons le Gel
L'été ne cesserait pas –
Que les Saisons meurent ou règnent
Est à Notre choix.

Les Montagnes dressent leurs Têtes Pourpres
Les Fleuves se penchent pour voir
Mais l'homme n'a pas, dans tout cette Foule,
De curiosité.

Si c'était Moi qui gagnait de l'Altitude –
Si c'était Eux qui échouaient !
A tant de jeux se livrent les Mourants –
S'ils pouvaient vivre, ils vivraient !

La Joie est le fouet de l'Enfant –
Le Secret de l'homme
Le larcin sacré de la Fille et du Garçon
Qu'on le blâme si on l'ose.

Ces Etrangers, en Monde inconnu,
Asile m'on demandé –
Accueilles-les, car Toi même au Ciel
Pourrais être un réfugié –