

La Peau de l'Ours

N° 27
Septembre 2013

"Point n'est besoin d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer Guillaume Ier d'Orange-Nassau"... sauf qu' «à l'ONF ça sent la banane et le sapin», Christian le deuxième.



Vierge

Regarde bien les mondes, ô âme !
Que l'âme perçoive les mondes,
Que l'esprit conçoive les êtres,
Agis par le pouvoir de la vie,
Sur la volonté ressentie, fonde,
Aie foi dans l'éclosion des mondes.
O âme, connais les êtres !

Rudolph Steiner



Snuopen
Union
Syndicale
Solidaires

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



p 3 – Edito

p 4 – L'écho des services :

Le photocopieur. p 4

Nouveau détournement d'argent public pour justifier la désorganisation imposée. p 5

Le bien-être au travail p 8

Les notes de service virtuelles : seul devant son écran ... p 10

p 13 – Organisation et Santé au travail :

La dictature de la phylogénie p 13

La théorie du "CAPITAL humain" p 14

Le tapis et lonf p 16

p 16 – Le saviez-vous ?

Le système de santé p 16

L'ergonomie, mais qu'est-ce donc ? p 17

p 18 – Et ailleurs.

Le Fonctionnaire = un bouc émissaire !!! p 18

p 19 - La vie des ours militants.

Un Bureau Régional qui déménage. p 19

Pourquoi ne pas signer en son nom propre ? p 20

p 20 – Poésie.

Le torchon et les mouchoirs par Le Blaireau.

p 12, 15, 18 et 24 – Brèves.

p 22 – Ouvrez-là !

Droit de réponse. p 22



Grenouille t'es cuite ! Que neni !

Pour commencer, remémorons nous l'histoire de la grenouille qui se prélassait dans une casserole d'eau, en train de chauffer. Elle passe petit à petit, tout doucement du bain confortable, au bain agité, se trouvant ainsi trop affaiblie jusqu'à être cuite quand l'eau est trop bouillante. Pourtant, cette même grenouille aurait incontestablement donné un coup de patte salutaire si elle avait été directement mise dans l'eau chaude.

La morale de cette histoire est que sa mort lente n'était pas inéluctable. Prendre du recul, analyser la situation en face, dans toutes ses facettes permettent aussi de penser aux solutions.

Ce qui arrive depuis quelques années à l'ONF n'est qu'une affaire de choix de dirigeants "biens pensants", sûrs de leurs dogmes, leurs objectifs, leurs finalités,. Mais alors, d'autres choix peuvent être faits avec d'autres ambitions. Une caractéristique actuelle est l'autisme des directions et des politiques qu'elles appliquent, en contradiction parfois avec leurs propres valeurs. Un acharnement aveugle qui ne s'arrête devant aucun individu. Ce début d'année 2013 a encore illustré la dimension délétère de l'évolution de l'ONF menée pièce après pièce depuis quelques années maintenant. En terme de gravité, un échelon de plus a été franchi dans l'établissement (avec un meurtre en plus d'un suicide). Mais visiblement force est de constater que ces "dégâts" semblent tout au plus n'être pour eux que des dommages collatéraux ... Jusqu'où ?

Il appartient donc à chacune et chacun de sortir du seul schéma "vendu" par la direction, d'aller chercher, voir ces autres solutions, et à toutes et tous de les mettre en œuvre collectivement.

La fatalité a bon dos, surtout quand elle tombe sur le voisin. Ce qui arrive "aux autres" a aussi des incidences sur son propre travail. Et quand son tour arrive, il est alors presque trop tard, telle la grenouille. Alors saurons nous donner ce coup de patte salutaire ?

Les perspectives ne manquent pas.

Cela peut commencer au quotidien :

- > en échangeant collectivement, ouvert au sein de son équipe sur ces sujets,
- > en se retrouvant collectivement lors des réunions d'informations du personnel,
- > en sachant dire non à telle ou telle injonction nuisible (aussi petite soit elle).



Cela passe aussi par des actions collectives de lutte donnant une ampleur renforcée au sein des agences, de la DT.

Ce préalable indispensable sert à être lisible en externe car l'intérêt général des milieux forestiers (inscrit dans la loi ne l'oublions pas) concerne toute la société. Ce "bien commun" concerne donc les citoyennes, citoyens ainsi que les femmes et hommes politiques qui sont aux premiers rangs pour faire des "choix représentatifs".

Le SNUPFEN-Solidaires a élaboré un projet pour une "approche publique de la gestion des milieux forestiers." Une autre solution existe.

La diffusion de ce document tant en interne qu'en externe sera le début là aussi de débats approfondies sur un choix de service public au service de l'intérêt général.

Chacune et chacun peut là aussi être acteur de cette évolution. Chacune et chacun peut apporter sa contribution pour faire partager auprès de la presse, d'associations environnementalistes, d'associations militantes sur les sujets de la vie sociale, des maires, conseillers généraux, régionaux, député, sénateur etc.

La casse des services publics est bien un choix politique, de société. D'autres choix sont possibles. Les divers mouvements sociaux doivent s'amplifier pour le faire entendre.

Arrivée en pagaille d'un nouvel outil de travail à Saint Gaudens ! A votre bonne volonté ...

C'est l'histoire banale (amis on ne s'y habituera pas encore ce coup) de la dégradation des conditions de travail. Ou comment il a été décidé "là haut", unilatéralement à Foix et/ou Toulouse qu'un nouveau photocopieur va changer à Saint Gaudens le fonctionnement bureautique. On cherche encore les améliorations pour les utilisateurs ...

Un jour du mois de mai, à Saint Gaudens, un changement de photocopieur a eu lieu. Nous aurions pu nous en réjouir si cela apportait une amélioration. Mais l'histoire est plus triste.

La valse des photocopieurs : épisode 1

Pour commencer aucune information. Il est tombé ainsi dont ne sais où. L'ancien photocopieur est descendu au rez de chaussée et le nouveau prend sa place à l'étage. Certain(e)s ont eu la chance de découvrir au passage, par les bruits de couloirs, qu'il était au sein d'un projet où les imprimantes et le fax seront supprimés. D'autres ne seront même pas informés de ces modifications de leurs outils de travail, étant mis devant le fait accompli et devant aller à la pêche pour savoir qu'est ce qui se passe encore, comment est ce qu'il fonctionne etc. Tout le monde se retrouvera à imprimer, photocopier, scanner, faxer avec ce nouveau photocopieur "multi fonction".

Bien sûr, la machine est livrée sans autre forme de procès. Tenez, voilà la machine et demmerdez vous. Un peu comme si un vendeur livrait le matériel que vous avez commandé, mais en vous le laissant sur le pas de la porte sans la mise en service.

Avec ce mode de fonctionnement, la machine n'était évidemment pas paramétrée et en état de fonctionnement normal.

Bien sûr, dans les papiers des bureaucrates, il est prévu une assistance rapide en cas de problème. Et comme souvent dans ce cas, en contactant Konica-Minolta pour un premier incident, il n'était pas possible d'avoir le gestionnaire avant la semaine suivante ... Pendant ce temps, "demmerdez vous".

Avec bonne volonté, des secrétaires s'improvisent alors installatrices, informaticiennes ou formatrices pour essayer de palier à ces dysfonctionnements et continuer à pouvoir travailler "normalement". Devant pendant ce temps laisser de côté leur travail premier.

Déjà les premiers problèmes apparaissent. Une machine moins performante. Le photocopieur précédent permettait de faire directement du A3, du papier en tête, le format portrait ou paysage, du tri de copie multiple. Mais là tout cela n'a pas été prévu (nombre de bac papier en baisse ...), ni paramétré.

En outre, la machine est moins rapide, alors qu'elle aura à absorber toutes les sollicitations qui auparavant étaient réparties entre plusieurs imprimantes, fax, scanner. Cela promet de beau embouteillage, et tant pis si chacun perdra du temps à attendre devant la machine que son papier arrive.

La valse des photocopieurs : épisode 2

L'histoire rebondit. Tout compte fait, le nouveau photocopieur ne sert plus que d'imprimantes pour le SIG. L'ancien reprend sa place à l'étage. Il s'agit maintenant juste de remplacer une imprimante SIG existante et en état de marche, par un photocopieur multifonction bien plus onéreux !

Quelle est la logique de l'histoire ? Voilà un exemple de plus de décision prise unilatéralement sans se soucier des besoins réels des utilisateurs dans le cadre du travail. Juste une logique comptable, descendante, écrasante, qui bien sûr évite sciemment de compter les coûts du temps perdu en dépannage improvisé, en perte de temps à gérer ce qui ne devrait pas être un problème.

Autant qui pourrait être évité si un minimum de connaissance du travail et de sa prise en compte avait été réalisé par les "biens pensants".

Ont ils également compté les 300 € (!!!) qu'ils ont commandés juste pour descendre l'ancien photocopieur au rez de chaussée ? Pour déplacer un meuble en somme ! Sans oublier 300 € de plus pour le remonter. Cherchez l'erreur.

Allez pas de souci. On pense pour vous, pour votre bien car vous ne pouvez pas tout comprendre. Mais la réalité est que ceux qui pondent de telles aberrations ne comprennent plus le travail réel, et sont perdus derrière leur logique gestionnaire déconnecté de la réalité et, qui plus est, qui engendre des surcoûts plombant les comptes, dégoutant un peu plus chaque jour le peu de motivation qui reste. Tout cela étant bien sûr nié.

La valse des photocopieurs : épisode 3

Sans doute un nouveau rebondissement secret à venir dans cette histoire au suspense insoutenable. Gardez votre calme et restez bien accroché sur votre siège.

Jiva



Film de la rentrée 2013 : Il faut sauver le soldat "agence travaux" - la schizophrénie gagne.

Dernière invention de magouille et compagnie dans la DT sud ouest : les prescriptions et la réception des travaux ne relèvent plus de la partie marchande des travaux mais du suivi des aménagements et donc du service public (payée par le versement compensateur et les frais de garderie.). Tout cela ne semble avoir pour seule motivation que de trouver un artifice des plus douteux pour réduire les coûts des travaux et en transférer une partie sur le service public. Et peut être ainsi enfin toucher le graal de la marge nette tant promise depuis la restructuration de l'ONF. On essaye d'arriver à ses fins comme on peut !

Il est un secret de polichinelle que la nouvelle organisation spécialisée mise en place au forceps n'a pas tenu ses promesses avec toujours un déficit de l'activité concurrentielle, et le malaise du personnel en plus.

Mais droits dans leurs bottes, les dirigeants font tout pour sauver le soldat "Ryan" de l'ONF. Quitte à faire payer le domaine concurrentiel par les deniers publics ... Et le code forestier dans tout cela ... l'ONF se sentirait-il au dessus des lois et règlement ?

Il faut tout d'abord faire un petit rappel historique. Il y a une dizaine d'années, la direction jurait ses grands dieux de l'importance de bien clarifier, scinder les missions de service public des missions marchandes. Sinon l'Europe risquait de menacer l'ONF etc. Il fallait d'ailleurs remplir avec soin sa comptabilité analytique pour cela.

Il en a notamment découlé la charte de la forêt communale précisant ce qui était du conventionnel du service public.

En matière de travaux, une des déclinaisons principales a été de bien clarifier la limite du service public à la programmation des travaux, des coupes ... Dès que la barrière du devis était franchie, il s'agissait du domaine marchand.

Après la mise en place de la nouvelle organisation spécialisée des travaux, et face au déficit chronique traduisant l'échec de cette contre réforme, tout est bon, y compris bidouiller les chiffres, pour lui redonner des couleurs.

Reviement à 180 degrés donc.

A partir de 2013, l'élaboration des prescriptions

techniques et la réception des travaux ne relèvent plus du secteur concurrentiel, mais du suivi des aménagements et donc du service public. La part de chefferie de projet (payé aux agences territoriales) fond donc comme neige au soleil, servant à compenser l'augmentation de l'agence travaux.

Techniquement cela ne se justifie pas. Nous ne nous lancerons pas dans un grand débat tellement la situation est loufoque. Comme le disait un ancien directeur régional à qui il était demandé ce qu'il attendait des cadres : c'est de gérer des contradictions. Le chômage n'est pas près d'atteindre l'ONF sur ce point.

Revenons à nos travaux.

Cette pirouette devrait alors également signifier que l'élaboration des prescriptions techniques (CCTP) et la réception des travaux réalisés en maîtrise d'œuvre seraient également du service public et donc "gratuites" pour les collectivités. Or dans ce cas, la direction laisse cela payant. Cherchez l'erreur.

En outre, réglementairement, nous nous demandons bien où cette nouveauté a été trouver dans le code forestier.

Donc en catimini, et sans explication auprès de ceux qui seront face aux communes et autres partenaires au moment de remettre le devis, la direction fait un tour de passe passe qui n'a pour seul but que de limiter la hausse du coût des travaux (+ 1,6 %) tout augmentant fortement celui de l'agence travaux (+7,6% pour le prix de cession interne). Peut être espèrent-ils ainsi enfin sortir des bilans positifs pour justifier de la réussite de leur désorganisation du travail ? Le constat est une nouvelle fois clair : le service public sert à éponger les pertes de cette contre réforme désastreuse.



Cynisme absolu, la dépense pour la gestion des forêts communales se trouve ainsi artificiellement gonflée, permettant à l'ONF d'afficher qu'elle leur en donne bien pour l'argent du versement compensateur ! Si les communes savaient ...

Quel qu'en soit le prix, coûte que coûte la direction s'enfoncera donc dans ce schéma infernal. Et dans le même temps, elle joue avec la passion des forestier(e)s, au risque d'accroître encore le malaise, leur demandant de réfléchir aux interfaces entre agence travaux et agence territoriale, à une meilleure communication, de bien vouloir mettre de l'huile dans les rouages, qui plus est en payant des consultants (cabinet Derksen) pour faire avaler la pilule etc. Alors que tout est pipé, grippé en catimini. La schizophrénie

gagne.

Allons encore un petit effort, en allant jusqu'au bout de la démarche la direction rejoindra très bientôt une revendication du SNUPFEN-Solidaires : de par leur importance dans le façonnage du milieu forestier, les travaux dans leur totalité méritent d'être rattachés au régime forestier.

Jiva



Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat |

Bonjour les promus!

Comme par hasard, l'article annexe final du décret en objet modifié dernièrement par le Décret n° 2012-1161 du 17 octobre 2012 ne liste pas les techniciens opérationnels de l'O.N.F ... Étonnant non? Oubliés pour apaiser le climat social? Depuis novembre 2009, l'O.N.F n'a pas eu le temps de nous appliquer le nouvel espace statutaire B, plus avantageux que notre actuel statut T.O. Notre direction est plus prompte à nous appliquer, voire anticiper, les décrets scélérats (comme celui de l'entretien individuel ...)

Après une augmentation de 38 % par rapport à 2011 de son salaire, le PDG de Renault, Carlos Ghosn, a touché 13,3 millions d'euros en 2012, soit l'équivalent de presque tout le déficit 2012 de l'ONF. Cherchez l'erreur.

Après avoir augmenté de 33% en 2010, la rémunération moyenne des quarante dirigeants du CAC 40 a encore progressé de 4,75 % en 2011. Et vous ?

La baisse du pouvoir d'achat et la crise sont difficiles pour tous ou presque ...

Quand l'onf se prend les pieds dans le tapis de son histoire

Récemment (16 et 17 novembre) eut lieu à Velaine un premier colloque sur l'histoire forestière de notre pays. De belles communications avec des intervenants de qualité. L'histoire forestière de notre pays est riche d'un passé qui mérite notre attention. Le Groupe de Recherches sur l'Histoire Forestière d'Andrée Corvill travaille aussi dans ce sens et d'Autres...

A Velaine en ce 15 novembre le DG, himself, fit l'ouverture du colloque. L'ancien DT de Midi Py , Jean Louis Roques, bombardé « grand témoin » en fit la conclusion le 17 novembre. L'histoire forestière c'est bien connue c'est aussi les salles d'archives, les cartons mystérieux(1).

Pendant ce temps-là la DG Technique a mis au point son aménagement simplifié qui répand son poison partout en France et dans ce document il est maintenant interdit de faire la moindre place à l'HISTOIRE DE LA FORET étudiée : dehors les archives, dehors le temps passé à comprendre ce qu'ont fait nos prédécesseurs : cela ne nous intéresse plus car cela n'est pas de la production. Exit les repères qui nous permettent de construire en sachant où l'on va.

EXIT la culture et les archives ; CASSEZ VOUS les gens qui voulaient donner du temps à votre temps pour comprendre et transmettre : FOUTEZ le camp car vous êtes devenus des Gueux !

(1) Cf article sur les archives à st Gaudens dans ce numéro.



De l'Aveu à l'Indicateur de bien-être au travail

La Dt So n'avait pas « pensé » que pour le déploiement des TDS, un martelage pouvait être une opération collective « si fine et si intime ». Cet aveu confirme la césure entre les Cadres et le Terrain. En fin d'article l'auteur fait la proposition de la valorisation d'un « martelage humaniste » facteur de santé au travail.

La Peau de l'Ours est lue...

Récemment lors d'une discussion « de couloir » la Dt So fit la confidence de la lecture de La Peau de l'Ours. Lors de cette discussion il apparut « qu'à propos du déploiement des Tds dans les martelages la Direction DT So n'avait pas imaginé que cet outil pouvait avoir une influence sur le collectif de travail, sur son déplacement. La DT avait réfléchi à l'ergonomie du Tds, à la façon de l'attacher et où l'attacher, le bras, la ceinture ? » mais la Dt So avait été loin d'imaginer qu'un martelage puisse être une opération collective aussi fine et intime avec des règles de travail qui unissent une équipe et créent un collectif de travail et donc des liens humanistes entre les marteleurs.

Quel probant aveu d'entendre que pour ces Cadres, leur premier intérêt, c'est d'abord l'outil plutôt que d'avoir vu les interférences possibles de cet outil dans le travail de ces Hommes.

La simplicité de la gestion

Poussons le bouchon plus loin et transformons l'aveu en témoignage.

Nous pouvons imaginer que pour la DT SO le martelage c'est un juste un volume à faire chaque année (une quantité), un nombre de journées à y consacrer (un coût) et une recette possible. Des chiffres donc ! Au final le tout son de simples INDICATEURS de GESTION ECONOMIQUE avec une opération toute simple : comment réduire le coût de production ou, aussi, comme mieux vendre pour que la recette soit la plus ample possible. Cela paraît légitime et entendable. Mais comment le faire et à quel prix ?

Dans cette équation la variable à triturer c'est l'opération de martelage et les journées qui y sont consacrées car c'est là que le gain semble le plus probable. C'est donc sur les journées qu'il faut taper. D'où le TDS comme solution, au premier degré car il est évident que cet outil implique d'autres transformations dans l'organisation du travail non dites car peut-être tellement peu avouables, la « normalisation » du marteleur par exemple, sa surveillance et la punition...

La proposition de la reconnaissance de la part

nécessaire de « l'être humain » dans le travail de martelage.

Le martelage comme l'ont montré des articles récents (la peau de l'ours n° 25/ 06-2012), Unité Forestière n° 282/02-2012) est à lui tout seul « un socle de savoirs professionnel » où s'exprime une cohérence d'équipe. Avec l'introduction du tds dans ces équipes sa pratique «classique» est remise en débat.

Le martelage est une opération collective complexe : il est un carrefour où s'exprime, intriqués les uns dans les autres, de multiples savoirs techniques, règles de travail dites et non dites fruits des expériences cumulées au fil des générations passées...

Cette complexité, chaque marteleur la déploie « naturellement » à chaque opération, la plupart du temps sans même sans rendre compte. Il la déploie « en cascade » au regard de l'AUTRE, ici celui qui le précède ou celui qui le suit, de toute la ligne des marteleurs, des tâches jointes (pointage, direction).

L'Autre est indissociable dans l'expression de Chacun et ainsi le travail de Chacun renvoie le propre travail en miroir : « JE » ne peut exister que si l'Autre me renvoie quelque chose de moi. Et vice versa.

Ainsi il nous semble que le travail de martelage est aussi et peut-être avant tout une profonde école de l'Altérité et un rempart contre l'individualisme rampant. Or si cette valeur de l'altérité peut aussi se déployer elle permet de nourrir l'altruisme et les entraides nécessaires au bon déplacement d'une ligne de marteleurs. Les entraides et l'altruisme sont le fait de notre humanité.

Un projet possible : reconnaître « l'humanité du martelage, son altérité » et son bien fait sur la santé au travail

Aujourd'hui il se produit des milliers de journées de martelage dans notre pays. Ce sont des milliers d'heures où cette altérité et cette humanité vivent et se déploient. Ce sont des milliers d'heures où, bien souvent sans s'en rendre compte, nous faisons vivre « le bien vivre ensemble ».



Aujourd'hui ce socle commun du « vivre ensemble » est frontalement attaqué par l'Individualisme aidé en cela par l'armada des puces électroniques qui, au quotidien, nous éloignent les uns des autres.

Aussi la question qui est posée est la suivante :

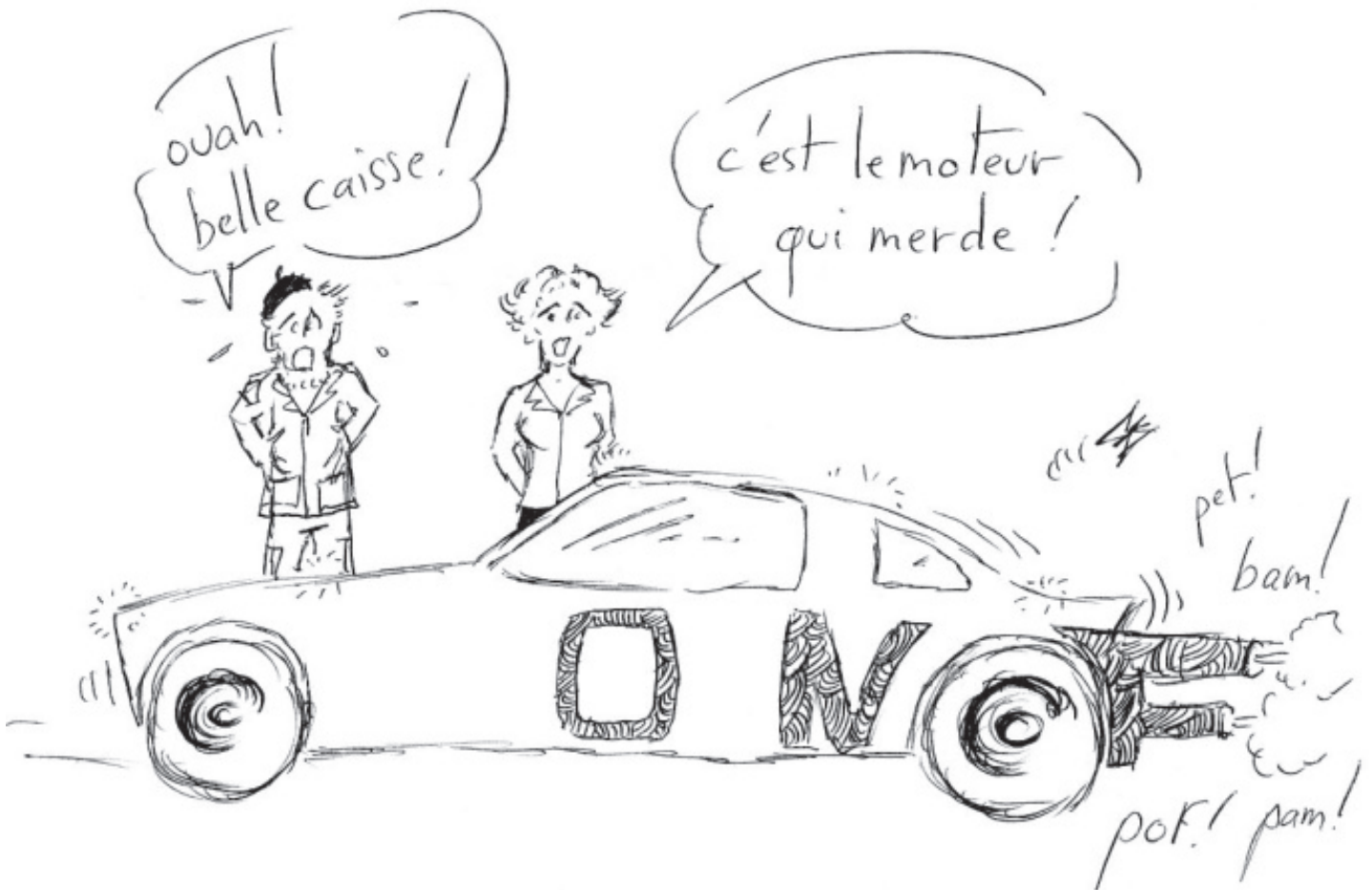
- . face au contexte social ambiant (l'individualisme) et anthropologique (narcissisme)
- . face au contexte de la réduction économique des coûts de production (remplacer les hommes par des machines),
- . face au constat de la dégradation avancée de la santé au travail des personnels

. et face à l'obligation pour un Chef d'Etablissement de devoir assurer « la protection optimum de ses salariés »

. Un Etablissement comme l'Onf n'aurait-il pas le devoir politique de faire ressortir « l'humanité » de cette activité quotidienne et la valoriser comme « indicateur de bien-être au travail » en opposition à un autre choix politique purement économique et matériel... ?

Un tel choix serait un affichage politique essentiel de santé au travail.

Martin



Va chercher ton boulot immatériel...

La dernière trouvaille pour être soit disant plus efficace sans doute est de recevoir la liste des notes de service par courrier électronique. Et si ce nouveau changement faisait partie de ces outils de déstructuration du travail, du collectif et d'isolement du salarié ?

Nous parlons régulièrement de la déshumanisation du travail qui est petit à petit instillée dans les services publics pour les transformer en société de service rentable au détriment de l'efficacité du service public. L'ONF n'échappe pas à cette méthode qui fait partie du lot d'outil visant à isoler le salarié, le "décollectivisé" ...

La dernière déclinaison de cela est la dématérialisation des notes de service. Depuis fin 2012, un courriel vous est envoyé informant de la sortie de nouvelles notes de service, instruction et autres documents cadres à l'ONF. Il vous appartient ensuite d'en faire le tri et d'aller les chercher sur la base de données via une connexion internet.

La direction a fait cela en catimini, sans en référer aux instances de représentation du personnel. Pourtant nous considérons qu'il s'agit là d'une nouvelle modification des conditions de travail et aurait du à ce titre faire l'objet d'une consultation en comité hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) puis comité technique (CT) pour analyser l'impact de cette nouvelle déstructuration du travail.

Vu que la direction n'a en rien motivé ce changement, nous supposons qu'elle avancera d'autres arguments, probablement économiques pour contrer cette analyse. Peut être justifieront ils cela avec un moindre gaspillage de papier, plus de rapidité, et surtout des postes en moins à l'imprimerie de Fontainebleau (et donc des économies selon leur vision du travail).

Cela confirme donc bien que seul l'argument économique est leur critère d'analyse et qu'aucune réflexion n'est menée quant à d'autres aspects sur le travail et l'efficacité des salariés à l'ONF.

En voici une autre.

Quelques aspects montrant que le gain économique serait fortement à démontrer et non pas simplement à déclamer par principe.

Rappelons tout d'abord que cette diffusion n'est plus triée selon votre corps ou votre niveau. Que vous soyez le DT ou en bas de l'échelle, vous recevez tout. Une façon de commencer à mettre la pression, vous noyer. Votre nouveau premier travail sera donc de faire le tri dans tout ce fatras. Rappelons juste que toute une

chaîne de diffusion faisait cela pour vous avant. Maintenant c'est un travail de plus qui redescend encore grâce à l'outil informatique. Donc encore plus de temps seul(e) devant un écran (au détriment des vraies tâches de chacun), qui plus est perdu à trier avant même de commencer à travailler. Fabuleux les gains de productivité induits par l'informatique ... Quant au coût de l'impression sur une imprimante classique, il est énormément plus cher que le coût de production en imprimerie. Fabuleux les économies que génère cette nouvelle désorganisation du travail ! Autre inconvénient pratique, lorsque vous voudrez retrouver votre note, cela ne prendra plus les quelques secondes à rouvrir la chemise dans laquelle elle est classée, mais plusieurs minutes le temps de se connecter, lancer la messagerie, le lien vers la note de service, puis au final l'ouvrir ...

Tout ce temps perdu est de l'argent et surtout moins de temps pour faire son propre travail.

Mais rassurez vous la direction a trouvé la parade : vous allez bientôt pouvoir consulter la messagerie et tout le tsoin tsoin depuis votre ordinateur personnel chez vous. Donc vous pourrez finir de regarder cela chez vous ... Génial non ?

Mais le plus grave est ailleurs.

Ces documents sont censés être des documents cadres à l'ONF. Ils font donc foi pour tout un chacun à l'ONF et sont une base documentaire commune, et surtout des critères de travail commun, des règles de l'art minimales valant pour toutes et tous. A ce titre, ils constituent indéniablement des éléments constitutifs du socle collectif à l'ONF. Les affaiblir revient à affaiblir encore cette appartenance collective.

Mais aussi, ils sont une partie (même petite) de la cohérence nationale et de la cohérence managériale.

.../...

Quoi que chacun en pensait, nous recevions d'office une note de service que nous n'avions (devions) qu'à lire. Une direction donne des cadres de travail à tous et le fait savoir. C'est la moindre des responsabilités

de la part d'une direction qui est payée pour cela.

Aujourd'hui, il y a un transfert de cette responsabilité au salarié. C'est à lui qu'il appartient de bien vouloir aller chercher ces documents maintenant.

Nous ne pouvons pas passer sur l'inconsistance de la direction de lancer un tel système sans avoir prévu les moyens pour que son système marche techniquement. En effet, tous(tes) ceux(elles) qui n'ont pas d'ADSL (si si il y en a à l'ONF) sont d'office exclus du système; Ce sont des bureaucrates qui ont prévu une telle aberration. S'ils avaient seulement essayé de se connecter et de télécharger ces documents en bas débit, ils auraient vite fait machine arrière.

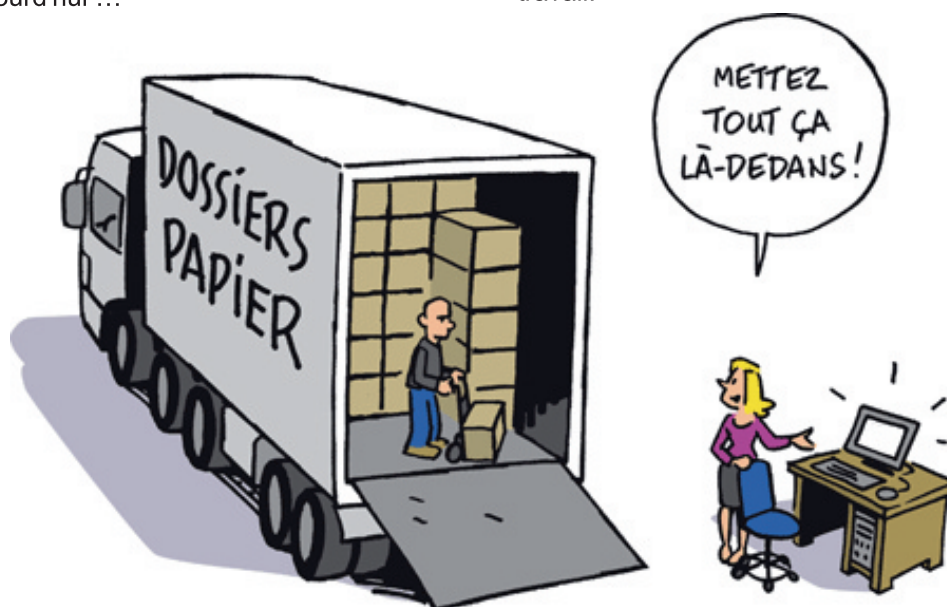
Ils rétorqueront qu'il suffit d'aller au bureau de l'UP, US ou UT; Là aussi ils n'ont jamais mis les pieds dans la réalité pour voir que des collègues sont à une heure de leur bureau d'UP/S/T, que des réunions d'UP/S/T ne se tiennent pas partout, que la priorité quand un collègue va à l'UT ce n'est pas d'allumer l'ordinateur mais de voir les collègues ou le responsable. Au sein d'un même collectif de travail, d'une même agence il y aura donc ceux qui auront pu voir la note (ADSL ou proche du bureau etc.) et ceux qui n'auront pas pu.

Le diagnostic et l'audit socio organisationnel sud ouest et national ont fait ressortir sans aucune ambiguïté l'éclatement des collectifs. Si cette mesure ne contribue pas à une division de plus du personnel, il faudra nous expliquer en quoi cela le renforce. Certains diront peut être que cela n'est tout de même pas un très gros changement et que tout cela est exagéré. Qu'ils regardent bien ces dernières années toutes ces soi-disant petites dégradations successives qui se sont immiscées dans le quotidien les unes après les autres au point de faire le cocktail explosif que nous connaissons aujourd'hui ...

Tout aussi grave, c'est au salarié d'aller lui-même se mettre la pression pour aller chercher les nouvelles règles de travail. La direction ne prend même plus la peine de lui transmettre "ses" consignes. Avant si une note ne vous était pas communiquée, vous pouviez dire à la direction "Désolé mais si vous ne me donnez pas la note je ne peux pas connaître les nouvelles règles et encore moins les appliquer". En diffusant une note, il ressortait ainsi la volonté directoriale de bien faire passer aux subordonnés les cadrages constituant la base du travail attendu d'eux. Certains directeurs allaient même jusqu'à bloquer certaines notes nationales pour prendre le temps de les digérer, analyser et diffuser en les mettant dans le contexte de sa DT, agence. Cela montre bien que le mode de diffusion reflétait cette appartenance, appropriation à la ligne managériale.

Maintenant vous êtes votre propre manager et donc un peu plus éloigné de la direction. Le salarié est donc un peu plus encore individualisé. Maintenant, c'est le chef qui pourra vous dire "Tu as reçu le courriel avec la nouvelle note, tu n'avais qu'à aller la chercher". Et hop ! Le tour est joué, le transfert de responsabilité est opéré. Cela s'appelle une inversion de norme en terme réglementaire. La petite règle particulière fait foi sur la réglementation collective !

Nous invitons donc tout le personnel à refuser ce système et à détruire ces courriels. Si la direction juge important de faire savoir les cadrages, et de les faire respecter, à elle de prendre ses responsabilités et les mesures de management qui lui incombent pour les faire passer. Sinon, en transférant cette responsabilité et ce travail aux subordonnés, elle se doit de transférer avec une partie de la paye qu'elle touche pour faire ce travail.



Jiva

A St-Gaudens, disparition d'Archives datant du XVIIIème siècle.

Il existait dans la salle d'archives du Service de St Gaudens un carton de type «kraft» rempli d'archives forestières locales datant du 18ième siècle, notamment, par exemple, un plan unique en couleur datant de 1775 reproduisant le cantonnement des droits d'usages au Bois de Bernet, à Figarol. L'inscription «archives XVIIIème siècle» était marquée au feutre noir sur les bas-côtés de ce carton. Très visible.

Ce carton a disparu.

Interrogé une première fois sur ce carton, le Directeur d'Agence a répondu n'avoir rien versé de tel aux Archives Départementale de la Haute Garonne.

Interrogé une seconde fois sur cette disparition devenue effective il n'a pas répondu.

Derrière les Archives sont en jeu la Mémoire, la Culture, des Savoirs et Connaissances accumulés. De l'Humanité donc.

Est en jeu aussi le socle effectif d'un SERVICE, des Femmes et des Hommes qui l'ont composés et le composent encore aujourd'hui.

A travers cette «disparition» c'est notre Identité Forestière qui est questionnée.

Nous savons ce que nous sommes.

Mais

Les bourses du travail.

En France il y a 36 000 églises et 36 000 châteaux.
En France il y a 36 000 mairies, 25 hôtels de région, 95
hôtels de départements,
En France il n'y a que 100 bourses du travail,
Il y a aussi trois millions de Personnes au
chomdu...

Organigrammes des services et fonctionnels : l'Arlésienne du DT

Depuis 3 ans, à chaque réunion le SNUPFEN-Solidaires demande au DT de mettre à jour les organigrammes de service et les organigrammes fonctionnels de toute la DT, des agences, services UP/US/UT. Oui, oui nous répond-il encore et toujours. Mais rien n'est à jour. Et maintenant que cela ressort comme une proposition du cabinet P&P suite au diagnostic socio organisationnel, il l'affiche comme un plan d'action sur les risques psycho sociaux.

Encore une fois nous avons raison. Mais il est bien connu que les propositions des représentants du personnel sont par définition des aberrations de vieux réac. Mais quand ce sont les autres qui le disent, cela devient un plan d'action du DT !

Vive le dialogue social !

La dictature ou bien le « Travail » qui fait sens pour Tous...

Le taf est en profonde mutation aidé (piloté ?) en cela par l'adjonction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), ici, en question, le dictateur portable. Son déploiement pour tous a pour finalité de rendre le salarié dépendant et corvéable à merci. Un risque majeur pour la santé au travail de chacun.

Demain matin, il n'y aura plus de triage : ce truc d'un autre âge disparaîtra, enfin diront certains. Déjà la responsabilité pénale a été enlevée. Les marteaux forestiers, ces outils manuels emblématiques et chargés de symboles sont dans le collimateur. Ce sont de nouveaux repères qui s'estompent. C'est la nuque que l'on dégage...

Alors vous deviendrez un simple numéro, un pion, pour des objectifs de production d'un projet lambda...

Puis vous serez l'esclave de votre dictaphone portable car c'est lui, qui tous les lundis matin vous donnera ce qui deviendra votre corvée, car là, plus de marge de manœuvre, encore moins de possibilité de « sentir » le travail » qui fait sens : ainsi vous serez le redevable d'une petite machine, une puce portable, prisonnier et corvéable d'une machinerie dantesque et aliénante...

Vous serez alors amputé d'une possibilité d'inventivité créatrice et orphelin d'un imaginaire disparu.

Mais imaginez alors qu'un lundi matin votre téléphone portable se taise volontairement. Plus rien ; vous penserez avoir été oublié... puis le lundi d'après bis repetita...

Le « Travail », quand il fait sens, est un bien précieux. Il est universel. Aujourd'hui le « Travail » est malade de ne plus être connu, de ne plus être vu et « senti ». Il est rejeté et jeté aux orties.

Qui, dans son vocabulaire quotidien, parle d'astuces ou de « trucs » de métier, de règles de travail, de règles de métier, des règles de l'Art (de bien faire). Il semble que toutes ces constructions aient disparu, ne soient

plus connues, ne soient plus mises en discussion aux seins des Collectifs de travail. Mais y a-t-il encore des EQUIPES DE TRAVAIL à l'ONF ?

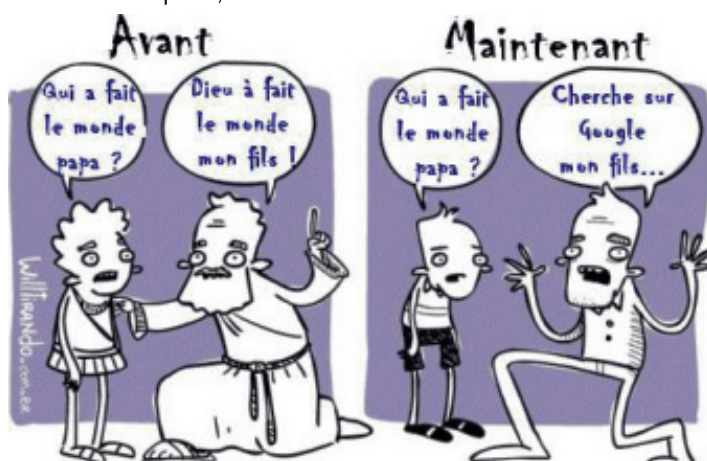
Il semble que la phylogénie qui crée le métier par étapes, par strate depuis le REEL du TERRAIN soit en déliquescence car plus connue des « INVENTEURS » eux-mêmes. Il semble que les mots du travail se soient effacés du commun de tous les jours. Il semble que ces INVENTEURS soient conscients du changement de paradigme mais ne veuillent plus réagir car prisonnier de la peur de l'Autre, ce concurent. Il semble que la résignation, devant cette barbarie qui rampe, l'emporte. Serait-ce la fin du courage ?

Depuis 10 et 15 ans ces petites puces portables nous ont envahis. Certains n'en avaient pas car sa fonction ne s'était pas imposée dans leur quotidien de travail leur laissant ainsi des marges de manœuvre, c'est-à-dire donnant du temps au temps, espace nécessaire au déploiement de l'imaginaire, de la réalisation de la tâche et de la santé au travail.

Dans mon casier, l'autre jour, il y avait ce nouvel outil. J'ai choisi de le rendre.

Récemment (24/12/2012 au 04/01/2013) France-Culture a invité dix personnalités à venir débattre au journal de la mi-journée sur le thème « crise du temps et temps de crise ». Deux de ces personnalités n'avaient pas cet outil à la surprise du journaliste.

Martin



Du « capital humain » et son instrumentalisation...

Depuis une douzaine d'années maintenant l'ONF subit une profonde restructuration industrielle. Cette transformation se concrétise par un nouveau modèle de management influencé de la théorie néolibérale du « capital humain ». Les problèmes de santé au travail qui l'accompagnent ne sont pas à négliger.

.../...A l'origine, la révolution managériale.

La « révolution managériale » prend sa source dans les pratiques de grandes multinationales anglo-saxonnes comme IBM, Rank-Xeros... Elle s'appuie aussi sur des travaux universitaires réalisés dans les années 50 aux USA. Ce nouveau « idéal » propose une nouvelle conception du management qui prévoit la mise en œuvre d'outils de gestion destinés à optimiser l'utilisation des ressources humaines. Elle cherche à améliorer la productivité pour augmenter la rentabilité.

La théorie du « capital humain » : une gestion scientifique de l'Humain.

La théorie du « capital humain » a été popularisée, à partir des années 80 par l'école de Chicago de Milton Friedmann, creuset du néolibéralisme. La théorie du « capital humain » se présente comme une gestion scientifique de l'humain déconnectée de toute considération idéologique. Une assise scientifique est donnée à ses orientations en les articulant sur la biologie, la génétique et les neurosciences (Béker 1976).

Chaque individu est un capital à faire fructifier...

Le capital humain désigne l'ensemble des facultés physiques, morales, intellectuelles, esthétiques, relationnelles, que les salariés peuvent mettre en vente sur le marché du travail. Selon cette théorie, chaque individu est en lui-même un capital qu'il peut valoriser par sa formation initiale et continue, son expérience professionnelle, sa carrière, le soin apporté à sa santé, ses activités culturelles et de loisir, ses relations personnelles, ses capacités relationnelles, ses goûts et ses talents.

Toutes les potentialités de la personne sont sollicitées...

Dans toutes ses dimensions de son existence, chaque personne doit se considérer comme un centre potentiel d'accumulation de richesse monétaire, à l'instar de l'entreprise capitaliste. A chacun donc de se comporter comme un capitaliste dont le capital ne serait

autre que sa propre personne. Le MOI de chaque individu est ainsi appelé à devenir un capital qu'il convient de faire fructifier.

De la théorie à la pratique...

Ce concept qui transforme le « facteur humain » en ressource, les gestionnaires s'efforcent de le rationaliser dans les organisations : les investissements psychiques et mentaux de chacun sont canalisés vers des objectifs de production pour le développement de l'entreprise...L'énergie libidinale de chacun devient une énergie productive captée par l'Organisation. Les salariés sont invités à s'impliquer de façon plus intense, à mobiliser leur subjectivité pour répondre à ces nouvelles exigences d'autonomies et de responsabilités.

Implicitement la transformation du SALARIE est demandée...

L'efficacité professionnelle s'évalue à l'aune de la gestion de la relation de soi à autrui...La compétence technicienne ne suffit plus pour être reconnue compétente : de nouvelles qualités « comportementales » aux considérations subjectives sont attendues... le salarié devient responsable de ses résultats.... il doit s'engager au-delà des règles de métier pour satisfaire les objectifs assignés...il devient autonome et responsable...et est invité à prendre des initiatives, à gérer sa carrière, ses compétences... à prendre des risques comme un entrepreneur... : mobilité, adaptabilité et employabilité sont les maîtres mots de la révolution managériale...

Cette nouvelle conception de « l'humain » comme un « capital en soi » a été très vite formalisée et vendue dans le monde entier sous l'égide des cabinets de consultants. Cette nouvelle conception va servir de vernis scientifique « pour légitimer les processus de modernisation » des organisations publiques bureaucratiques et ringardes. Ce processus idéologique va prendre le nom de « new management public ou nouvelle gestion publique ».

.../...



Les paradoxes de ces nouveaux « savoir-être » et les problèmes de santé au travail.

Il est normal pour un salarié de vouloir « investir » un management qui préfère l'adhésion spontanée que l'obéissance imposée; la mobilisation psychique au contrôle hiérarchique ; la motivation personnelle à la surveillance disciplinaire. Un salarié sera plus efficace et épanoui si son travail le passionne, si il y trouve de l'autonomie dans la réalisation des tâches, des marges de manœuvre pour les réaliser ; s'il peut sortir d'un cadre rigide pour exprimer sa créativité et laisser vivre son imaginaire...

Les contreparties de santé au travail liées à ce nouveau management pour les salariés ne sont pas négligeables avec, par exemple : l'Insécurité croissante liée aux

mobilités continues; la flexibilité qui déstructure les points de repère; le leurre de l'autonomie qui devient une course à l'échalote sans fin puisque si vous atteignez vos objectifs l'année d'après ils seront augmentés ; ce même leurre puisque l'autonomie ne se conçoit que dans le cadre des tâches prescrites de l'entreprise; les mobilisations mentales et psychiques continues ; l'intensification accrue des tâches ; la perte de sens de votre engagement professionnel et le risque de fusion avec l'entreprise....

Martin

Les éléments essentiels de cet article sont tirés du bouquin de Antoine Mercier et Vincent de Gauléjac « manifeste pour sortir du mal-être au travail ed DBB / oct 2012.

Brèves

Quand la communication fait force de loi !

Dans la continuité de la désagrégation des valeurs, des repères de travail (cf. article sur la dématérialisation des notes de services page 10), depuis 2 ans le DT ne prend même plus la peine de faire une directive territoriale sur les organigrammes des services et fonctionnels de la DT. Cela est pourtant la règle de l'art. Au mieux fait il une brève sur intraforêt ou un flash. Dont acte. Considérons désormais que tout ce qui est écrit en matière de "com" vaut note de service ou instruction. Nous n'avons pas fini de rigoler !

L'humour anglais

Un jour dernier la première page d'un grand journal anglais titra :

« Ouragan sur l'Atlantique nord à venir ».

Le lendemain le même journal titrait :

« Ouragan sur l'Atlantique Nord, le Continent isolé »

Dans un petit village de montagne, un agent ONF a été verbalisé pour non port de la ceinture de sécurité, sans être arrêté.

Les pandores, habitants le même village, mettront 9 mois pour le retrouver.

Les VA ne sont plus ce qu'ils étaient ... roulez petits bolides

Quand l'onf se prend les pieds dans le tapis de son histoire

Récemment (16 et 17 novembre) eut lieu à Velaine un premier colloque sur l'histoire forestière de notre pays. De belles communications avec des intervenants de qualité. L'histoire forestière de notre pays est riche d'un passé qui mérite notre attention. Le Groupe de Recherches sur l'Histoire Forestière d'Andrée Corvoll travaille aussi dans ce sens et d'Autres...

A Velaine en ce 15 novembre le DG, himself, fit l'ouverture du colloque. L'ancien DT de Midi Py , Jean Louis Roques, bombardé « grand témoin» en fit la conclusion le 17 novembre. L'histoire forestière c'est bien connue c'est aussi les salles d'archives, les cartons mystérieux(1).

Pendant ce temps-là la DG Technique a mis au point son aménagement simplifié qui répand son poison partout en France et dans ce document il est maintenant interdit de faire la moindre place à l'HISTOIRE DE LA FORET étudiée : dehors les archives, dehors le temps passé à comprendre ce qu'ont fait nos prédécesseurs : cela ne nous intéresse plus car cela n'est pas de la production. Exit les repères qui nous permettent de construire en sachant où l'on va.

EXIT la culture et les archives ; CASSEZ VOUS les gens qui voulaient donner du temps à votre temps pour comprendre et transmettre : FOUTEZ le camp car vous êtes devenus des Gueux !

(1) Cf article sur les archives à st Gaudens dans ce numéro.

Le saviez-vous ?

Information des usagers du système de santé et expression de leur volonté

Ci-dessous un article du code de la santé publique indiquant le droit de chacune et chacun à connaître son dossier médical. La direction a la fâcheuse habitude de ne pas transmettre les documents au mauvais prétexte du secret médical.

Exemple : lorsque la direction vous convoque pour une expertise médicale en prévision d'une commission médicale ou commission de réforme, n'hésitez pas à demander les résultats.

Article L1111-7 du code de la santé publique

Toute personne a accès à l'ensemble des informations détenues concernant sa santé, à quel que titre que ce soit, par des professionnels et établissements de santé, qui sont formalisées ou ont fait l'objet d'échanges écrits entre professionnels de santé, notamment des résultats d'examen, comptes rendus de consultation, d'intervention, d'exploration ou d'hospitalisation, des protocoles et prescriptions thérapeutiques mis en oeuvre, feuilles de surveillance, correspondances entre professionnels de santé, à l'exception des informations mentionnant qu'elles ont été recueillies auprès de tiers n'intervenant pas dans la prise en charge thérapeutique ou concernant un tel tiers.

Elle peut accéder à ces informations directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'elle désigne et en obtenir communication, dans des conditions définies par voie réglementaire au plus tard dans les huit jours suivant sa demande et au plus tôt après qu'un délai de réflexion de quarante-huit heures aura été observé. Ce délai est porté à deux mois lorsque les informations médicales datent de plus de cinq ans ou lorsque la commission départementale des soins psychiatriques est saisie en application du quatrième alinéa.

...

La consultation sur place des informations est gratuite. Lorsque le demandeur souhaite la délivrance de copies, quel qu'en soit le support, les frais laissés à sa charge ne peuvent excéder le coût de la reproduction et, le cas échéant, de l'envoi des documents.

L'ergonomie, c'est quoi ?

Avec les problèmes de santé au travail que connaît l'ONF les CHS CT font appel aux cabinets d'ERGONOME pour réaliser les expertises. Pour la DT SO « enquête Ut de la vallée de la Neste » par exemple, enquête sur le suicide Charles Héderich ou le diagnostic socio-organisationnel. Un court article résume le champ d'application de cette science dont la finalité est d'adapter le travail à l'homme et non pas le contraire.

Ergonomie vient du grec « ergon » qui signifie « travail » et « nomos » que l'on peut traduire par « loi, règles ». L'ergonomie peut donc être définie plus précisément comme " la science du travail ". Elle appartient aux champs des sciences sociales et humaines.

Elle comprend différentes disciplines telles que la physiologie, la psychologie du travail, la sociologie, la médecine... qui associées entres elles permettent d'accéder à une « connaissance scientifique de l'homme au travail ».

Cette connaissance a pour objet fondamental «l'adaptation du travail et de l'environnement de travail à l'homme».

Pour adapter le travail à l'homme, il est nécessaire d'effectuer des aménagements qui vont concernés directement :

les outils,

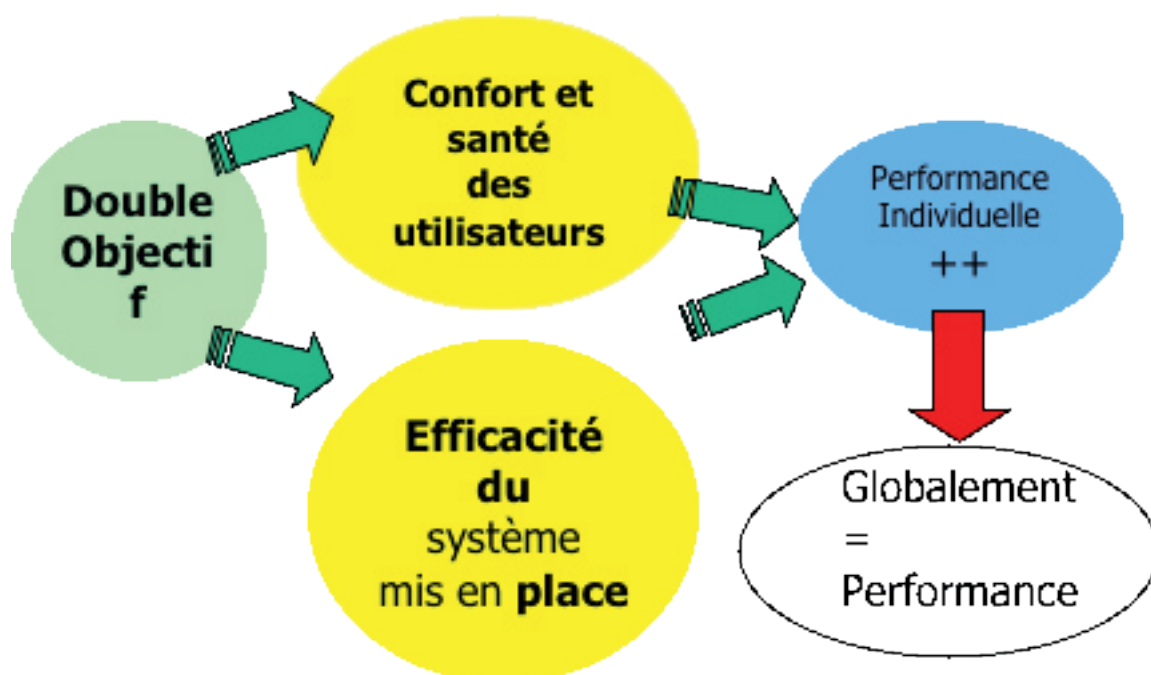
les postes de travail,
les systèmes homme machine,
l'environnement de travail
l'organisation du travail
et les intermédiaires techniques.

Pour que l'adaptation du travail à l'homme soit la meilleure possible, il est important de prendre en compte tous les facteurs du travail, physiologiques, psychologiques ou sociaux qu'ils soient objectifs ou subjectifs.

Une meilleure adaptation du travail à l'homme aura pour résultat :

- au niveau des opérateurs : une plus grande efficacité de leurs conduites opératoires, leur satisfaction, leur confort, une meilleure santé...

- au niveau de l'entreprise : l'amélioration de la productivité, la diminution des accidents du



Après les Juifs, les Emigrés, les Rouges et d'Autres, un nouveau bouc émissaire, le Fonctionnaire.

Tout le monde sait comment les Juifs furent expulsés de Grenade.

Tout le monde connaît l'Edit de Nantes et l'expulsion des Protestants.

Tout le monde connaît l'affaire du Capitaine Dreyfus et sa déportation au bagne de Cayenne.

Tout le monde connaît le Maccarthysme et l'exécution de Sacco et Vanzetti.

Tout le monde connaît Dupont Lajoie et la lapidation d'un Arabe.

Les Roms, là, aujourd'hui, encore chez Nous...

Ce sont tous les boucs émissaires d'un moment où une Société, Nous, est malade et a peur de son avenir, a peur de mourir.

Alors, ON lui trouve (mais il a y aussi les Jeux, le Pain...) un bouc émissaire et ELLE est d'accord avec ce choix : ainsi elle se donne du courage de guérir sans rien faire, seulement projeter sa peur, sa « maladie » sur l'Autre pour le tuer, en toute forme.

Aujourd'hui c'est le tour du Fonctionnaire, ce « privilégié »

Bien sûr cela commence petitement par la diminution de son remplacement : 1 sur 2... Puis c'est le recrutement qui diminue au profit du privé comme en cette année 2013. Mais non pensez donc... Et puis les choses se précisent, au détour d'un flash, par exemple, « difficultés avec les Représentants des Personnels Fonctionnaires... »

Etrangement dans ce flash, la Nouvelle Organisation du Travail « ou le New Management Public » ne sont pas remis en cause, ni même cités. De ce choc frontal nous comprenons alors le mal-être du Corps Social Dt So et pourquoi les Représentants des Personnels fonctionnaires boycottent leurs Instances Représentatives depuis plus de nombreuses années

Aujourd'hui, en France, la forêt publique n'est plus classée d'Intérêt Général.

Or QUI met en place l'Intérêt Général sinon la Fonction Publique et les Fonctionnaires.

Martin

Brèves

La peur.

Henri Laborit* a travaillé sur cette émotion qu'est la peur. Face à elle, dit-il, l'Humain répond par trois attitudes possibles. La fuite, l'agressivité ou l'inhibition.

1/ la fuite peut être physique (la mutation) mais aussi symbolique (la démission de toute prise de responsabilité), le travail (je rentre à 8 h du soir à la maison), la télé, le sexe (je change de partenaire à tout va), la drogue, la nourriture (la boulimie soudaine), les études (l'investissement intellectuel continu).

2/ l'agressivité dans un déploiement subtil comme la manipulation par exemple, le chantage, la guerre, le crêpage de chignon.

3/ l'inhibition en se faisant tout petit dans son boulot par exemple, en ne bougeant plus, en rasant les murs, en se terrant pour ne pas s'exposer ce qui conduit le plus souvent à jouer à l'autruche.

Pour ne pas avoir peur valorisons ce qui donne Sens et Utilité à Tous.

*Henri Laborit (1914/1995) : médecin chirurgien et philosophe en biologie comportementale.

Un Bureau Régional qui déménage.

Le bureau régional, comme la vie de la section syndicale est un moment fort de la vie militante. Celui de Midi-Py, après une longue mue, a repris la lutte avec une nouvelle Peau.

Le retour

La vie syndicale est faite de haut et de bas. Ce sont les hommes et les femmes qui la font au fil de leur engagement et de leur motivation. Courageux et visionnaires sont ceux qui assurent les transitions des périodes de vaches maigres et veillent à tenir la flamme allumée. Puis un jour le trop-plein de la casse réveille les ardeurs de lutte, une réunion se met en place, les figures sont là et l'alchimie reprend.

Au printemps de 2007, après la casse sauvage de St Go, on se retrouva et l'aventure repartit : il y avait les anciens d'Ariège ceux de l'histoire du bois façonné et de Noisette, ceux du journal syndical à la ronéo. Et puis il y avait les autres, les nouveaux. Les premières réunions à Montsaunès, puis à Boussens ou dans un bistrot de St-Girons: le métier se retransmis vite : art 5 et Ag des personnels, art 14 et réunion des sections ou du bureau; compte rendu à la suite...chs, commission de réforme, vie des sections, syndicalisation.

Les repas tirés du sac permettaient aux anciens de raconter les années chaudes quand la section Ariège avait mis le directeur régional Midi Py au tribunal ou séquestré un Chef de Service...On recommença à parler de La Peau de l'Ours : ça en titillait plus d'un...

Rue Lambert.

Un jour de décembre 2007 on déménagea rue Lambert à Toulouse au local Solidaires. Il faut dire que l'un d'entre nous venait de l'Aveyron. Trois heures de bagnole quand même pour venir.

Putain quel local ! Imaginez au milieu des barres Hlm et d'un marché-bazar, entre un terrain de foot et sous les avions de Blagnac un bureau de Poste abandonné et squatté par les Militants de Solidaires. Un truc déglingué et tagué de partout ; à coté un caisson en béton avec des poubelles brûlées... on gara la bagnole, un peu inquiet, et par la porte blindée de l'arrière du local on rentra.

Dedans une fourmilière avec des militant(es) dans tous les recoins, des affiches de luttes sur tous les murs... ou des petits post-it aux injonctions évocatrices :

«Aussi longtemps que le capitalisme existera, aussi longtemps la guerre existera» Bertolt Brecht.

«Quand les éboueurs font la grève, les ordures s'indignent» Jacques Prevert.

«Tant qu'un homme pourra mourir de faim à la porte d'un palais où tout regorge, il n'y aura rien de stable dans les institutions humaines» Eugène Varlin, ouvrier imprimeur de la Commune de Paris, 1871.

Mais personne pour nous accueillir...on a téléphoné pour réserver une salle...bè vous n'avez qu'à vous mettre là. Là, c'était à l'entrée de l'ancien bureau aux portes déglinguées devant les anciens guichets ... quelques tables, quelques chaises ...Un café, des croissants... les dossiers sur la table et la réunion commença...puis le repas partagé tiré du sac...et le retour de fin d'aprem jusqu'au covoiturage de Montsaunès.

C'est de la rue Lambert que repartit la Po et la décision de re-siéger au Chs... c'est de là aussi que deux partirent rencontrer les Ergonomes. Cela dura jusqu'au jour où l'on nous dit : on déménage et on va de l'autre côté de la rocade, rue Babinet.

Première classe !!!

Un matin de 2011 on s'y pointe et là on reste bouche bée : grandes pièces, moquette, ordis à tous les bureaux le tout dans un immeuble pas dégueu...c'est une négo avec la ville de Toulouse nous dit-on.. Ah bon ! Mais pour nous notre rituel est toujours le même : café, croissant et c'est parti ... repas tiré du sac... retour. Au 31 de la voie rapide, maintenant, on laisse un jeune militant en devenir qui reprendra le flambeau.



Qui es tu ? Que me veux tu ?

Certains lecteurs nous ont interpellés sur la signature des articles de la peau de l'ours. Pourquoi ne sont ils pas nommément signés ?

Notre équipe de fin limier, pardon d'ours, a enquêté pour tenter d'éclaircir ce sujet qui soulève des problématiques de fond.

Lorsque la peau de l'ours est sortie de sa période d'hibernation, il nous a paru normal, voire amusant d'y associer un cachet en signant par des noms d'ours.

En effet, toutes les signatures d'articles correspondent à des noms d'ours des Pyrénées, qu'ils soient autochtones (paix à leur âme) ou introduits au cours des dernières années. La peau de l'ours avec des noms d'ours : une cohérence, une image où certains y verront le côté mal léché, d'autres le gentil nounours, ou tout simplement un côté énigmatique ...

Mais voilà. Certains lecteurs sont perturbés par ces surnoms et ne comprennent pas pourquoi il ne s'agit pas de nom en propre. Peut-être trouvent-ils cela fort peu courageux et indigne d'un ours de se cacher ainsi derrière un surnom ?

Avant cette question, il faudrait se demander si le premier courage n'est pas déjà d'écrire ? Ce questionnement amène à regarder plus loin.

Pourquoi ces lecteurs attentifs ne nous indiquent ils pas aussi les mêmes doléances pour le journal ONF sud ouest, ou national, qui ne porte aucune trace de signature des articles ? De même pour la presse quotidienne (La Dépêche etc.) dont les articles finissent par des initiales de journalistes pas plus parlantes que des noms d'ours ?

Est ce que cela changerait quelque chose aux propos de l'article de mettre un nom propre plutôt qu'un surnom ? Que ce soit Pierre ou Baloo qui l'écrive, en serait il pour autant meilleur ou moins bon, crédible ou contestable ?

Certaines explications pourraient peut être se trouver parmi les suivantes.

La peau de l'ours dérange peut être, dit des choses qu'il vaudrait mieux laisser cachées pour ne pas perturber le politiquement correct, la pensée unique ou encore (r)éveiller les consciences.

S'il y a une telle réaction de recherche du "vilain", n'est ce pas que les propos aient touché un point sensible ?

Alors à défaut d'argumenter sur le fond, il s'agirait de chercher un coupable, un bouc émissaire. Nous constatons très souvent dans la société d'aujourd'hui qu'il est plus simple de rechercher le coupable, plutôt que de s'atteler à réfléchir au fond.

Lorsqu'une affaire sort, et gêne (et nous voyons cela au quotidien dans les affaires d'Etat ou autre polémique avec la presse d'investigation), le réflexe peut être tentant de savoir quel est ce "traître" qui a osé mettre sur la place publique ce qui relève de la sphère d'initiés. Il faut donc repérer ce félon et en faire un coupable ce qui soulagera de la mise en lumière du problème qui n'aurait pas dû sortir et servira de leçon (par la peur) à d'autres.

A une époque, faire la chasse aux sorcières permettait de masquer les propres peurs de ce qui n'était pas connu, compris ou dérangeait le pouvoir "bien pensant" en place.

Alors si un surnom permet de s'en protéger qui s'en plaindra ?

Une autre explication serait la mauvaise compréhension, ou la mauvaise écriture, de notre message. Certains lecteurs se sentiraient personnellement touchés, visés par certains articles. Qu'ils soient rassurés ici. Sauf exception valant sa médaille, les articles s'attachent à apporter de l'information, à parler de l'actualité à l'ONF en tant qu'illustration, ou dénonciation de la nocivité de la dérive s'immisçant à l'ONF depuis plusieurs années. Cela aboutit à bien des aberrations qui ne se résoudront pas en mettant le couvercle dessus. Jusqu'au jour où la soupape de sécurité sautera ... Si cela fait écho à certaines personnes, nous les invitons à prendre du recul sur la globalité de ce qui se passe à l'ONF, sur les modifications profondes du travail, de l'organisation du travail qui sont sciemment organisées. Une autre perspective s'ouvrira peut être alors.

PROSE SYNDICALE (source : Peau de l'Ours n° 6 / 92)

A l'ONF Ariège dans les années 90, la répression syndicale contre le SNU bat son plein. Dans le même temps, certains «méritants» cherchent à se distinguer, quelquefois en vain. Ces comportements nombrilistes se verront épinglés sur la sulfureuse Peau de l'Ours par notre Blaireau de service...

LE TORCHON ET LES MOUCHOIRS

Un torchon bien poli, aplati à souhait
S'acoquina à qui mieux mieux
Dans une armoire en merisier
Il se mêla aux mouchoirs
Que dans leur tas, il vint s'asseoir
Il se voyait beau, tout mielleux
Et quel profil ! Dans tous les cas il passera au choix
L'ivresse et le parfum le rendront peut-être roi.

Un beau matin, un technocrate
S'en vint chercher un mouchoir en toute hâte
Notre gentil monsieur partait au bois,
Une fois n'est pas coutume
Il faut respecter la loi.
L'air vivifiant, de la boue plein les bottes
Tourmenta l'intestin de notre hôte
« Vite, vite, posons culotte »,
Point de papiers dans nos poches
Seuls des dossiers plein les sacoches
« Et bien ! tant pis, de mon mouchoir me torcherai »
Répondit notre aventurier.

Ainsi, le petit protégé dû tout lécher
D'un tour de main, notre torchon
De merde est enduit,
Il se voit noir comme la nuit
Et pour l'odeur
C'est un crève cœur.

Apprenez que tout collabo et autre léche-cul
D'un coup de boomerang
Devra rentrer dans le rang...
Le faillotage, c'est bien connu,
Ca ne paie plus....

LE BLAIREAU



Ouvrez-la !

L'article "publi reportage de la peau de l'ours n°26 a fait l'objet d'une réponse que nous publions dans cette rubrique.

Au préalable, nous avons rencontré son auteur ce qui a permis à chacun de s'expliquer. La publication de ce courrier est réalisée en concertation. Certains passages présentaient un risque de susciter des réactions tout aussi vives et de dévier vers une escalade, ce que ni l'auteur ni le comité de rédaction ne souhaitent. Ils sont remplacés par un résumé (en gras) du sujet abordé. Loin de participer à une meilleure compréhension, cela participerait indirectement à contribuer à un clivage contre lequel nous luttons. Laissons cela à la direction qui n'en joue que bien trop déjà.

Dubois Vincent

Ouvrier Sylviculteur Bucheron
26 Route de Labarthe
31210 ARDIÈGE

06 71 96 18 76
vinoph@sfr.fr

2 janvier 2013

Dall'Armi Dominique

Secrétaire Régional Midi Pyrénées
SNUPFEN

Monsieur,

Dans votre magazine «la peau de l'ours» du mois de décembre 2012, il y a un article page 4 titré «Agence travaux.....en ces temps difficiles, c'est eux qu'il vous faut.....» auquel je voulais faire un droit de réponse.

Vous écrivez :

«Pour vos exploitations forestières en zone de montagne, l'UP Câble réalise pour vous des chantiers clés...pardon câble en main: sylviculture pointue en avance sur son temps, prélèvements optimisés des volumes, désignation rapide et simplifiée des arbres à abattre qui remplacera l'opération de martelage devenue obsolète....»

Cela fait 4 ans que je travaille pour l'ONF et j'ai cru comprendre que les opérations de martelage étaient le travail des agents. Or, à mon grand étonnement, on nous a demandé à nous «ouvriers» de sélectionner les arbres à abattre sur certains chantiers en plus de savoir utiliser le câble-mat, tracer et monter une ligne de câble, savoir grimper aux arbres, abattre, débarder, conduire une pelle mécanique et trier les bois par qualités....

«...exploitation contrôlée en direct à l'avancement, suivi de l'enlèvement des bois précis et rigoureux,...»

Je croyais que les agents en collaboration avec le service commercial devaient s'occuper de cette tâche. Il est vrai que plus de 100 M3 de grumes de hêtre (triées pour du déroulage) ont totalement disparues bord de route après notre départ. Est-ce de notre responsabilité que de contrôler les camions même après avoir quitté le chantier?

Réalisation de bois de chauffage par les agents

«Cette entreprise s'est imposée en quelques années comme le numéro un Pyrénéen des exploitations forestières en milieu hostile,...»

Il est vrai que nous sommes amenés à travailler sur des parcelles très pentues, d'ailleurs certaines zones d'entre elles n'aillant pas été martelées par les agents car jugées trop escarpées. Par contre nous devons quand même y travailler avec les tronçonneuses et y débarder ensuite...

A moins que vous définissiez «milieu hostile» comme un milieu dans lequel il faille travailler...

«...alors n'hésitez plus, vous UT de montagne....»

Pour votre culture générale, le câble mat peut parfaitement être utilisé en plaine sur du plat.





« ... Pour en savoir plus et vous rendre compte par vous-même, venez visiter nos chantiers témoins »

Nous vous accueillerons avec grand plaisir car pour écrire votre article je n'ai pas le souvenir de vous avoir rencontré sur un de nos chantiers. Mes collègues et moi n'avons pourtant encore mangé personne... Vos heures de délégation vous servent peut-être à autre chose qu'à faire un travail sérieux ?...

Pour information, nous avons travaillé deux hivers consécutifs en Forêt Domaniale de Bellême dans l'Orne (61), nous avons sorti plus de 5000 M3 et là-bas, bizarrement, tout le monde a été satisfait de notre travail. Martelage, tri des qualités, contrôle des camions effectués par les agents. En Normandie et dans le Sud-Ouest, les agents n'ont-ils pas le même rôle? Je croyais pourtant que c'était la même boutique...

Comme vous devez le savoir, l'activité câble vie aujourd'hui des temps difficiles et n'a pas de vision pour l'avenir, c'est pour cela aussi que je vous remercie pour votre soutien quand il y a des emplois d'ouvriers en jeu, surtout venu de la part d'un syndicat.

Certains de mes collègues ouvriers comme moi, se sont sentis visés par cet article. Que vous défendiez vos avantages et votre vision est une chose, mais à l'avenir évitez de nous cracher dans le dos quand on a rien demandé. Loin de moi l'idée de vouloir faire ici des généralités, heureusement nous avons aussi travaillé en bonne collaboration avec certains agents,

Réalisation du travail à faire par tous

L'équipe d'ouvrier du câble

a toujours essayé de faire du mieux qu'elle pouvait pour sortir du bon travail mais est de moins en moins motivée quand elle voit comment les choses (comme votre article par exemple) se passent autour d'elle et à TOUS les niveaux!

Pour ce qui est des «bilans clairs et transparents» comme vous dites, vous savez certainement mieux que moi à qui il faut s'adresser pour avoir des réponses (ou pas) à vos questions.

Cordialement,

Vincent Dubois (c'est mon vrai nom et pas un pseudonyme)

Quelques précisions du comité de rédaction de la peau de l'ours :

Après notre rencontre avec son auteur, il ressort que ce courrier traduit un ras le bol qui fait suite à bien d'autres tensions dans le travail de l'UP câble et l'agence travaux. La goutte d'eau qui a fait déborder le vase en quelque sorte, que le ton ironique de cet article a pu favoriser indirectement.

Nous sommes convaincu que toute division du personnel est suicidaire car diviser c'est mieux régner n'est-ce pas ?... Ne nous trompons pas de lutte.

Tout en comprenant cette première réaction, en prenant du recul, celle-ci révèle sur le fond bien des dégradations et désorganisations du travail que nous dénonçons également depuis plusieurs années.

La question n'est pas "à qui la faute entre ouvrier forestier ou personnel fonctionnaire ? " Mais comment se fait-il que de telles dérives aient pu se réaliser sans autre réaction qu'un article dans la peau de l'ours ? Pourquoi en sommes-nous arrivés à ces pratiques ? Comment cela a-t-il pu se mettre en place ?

La passion du métier qui tient, encore, en vie l'ONF a son revers tout aussi brûlant : il ne faut pas confondre le travail réalisé au quotidien par chaque salarié(e) et l'organisation du travail imposée par les restructurations successives, avec comme étendard le fameux "demmerde toi" ... dans ton coin.

C'est cette même raison qui génère, pour partie, une malaise à l'ONF par la destruction progressive de ces règles de travail, vécu comme une agression par nombre de personnel.

Cela se traduit, entre autre, par "l'isolement", qui n'est pas géographique comme veulent le laisser entendre la direction en jouant sur les mots, mais un isolement par casse des collectifs de travail, une forme de solitude au travail.

.../...

Ouvrez-la !

Les dérives induites, parmi d'autres, par cette organisation spécialisée du travail (spécialisation des travaux, des études, de la vente des bois) détruit les collectifs de travail, les règles de l'art et individualise les salariés. Bien des points soulevés dans ce courrier ont un lien direct avec cette organisation délétère du "travail de qualité", sciemment imposée et mise en place par des "biens pensants" de l'ONF.

Lors de réunions de l'intersyndicale sud ouest CGT forêt - SNAF UNSA - SNUPFEN-Solidaires, nous avons invité à plusieurs reprises des représentants du personnel ouvriers. Sans succès. Si cet échange permet d'établir un contact et de mieux se comprendre pour converger vers des intérêts de travail commun ce sera avec grand intérêt que le SNUPFEN-Solidaires participera.

Le système d'objectifs

par services, critiqué

par un grand nombre

de

personnes, est jugé de

manière négative par 3

collaborateurs sur 4 (75% des

collaborateurs pensent que

le management par objectif a eu un

effet « assez ou très défavorable » ;

il semble de surcroît parfois

appliqué de façon mécanique ou

absurde par

la hiérarchie (« tu as déclaré 58

avalanches l'an dernier, il faudra

atteindre 70 cette année »).

Page 10 du rapport de synthèse de
l'ASO



Payer pour manger en service dans les Hautes Pyrénées.

Suite à la réunion de "concertation" avec les représentants du personnel des Hautes Pyrénées le 14 mars, les représentants du personnel ont pris le repas dans le restaurant habituel de l'ONF.

Cela n'a pas empêché le directeur d'agence, fort de son pouvoir seigneurial, de nous demander de régler notre repas, refusant de le prendre en charge la facture du restaurant !

Rappelons ici que l'époque médiévale est révolue. Les "manants" que nous sommes ont aussi droit, dans le cadre d'une réunion professionnelle, fut elle de concertation en trompe l'œil avec le directeur, à une prise en charge des frais comme lorsque sa seigneurie pratique avec son CODIR.

Aurait-il procédé de même s'il était venu à manger avec les manants ?

Mais cela n'est somme toute qu'une mesquinerie de plus illustrant le niveau du dialogue social avec la direction.





BULLETIN D'ADHESION

NOM Prénom

Adresse postale complète (n° et rue, s'ils existent)

Tél Mel Date de naissance Grade

Travail à temps partiel : pourcentage à préciser

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation à :

Pascale ROBERT 42 rue des Flûttes Agasses 25000 BESANCON • Tél : 03 81 82 19 81

Vous pouvez également régler votre cotisation de manière fractionnée avec le prélèvement automatique
Téléphoner au Trésorier Régional qui vous enverra l'imprimé nécessaire.

L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C. Pour le
prélèvement automatique : Timbre mensuel = cotisation/12 Prélèvement = cotisation/Nombre de prélèvements

ATTENTION : Libellez votre chèque à l'ordre de SNUPFEN

Toutes vos réactions, suggestions et autres humeurs en nous écrivant à :

comitepeaudelours@snpfen.org

Merci d'envoyer vos commentaires, vos articles à l'adresse suivante :

ONF

La Fabrègue 12620 Saint Beauzely



Des militants

à votre service

Dominique DALL'ARMI

Secrétaire régional Midi-Pyrénées
05.62.00.80.44
dominique.dall-armi@onf.fr

Pascal LAPINE

Trésorier régional Midi Pyrénées
05.61.96.11.90
pascal.lapine@onf.fr

Christian CUMOURA

Ariège
05.61.64.53.98
christian.cumoura@onf.fr

Franck SAIGNE

Aveyron-Lot-Tarn-Tarn et Garonne
05.65.60.88.46
franck.saigne@onf.fr

Pierre VERTUT

Gers - Haute Garonne
05.62.00.80.37
pierre.vertut@onf.fr

Rose Marie GONZALEZ

05.62.95.58.25
Jean Marc MAURO
05.62.45.91.28
Hautes Pyrénées
rose-marie.gonzalez@onf.fr
jean-marc.mauro@onf.fr

Représentants CTHSCT Sud-Ouest

Michel BORDENAVE

05.61.96.15.47
michel.bordenave@onf.fr

Dominique DALL'ARMI

05.62.00.80.44
dominique.dall-armi@onf.fr

Livio TILATTI

05.34.09.82.18
livio.tilatti@onf.fr

SNUPFEN - COTISATIONS 2012

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
Adj Adm	132 euros	CTF	228 euros
CDF, Adjoints Adm P2	144 euros	CATE, Att Adm	264 euros
Adj Adm P1	156 euros	IAE	276 euros
TO	168 euros	Att Princ	300 euros
TOP, SACN	180 euros	IDAE, chef de mission	336 euros
TSF	192 euros	IGREF	336 euros
SACS	204 euros	ICGREF, IGGREF	348 euros
TPF, SACE	216 euros		

Stagiaires (1er poste) : 50 % de la cotisation du grade. Retraités : 50 % de la cotisation du dernier grade.

Temps partiel : cotisation du grade X % de temps travaillé. Salariés de droit privé : 0,75% du salaire net.

Agents non imposables sur le revenu (hors avantages liés aux placements) : 34 % de la cotisation du grade (fournir copie de l'avis d'imposition). Rappel : 66 % des cotisations syndicales sont déductibles du montant des impôts

