

La Peau de l'Ours

N° 28
Décembre 2013

"La théorie, c'est quand on sait tout et que rien ne fonctionne. La pratique, c'est quand tout fonctionne et que personne ne sait pourquoi. Ici, nous avons réuni théorie et pratique : Rien ne fonctionne... Et personne ne sait pourquoi !" Albert Einstein



" ONF :

la décrépitude continue..."



Maison forestière habitée par un collègue



Snyupfen
Union
Syndicale
Solidaires



Sagittaire

Le devenir accède au pouvoir exister,
En existant, le devenir va s'éteignant.
Le but réalisé emprisonne l'élan
Dans un vouloir-vivre qui va s'imposant.
L'ordre du monde achève d'être mûr en mourant,
Les formes dans les formes disparaissant.
L'existant puisse-t-il ressentir en existant !

Rudolph Steiner

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



Sommaire

p 3 – Edito

p 4 – L'écho des services :

Postulat : le chef "d'en haut "a raison. Résultat : la déraison. p 4

Comment baisser son pantalon au service Bois ? p 6

La tute de l'Ours. p 8

Une nouvelle essence dans nos forêts : Total. p 10

Négociation bafouée, direction dénigrée ! p 12

p 14 – Organisation et Santé au travail :

Le néo-management à l'ONF existe-t-il ? p 14

Et si nous parlions de "M. Travail" ? p 16

Un élément de la santé au travail : la reconnaissance. p 18

p 21 - La vie des ours militants.

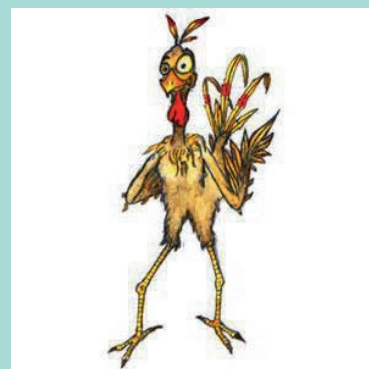
Témoignage. p 21

p 22 – Et ailleurs.

Obéir. Le sentiment qui cache la peur. p 22

p 20 – Poésie.

Le vautour déplumé



Bientôt les fêtes de Noël et du premier de l'an. Youpi ! Régalons nous avant que ce ne soit pire ...

C'est aussi l'époque des bilans de l'année écoulée.

A l'ONF, les résultats ne sont une nouvelle fois pas pas au rendez vous. Nième constat d'échec de toutes les réorganisations imposées au forceps depuis 2002 qui n'ont pas arrangé la situation bien au contraire, et à un prix très lourd. La parade avancée est : "sinon ce serait pire" ... En vertu de quoi ? Quel manque de courage et d'ambition que de croire qu'il n'y a pas d'autres solutions possibles.

Des anomalies et autres dysfonctionnements d'envergures sans cesse plus grands ont rempli plus que jamais le bêtisier 2013. Le danger est par contre bien là, sournois, prenant son temps : s'y habituer, laisser passer, perdre petit à petit nos règles de l'art, subir, voire accepter chaque année un cran de plus dans la dégradation de nos métiers, des conditions de travail, de la gestion de la forêt. La théorie de la banalité du mal fait son chemin... Sinon ce serait pire...

Tout ces réorganisations, ces suppressions de postes seraient indispensables car il n'y aurait plus d'argent. Il faudrait donc naturellement se serrer la ceinture.

Là encore le message est savamment distillé, en indiquant de manière subtile le sens où il faudrait porter le regard. A écouter les messages populistes, ce sont les "assistés" qui nous vident les poches. De la rancœur, de la colère s'accumule, non dite. Nous constatons qu'elle se cristallise sur des boucs émissaires faciles : les soit disant plus "faibles", ces "branleurs", ces "assistés" qui n'ont qu'à bosser au lieu de "voler" nos impôts. Sinon ce serait pire ...

Là aussi vieille recette que de détourner l'attention en focalisant sur un bouc émissaire. Cela évite de regarder dans des directions qui seraient gênantes.

Dans l'édition 1928 du dictionnaire Larousse, un "assisté" est "celui qui reçoit les secours de l'administration, de l'assistance publique" alors que dans celle de 2011, être "assisté", c'est "être à la charge de la collectivité". Aujourd'hui, on supporte les assistés !

Pourtant, la cour des comptes estime le nombre d'allocataires sociaux fraudeurs à 0,77 %, moins d'1 %, des bénéficiaires d'aides sociales !

Le coût des fraudes aux aides sociales ? Trois milliards d'euros. Ce n'est pas négligeable bien sûr. Mais le plus grand holdup de ces 30 dernières années n'est pas celui que l'on croit.

En effet, quel directeur, quelle émission télé de grande écoute, etc. a annoncé que 100 milliards d'euros sont volés au monde du travail chaque année. Aujourd'hui, 100 milliards de la richesse de la France (le PIB) ont été accaparés par le monde de la finance et du capital.

En 30 ans la part affectée au monde du travail (salaires et cotisations) dans le PIB a reculé de 5 %. Ce sont 100 milliards d'euros par an qui ne sont pas dans le circuit du travail, mais passé dans celui du monde de la finance. Exonérés de cotisations sociales, ce sont autant de moins au service du financement de l'intérêt général.

Dans les années 80, les entreprises attribuaient 30 % de leurs bénéfices aux actionnaires. Aujourd'hui c'est 80 % au détriment de l'investissement, de l'emploi et des salaires.

Jamais la part du profit versé au propriétaire du capital (dividendes etc.) n'a été aussi importante.

Aujourd'hui, il est produit 2 fois et demi plus de richesse qu'il y a 40 ans et pourtant il y a beaucoup plus de pauvres, et de riches ... La répartition de cette richesse est inégalitaire. De l'argent il y en a. Fraude fiscale : 50 à 80 milliards par an. Et là il s'agit de ceux qui auraient les moyens de payer, mais qui ne le font pas. Niches fiscales : 150 milliards. Exonérations patronales de cotisations sociales : 30 milliards. 260 milliards de recettes sont perdues chaque année par la collectivité. Mais pas pour tout le monde.

Et en 2013, le gouvernement socialiste actuel a obtenu la signature d'un nouvel accord de fléxi-sécurité du travail globalement régressif pour les salariés (qui plus est avec la caution de la CFDT, CFTC et la CGC). Il a voté un nouveau plan d'allègement du coût du travail (en terme du MEDEF) de 20 milliards supplémentaires.

Tout cela payé par la majorité des citoyens, pour l'idéologie d'une politique libérale qui n'a de cesse, patiemment, de faire plus de profits quel qu'en soit le coût humain. Sinon ce serait pire ...

Alors qui sont les assistés ?

Que les cadeaux, les spectacles, la fête pleuvent ...

Le photocopieur : le retour ! Hilarant !

L'article de la peau de l'ours n°27 a suscité une réponse confirmant, au-delà de toute désespérance, les craintes évoquées.

Il faut tout d'abord remercier son auteur pour avoir essayé d'aplanir ces soit disant malentendus. Une petite analyse nous éclairera plus avant sur le gouffre qui existe entre la "sphère bien pensante d'en haut" et les "petites mains d'en bas".

N'oublions pas que si l'un fonctionne sans coordination avec l'autre, c'est le désordre assuré. Quand l'exemple, qui par définition vient "d'en haut" est incohérent voire aberrant, qu'en est-il du résultat ?

Voici la réponse "d'en haut" faisant référence à l'article de la peau de l'ours.

"Vous trouverez en PJ pour information le coût des consommables informatiques pour les 2 imprimantes HP toujours en fonction à Saint-Gaudens. La mise en place de 2 photocopieurs multifonction Konica (un en mai 2013, et un en mai 2014) avait précisément pour but de réduire les coûts d'impression couleur en accompagnant la suppression programmée des imprimantes les plus couteuses. Cette démarche s'inscrit dans une politique globale des achats en DTSO et je précise que l'ensemble des agences de la DT avancent actuellement dans le même sens en terme de reprographie.

D'autre part, concernant les récentes mises en cause qui évoquent "une décision prise unilatéralement "d'en haut" sans se soucier des besoins réels des utilisateurs", je rappellerais quelques points précis :

•Une visite des techniciens de la société Ricoh a eu lieu à Saint-Gaudens en ma présence le 19 octobre 2012. A cette occasion un relevé de l'ensemble des consommations annuelles des machines du site a été réalisé, servant de base à une estimation précise des besoins en impressions couleur et noir & blanc. La même démarche a été menée à Foix et à St Giron.

•Au vu de cet estimatif, une mise en concurrence a été organisée pour l'agence 09/31/32 dans le cadre d'un marché public. La sélection des offres a été conduite en concertation avec la cellule achat de la DTSO en prenant en compte tout particulièrement les exigences du service SIG, notamment de Saint-Gaudens.

•Le CODIR de l'agence a été informé et a validé cette démarche (cf compte rendu de CODIR du 20 décembre 2012 consultable par l'ensemble des personnels dans la base documentaire de référence).

•Par ailleurs le sujet a été largement abordé en réunion de service administratif du 7 février 2013. Je tiens à votre disposition le compte rendu de cette réunion, qui a été également diffusé à tous les chefs de services, dont Saint-Gaudens.

•11 avril 2013 à Saint-Gaudens : présentation aux personnels présents du calendrier de mise en place du 1er photocopieur en présence du responsable du site et du correspondant informatique pour la partie raccordement au réseau.

Je vous demande donc de bien vouloir appliquer ou faire appliquer les décisions prises afin de remplir nos engagements en matière de réduction des charges externes, et accessoirement de respecter le travail de ceux qui se sont impliqués dans ce dossier. Au 1er mai 2014 (mise en place de la deuxième machine), la totalité des besoins en impression couleur du site de Saint-Gaudens seront largement couverts. Jusqu'à cette date, et en accord avec le responsable du site, une imprimante HP sera maintenue en fonctionnement.

ps : l'argument du risque d'engorgement des impressions couleur (notamment au format pdf) n'est pas recevable dans la mesure où elle dépend des capacités du réseau et non du nombre d'imprimantes couleur sur site (merci au service informatique de confirmer)

Je reste joignable pour tout renseignement complémentaire."

Voyons voir ce que signifie vu "d'en haut" l'écoute du bas peuple et la prise en compte de ses basses doléances.

A noter tout d'abord que l'auteur ne s'adresse pas directement à l'ensemble du personnel du site de St Gaudens mais au gestionnaire du site et l'assistante "logistique".

Cette approche pose déjà question sur la vision de s'attacher à rencontrer l'avis des utilisateurs sur leur outil de travail. Sans doute y a-t-il une logique hiérarchique à ce fonctionnement. Peut être aussi une logique d'affichage du respect du "responsable du site". Mais ce dernier étant lui-même mis devant le fait accompli de décisions auxquelles il n'a pas été associé, quelle plus-value y a-t-il à ne pas vouloir établir le contact direct avec le personnel ?



Grâce à l'article de la peau de l'ours (cf. n°27), nous obtenons, enfin, quelques informations quant à la logique de la "pensée bienveillante pour notre bien malgré nous". L'objectif de cette modification des outils de travail est encore et toujours uniquement motivé par des économies !!! Nous retrouvons là cet écartèlement de plus en plus criant entre d'un côté la logique gestionnaire (la rentabilité financière), et de l'autre, la réalité pratique du travail.

Fol espoir que de croire qu'il pouvait s'agir de faciliter le travail des utilisateurs. Celui du "gestionnaire" surement, mais celui de l'utilisateur, visiblement sans intérêt.

Mais soyons rassuré(e)s. L'ensemble des agences de la DT passe à la même moulinette. Ouf ! Nous ne serons pas seul dans la m... et les économies seront là. C'est promis !

Enfin peut être car là par contre, aucune information. Il faut croire par principe la parole omnipotente "d'en haut". Et tant pis si l'audit socio organisationnel a montré que " Seulement 33% des collaborateurs ont confiance en leur responsable d'entité" (cf. page 8 du rapport de synthèse). Peu importe ce que peuvent bien penser les 66 % restant. C'est à se demander si l'idée même qu'ils puissent penser est concevable, vu d'en haut ?

De toute façon nous serions surement trop bêtes pour comprendre les calculs savants qui ont été réalisés pour justifier que 2 photocopieurs neufs reviennent meilleur marché que 2 imprimantes déjà amorties. Est ce que les 600 € pour déménager le photocopieur au rez de chaussée et le remettre quelques jours plus tard à la même place à l'étage ont été intégré dans le calcul des coûts ? Est-ce que le temps passé à ces cogitations et autres échanges de courriels, énervement ou démotivation devant les lenteurs du nouveau photocopieur (cf. les signalements de lourdeurs par certain(e)s) ont-ils été pris en compte dans l'opération ?

Notre "collaborateur" souligne le souci qui a prévalu quant à associer les utilisateurs à l'identification de leurs besoins en faisant une visite surprise avec la société Ricoh et, s'il vous plaît, la propre présence personnelle et individuelle du responsable ad hoc.

En fait il ressort que la principale donnée intéressante a été le niveau de consommation. Car il est bien connu que c'est la préoccupation n°1 des utilisateurs avant d'appuyer sur le bouton pour faire un tirage.

Autre argument : les économies faites avec un appel d'offre. Ouf encore sauvé ! Nos copies seront mieux faites car elles coutent (peut être ?) moins cher.

Franchement de quoi vient on se plaindre puisqu'on s'évertue à vous faire rentrer dans la caboche que c'est mieux pour vous car cela coutera moins cher au gestionnaire. La preuve : ce brillant rapport de l'étude socio économique environnementalo lo lo lo du ... prix d'achat de cartouche d'encre !

Après cela, quelle indécence de parler de lenteur, d'engorgement à venir, de lendemain qui déchanté en cas de panne ... ?

Revenons à notre concertation avec les utilisateurs. En fait c'est celui de la société Ricoh qui a été entendu. Puis, l'argument suprême est lâché : "le CODIR a été informé et a validé cette démarche". Tout d'un coup on se sent mieux en se disant que les utilisateurs sont hissés au rang de CODIR.

A moins que nous ayons mal compris. L'avis du CODIR vaut avis des utilisateurs. Il est bien connu que les CODIR de l'agence GAGH ne sont pas une perte de temps et que les responsables de Foix, Saint Giron, les responsables d'UT ont pour souci d'avoir un avis sur le type d'organisation de photocopieurs et d'imprimantes nécessaires à Saint Gaudens. Déjà qu'ils ont du mal à avoir ce matériel à peu prêt en état pour eux ... Ils seront très heureux d'apprendre leur contribution au bien être sur le site de Saint Gaudens.

Les derniers arguments sont purement de l'auto dérision : des réunions ont eu lieu, mais pour présenter ce qui avait été bouclé. Mais promis juré ! L'avis des utilisateurs a été écouté, recueilli ; après que tout soit décidé ... Ce n'est pas comme si la démarche venait "d'en haut" ... Et maintenant appliquer, obéir, se demmerder seraient les portes de sortie qui permettraient de faire des économies en paix sur notre dos. Gageons qu'au moins avec cela les comptes de l'agence seront sauvés !

Comme un problème n'arrive jamais seul, l'engagement de maintenir une imprimante jusqu'en mai 2014 ne tient déjà plus. Pas plus tard que mi octobre, la consigne a été donné de ne plus se servir d'une imprimante qui va être débranché.

P.S. : le fameux argument du réseau. "Msiieur, Msiieur. C'est pas moi c'est lui !" Ce qui n'est pas recevable, c'est de ne pas connaître le principe élémentaire du bouchon : quand vous n'avez qu'un trou du cul pour expulser, vous avez beau avoir la plus grande gueule possible pour avaler, ça ne ressortira pas plus vite.

Pour les âmes sensibles nous aurions pu dire aussi : bouchon garanti lorsque une autoroute à deux voies passe à une seule voie. Mais faut bien en rire comme on peut dans les basses fosses, sinon il y aurait de quoi faire un malheur ...

Jiva



Une rotation pour une coupe : le client est roi à l'ONF.

C'est l'histoire de plus en plus banale à l'ONF d'une coupe qui est gérée au bon vouloir de son acheteur avec la bénédiction de la hiérarchie. Même si cela doit se faire au détriment du propriétaire, de l'agent et de la forêt peu importe. L'essentiel est que le "client" soit satisfait coûte que coûte. Seule la rentabilité financière compte. La transition en coopérative forestière ONF poursuit son bout de chemin. Inutile de s'embêter avec des notions ringardes comme celle de mission de service public de gestion durable des forêts.

Une coupe des plus sympathiques (plus de 2 500 m³) en forêt communale avait été vendue en des temps que la morale n'autorise pas à dater tellement il est honteux aujourd'hui de voir qu'elle a entamé sa 8^{ème} année de délai. Nous arrivons maintenant presque à une rotation alors que la coupe n'est toujours pas finie. Record à battre !

Cela aurait pu être compréhensible s'il y avait un contentieux au tribunal ou autre problème juridique. Mais non. Tout cela se fait avec la bénédiction de la direction bois et du DT.

Déjà au départ, l'acheteur a bénéficié d'une erreur lui accordant une année supplémentaire de délai d'exploitation en classant cette coupe en "coupe spéciale de haut montagne", alors que cette commune est en plaine. Si cela en était resté là, il s'agissait d'un moindre mal pour la réalisation de cette exploitation et la sylviculture.

Un résumé historique donne un tout autre tableau. Cette coupe aurait dû être achevée à l'automne 2009. Des suivis réguliers de coupes sont réalisés par l'agent responsable de la coupe (ARC) traçant la situation dont la direction bois ne pouvait ignorer l'évolution.

Pendant cette période, deux infractions au cahier des clauses étaient déjà relevées. A noter que la direction bois se prenait déjà les pieds dans le tapis en versant l'indemnité correspondante à la commune alors qu'elle revient à l'ONF.

Toujours est-il qu'à la fin du délai 40 % de la coupe restait à faire.

Des prorogations de délai ont reconduit la coupe pendant encore 2 ans.

La coupe trainant toujours t ayant atteint le délai limite, la mise en demeure est logiquement proposée par

l'ARC avec le bilan des travaux d'exploitation et de remise en état restants à réaliser.

Pendant ce temps, la commune ajournait d'autres coupes bloquées tant que celle-ci n'était pas réalisée (un risque de conflit d'usage de chemin d'exploitation aurait pu aggraver la situation déjà anormale).

Durant cette période, l'exploitant commettait un vol de bois relevé par un procès-verbal de l'agent responsable de la coupe. Inutile de préciser que l'acheteur n'avait pas l'ARC en odeur de sainteté, et se chargeait de le faire savoir à la direction bois, dénigrant le travail de l'agent trop rigide à son goût en ces temps de crises ne laissant pas la place à des "dépenses superflues"...

Fort de son écoute de la direction bois il va jusqu'à marginaliser l'agent qui serait la cause de son impossibilité de trouver des bucherons et débardeurs acceptant de venir finir sa coupe. La direction bois ne bronche pas peut être elle-même enclin à préférer entendre le son de cloche de l'exploitant que celui d'un garde forestier lui faisant perdre un temps précieux sur ses objectifs financiers de vente de bois. Maintenant que le pognon de la vente est rentré, le reste n'intéresse plus grand monde.

La direction bois mettant 8 mois à établir la mise en demeure, s'installe alors un premier vide juridique. L'exploitation se trouve ainsi au-delà de tout délai légal, explosant tous les plafonds définis par les cahiers des clauses. Mais à l'ONF on ne s'embarrasse pas avec ce genre de détail.

Le malheur est que, durant tout ce temps, le travail de sape de l'acheteur trouvera un écho favorable au sein même de l'ONF ou un bruit commence à circuler que les coupes ne se vendront plus chez cet "agent zélé", qui ne comprendrait vraiment rien au contexte de commercialisation des bois de notre époque.



La forêt c'est bien beau mais faut pas exagérer quand même, les "sous" d'abord.

Quoi de plus normal après tout. Même Nicolas Ier, feu le président de la France, a dit cette phrase célèbre "Je voudrais dire un mot de toutes ces questions d'environnement, parce que là aussi ça commence à bien faire." – salon de l'agriculture 6 mars 2010.

Il n'en demeure pas moins qu'il est déplorable, intolérable qu'au sein même de la "boutique", ce soit l'agent qui soit sournoisement classifié comme le méchant et l'acheteur le gentil (celui qui a les pépètes), sans autre forme d'analyse du travail et pire sans reproche étayé.

C'est tellement plus facile de désigner un bouc émissaire en interne que d'agir pour résoudre une situation connue comme difficile en externe.

En parallèle, ce laxisme de l'ONF mets à mal le budget communal. En effet, les recettes attendues par la commune (blocage des recettes des coupes suivantes dont l'accès est tributaire de la fin de cette exploitation, indemnités de cette coupe etc.). pour plusieurs dizaines de milliers d'euros sont toujours bloquées. L'ONF va même jusqu'à proposer à la commune de revoir à la baisse des 2/3 (excusez du peu) les pénalités dues par l'acheteur. Nouveau joli cadeau offert ! Tant qu'on gagne on joue !

Or le budget de la commune est bâti en comptant beaucoup sur cette rentrée d'argent. Après avoir maintes fois interpellé la direction bois, elle suspend à son tour toute facture provenant de l'ONF et informe le préfet de la situation. Voilà comment dégrader les relations avec une commune qui comptent visiblement moins que celle avec l'acheteur ...

Pour toute réponse l'ONF s'en excuse, laisse encore un délai à l'acheteur pour finir la coupe qui continue de trainer.

Toujours est-il qu'après avoir sorti de la forêt les produits qui l'intéressaient, la crème, dénigré l'agent pour justifier son impossibilité à finir convenablement la coupe, l'acheteur demande donc l'abandon de tout le reste, car plus difficile à exploiter et donc plus assez rentable à son goût ...

La goutte d'eau de trop. Le SNUPFEN-Solidaires interpelle le DT qui prend connaissance du dossier. S'en suit une première reconnaissance de la qualité du suivi de coupe réalisé par l'agent et l'engagement de la résiliation de la coupe dans le mois qui suit si la situation n'évolue pas favorablement.

Changement d'attitude aussi vis-à-vis de l'acheteur sur lequel est alors mise une pression pour finir sa coupe.

Il abat alors quelques arbres de plus (les plus intéressants) et fort de son succès jusque-là redemande l'abandon des bois restant, poussant son avantage jusqu'à proposer qu'un nouvel acheteur d'une coupe voisine lui termine le débardage des derniers bois abattus. Pendant ce temps, les mois passent encore, et point résiliation prononcée par le DT.

Outre le vide juridique en terme de délai, encore une situation inédite. Alors qu'il est parfaitement connu de toute gestionnaire forestier qu'un croisement entre exploitants est à proscrire car source potentielle de conflits (entre autre lors des remises en état), voilà donc la solution préconisée par le gentil acheteur. Plus c'est gros plus cela passe ! Et pendant ce temps comment la décharge sera-t-elle donnée ? la remise en état faites ? encore une situation ubuesque dans laquelle il serait dangereux que l'ONF aille.

De mauvaises langues verraient ici encore un exemple de cette déconnexion générée par une organisation spécialisée, chaque structure dans son domaine restreint avec ses seuls objectifs comme but (surtout financiers).

Mais ne doutons pas que la lucidité va reprendre le dessus sur cette gestion clientéliste et mercantile d'une coupe de bois, et que les règles de l'art vont retrouver un sens pour toutes et tous.

Epilogue : à la dernière vente d'automne, toutes les coupes mises en vente dans ce triage ont trouvé acquéreurs, même celle dont il était prévu par certains "bruits" de ne plus voir un acheteur venir sur ce triage, avec même vu un prix au-delà de l'estimation.

Le travail de qualité a toujours un sens qui n'est pas antinomique avec la rentrée des "sous" à l'ONF, et la gestion durable des forêts ne se résume toujours pas à une rentrée d'argent au mieux des intérêts du lobby du bois.

Souhaitons que cette expérience permette un retour à une solidarité interne plus forte et une gestion de coupe selon les règles de l'art et non selon les seules règles commerciales et financières.

On ne lâche rien.

Pélut



“La Tute de l'ours”

Nom féminin, vient de l'Occitan et signifie: La tanière, la cache.

Ex: La Tute de l'ours, du renard...

Certains disent “s'entuter” (forme Gasconne du cocooning)

Enfin, quand nous étions minots, nous “tutions” le grillon avec une brindille pour le déloger.

Voici comment nous pourrions dénommer la nouvelle rubrique de la peau de l'ours concernant l'habitat à l'ONF. Ce n'est pas les articles qui peuvent manquer, tant les conditions sont difficiles depuis des années en Maison Forestière, ou dans les bureaux

Un petit exemple haut en couleurs, au cœur de notre belle agence GAHG: la Maison Forestière de Saleich (31). Située à la frontière entre l'Ariège et la Haute-Garonne, elle a vu l'arrivée d'un nouvel agent le 01 avril 2011 (et non, ce n'est pas une blague !). La farce est plutôt dans l'état de délabrement avancé des lieux. La maison n'étant pas ou peu habitée depuis une dizaine d'années, son état s'est dégradé de mois en mois, n'en témoigne l'état des lieux de sortie du dernier agent. Ah non, pardon, il n'y en a pas eu... Simple oubli ou geste délibéré de la direction et du service immobilier ? Ils sont donc passés malencontreusement à côté de ce constat alarmant, mis en lumière, au final, par l'état des lieux d'arrivée du nouveau garde. L'ensemble des pièces de la maison forestière a été classé dans la case « état délabré » !! Parmi les choses non conformes ou à mettre aux normes : l'électricité, les eaux usées, la chaudière. Mais encore ? Les huisseries laissant passer des courants d'air glacial, des pans de murs entiers qui s'effritent, toutes les tapisseries décollées quelque part, témoins de l'humidité ambiante. Sans oublier ? Les escaliers de la cave et du grenier impraticables au point que même le membre du service immobilier présent pour l'état des lieux ne s'y risque pas...

Bref, maintenant que cette insalubrité accablante a été mise en avant par l'état des lieux initial, ça va bouger vite, des travaux vont être effectués dans l'urgence, se dit le petit agent bien naïf. Seule réponse de l'administration à tout ça ? Une phrase que beaucoup d'agents logés connaissent : « Le budget disponible en investissement ne permet malheureusement pas dans l'immédiat de remplacer... » ou encore « le budget

investissement est directement lié au produit des biens cédés suite à leur déclaration d'inutilité pour le service. Or sur la DT, il y a peu de biens pouvant entrer dans le plan des cessions ».

Suite à ce lourd constat d'impuissance, les mois passent, ou plutôt les ordinateurs passent : en effet, l'électricité n'étant pas aux normes, deux ordi grillent !! Dans certaines pièces, on n'allume plus les interrupteurs sous peine de prendre des poignées de châtaignes...

Que faire alors : attendre l'automne, remplir le fichier EXCEL du Service Immobilier (copier-coller des travaux non-acceptés de l'année précédente), et quand les 4 murs de la Maison Forestière de Lhô seront vendus, on pourra faire l'ensemble des travaux du parc immo de la DT, ou pas ?

L'agent se risque alors à sortir des sentiers battus de la sacro sainte procédure et demander l'avis du SNU. La réponse est nette et sans appel : une semaine après, la mise aux normes électriques est acceptée !!

Première petite victoire, mais rapidement masquée par les problèmes de chaudière. Elle n'est pas aux normes : un seul conduit pour 2 chaudières...

La création du deuxième tubage viendra l'hiver 2012, mais ne résout pas les problèmes d'évacuation des fumées....

En effet, pour le chauffagiste, c'est normal, une chaudière à flammes inversées fume toujours au démarrage. Pour l'agent, c'est juste une heure tous les jours où la fumée envahit l'ensemble des pièces du rez de chaussée, avec l'odeur de « boucané » imprégné dans les murs, les vêtements, des rideaux jauniss...

Il faudra attendre mai 2013 et un incident survenu une nuit pour que les crédits de rénovation de la chaudière



soient accordés : la chaudière était pourtant éteinte depuis une journée et demi, mais une bûche se consumait. La fraîcheur des nuits de notre beau printemps faisant, un tampon s'est créé dans le conduit, ne laissant le choix à la fumée que de sortir par la trappe de tirage, rejetant des fumées opaques dans l'ensemble de la maison forestière. Si la porte n'avait pas été fermée, l'agent et sa femme ne seraient plus des nôtres...

Dernier épisode de l'année (les années sont longues à Saleich...) : les problèmes d'humidité. Par trois fois, l'agent a retrouvé la maison remplie de moisissures en rentrant de vacances ou tout simplement de week-end. Par endroit c'est monté jusqu'à 1m de hauteur, couvrant les meubles, la nourriture, les rideaux, les canapés (qui ont fini à la décharge du coup...). Agréable petit retour



de vacances quand il faut nettoyer des moisissures, les respirer, surtout quand on a une femme enceinte à la maison, et un asthmatique... Des pans de murs entiers qui tombent en morceaux dévorés par le salpêtre, murs pourtant refaits à neuf par l'agent il y a 1 an...

Les causes sont multiples : l'absence de drains autour de la MF, l'accumulation d'eau dans la cour par temps pluvieux, la proximité d'un puits qui touche les fondations de la maison, ou encore des fuites dans la toiture...

Mais pour l'instant, aucune expertise des dégâts ni des améliorations à apporter, n'a été réalisée. On fait des petits travaux, qui ne coûtent pas trop cher, mais les réelles origines des problèmes ne sont pas résolues. On fait dans le rafistolage...

A noter, la rapidité d'exécution de la hiérarchie et l'apparition de crédits qui n'existaient pas avant, lorsque l'agent a transmis les fiches registres hygiène et sécurité, suite aux divers incidents. Cela prend 5 minutes à remplir, et peut changer votre quotidien, à méditer...

Le dossier a donc été transmis aux représentants du SNU au CHSCT sud ouest où le DT s'est engagé à donner suite. A suivre très vite s'il tient parole.

En attendant des crédits qui n'arrivent que trop rarement, à Saleich comme beaucoup d'endroits ailleurs, on vit dans l'insalubrité totale, et on fait quoi ? On se dit qu'on est avantagé, qu'on ne paye pas de loyer. Mais on a bien le statut de locataire, et l'ONF notre merveilleux propriétaire a des obligations de remise aux normes d'une

grande partie de nos « tutes ».

PS : C'est la période de l'année où il faut vous dépêcher de transmettre (si vous ne l'avez pas déjà fait) votre copie de taxe d'habitation au service immobilier, pour le calcul de l'avantage en nature. Faites plutôt un rapide tour de votre Maison Forestière et calculez l'avantage que vous avez de vivre dans ce taudis ???

Hvala

TOTAL, une nouvelle essence dans nos forêts !

Dernièrement nous avons appris que la flotte Onf (toute ?) allait rouler à l'Energie Total. Que se passe-t-il ? Nous pouvons l'intuiter facilement.

A Paris, dans un bureau un Gestionnaire a un problème : comment faire pour réduire les milliers de factures de carburant qui encombrant les Services. Comment faire pour réduire les coûts de leurs traitements, donc du travail ; comment faire avec de moins en moins de personnes ; pourtant il y a les ordis qui doivent accélérer et faciliter la tâche, mais même avec cet outil et tous les logiciels c'est peine perdue !

La solution : passons un « contrat d'approvisionnement » avec un fournisseur d'énergie, ici Total. Nous aussi on fait bien des contrats d'approvisionnement. Alors !!!

Donc le gestionnaire négocie au nom de son service directorial un prix moyen révisable en fonction du marché, un volume moyen, des trucs à côté...

Et les Gens sur le terrain, eux comment ils font ?

Moi, je suis Gestionnaire dans mon Service et les Autres c'est le cadet de mes soucis.

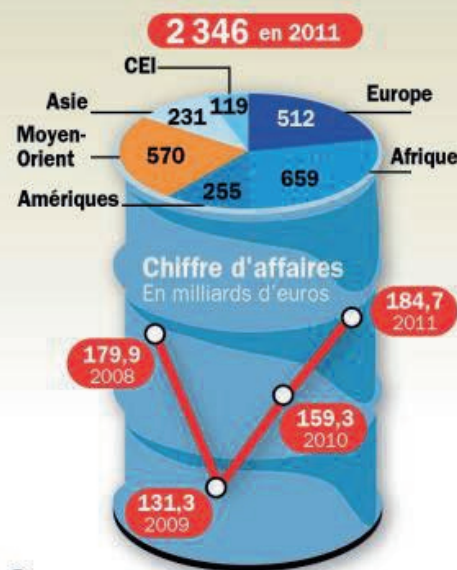
La COOPERATION entre les Uns et les Autres qui fait qu'un Etablissement ça peut tenir debout je m'en tape. Ce qui compte pour moi ce sont mes Indicateurs et ici c'est simple : c'est réduire le nombre de factures, de dossiers, de tirer les prix partout et les Autres qu'ils se débrouillent !

Pour les Gens de terrain fini les petites stations au coin du bois faudra faire quelques kilomètres de plus pour aller faire le plein chez Total ce qui forcément augmentera le nombre de kilomètres parcourus et accélérera l'usure des voitures ce qui fragilisera économiquement les services de terrain, ce qui jouera forcément sur les coûts de production, ce qui augmentera encore un peu plus les temps de route et rallongera les journées ce qui augmentera le risque d'accident de parcours ce qui jouera encore un peu plus sur la santé au travail...

Les résultats de Total

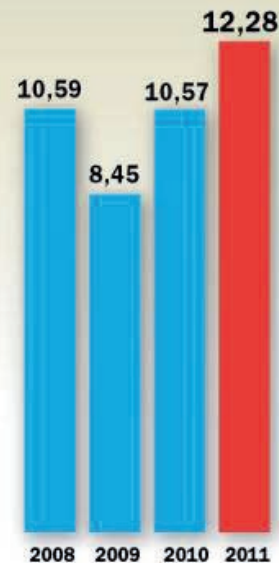
Production d'hydrocarbures

En milliers de barils équivalent pétrole (bep) par jours



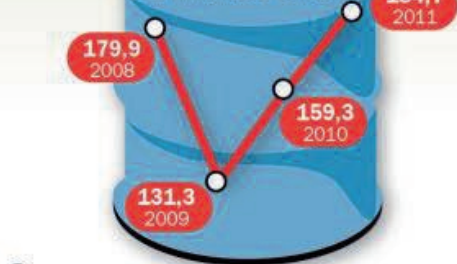
Résultat net

Part du groupe en milliards d'euros



Chiffre d'affaires

En milliards d'euros



Source : TOTAL

Les prochaines étapes nous pouvons les imaginer : plus de fatigue, plus de tension entre les Gens de terrain et le Gestionnaire.

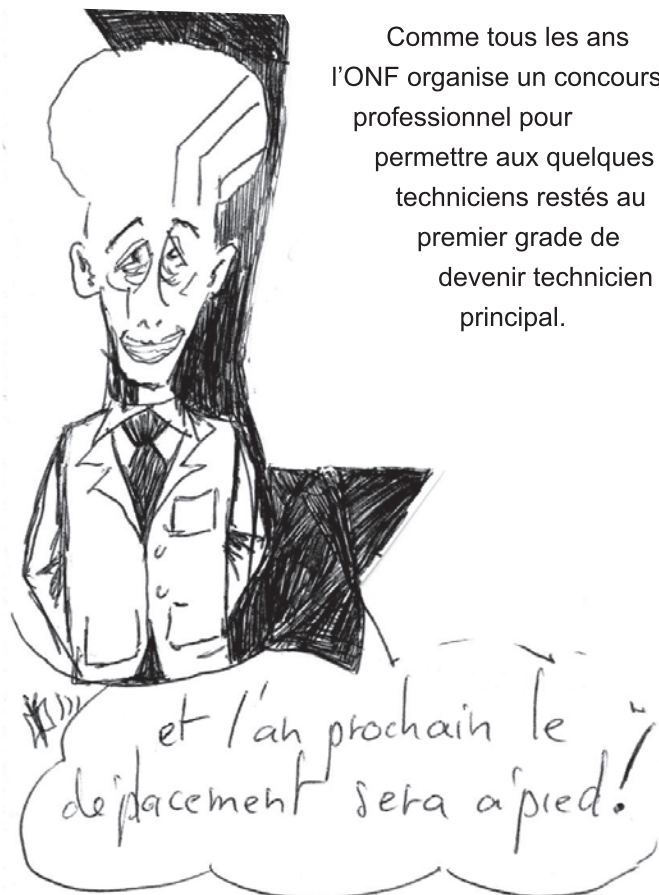
Nous voyons là aussi les effets délétères de l'organisation matricielle (centralisée) : chacun dans son silo (à blé). On peut se demander si cette décision a fait l'objet de discussion avec les Représentants des Personnels pour qu'ils puissent apporter un éclairage pratique des conséquences en chaîne que va provoquer cette décision.

Prochaine étape :
Délocalisation du traitement des factures ?

Martin

Les voyages forment la jeunesse

L'art de dépenser plus, l'organisation des concours internes à l'ONF. Serait-ce l'action simplificatrice qui nous conduit à la gabegie ? 3 jours de déplacement pour 3 heures d'écrit, multiplié par 34 candidats, là j'exagère, il y a beaucoup de forestiers en poste à Paris. C'est cher payé la ligne.



Comme tous les ans l'ONF organise un concours professionnel pour permettre aux quelques techniciens restés au premier grade de devenir technicien principal.

frais, moins de temps perdu. La simplification est maintenant à l'œuvre et son slogan pourrait être plus simple, plus cher, plus loin. Mais en 2013 l'aberration simplificatrice ne s'est pas arrêtée là. Les syndicats s'en sont mêlés. Dans leur constante malveillance ils ont décidés un appel à la grève. National, intersyndical et interprofessionnel cet appel contre la casse des retraites se tenait le jour même des épreuves écrites, le 10 septembre, Les plus vaillants d'entre nous se sont réunis au cri de LA RETRAITE AVANT L'ARTHRITE ! Les responsables syndicaux pris de remords ont averti le bureau des concours. Cette journée risque d'être une franche pagaille à la SNCF, L'ONF devrait changer la date. Mais la simplification à ses règles que la raison ignore. Les candidats ont du voyager la veille du concours et attendre le lendemain pour revenir. 3 jours de perdus pour 3 heures d'épreuve. Ce n'est pas simplement du temps gâché, c'est aussi des nuits d'hôtel, des frais de repas. Qui fera le compte du coût total de cette simplification ? Quelques milliers d'euros, une paille ! Manque de bol cette histoire ne s'arrête pas là. L'oral s'est déroulé le 15 et le 16 octobre. C'est tout simplement le jour du passage à l'assemblée nationale du texte sur les retraites. Les syndicats ont prévu une mobilisation et un appel à la grève. Je crois que mon train de retour est annulé ... Merde, je vais rester coincé à Toulouse !

Kouki

Depuis 2012 l'ONF ne s'embarrasse plus, tous les candidats doivent venir à Paris. Autrefois, sans doute pour limiter les frais et réduire la gêne occasionnée dans les services, l'épreuve écrite était organisée en région. Moins de déplacements, moins de

Je passe commande

J'ai besoin de piles pour mon GPS. Le GPS est un matériel technique, les piles sont du consommable. Je m'adresse à qui dans ces cas là pour la commande ? Je regarde dans notre superbe organigramme fonctionnel : à la personne qui s'occupe de matériel technique ou celle qui s'occupe du consommable. Surtout ne pas se tromper de destinataire car le message ne passe pas d'un bureau à l'autre !!!

Négociations ! Pièges à cons !

Négociation après négociation, protocole d'accord après protocole d'accord, la direction se ridiculise un peu plus et creuse encore la défiance du personnel vis à vis de ses capacités. Le gouffre devient un abîme.

Printemps 2011 : des négociations s'engagent. Le protocole d'accord est signé en mai 2011. 2 ans après le constat est sans appel : la direction a bafoué cet accord en ne le mettant pas en pratique.

Printemps 2013 : négociations nationales suite à l'audit socio organisationnel. Au bout d'un travail de titans (plus de 20 jours de réunions), le DG propose un protocole d'accord début septembre 2013.

Extrait :

7/ Dialogue social et fonctionnement des instances représentatives des personnels

"Les parties reconnaissent l'importance primordiale du dialogue social au sein de l'établissement et se disent très soucieuses d'en améliorer la qualité. Elles reconnaissent à ce titre le rôle central des instances représentatives du personnel (IRP).

Elles demandent que les instances représentatives des personnels deviennent des lieux de véritable concertation, portées par un esprit constructif. Le respect dû à chacun des interlocuteurs est rappelé. "

L'action en découlant n° 3. 3 indiquait :

- Mieux prendre en compte l'avis des représentants des personnels au sein des CAP et CCP
- «Respecter les règles»

Au même moment, le DA des Hautes Pyrénées modifie les résidences administratives de postes sans soumettre à la consultation des instances de représentation du personnel (comité technique ou CAP).

Le DG modifie la résidence administrative d'un membre de la DG délocalisé à Tarbes qui part pour Bordeaux sans autre consultation du comité technique ou autre CAP.

Au passage encore un exemple de gestion clientélistes des "ressources humaines" Tout le monde n'a pas accès à ces passes droits ...

Ils n'auront donc pas attendu longtemps pour faire le contraire de ce qu'ils disent.

Et après la direction s'étonne que la majorité des organisations représentatives du personnel (sauf la CGC et le SNTF) n'ait pas signé ce protocole.

Négociation, pièges à cons.

Néré

A petit pas.

Un jour, il y a longtemps, le Chef arriva à la maison forestière et entra dans le « bureau » du garde forestier.

Le garde avait disposé une carte de la forêt au sol, une grande forêt de 1 500 ha dans la montagne, et il tournait en rond à petits pas rapprochés sur la carte.

Le chef, intrigué et perplexe, lui demanda : mais que faites-vous ?

Le garde leva les yeux et lui répondit

« mais Chef, je fais le tour de ma forêt ! »



L'IDEE

Une petite commune du bas-comminges essayait, il y a quelques années, de mettre en place un projet de grand barrage...en vain.

Cette même commune, possède également 130 ha de forêt (principalement de chêne) et s'attache depuis des décennies à gérer, avec l'onf, son patrimoine forestier. Alors, pour ne pas rester sur un barrage, la décideuse communale, qui n'avait pas encore mis le nez en forêt, a eu l'idée : « Plutôt que de garder ces bois qui ne rapportent rien, on devrait les raser et faire un parc de panneaux photovoltaïques parce que ça a l'air

drôlement rentable ! ». Et voilà qu'un petit homme bien intentionné, et qui a trouvé l'idée vraiment super, lui propose de louer 50 ha de forêt communale pour une somme de 1 200 €/ha/an et construire un parc photovoltaïque.

Même si les ventes de bois connaissent de meilleurs jours actuellement, la forêt de la petite commune n'a rapporté sur les 20 dernières années que 62 €/ha/an soit environ 8 000 € chaque année. Elle ne peut donc rivaliser financièrement avec la somme que rapporterait l'idée à la commune....et à l'onf (12 % au titre des frais de garderie) qui, bizarrement, ne s'est toujours pas prononcé clairement sur le projet.

Par ailleurs, cette forêt rend d'autres services aux habitants de la commune : chasse, ramassage de champignons, bois de chauffage, promenade, liens entre les générations, épurateur des eaux et des sols (et ce n'est pas une mince affaire dans ces plaines d'agriculture intensive), etc...

Alors, on pourrait toujours s'amuser à chiffrer tous ces services rendus à la société mais, pour l'instant, on va plutôt espérer que l'idée en reste une.

Balou



LBO

LBO veut dire « leverage buy out » que l'on peut traduire par « levier pour lever des fonds ».

C'est une technique financière mise au point par Monsieur Kravitz qui est très astucieuse pour lui mais asphyxiante pour celui et ceux qui doivent la subir.

Vous êtes une firme et vous achetez pour 100 points une entreprise pour des raisons stratégiques, économiques, autres... Vous payez sur vos fonds propres 20 points. Vous empruntez les 80 points restants.

Vous imposez à votre nouvelle entreprise encore plus de bénéfices, tels qu'ils rembourseront votre emprunt. Pour s'en sortir, la direction de la nouvelle entreprise doit serrer les boulons partout. Elle introduit le « lean management » et réduit tous les espaces libres. Ca marche pendant un moment, puis ça saigne, puis ça peut crever. Ou peut-être qu'un jour ça se révoltera ...

Monsieur Kravitz gagne 52 000 dollars/heure, 24h/24h, 7 jours sur 7 et 365 jours par an.

Cf. le documentaire « la mise à mort du travail » ou comment les logiques de rentabilité pulvérisent les liens sociaux et humains. Documentaire visible article n° 1198 site du SNU (espace adhérents).

Lyon, une étape

Dans un article récent intitulé **Halte aux méthodes du néomanagement avec pour sous titre, l'invasion des petits chefs gestionnaires**, Miguel BENASAYAG* nous livre un tableau au vitriol du profil à présent demandé à l'ONF aux Chefs d'UT et autres cadres techniques intermédiaires. L'entendront-ils de cette oreille ?

Merci au SNUPFEN-Solidaires de Franche Comté pour cet article extrait de leur revue "Antidote" (n°88 de juin 2011).

Dans cette époque rude et désenchantée, si la vie quotidienne de beaucoup d'entre nous se révèle de plus en plus sombre, il faut avoir conscience qu'il ne s'agit pas là d'un fait du hasard, d'une fatalité tombée du ciel.

La dureté des temps (souffrance au travail, isolement, fatalisme, dépression) est chaque jour renforcée par l'action de personnages dont la médiocrité et la terne banalité contrastent avec l'intensité du mal qu'ils font. Petits hommes gris à la Simenon, ils représentent la

Ils se présentent en général comme des "managers", des gestionnaires d'un nouveau genre et viennent prendre la place des "anciens".

Ordinateur et pointeuse en poche, ils ont pour mission d'apurer les comptes et de "remettre au travail" le personnel ...

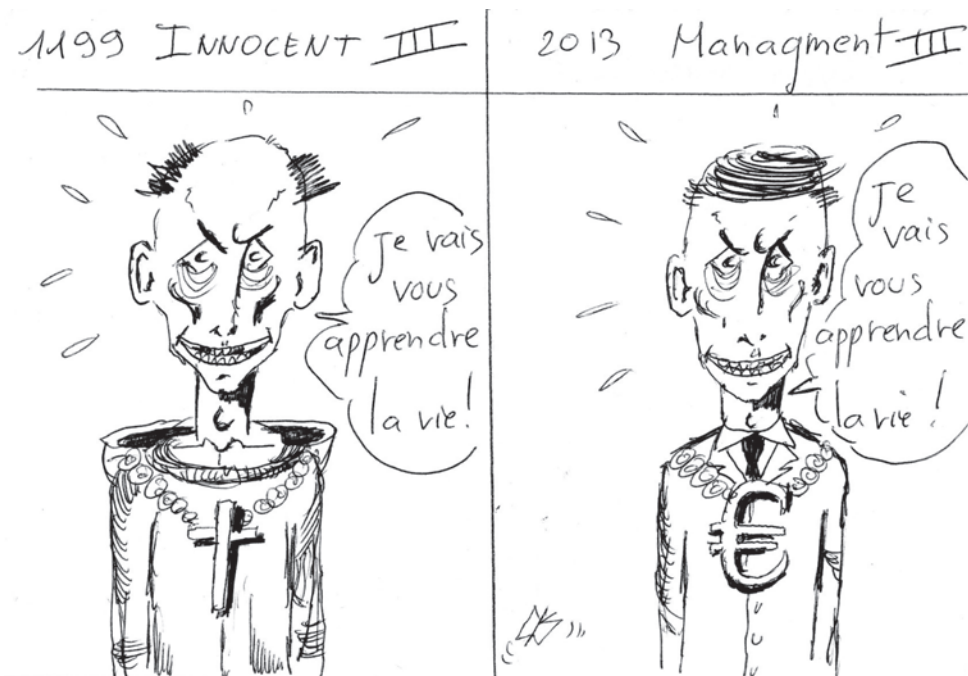
Nos petits soldats du management se méfient du vivant, de la complexité, de l'insaisissable. Ils haïssent cela même, car ces notions empêchent de compter en rond. Ils n'ont qu'un mot à la bouche qu'ils répètent tel un mantra : "la loi, la loi, la loi."

Et l'on soupçonne, derrière ce formalisme, derrière leur apparente froideur quelque chose de sombre et malsain...

Ils ne se réfèrent qu'aux représentations réglementaires et légales du vivant ; mais la complexité du vivant ..., n'est pas toute représentable. Par ailleurs, la loi dont ils parlent n'est pas la loi comme champ conflictuel. Ce qu'ils nomment respect de la loi n'est autre qu'une obéissance qu'ils exigent comme une simple compétence, au même titre que savoir lire ou écrire.

Plus d'espace, du même coup, pour la pensée

critique et l'autonomie. Dans leur esprit, l'autonomie doit se transformer en pure autodiscipline, ce qui fait d'eux de petits soldats de la mise en place d'un pouvoir arbitraire. Dans leurs tableaux et leurs contrats d'objectif, l'essentiel leur échappe. Au point de susciter des effets "contre-productifs" - pour utiliser leurs termes.



matérialisation finale du cauchemar imaginé par Robert Musil dans L'Homme sans qualités (Seuil, 1979). Ces agents de la tristesse opèrent dans des domaines de plus en plus étendus ...

A force de vouloir imposer de la rationalité, en contrôlant les horaires, en voulant rentabiliser chaque minute (chaque euro d'argent public dépensé ...), en quadrillant les services, en instituant des rôles de petits chefs et sous-chefs, c'est la contrainte qui devient la règle, épuisant le désir et l'initiative des salariés. Obligés de travailler dans un univers panoptique où tout est mesurable et transparent, ils perdent le goût de leur métier, s'impliquent logiquement moins et souffrent au quotidien.

Ces méthodes de management sous la pression sont suffisamment élaborées (en provenance des Etats-Unis pour la plupart) (1), pour savoir jusqu'où ne pas aller trop loin, éviter des dérives qui se retourneraient contre leurs auteurs. Ils savent harceler sans dépasser la limite légale. Il est impossible d'engager une discussion contradictoire avec eux car ils ignorent tout du funeste dessein qu'ils servent jour après jour. Ils sont les aiguilleurs d'un train dont ils ne maîtrisent ni la puissance ni la destination.

Petits hommes méprisables et benêts qui participent à un processus qui les dépasse. Ce néomanagement pour lequel l'homme devient une ressource impersonnelle et interchangeable prépare les fondements d'une société que l'on voit se dessiner

chaque jour de plus en plus clairement, où les critères économiques font la loi, et où la loi écrase la vie.

Les grands changements sociaux, ceux qui vont dans le sens de la tristesse et de la restriction des libertés, ne se passent jamais du jour au lendemain, de façon soudaine, comme on franchit le Rubicon. Ces bouleversements se préparent dans la durée, lentement, discrètement. Et c'est bien de cette façon que la petite armée de ces hommes sans qualités est en train de préparer le terrain d'une société brutale et obscure.

Pour continuer notre travail, il nous faut résister. Mais résister au nom de quoi ? Comme ce pouvoir s'attaque directement à la vie, c'est la vie elle-même qui devient résistance.

* Le Monde 31 mai 2011 et un livre de Miguel BENASAYAG intitulé Organismes et artefacts : vers la virtualisation du vivant ? Editions de La Découverte 2010

(1) En 2002, le PPO de l'ONF a été élaboré par le 3ème cabinet d'audit mondial Deloit et Touch. Ils sont cinq géants dans le monde, les big five, avec la complicité de hauts fonctionnaires de l'ONF et de certains syndicats.

Cherchez le DT !

Pendant une semaine (du 23 au 30 septembre 2013) si

vous cherchiez le DT, vous aviez comme réponse qu'il fallait voir avec son intérimaire, le directeur forêt, ou avec son successeur à la DT, Mme Favarel.

Si vous écriviez à la nouvelle DT, il vous était répondu qu'elle n'était pas encore arrivée. Bref il n'y avait plus de DT. Si vous écriviez au directeur forêt, il vous était répondu qu'il fallait voir avec son intérimaire, la responsable du pôle SAM, l'intérimaire de l'intérimaire donc !

Ouf ! Détendez vous. Intérimaire du directeur forêt et du DT en même temps !!!

Avoir deux postes en intérim est déjà un exploit, quand en plus il s'agit du n°1 et n°2 de la DT, cela frise le ridicule !!! Qui croira que cela rime à quelque chose de sérieux ?

Un bel exemple de la manière dont l'intérim s'applique à haut niveau.

Suivant cette exemplarité de la direction et cette démonstration établissant qu'il ne sert à rien, nous renouvelons donc notre appel à tous les personnels de refuser tout intérim dont il n'est plus à démontrer aujourd'hui qu'il est l'antichambre de suppressions de postes ...

SOIGNER LE TRAVAIL, SOIGNER LA FORET

Occupé, Yves CLOT, que nous souhaitions inviter dans le cadre de la quinzaine consacrée à la forêt vivante organisée par les forestiers du SNU Solidaires en octobre prochain, a décliné notre invitation. Directeur d'un centre de recherche sur le travail, son dernier livre intitulé "Le travail à coeur" a fait mouche (1). Il y dénonce l'escamotage de la question de la qualité du travail, réduite à la "qualité de vie au travail" et estime que l'empreinte humaine d'un certain type de travail sur nos vies vaut bien, sinon explique, l'empreinte écologique qui préoccupe tant de monde aujourd'hui.

Merci au SNUPFEN-Solidaires de Franche Comté pour cet article extrait de leur revue "Antidote" (n°88 de juin 2011).

Son ouvrage met en avant les incessants conflits qui se posent à propos de la définition, par nature contestable, du "travail bien fait". Il constate qu'en France les salariés souhaitent s'accomplir au travail et tirent une certaine fierté de leur activité. Il y est fait de moins en moins de place au travail de qualité, qui est très souvent "oublié" voire même "empêché", selon ses termes. L'exemple du travail réalisé à la biscuiterie LU est de ce point de vue édifiant.

Quand le travail se soigne

La comparaison quand le travail se soigne de la même manière de travailler dans un bureau de poste en banlieue parisienne et celle d'un bureau de province, mérite qu'on s'y attarde plus longuement. Dans le bureau parisien, les processus de gestion des lettres recommandées par exemple, sont respectés, si l'on peut dire, à la lettre. Formels, individualisant, stressant, ils laissent peu de temps à la relation avec l'utilisateur. Dans le bureau de province choisi, les guichetiers ont élaboré une stratégie commune qui leur fait gagner du temps et les fait travailler de façon plus sereine. Pourtant, cette façon de travailler aurait été perçue comme transgressive aux yeux de la hiérarchie et

même de leurs collègues du bureau parisien (pages 101-102).

Dans un cas, les consignes (processus) officielles sont appliquées... Et ça coince. Dans l'autre cas on bricole ensemble une séquence de petites procédures et ça marche. C'est ainsi que se transmet une sorte de rébus de l'histoire commune accumulée par chacun des postiers, où les ressources psychiques et sociales des salariés sont cultivées. La fierté au travail est reconquise et des drames intimes évités, alors que dans le bureau parisien les arrêts de maladie et les mutations se répètent (2).

Lorsque Yves CLOT rend compte du travail des cheminots, il constate que la première responsabilité consiste à encourager le collectif. Le collectif de travail constitue en effet l'instrument de travail ultime; celui qui contient les gestes de chacun. C'est l'ensemble des pratiques en interaction qui confère une

efficacité et une sécurité maximale à l'ensemble des tâches complexes à réaliser (page 80).

Quand les conflits régénèrent

Nous le voyons à l'ONF, la pression productiviste s'accompagne d'un autoritarisme de plus en plus borné, elle s'accompagne également d'amortisseurs psychologiques divers et variés. Des nouveaux processus sont sensés prévenir les risques psychosociaux, des personnels spécialisés, des



dirigeants et consultants recyclant en version psy la souffrance générée par une perte de sens de tous nos métiers.

Tout cela concourt à retourner, constate Yves CLOT, la première psychologie du travail des années 20 à 50, en standards de comportement et en une nouvelle médecine sociale hygiéniste. Afin de ne pas nous complaire dans la compassion, il conseille de transformer la souffrance en énergie vitale à canaliser, afin d'agir. Car c'est bien l'agir qui est ici dénié (voir notre éditorial).

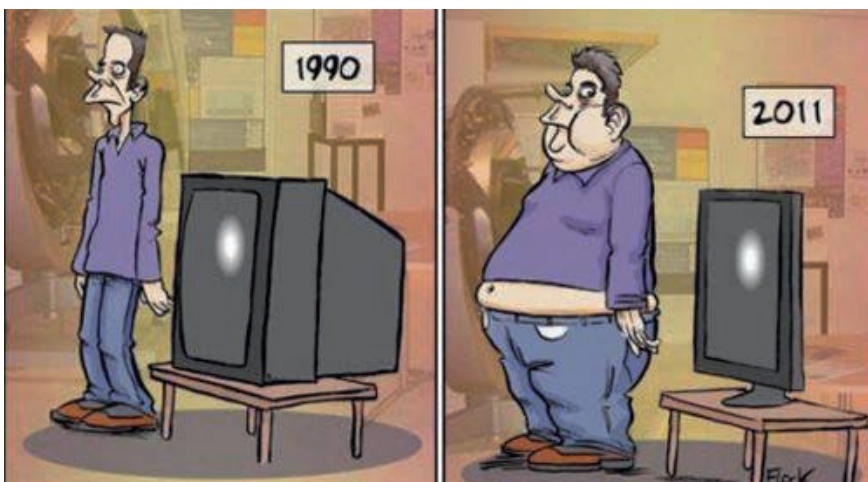
En instituant les conflits sur la qualité de nos activités (chez nous au sein des CTPT par exemple) Yves Clot considère qu'il est possible de refaire les institutions publiques ; de bas en haut et d'abord "revenir au terrain" (page 165). La souffrance n'est pas le résultat de l'activité réalisée, c'est ce qui ne peut être fait qui nous entame le plus. La souffrance trouve d'abord son origine dans les activités empêchées.

C'est la raison pour laquelle notre auteur considère le développement du pouvoir d'agir des salariés sur leur activité comme la meilleure parade à l'actuelle "pasteurisation" hygiéniste du réel (page 141).

L'institution des conflits conclut-il, au sens fort de l'expression, est sans doute le ressort principal d'une transformation des "relations professionnelles à la française".

(1) Yves CLOT - Le Travail à coeur - Pour en finir avec les risques psychosociaux - Editions La Découverte - 14,50 €

(2) Selon Christophe DEJOUR directeur de la revue TRAVAILLER, "Parmi les outils de gestion, on a montré que le plus délétère de tous pour la santé mentale est l'évaluation individualisée et des performances" - Le Monde - 22/02/2011



Le ou Notre ?

Quelle différence y a-t-il entre :

« Le » directeur et « Notre » directeur...

D'un côté il y a « l'émancipation » et de l'autre encore « la fusion ».

Or la charte d'Amiens nous dit bien « ... que le syndicalisme prépare l'émancipation intégrale [des ouvriers] qui ne peut se réaliser que par l'expropriation du capitalisme... »

Ou comment franchir le Rubicon.

Une construction de la santé au travail par la reconnaissance

Les Gens se mobilisent au travail («on se donne, on se donne» est-il possible encore d'entendre en début de virée de martelage) parce qu'ils espèrent, en échange de leur contribution, obtenir une rétribution qui, contrairement à ce que l'on pense, est généralement en premier de l'ordre de la morale ou du symbolique : la reconnaissance. Il y a bien sûr des rétributions matérielles (salaires, primes) mais dont l'efficiace dépend de la dimension symbolique : ainsi l'on peut avoir un salaire conséquent et être sans enthousiasme à son travail parce que son emploi n'a pas de prestige et avoir un «petit salaire» mais avoir une reconnaissance sociale très forte et donc être très motivé, très investi (infirmières par exemple).

L'article ci-dessous résume le déploiement souvent difficile et la dynamique de cet « atout de santé au travail » à travers l'approche scientifique et celle de la clinique du travail et comment, en dernier lieu, aujourd'hui, les nouvelles formes d'organisation du travail l'abîment.

La Reconnaissance se déploie dans plusieurs dimensions : à la fois individuelle et collective, quotidienne et ritualisée. Elle touche à la fois le travail réalisé et porte ensuite sur la Personne.

I /La demande de reconnaissance.

L'approche scientifique de la reconnaissance retient quatre dimensions principales.

Reconnaître la personne à travers son existence et son humanisme

Cette reconnaissance s'intéresse à la personne en tant qu'Être singulier.

Reconnaître l'effort à travers les perspectives subjectives

Cette reconnaissance porte sur l'effort, l'engagement, les risques encourus ; elle prend en compte les motivations, l'équilibre psychique, les plaisirs et les peines ; elle est indépendante des résultats. **Cette reconnaissance est symbolique.**

Reconnaître par les résultats à travers l'approche comportementale.

Cette reconnaissance s'intéresse aux résultats effectifs, observables, mesurables et contrôlables au travail ; le salarié agit en vue de résultats positifs qui sont le moteur de son activité ; la reconnaissance est donc une

récompense : salaire, prime, commission, intéressement aux résultats. Cette reconnaissance est instrumentale.

Reconnaître les compétences à travers la perspective éthique

Cette reconnaissance s'intéresse aux compétences et aux responsabilités individuelles de la personne, au souci qu'il porte à Autrui : la qualité de la relation est mise en avant.

Cette conception éthique prend aussi en compte les valeurs et les principes moraux qui guident l'organisation : égalité, justice ou de la responsabilité sociale.

II / L'importance des rétributions symboliques

Quatre approches de rétribution symbolique sont présentées en relation avec les facettes du travail ou de la personne. Ici ce sont « les façons de faire » qui sont mises en avant.

la reconnaissance existentielle

Elle s'intéresse à la personne ou au collectif ; elle s'exprime en terme de relation : saluer les collègues le matin...consulter les salariés lors des décisions à prendre...

Autrement dit « considérer le salarié comme une personne pleine et entière de l'organisation ».

la reconnaissance de la pratique

Elle porte sur la manière de réaliser le travail : comportement, compétences, qualités professionnelles c'est-à-dire souligner le travail bien fait, poser les problèmes mais aussi valoriser la créativité, l'innovation, l'autonomie

la reconnaissance de l'investissement

Elle s'intéresse aux efforts indépendamment des résultats : remerciements produits en relation avec les efforts consentis, délégations données, responsabilisations obtenues...

la reconnaissance des résultats

Elle porte sur le produit final : rendement, travail accompli

La reconnaissance est plus directe et concrète: prime au rendement, rétributions symboliques (statut), courrier personnalisé, pot à la fin d'un projet ...

La reconnaissance : un besoin fondamental de la construction de la santé au travail. Regard sous l'angle de la clinique du travail.

I / Le cadre dimensionnel

La reconnaissance au travail s'inscrit dans deux dimensions :

Le « constat » c'est ça dire la reconnaissance de la REALITE de la contribution du travailleur à l'organisation du travail : ce premier volet de la reconnaissance se heurte aux résistances des hiérarchies parce qu'il implique du même coup les « imperfections de la science et des techniques et des failles de l'organisation du travail prescrite » et donc du recours indispensable des travailleurs pour faire fonctionner le procès de travail.

Une autre résistance à cette reconnaissance est sous la forme du « constat des imperfections inhérentes de l'organisation du travail » et donc des difficultés à reconnaître les contributions des travailleurs pour rattraper « les coups féroces »

Dans ces résistances il faut entendre la remise en cause de la domination « patron/salarié ».

La reconnaissance au sens de « la gratitude »

pour l'APPORT des travailleurs à l'organisation du travail : ce deuxième volet de la reconnaissance n'est accordé qu'avec parcimonie.

Le manque de la reconnaissance est un problème récurrent du monde du travail. Ce défaut, loin d'être une revendication marginale, est bien une pièce essentielle de la coopération entre les travailleurs dans les collectifs de travail.

II / Les jugements

La reconnaissance au travail s'inscrit dans l'élaboration rigoureuse de jugements sur le travail accompli. Ces jugements sont édictés par les acteurs qui sont engagés directement dans la gestion collective de l'organisation du travail.

Deux jugements sont distingués :

le jugement d'utilité du service rendu (économique, technique, social)

Il est donné par autrui sur la ligne verticale c'est-à-dire par les supérieurs hiérarchiques et les subordonnés, les usagers, les clients. Les gens sont très attachés à ce critère d'utilité (ainsi la mise au placard est douloureuse car inutilité du travail)

le jugement de beauté :

Il est proféré avant tout par la ligne horizontale par les pairs, les collègues, les membres du collectif, de l'équipe...de la communauté d'appartenance. Il confirme que les solutions mises en place respectent les règles.

Deux niveaux sont attribués à ce jugement de beauté : le jugement de conformité :

Le travail respecte les règles de travail et de métier et les solutions trouvées sont simples, dépouillées ; le travail est donc réalisé dans les règles de l'art ; il ne peut être donné que par les Pairs car ils sont les seuls à partager les mêmes savoirs ! Ce jugement permet alors l'appartenance à un métier, à un collectif de travail, à une communauté ! ! ! Le salarié n'est plus dans la solitude ...

Suite au jugement de conformité le salarié peut accéder au jugement d'originalité c'est-à-dire est reconnu alors en lui « le plus ». Cela lui permet d'acquérir « une identité » : il n'est alors à nul autre pareil !



Ainsi dans le travail, la reconnaissance porte d'abord sur le faire ; ce n'est qu'après que l'on peut rapatrier ce jugement sur le faire dans le registre de l'être. Ces jugements sont donnés, émis que lorsque les collectifs de travail sont en bonne santé. Ces jugements sur la reconnaissance font partis de l'activité déontique, de la délibération, de la construction journalière de la culture et par-delà de la construction de soi. La santé au travail passe par là.

Les psychopathologies actuelles, dont les suicides sur les lieux de travail, sont l'exemple ultime de la destruction des collectifs de travail.

Mise à mal de la reconnaissance par les nouvelles formes d'organisation du travail et conséquences.

Depuis une vingtaine d'années le harcèlement moral a «refait surface » dans le monde du travail (Hirigoyen 1998). Mais dans le champ professionnel le harcèlement a toujours existé, ce n'est donc pas un fait nouveau. Ce qui est nouveau ce sont les conséquences qu'il occasionne avec les souffrances psychologiques des travailleurs puisque certains en arrivent même à se suicider sur leurs lieux de travail.

Si cela est possible c'est que les gens sont de plus en plus seuls dans leurs tâches quotidiennes.

Ces souffrances sont aussi liées à la reconnaissance et aux jugements d'utilité et de beauté.

Le jugement d'utilité est exalté par les nouvelles formes de gestion des entreprises, par le néolibéralisme (culte de la personne et du paraître, survalorisation de l'égo..). Par contre le jugement de beauté est sacrifié. On

essaye même de l'expurger du système de valeur du rapport au travail.

La mise en place de valeurs de compétitivité, y compris dans l'enceinte même de l'entreprise, met en place des comportements de concurrence entre les travailleurs qui vont même jusqu'aux conduites déloyales ! Dans ce contexte de rapport collectif extrêmement affaibli le harcèlement moral prend alors une toute autre forme où la perversité n'est pas loin.

Lorsque les collectifs de travail partageaient des valeurs communes l'injustice faite à un membre du collectif était reconnue et ce dernier bénéficiait de la solidarité du groupe et pouvait supporter ce temps d'injustice.

La disparition du sentiment d'appartenance à ce groupe ne permet plus l'expression de valeurs de justice commune. L'entourage de la victime refuse même parfois de reconnaître la situation d'injustice qui est faite à son collègue. La victime se retrouve seule. L'évidence du sens de la justice peut vaciller et la victime finie par douter. Est-elle victime d'une injustice ou est-elle réellement mauvaise ?

Les pathologies liées au harcèlement moral sont des pathologies de la solitude.

Martin

Les principaux éléments de cet article sont tirés de :
Revue Sciences Humaines n° 141 bis 2003 /dossier de la reconnaissance à l'estime de soi (C.Dejours)
Revue Sciences Humaines n° 12 – 2008 (Article JP Brun, professeur de management université de Laval à Québec)

Le travail vivant C Dejours (2009)

Attila !

Le nouveau guide de sylviculture du Hêtre n'est pas encore sorti. Mais la DT souhaite qu'il s'applique déjà. Il prévoit, en traitement irrégulier, pour une fertilité moyenne, une surface terrière d'équilibre de 17m², soit pour simplifier 170 m³/ha. Cela signifie que les peuplements doivent en moyenne comporter 170 m³/ha. Ce n'est pas une valeur après coupe, mais bien une moyenne. Si par exemple les coupes prévues prélèvent 80 m³/ha alors tous les peuplements au-delà de 210 m³/ha feront l'objet d'une coupe qui les ramènera à 130 m³/ha. Oups, c'est un peu fort, non ? Certains forestiers se souviennent de coupes à câbles destructrices, c'est un peu ça qui nous est proposé, mais en routine.

Une constance syndicale...

J'ai rencontré le syndicalisme à mon entrée à l'Onf en 1977 avec un de mes collègues qui était à la CGT. Mais sans plus à ce moment-là. Il m'avait invité à adhérer en tout cas à ne pas rester « sans protection ». Ce jour-là il fit son boulot de militant.

Je n'avais aucun héritage militant venant de ma famille bien que mes parents aient été tous les deux syndiqués pendant leurs carrières aux PTT. Dans les livres, à la maison, j'avais trouvé un petit bouquin rouge de la CGT FO édité en 1966 « histoire du mouvement ouvrier » et j'avais appris, mais beaucoup plus tard, que mon père avait été représentant du personnel mais rien n'avait transpiré à la maison.

Quelques années plus tard dans un autre poste, je retombais de nouveau sur un militant de la CGT et là, pareil, même démarche militante. J'ai alors intégré la Commission Habitat locale. Mais sans plus car je n'ai pas trouvé, à ce moment-là, un véritable « centre d'intérêt » même si j'allais dans les réunions syndicales régionales où j'avais l'impression de ne pas avoir tous les éléments pour comprendre les situations, les luttes en cours. La réforme de 85/86 fut transparente dans mon Centre, sans aucune suppression de poste !

Ce n'est qu'en arrivant à St-Gaudens que j'ai commencé à entendre parler de réorganisation, de suppression de poste et surtout le personnel était destinataire, apériodiquement, de la corrosive « peau de l'ours » qui arrivait d'Ariège en forte ébullition à ce moment-là. Là aussi même démarche militante d'adhésion faite par un collègue de la CFDT et je crois que c'est là que j'ai adhéré. Mais pendant ces années-là je ne me suis pas engagé.

Ce n'est que plus tard que je me suis « occupé » de la section syndicale locale suite à une réunion animée par le secrétaire régional au moment du basculement. Il a fallu attendre la mise en place de la nouvelle organisation du travail et son bouleversement éthique pour que je m'engage dans une activité syndicale militante, puis j'ai commencé à m'intéresser à l'ergonomie et aux problèmes de santé au travail et j'ai intégré le CHS pendant 2 ans, le bureau régional, la rédaction de la nouvelle peau de l'ours.

C'est aussi dans ces dix / douze dernières années que j'ai pris conscience de la mémoire syndicale et de son humanité, des luttes passées, de l'HISTOIRE du monde du travail. Là, c'est vraiment un grand regret de ne pas être rentré dans le monde du travail avec cette mémoire, cette culture.

Dernièrement de nouveaux collègues sont arrivés et j'ai fait cette démarche de l'accueil et de la constance syndicale.

Nheu

Le harcèlement moral a le vent en poupe

En 1998, la psychanalyste Marie France Hirigoyen a publié un petit livre au tirage modeste (4000 exemplaires) sur le harcèlement moral;

Aujourd'hui ce bouquin a été vendu à 900 000 exemplaires.

François Gèze – Editions la découverte 2013

Faute d'orthographe

Lors d'une formation SETOÏA-QUECK, tout ce qu'il y a de plus banal, regroupant tous les personnels de l'agence une diapositive a été projetée avec la phrase suivante :

« cette tâche sera effectuée par les administratives de l'agence ».

Rien ne vous choque ?

Le doigt sur la couture du pantalon : devoir ou soumission volontaire ?

En ces périodes de plus en plus troubles, une conception se fait de plus en plus entendre à l'ONF : le devoir d'obéir, notamment en ce qui concerne les décisions de changements imposées. Ce concept est plus particulièrement mis en avant vis-à-vis des cadres. Mais d'où vient cette soit disant obligation ? Des personnes tenant des discours censés sont amenées à faire le contraire sans autre retenue ou avis critique. A moins que cela ne cache un autre concept : la soumission volontaire ?

Il ressort de plus en plus dans les échanges que chacun se doit d'obéir aux demandes du supérieur fussent-elles incohérentes, aberrantes, dégradant les conditions de travail, la qualité du travail ... Ce devoir est encore plus mis en avant pour les cadres. Plus troublant, il n'est pas souvent utilisé par le supérieur pour asseoir son pouvoir hiérarchique par la peur de la sanction. Non. Il est mis en avant par le subordonné lui-même, naturellement lors de discussion entre personnes de même niveau, en réunions etc. Comme si la normalité était dans cette position.

Ce fonctionnement ne traduit-il pas plutôt une peur qui s'est pour partie immiscée, installée dans le fonctionnement quotidien. Nul besoin pour "le chef" de menacer d'une réprimande, d'une sanction. Le sentiment de devoir obéir, à tout et son contraire, du moment que c'est demandé par l'autorité, est pour certain(e)s installé quitte à appliquer des concepts qui nuisent à son travail, sa santé ... Pour ne pas voir ces contradictions, cette peur sourde au fond de soi, une parade peut donc être de légitimer cette obéissance comme une attitude normale et saine. Le sujet n'est plus de savoir en quoi consiste l'ordre donné, son intérêt à améliorer la situation. Même s'il est difficilement justifiable, il n'est plus question que d'obéir quoi qu'il soit demandé.

In fine, ce serait la désobéissance qui serait irresponsable, dangereuse et à vilipender.

C'est tout d'abord passer (volontairement ?) sous silence, même, et surtout pour les cadres, le devoir d'alerte, d'analyse des mesures à qui il est demandé l'application, la mise en place. Il est aussi et d'abord de la responsabilité de chacune et chacun d'indiquer les problèmes, l'inefficacité, les risques, les dangers que vont présenter telle ou telle mesure. La réalisation d'un



travail de qualité dans ses fonctions commence à ce stade, qui est d'autant plus nécessaire qu'il est dans des fonctions à responsabilité. Or c'est l'inverse qui semble se passer. Plus les fonctions sont à des postes de responsabilité, moins il y a de prise de recul, voir de retrait face aux mesures mises en place.

Une autre traduction de ce fonctionnement pourrait donc trouver sa source dans la soumission volontaire à l'autorité.

Cette notion a clairement été expliquée, étudiée. La peau de l'ours n°26 donnait quelques extraits du "Discours de la servitude volontaire" écrit en 1549 par Etienne de la Boétie.

D'autres travaux plus récemment connues montrent notamment cette capacité à faire des choses que notre morale réprouve. L'expérience de Milgram en 1960 est une première expérience bien connue, et a même inspiré un jeu de télé-réalité qui a défié la chronique il y a quelques années. Cette expérience montre jusqu'où des personnes sont capables d'envoyer des décharges électriques sur un patient lorsqu'une autorité (scientifique dans cette expérience) le demande. 65 % des personnes vont jusqu'à envoyer une décharge létale. Lorsque l'autorité se retrouve à distance ou lorsqu'elle perd de sa légitimité, le taux d'obéissance diminue. Lorsque l'autorité est remise en cause beaucoup moins de gens vont jusqu'à de telle extrémité.

Une recherche sur internet donnera à chacun les détails de cette expérience. Bien d'autres études ont donné des résultats convergents.

La philosophe allemande Hannah Arendt a également travaillé sur la "banalité du mal" (1963) lors du procès Eichmann. Loin du cliché d'être abominable, il avait une vie de famille, sociale cohérente, sans extrémisme flagrant. Pourtant, il a participé comme bien d'autres à la réalisation d'actes odieux. Juste parce c'est ce qui lui était demandé de faire ! Il croit accomplir un devoir, il suit les consignes ...

Là aussi une recherche facile sur internet permettra à chacune et chacun de trouver plus de détails sur cette théorie politique.

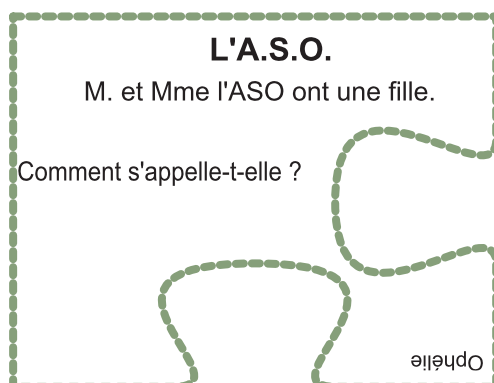


La soumission volontaire à l'autorité doit être dénoncée.

Devoir courber l'échine n'est pas une fin en soi. Le but n'est en aucun cas de culpabiliser telle ou telle fonction. Il s'agit de fournir une analyse pour s'interroger sur ce "devoir d'obéissance" qui participe à dégrader ses conditions de travail et celle de ses subordonnés.

Une fois cette chaîne brisée, ce sont bien d'autres possibilités, perspectives plus positives, porteuses d'avenir, d'espoir collectif qui sont libérées et ne demandent qu'à vivre.

Bonabé



Traitres :

Il faudra se souvenir du nom des syndicats qui ont approuvé la réforme des retraites :

CFDT, UNSA, CFTC et CGC.

Il faudra se souvenir aussi que FO ne demande pas le retrait de cette réforme, juste des aménagements.

**Quant à nous,
ne lâchons
rien.**

Le vautour déplumé

Seigneur de la vallée, sur son trône perché,
Le vautour déplumé pensait régner encore
Sur tous les alentours mis en coupe réglée
Par lui et ses complices à plume unicolore ;

Il savait d'expérience que rester au pouvoir
Nécessite parfois de faire des entorses
Aux règles établies, que garder le perchoir
Oblige à pratiquer quelques passages en force.

Quand on est le seigneur, on peut tordre la loi,
Aménager les règles, comme ses congénères
Avaient accoutumé de le faire parfois
Pour conserver ainsi un pouvoir éphémère.

Il lui fallait réduire un complice ambitieux
Qui contestait tout haut et osait mettre en cause
Sa façon d'opérer et de gérer les lieux
Qu'il tenait cependant de certains flamants roses.

Redoutant d'être atteint par quelque vent mauvais,
Il prit ses précautions, détournant des suffrages
Qui en temps ordinaire lui seraient accordés,
Se croyant à l'abri d'un quelconque tapage.

Mais là, il se trompait, car présents sur les lieux,
D'ordinaires oiseaux ayant flairé la fraude,
Font constater d'emblée cet acte litigieux
Par quelques volatiles qui étaient en maraude.

« Comment, on a osé me faire ça à moi,
Moi, qui, durant des années ai tenu la baraque
Pour tous ceux de mon clan qui partagent ma foi
Et pourraient aujourd'hui vouloir tourner casaque ! »

Même si à l'entour certains vautours amis
Veulent le conforter et prendre sa défense,
De toutes ses fonctions il va être démis
Il devra donc payer et faire repentance.

Malgré tout son pouvoir, son aura, son statut,
Il s'est fait d'un seul coup délinquant ordinaire,
On ne lui passe pas ce nouveau coup tordu,
Il ne trônera plus sur la vallée entière.

Tout ceci se présente comme avertissement,
Même si vous semblez puissant et intouchable,
Vous serez condamnés pour vos débordements.
Le cas méritait bien aujourd'hui une fable.

Jean Feix

Une figure emblématique de l'ONF des Hautes Pyrénées s'en est allée.

Aujourd'hui 31 octobre, Patrick est parti, trop tôt. Restera sa grosse voix rocailleuse, sa bonne humeur, ses coups de gueule, sa gentillesse, les bons moments partagés ensemble ...

La salle du crématorium était trop petite pour contenir toutes les personnes venues lui rendre un dernier hommage, beaucoup de visages fermés par l'émotion, la famille, des amis, des retraités, des ouvriers, personnels administratifs et techniques ...

La famille forestière était présente, ça fait plaisir à voir.
Un seul bémol, le temps pourri de cette journée du 5 novembre, peut être pas un hasard.

P.S. : dommage que personne n'informe, sur intraforêt, de la disparition des anciens de l'Office.



A la porte !

La délégation d'enquête sur l'accident mortel de Claude TUDON comportait un représentant de l'administration. Il a déplu à M. Ducos. Pas assez lèche cul à son goût. Alors il l'a remplacé. Ne nous faites pas dire que le nouveau est suspect.

Nous lui souhaitons plein de réussite.

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@snuflen.org

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

ONF

La Fabrègue 12620 Saint Beazely



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

Hautes Pyrénées

05.62.95.58.25

rose-marie.gonzalez@onf.fr

Représentants CHSCT 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

Jean Marc MAURO

05.62.45.91.28

jean-marc.mauro@onf.fr

SNUPFEN - COTISATIONS 2012

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
Adj Adm	132 euros	CTF	228 euros
CDF, Adjoints Adm	P2144 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