

La Peau de l'Ours

N° 31
Novembre 2016

Le silence des pantoufles est plus dangereux que le bruit des bottes. Martin Niemöller



Snyupfen
Union
Syndicale
Solidaires



Scorpion

L'existence, elle consume l'être
Dans l'être cependant perdre l'existence.

Dans l'agir s'épuise le devenir,
Dans le devenir persiste l'agir.

Dans l'ordonnance cosmique punitive,
Dans la forme à soi-même répressive,

L'être conserve les êtres.

Rudolph Steiner

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



p 3 – L'écho des services :

Passage de relais ou conflit éthique ? p 3

Un regard en arrière pour mieux observer devant... p 4

Voici l'extrait d'un guide de formation des managers aux changements. p 9

Suite de l'article précédent sur la RTM. p 12

La surveillance hors sol arrive. Ou bien la modernité ? p 13

Il n'y a pas d'argent ! C'est bien connu. Quoique ! Entre la théorie et la réalité, un nouvel exemple malheureux. p 14

35 h par semaine, y compris le temps du repas ! p 15

p 16 - Et ailleurs.

Prise illégale d'intérêts ? ou tout simplement corruption éthique ? p 16

Malaise policier : l'impossible diagnostic ? P 17

Une autre vision du congé parental... p 20

S'attaquer à la fraude fiscale : oui, dans les discours. Mais pas trop quand même en pratique. p21

p 22 – Organisation et Santé au travail :

Il existe des motifs d'espérer puisque la situation actuelle n'est pas le résultat d'une fatalité. p 22



Passage de relais ou conflit éthique ?

Une brève sur Intraforêt annonçait fin 2015 le remplacement du Chef du département Commercial Bois. Le vieux en chemise classique, col ouvert partait et le jeune en costard cravate version tendance arrivait. Deux époques se télescopaient ?

Le premier était rétrogradé directeur d'agence en Alsace, le second avait fait ses armes en tant que directeur de ONF Energie dont la brève d'intraforêt faisait l'éloge (ONF énergie étant devenu durant son règne "un acteur majeur et structurant de la filière bois énergie et, pour l'ONF, un outil important dans l'équilibre du marché du bois et un vecteur d'innovation dans les domaines des travaux sylvicoles, de la logistique et de la contractualisation"). Rien que cela ! Un symbole de l'accélération dans la politique marchande tout azimut de l'ONF ? Certains diraient même conflit éthique ou position de juge et partie ! Déjà la DG avait mis le chef de DTCEB à la fois à la tête des prévisions de récoltes (aménagements) et de la commercialisation des bois. Tous ont en mémoire les "descentes sur le terrain" de M. Gamblin pour veiller à ce que les aménagements prévoient bien le maximum de récoltes possibles.

Voici donc l'étape suivante et le même conflit éthique. Ancien acheteur de la ressource (ONF énergie) et maintenant à la place de l'approvisionneur. Juge et partie ?

Position idéale pour accélérer les contrats d'approvisionnements et développer encore plus le bois énergie à l'ONF en ayant les manettes de la commercialisation de la ressource...

Une illustration de conflit éthique (en langage politiquement correct) qui a fait la une des journaux cet automne est celui de Manuel Barroso. Ancien président de la Commission européenne, il est devenu membre éminent de la banque Goldman Sachs (tenue par beaucoup d'européens comme en partie responsable de la crise financière de 2008).

Est-il éthiquement, socialement, moralement compatible pour la même personne d'avoir tantôt une responsabilité soucieuse, en théorie, de l'intérêt général, et tantôt de lobbyiste pour des intérêts purement commerciaux, financiers ?

Est-il possible de croire qu'aucune connivence n'existerait après des années à tisser des relations, des connaissances dans cette sphère des "biens pensants" ?

Assurément non !



CONTENTER LE PEUPLE



Évolution des métiers de la RTM

Pour évoquer l'évolution du métier de forestier chargé de la RTM, il est nécessaire de contextualiser la Restauration des Terrains en Montagne.

Au XIX^{ème} siècle, alors que les zones forestières étaient déjà bien mal en point, les exigences de la société, dues surtout à l'évolution démographique, ont eu pour effet d'augmenter le surpâturage et de provoquer la diminution du couvert forestier en montagne. Conjointement s'est accélérée la dégradation des sols les plus fragiles.

Dans cette situation l'espace naturel montagnard assurait de moins en moins sa fonction régulatrice des eaux. Ceci fut un élément déterminant dans les grandes crues dévastatrices du XIX^e et début du XX^e siècle qui ont provoqué des dégâts considérables parfois à proximité des massifs, Verdun sur Ariège (81 morts), St Gervais (175 morts) parfois beaucoup plus loin en aval, bassin de la Garonne vers Toulouse (500 morts et de nombreuses destructions, pour la crue de juin 1875), le Tam (200 morts en 1930), Bordeaux, Manosque, Aix, St Etienne, Grenoble, Camargue...

Suite à une lente prise de conscience, en 1860 une première loi a été promulguée afin d'empêcher le défrichement, mais aussi pour reboiser les montagnes et corriger les torrents. Elle avait pour objectif «le reboisement de la plus grande surface possible de montagne» selon «l'état du sol et les dangers qui en résultent pour les terrains inférieurs».

Cette première loi a été complétée par une seconde qui reconnaissait le caractère d'intérêt général aux travaux de restauration et de conservation des terrains en montagne. Ré-engazonnement, reboisement et stabilisation des ravines ont été les premières missions de la RTM.

Naturellement ces missions ont été confiées aux forestiers de l'époque. C'est la raison pour laquelle en 1861 est mis en place, au sein de la Direction des Eaux et Forêts, un Service du Reboisement, précurseur du futur Service RTM. Il fut doté alors au niveau national de "32 Ingénieurs des Eaux et Forêts et de nombreux agents "

Sur cette lancée l'État a organisé la constitution de périmètres RTM et de forêts domaniales RTM par acquisition des terrains les plus fragiles. C'est ainsi que le service du reboisement a planté près de 250 000 ha de forêt en montagne.



RTM 05 Fressinières 19..

Le travail qui était alors confié aux forestiers consistait en :

- Engazonnement par application direct de dalles de gazon sur les sols les plus dégradés, ensemencement (par semis de graines de foin provenant de granges de montagne).
- Stabilisation des ravines par constitution de murets de pierres sèches (travaux parfois pharaoniques comme à Cauterets (65))
- Clayonnage (aménagements anti érosion constitué de pieux, de branches et boutures)
- Gestion des pépinières en montagne (chaque forêt avait sa pépinière)
- Reboisement, essentiellement en résineux les plus divers.
- Défense des zones ainsi réhabilitées. Les fameuses "mises en défens".

Devant la nécessité de juguler l'érosion torrentielle qui était directement liée à l'érosion générale des terrains, les ingénieurs du service du reboisement

ont rapidement pris en charge la stabilisation du lit des torrents par la création de seuils en maçonnerie. Il y eu quelques dérives avec certains ouvrages dimensionnés d'avantage en fonction de l'égo du concepteur que pour répondre à une stricte nécessité technique. (Barrages de l'One ou celui de Castelvieu près de Bagnères de Luchon 31, qu'il fallut réduire par la suite)

Quant aux avalanches, les premiers travaux paravalanches avaient été initialement assurés par le génie militaire au XIXe siècle, mais avec la création des forêts domaniales RTM cette compétence a été reprise par le service forestier dans les forêts qu'il gérât comme à Barèges (65).

Ces activités ont représenté l'essentiel des missions de l'activité RTM durant environ un siècle



RTM 05 Fressinières 2006

Avec la création de l'ONF en 1966, l'activité et les personnes chargées de restauration et de conservation des terrains en montagne ont été rattachées à l'ONF sous le nom générique de RTM (restauration des terrains en montagne). Les missions de service public ont été précisées et confirmées ; commandées par l'État, et mises en œuvre par la politique de prévention des risques naturels en montagne.

À cette époque le développement du tourisme lié à la neige a créé de nouvelles vulnérabilités en montagne avec la fréquentation de zones avalanches en hiver.

Suite aux catastrophes de l'année 1970, avalanche de val d'Isère (39 morts), coulée de boue du plateau d'Assy (72 morts) l'affichage du risque sera formalisé. La société civile a demandé à la RTM (l'activité et les

services RTM en général) d'intégrer plus largement la problématique avalanche en participant :

- au zonage des avalanches CLPA, (cartographie des avalanches par étude de la géomorphologie des terrains, le recueil d'historicité, etc.)
- à l'observation de l'activité avalancheuse EPA, (enquête permanente sur l'activité avalancheuse)
- aux commissions de sécurité, (informer les participants à ces commissions présidées par le préfet ou le sous-préfet, des risques naturels qui concernent un site particulier recevant du public, notamment les stations de ski)
- mais aussi aux propositions de solutions correctrices, (comment protéger un site des menaces naturelles détectées)

Jusqu'à la fin des années 70, la RTM dans les Pyrénées était organisée autour de deux ingénieurs spécialisés localisés à Toulouse et à Pau. Sur le terrain, la mission était assurée par des agents forestiers : un en Ariège, un dans les PO et un autre à Barèges. Jusqu'à ces époques, la RTM ne sortait pas des forêts domaniales.

Après la catastrophe du grand Bornand 1987 (23 morts) les services RTM ont été sollicités pour effectuer des zonages mais aussi en assistance de prévention et d'alerte. La prise en compte des risques naturels dans les documents d'urbanisme a provoqué un grand changement dans le métier.

Avec l'affichage du risque dans les divers documents tels les plans d'occupation des sols PLU, les PZEA, les PPRN et les commissions de sécurité, la RTM est alors sortie franchement des forêts domaniales. Dans ce contexte les services départementaux RTM ont été constitués et se sont structurés avec un ingénieur chef de service, des secrétaires et des techniciens supérieurs spécialisés et territorialisés.

Dans les commissions de sécurité montagne comme en station de ski, les Préfets se sont rapidement rendu compte que le RTM était le seul service attaché à l'État capable d'analyser les situations de faire des propositions techniques avec une certaine liberté de parole, et souvent le seul à apporter des réponses. Les services RTM sont devenus référents de terrain en connaissance des risques naturels en montagne.

Lorsqu'un risque naturel était mis en lumière par un zonage, les services RTM étaient alors souvent sollicités pour des recommandations voire des travaux correctifs. Ils étaient systématiquement consultés en raison notamment de l'absence de professionnels privés capables de réaliser ces missions. A chaque sollicitation, le service RTM a répondu présent et le champ d'activité de la RTM s'est étendu. La situation a d'ailleurs profité aux DDE et DDA qui se sont parfois déchargés des cas épineux qui touchaient les domaines de compétence RTM (comme le passage Aladin à Cauterets 65). Il est intéressant de considérer que ces grands organismes qu'étaient la DDA et la DDE ont perdu une partie de leur capacité d'ingénierie en abandonnant des pans entiers de la réalisation de leurs travaux. Aujourd'hui DDA et DDE ont explosé, réduits et regroupés dans les DDT (pour l'Etat) et les services techniques des conseils départementaux.

Dans les Pyrénées, le RTM est devenu l'acteur incontournable de tous les risques naturels spécifiques à la montagne. Afin d'absorber cette augmentation d'activité, les trois services initiaux ont augmenté le nombre de personnel et leur zone d'action avec la création notamment d'un nouveau département RTM dans les Pyrénées Atlantiques vers 1990. S'est opéré un glissement des métiers de la RTM. La restauration des terrains en montagne de l'origine est devenue la protection des populations contre les risques naturels spécifiques à la montagne.

Cette évolution a été possible parce que les chefs de service de cette période, inspirés par les grands anciens comme les Demontzey ou Fabre, ont été de formidables moteurs (parfois à contre-courant de la DG). À l'époque ils en avaient (du courage) ; plus tard leurs successeurs sont petit à petit rentrés dans le rang en devenant les administrateurs d'une vision plus technocrate venant d'en haut, en échange d'avancées significatives de leurs propres intérêts et de leurs carrières. Les gens qui œuvraient en RTM sur le terrain à ce moment-là, témoignent qu'ils avaient alors le soutien total de leur hiérarchie. Cette configuration a permis l'émergence d'équipes très dynamiques et pionnières dans bien des domaines.

Les nouveaux métiers ont pu se mettre en place grâce au soutien du Cemagref de Grenoble qui assurait la recherche, la théorisation des multiples problématiques concernant la montagne. Les ingénieurs et les techniciens RTM ont fait alors un effort considérable de formation au Cemagref mais aussi au Cen ou à l'Engess, dans tous les domaines qui touchaient leur activité. La liste de ces métiers protéiformes est longue. Ces formations recouvraient tout ce qui concerne les problématiques liées à la neige et aux avalanches, à la géologie, aux instabilités rocheuses et glissements de terrains, à l'hydraulique particulière des torrents, à la météorologie, et aussi la conception des ouvrages nécessaires au traitement de ces risques.



RTM 06 Rigaud 1898 versant de varegoules

Pour compléter l'éventail de multiples formations de haut niveau, existaient aussi des "Universités européennes d'été". Il s'agissait de confrontations de pratiques entre français, suisses, autrichiens, italiens, espagnols, allemands, voire chiliens sur un thème précis. Théorisation, étude en réel d'un cas, confrontation des analyses, propositions de solutions avec chiffrage.

Lors de ces rencontres internationales auxquelles participaient régulièrement les services, il apparaissait nettement que l'origine forestière de la RTM et la pratique continue du terrain, donnait un avantage d'efficacité sur, par exemple, les chargés de risques naturels italiens ou espagnols qui étaient essentiellement des géologues ou des universitaires,

aux études très fouillées mais souvent un peu déconnectées du terrain. Dans ces échanges il apparaissait que dans bien des cas, le formatage universitaire, lorsqu'il n'est pas dépassé, peut être un handicap lorsque des solutions pratiques immédiates sont attendues.

Aujourd'hui encore la RTM est nettement teintée de son origine forestière ; être forestier c'est avant tout fréquenter et comprendre le terrain, avoir une lecture naturaliste des situations avec un solide bon sens.

Dans la nécessité d'élévation du niveau technique des personnels, des échanges techniques inter massifs ont été organisés durant des années. Deux massifs, par exemple Pyrénées et Alpes du Nord, visitaient alors les réalisations et problématiques des Alpes du Sud. Chaque massif accueillait les deux autres une année sur trois.



RTM 06 Rigaud 2008 versant de varegoules

Dans ces années, l'activité technique de terrain est alors assurée par les techniciens supérieurs territorialisés supervisés par un ingénieur. Ces techniciens ont vu leur champ d'activité, leurs compétences et leurs responsabilités s'étendre largement. Les fiches de postes auraient pu s'écrire ainsi :

- Dans la gestion des forêts domaniales RTM, l'entretien des ouvrages et des boisements le technicien conçoit les travaux et gère les équipes d'ouvriers RTM qui lui sont attachés et qui réalisent eux-mêmes les travaux.

- Il réalise des rapports d'expertises liés à des menaces particulières ou nécessaires aux déclarations de catastrophes naturelles.

- En cas d'évènement le premier rôle du

technicien territorial est alors l'expertise du risque naturel résiduel, avec un rôle de conseil auprès des Maires, des services de l'Etat (DDE, sous-Préfet, protection civile) ou des Conseils Généraux. Ce métier d'assistance est accru en cas de gestion de crise avec la mise en place d'une astreinte informelle.

- Il participe au zonage du risque. A l'instar des CLPA évoquées plus haut, il participe à la cartographie de l'ensemble des risques naturels prévisibles qui peuvent concerner par exemple un village, en vue de leur prise en compte par les documents d'urbanisme.

- Il participe aux commissions de sécurité des campings à risques et des stations de ski et donne l'avis au nom du service.

- Dans tous les travaux de type RTM hors forêt domaniale, le service est systématiquement sollicité. Le technicien est alors chargé du diagnostic, de la définition des choix techniques, mais aussi de tout le volet de maîtrise d'œuvre. Dossier de consultation des entreprises, assistance au choix de l'entreprise, suivi des travaux, réception,

- Sa position territorialisée le met au centre de toute la problématique phénomènes naturels sur son secteur.

Il y a quinze ans encore, au dire des élus et des Préfets, ce qui faisait la spécificité des services RTM était leur réactivité et la pertinence de leurs avis (pas d'ouverture de parapluie). Ceci n'était possible que parce que chaque service était une petite structure très autonome financièrement, avec une grande liberté d'action et dont les personnes étaient très engagées, volontaristes. De plus, rappelons-le, les travaux étaient réalisés pour partie, directement par les ouvriers très spécialisés et affectés au RTM.

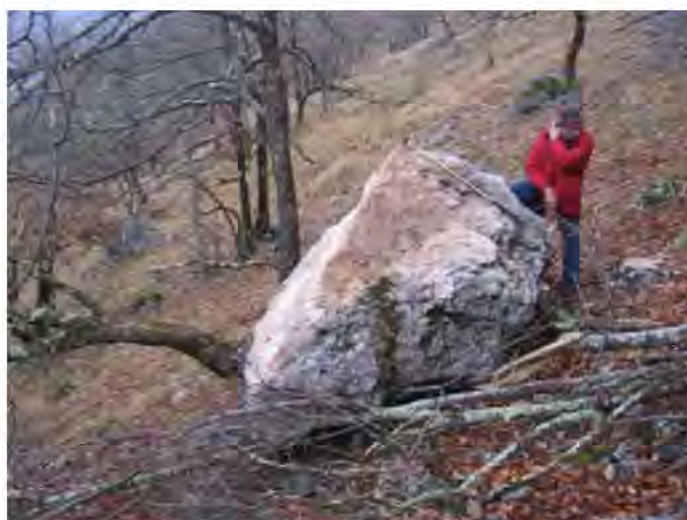


L'organisation du RTM était alors largement découplée de l'ONF et des lourdeurs de son management catastrophique ; situation favorisée un temps par l'intégration des services RTM aux organigrammes de la DDA, et parfois même dans des locaux DDA.

Avec la multiplication des cas qui étaient soumis aux services RTM, la problématique technique s'avérait parfois très complexe. Lorsque c'était le cas, le service se tournait alors vers le CEMAGREF pour l'assister. Grace à la volonté de quelques chefs de service, les services RTM se sont dotés de spécialistes affectés à la réalisation des zonages et à la réalisation d'études. Chaque massif, Pyrénées, Alpes du Nord et Alpes du Sud, a rapidement bénéficié de l'appui d'un géologue (au départ embauché sous contrat d'ouvrier forestier!).

Puis les services se sont renforcés petit à petit avec de nouveaux spécialistes pour les assister en interne dans divers domaines, cartographie, hydraulique, génie civil, informatique, géologie...

L'arrivée des spécialistes a apporté beaucoup plus de rigueur dans le travail fourni et une augmentation générale de la technicité des services. A l'heure des réductions de postes, les services RTM étaient parmi les seuls à ne pas être affectés.



l'édifice ONF. Petit à petit le "génie technocratique ONF" a remis les services RTM au pas en leur enlevant les équipes d'ouvriers spécialisés RTM, en réintégrant les services RTM dans les bureaux ONF, en "mutualisant" c'est à dire supprimant les secrétariats, en diminuant leurs spécificités, en gommant une partie de l'accès aux formations et en diminuant l'autonomie financière des services. La perte des spécialistes sera un coup supplémentaire.

Fadeta

Cette situation faisait probablement de l'ombre à

Quand...

- Quand 1,5 millions de personnes (pic d'audience jamais atteint de Bein Sport) regarde un math de foot (PSG-Manchester city) où il y a 1,5 milliards d'euros sur la pelouse (montant des transferts des joueurs de ce match), audience faisant le jeu des pubs, redevance télé et donc justifiant ces 1,5 milliards ...
- Quand les gouvernements usent du déni de démocratie en toute impunité (cf. référendum sur l'accord de Lisbonne, etc.)
- Quand des gouvernements "négocient" avec des dictateurs au motif du développement économique (financier ?), sacrifiant donc les droits de l'homme pour le dieu "argent"
- Quand il est démontré que la fraude fiscale représente plus que la dette des Etats
- Quand ...
- Quand tout cela se passe au vu et su de tous les citoyens en toute impunité
- Faut il s'étonner que le monde ne tourne pas rond ?

Etes-vous un manager du changement ?

Toute ressemblance avec des formations à l'ONF n'est pas fortuite. Les extraits de ce guide de formation présente tellement de similitudes avec les schémas dans lesquels les managers de l'ONF sont obligés d'aller se former (formater). Cela serait risible si les conséquences n'étaient pas aussi grave pour les managers et leur équipe. Les approches simplistes, clivantes de ces théories et de ces représentations réductrices se veulent rassurantes en rationalisant le travail, faisant tout rentrer dans des cases avec l'illusion de croire pouvoir les maîtriser. La réalité montre que cela est en fait déconnecté du travail quotidien. Cela se traduit alors par un fossé avec les managers ainsi formés à ces techniques de manipulation. L'échec est patent à l'ONF avec la perte totale de confiance envers l'encadrement supérieur qui se réfugie pour partie dans le déni pour ne pas briser les chaînes de ces schémas grossiers pour ne pas voir une réalité bien plus complexe. Il existe d'autres approches plus complète et participative à explorer...

COMPÉTENCE

CHANGE MANAGEMENT

"SE PLAINDRE D'UN CHANGEMENT EST FUTILE"

VOUS
ETES UN ACTEUR DU CHANGEMENT

ET VOUS

ETES PAYE

POUR RELEVER DES DEFIS ENVIRONNEMENTAUX GRACE A UN
MANAGEMENT EFFICACE DES CHANGEMENTS QUI COMMENCE
AU SEIN DE VOTRE PROPRE STRUCTURE

sponsored by:

Intelligent Energy

www.transportlearning.net

COMPÉTENCE

CHANGE MANAGEMENT

PSYCHOLOGIE DU CHANGEMENT

Réactions possibles d'un individu face à un changement



sponsored by:

Intelligent Energy

www.transportlearning.net

COMPÉTENCE

CHANGE MANAGEMENT

PSYCHOLOGIE DU CHANGEMENT

REACTION POSSIBLE D'UN GROUPE DE PERSONNES AU CHANGEMENT



sponsored by:

Intelligent Energy

www.transportlearning.net

COMPÉTENCE

CHANGE MANAGEMENT

PSYCHOLOGIE DU CHANGEMENT

LES PHASES POSSIBLES DANS UNE ORGANISATION EN COURS DE CHANGEMENT



Source: Nick Fry and Peter Killing, Strategic Analysis and Action, Fourth Edition, Prentice Hall Canada, 2000

Intelligent Energy

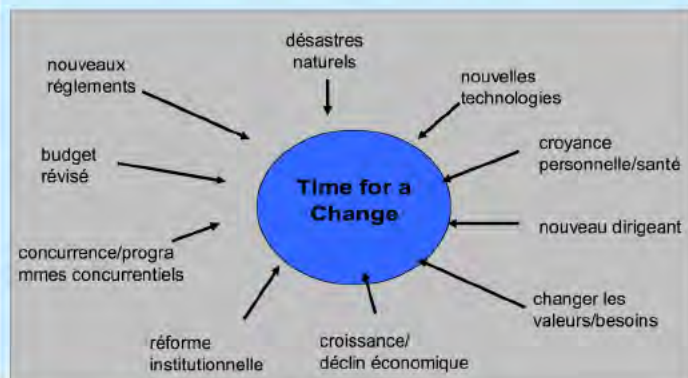
www.transportlearning.net

Pour les cadres de l'ONF le droit à l'erreur est-il possible ? Telle est la question qui avait déjà été mise en exergue dans l'expertise risque grave du CHSCT sud ouest. A l'heure de la prochaine vague de casse (projet d'établissement), nous pourrions prolonger cela par : "Penser la remise en cause du schéma descendant est-il possible ?" Quelle place donner à son désir ?

"L'erreur est humaine, l'entêtement [dans son erreur] est diabolique."



CHANGER LES CONDUCTEURS



CHANGER LES CONDUCTEURS



DECLENCHER LE CHANGEMENT

- **Etape 1: Instaurer une vision commune de l'urgence**
 - Identifier et discuter sur la façon d'anticiper les crises potentielles ou imminentes, ou sur les opportunités de changement dans des domaines objectifs et émotionnels.
 - Analyser le terrain et les actions qui marchent
 - Formuler les raisons du "pourquoi changer"
 - Se référer aux avancées de la recherche scientifique/ aux modèles/aux bonnes pratiques

DECLENCHER LE CHANGEMENT

- **Etape 2: Instituer un leadership puissant et regrouper les partenaires**
 - Former un groupe avec suffisamment de pouvoirs potentiels pour mener à bien les changements
 - Encourager les membres du groupe à travailler ensemble, dans un esprit d'équipe
 - Rechercher des partenaires stratégiques, extérieurs à l'organisation

DECLENCHER LE CHANGEMENT

- **Etape 3: Créer un idéal et une stratégie**
 - Créer un idéal commun pour contribuer à orienter les changements
 - Développer des stratégies pour réussir à atteindre cet idéal
 - Définir des actions concrètes

DECLENCHER LE CHANGEMENT

- **Etape 4 : Donner les moyens au personnel et aux parties prenantes d'agir pour cet idéal**
 - Changer les systèmes, les structures qui amoindrissent cet idéal
 - Encourager la prise de risques et le non-conformisme dans les idées, les activités et les actions. Se débarrasser des obstacles et des routines qui sont contraires au changement.
 - Encourager de nouveaux comportements, par exemple un groupe qui dirige

DECLENCHER LE CHANGEMENT

- **Etape 5 : s'assurer des ressources disponibles pour des projets et des gains à court terme**
 - Garantir les budgets et les ressources humaines pour des projets expérimentaux et innovants qui ont fait preuve de réussite dans d'autres pays.
 - Garantir le budget et le personnel adéquat pour initier des projets à risques
 - Embaucher et/ou promouvoir les employés qui contribuent à mettre en œuvre l'idéal poursuivi. (au cas où vous ne les trouvez pas dans votre propre structure, faites appel à un expert extérieur)

DECLENCHER LE CHANGEMENT

- **Etape 6 : Mettre en œuvre des projets et des instruments concrets**
 - Programmer des améliorations visibles pour le public
 - Encourager et mettre en place ces améliorations et ces projets
 - Encourager des projets concrets
 - Reconnaître et récompenser le personnel impliqué dans ces initiatives

*"Soyez le changement
que vous voulez voir
dans le monde."*

Gandhi



DECLENCHER LE CHANGEMENT

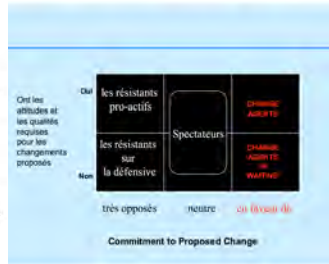
• Etape 7 : Evaluer, consolider et institutionaliser de nouvelles approches, générer davantage de changements

- Servez vous de votre crédibilité accrue pour changer les politiques, les structures et les routines qui ne correspondent pas à l'idéal visé
- Faites vivre la procédure avec de nouveaux projets, de nouveaux thèmes et de nouveaux acteurs du changement
- Créer des connections entre les nouveaux comportements et la réussite collective

DECLENCHER LE CHANGEMENT

• Etape 8 : Communiquer sur le processus de changement

- Utiliser tous les moyens disponibles pour communiquer sur le nouveau idéal et les nouvelles stratégies
- Faire confiance aux acteurs du changement, en action ou prêts à intervenir.
- Approche mixe envers ceux qui hésitent et les résistants pro-actifs
- Ne pas cibler les résistants sur la défensive



Les 4 approches communicantes du changement



Approche cognitive : données objectives pour convaincre le 'rationnaliste'



Approche d'apprentissage : formation et conseils sur les meilleures pratiques et les plus prometteuses pour convaincre "celui qui veut apprendre"



Approche par la discussion : maintenir l'interaction avec les parties prenantes pour convaincre "la volonté"

Approche coercitive pour les résistants actifs et les non volontaires

RESUME

- **Gérer un changement implique à la fois de générer et de mettre en œuvre les modifications nécessaires au sein de la structure concerné et de maîtriser les conducteurs/dynamiques de changement par l'organisation, la mise en œuvre et le suivi des étapes du changement.**

Ce que nous vivons , ce n'est pas une crise...
C'est une escroquerie !



ILS T'ONT FILÉ 20 000 BALLEs ?!
ET TU LEUR AS DIT QUE TU ÉTAIS STÉRILE ?!

BEN NON...
TU RIGOLES !



Les projets de l'ONF pour la RTM

A terme l'ONF a projet d'extraire les spécialistes des services pour les regrouper au sein de bureaux d'études qui fonctionneraient en assistance ponctuelle aux gens de terrain. En RTM un projet de restructuration dans ce sens était prévu, il vient d'être suspendu. Mais la DT et le directeur de l'agence RTM ont d'ores et déjà annoncé que la configuration actuelle serait évaluée et que le sujet serait rouvert...

On peut supposer que rapidement ces bureaux d'études devront être déployés sur des activités conventionnelles rémunératrices. Il le faudra d'ailleurs, car ils seront en concurrence avec de grands bureaux d'études nationaux qui sont déjà structurés et présents sur le marché depuis des années.

En jouant le rôle d'apporteurs d'affaires les techniciens territoriaux pourront donner un petit avantage concurrentiel aux bureaux d'études RTM. Les propres besoins en études des techniciens RTM pourront aussi servir d'ajustement en besoin d'activité des BE.

En toute logique technocratique on pourra se demander ce qu'il en sera de l'avenir de services RTM qui seront alors constitués :

d'un chef de service avec 3 ou 4 techniciens spécialisés territoriaux (alors que les chefs d'UT ont entre 8 et 14 techniciens), pas de secrétaire, "mutualisation" oblige, et éventuellement d'un adjoint chargé des travaux.

On peut prévoir qu'à terme l'ONF mènera une réflexion sur la nécessité de conserver ou non des chefs de service. Ensuite pourquoi ne pas intégrer les techniciens supérieurs RTM aux UT, revenir à la situation de 1960.

De leur côté si les nouveaux bureaux d'études RTM savent se montrer assez offensifs, s'ils savent rester en lien avec le terrain, ils pourraient s'épanouir, à moins qu'ils n'intègrent une direction technique technocrate et fantoche loin des réalités du terrain.

L'Etat paie cher la protection des populations contre les

risques naturels. La thématique étant politiquement sensible, on peut en toute logique espérer que les financements actuels de la RTM perdureront avec néanmoins une fluctuation en fonction des catastrophes.

Par contre le maintien de l'activité RTM à l'intérieur de l'ONF n'est probablement pas éternel puisque les métiers spécifiques qui avaient été développés sont petit à petit gommés par la DG et la compétence nécessaire confinée dans les cellules de spécialistes. Aucune raison pour que ces bureaux d'études restent à l'ONF, d'ailleurs certains bureaux d'études de ce type émergent dans le privé, épaulés parfois par des transfuges du RTM plus ou moins dégoûtés par la politique menée par l'ONF.

L'ONF est une entreprise ayant la chance exorbitante d'avoir des employés passionnés voire militants de leur métier. Malheureusement bien des personnels ont l'impression que pour pouvoir travailler, ils doivent œuvrer en catimini des orientations plus ou moins loufoques de la direction. Reconnaissons néanmoins que l'ONF a développé un savoir-faire certain dans la démotivation des personnels. Et aussi un dynamisme d'entreprise basé sur d'un côté la réduction des coûts par la fonte des effectifs et d'un autre côté une augmentation des recettes par la vente de l'immobilier, la vente de surfaces forestières et l'augmentation des volumes de bois sur le marché.

Noisette

**LE GOUVERNEMENT VEUT
RÉDUIRE LE SEUIL D'ACCÈS
AUX LOGEMENTS SOCIAUX**



Avant le cannabis, le vol de bois légalisé

La brève d'intraforêt du 14 septembre 2016 présente une innovation pour le suivi du bois enlevé en forêt. Sous couvert d'un positivisme béat, il n'empêche qu'il s'agit d'une illustration grandeur nature des dérives qui sont dénoncées depuis des années. Or dans cet article tout serait dans la normalité des aléas, comme si le chaos était la normalité maintenant.

Le sujet porte sur le volume enlevé en forêt pour des ventes à l'unité de produit avec une réception par pesée en usine. Il ressort que des acheteurs ont bien malencontreusement oublié de déclarer l'enlèvement de 10 % des camions de bois. Le pot aux roses a pu être démontré par la vigilance d'une astuce de terrain avec la mise en place de piège photographique.

Premier enseignement, il est donc ainsi reconnu que le manque de poste suffisant ne peut permettre de faire notre travail de suivi. S'en suit ce type de dérive.

L'ONF va-t-elle donc investir dans un plan généralisé de mise en place d'appareils photographiques sur toutes les routes d'accès aux forêts ? Qu'en est-il alors de la liberté des usagers de ces routes qui seront suivi par ces appareils qui ne distingueront pas les camions des autres passant ? Que deviennent toutes les autres photos prises ? Quid du coût financier ? Quid du personnel pour gérer la logistique de tout ce suivi ? La question de la saisie de la CNIL a-t-elle été évoquée ? Devrons-nous installer partout ces petits logos "vous êtes surveillé-souriez" ?

Peut-être serait-il plus cohérent de recréer des postes ?

Un autre point est très inquiétant. Ce qui est présenté comme un simple incident, relève ni plus ni

moins que d'un vol de bois. Quelle fut la réponse de l'ONF : se contenter d'un simple appel à l'acheteur et tout est régularisé. Le message est clair tant que vous n'êtes pas pris pas de souci vous pouvez voler du bois, et si vous êtes pris soyez gentil de bien vouloir nous dire combien et on passera l'éponge.

Si nous savions que la direction poussait depuis de nombreuses années pour éliminer les missions de contrôle et de police, voilà une déclinaison de cette dérive.

Un nouveau stade de soumission au lobby du bois est franchi.

Il est grand temps de retrouver nos racines et nos règles de métiers.

Dans la DT sud-ouest, il est testé le fait de cuber les bois vendus, non plus en forêt, mais sur la place de stockage chez l'acheteur. Les premiers échos ponctuels montrent un écart (de l'ordre de 6 ou 16 %) entre ce qui a été comptabiliser par les bûcherons et ce qui est déclaré chez l'acheteur. L'ONF ferait donc un nouveau "cadeau" au lobby du bois. Mais chut ! Cela serait gênant pour faire croire qu'il n'y a plus d'argent à l'ONF.

Martin

Real Madrid : le salaire de Zidane dévoilé

Zinedine Zidane est un entraîneur bon marché. Le salaire du nouvel entraîneur du Real Madrid s'établirait à 2,5 millions d'euros par an. C'est deux fois moins que pour Rafael Benitez, son prédécesseur sur le banc du club merengue. Et cela n'a rien à voir avec les émoluments de Carlo Ancelotti ou de José Mourinho lorsqu'ils dirigeaient l'effectif madrilène (respectivement 13,5 et 15 millions d'euros par an).

Zidane, dont c'est la première expérience en tant qu'entraîneur numéro un d'une équipe professionnelle, touchera également moins qu'un Laurent Blanc par exemple. Le technicien parisien émarge à 6 millions d'euros annuels au PSG. Comme joueur du Real Madrid, ZZ gagnait mieux sa vie. L'ancien meneur de jeu percevait environ 6,4 millions d'euros par an.

Dans le football professionnel, la règle la plus pratiquée est probablement le vol...

Extrait d'un article du journal Le Parisien 06 janvier 2016

Faire des économies à l'ONF, cela dépend pour qui...

Encore un exemple, de plus, de trop, du gaspillage d'argent pour des motifs peu glorieux. Et pourtant il paraît qu'il n'y en a pas assez... Voici l'histoire d'un photocopieur qui en a fait les frais.

Dans l'agence GAHG, comme dans d'autres agences, "les chefs" avaient décidé de remplacer toutes les imprimantes et le vieux photocopieur par un seul nouveau photocopieur mise en réseau avec tous les ordinateurs qui remplacerait l'ensemble de ces machines.

Le nouvel appareil a été installé, et l'ancien photocopieur devait être repris par son fournisseur moyennant 300 € à payer par l'ONF.

Le SNUPFEN a fait savoir qu'il était intéressé pour reprendre ce photocopieur encore en état de marche mais trop ancien pour intéresser un quelconque repreneur et voué au mieux au recyclage, au pire à la casse (principe du jetable dans le consumérisme actuel). Nous avons pris contact avec le fournisseur pour voir les modalités pratiques. Trop content de ne pas avoir à récupérer ce vieux coucou, il suffisait que l'ONF fasse un papier de transfert de propriété au SNUPFEN pour que le dossier puisse être transféré.

Le sujet a été porté auprès de l'ONF qui était parfaitement au courant de cette demande. Le couac était que le dossier n'était pas au clair entre l'ONF et le fournisseur (ce dernier continuait à facturer à l'ONF pour un appareil qui n'était plus en service). Bref, les méandres administratifs ont duré plusieurs mois pendant lesquels le SNUPFEN attendait la résolution du litige pour débarrasser l'ONF de cet appareil pour 0 €, et lui éviter toute autre procédure ou manutention de reprise. A priori une opération de bon sens et simple.

Pendant ce temps, l'appareil est resté dans les couloirs des bureaux pendant plusieurs semaines jusqu'à ce que le SNUPFEN le déménage dans le garage pour qu'il ne gêne plus le passage... Pendant des mois, le dossier n'a pas bougé. La poussière s'accumulait sur le photocopieur. Le secrétaire des affaires générales essayait de résoudre le problème et le secrétaire du SNUPFEN allait aux nouvelles.

Un beau jour, sans aucune information au SNUPFEN, le photocopieur a disparu, un transporteur est venu le chercher !

Bilan 300 € de gaspiller pour l'ONF alors même que des commandes de matériels sont en souffrance depuis plus de 2 ans (faute d'argent soit disant).

Mais plus grave. La veille de cet enlèvement, le secrétaire général de l'agence, au courant de l'opération, est venu sur le site de Saint Gaudens en se gardant bien d'en parler au secrétaire du SNUPFEN sur place. Une méthode déplorable incitant encore une fois à la défiance.

S'agit-il d'une mesure de bas étage d'anti-syndicalisme envers le SNUPFEN ? D'un simple oubli ? D'une dérive supplémentaire illustrant la perte dans laquelle se trouve le travail à l'ONF. Quoiqu'il en soit, une telle manœuvre est dommageable et regrettable pour tous ... Une illustration malheureuse de plus de l'emprise de règles "gestionnaires, normées" au détriment de règles de bon sens.

Pélut

Les grands patrons britanniques gagnent en quelques jours plus que le salaire annuel moyen

Les grands patrons britanniques auront déjà engrangé plus d'argent mardi 5 janvier 2016 au soir que le travailleur moyen sur toute l'année 2016, selon le groupe de réflexion High Pay Centre.

D'après cet organisme, les directeurs généraux des 100 entreprises faisant partie de l'indice FTSE-100 des principales valeurs de la Bourse de Londres auront gagné mardi, soit le deuxième jour de reprise du travail après le Nouvel An, plus que le salaire annuel britannique moyen, qui s'élève à 27.645 livres (37.600 euros).

Les grands patrons ont gagné en moyenne 4,96 millions de livres (6,75 millions d'euros) en 2014. Selon le centre d'études, cela équivaut à un salaire horaire de plus de 1.200 livres (1.600 euros).

Extrait d'une information l'AFP du 5 janvier 2016



Manger relève du temps de service !

Lorsque vous comptez votre temps de travail, il faut désormais intégrer le temps du repas. Blague ou sérieux ? Très sérieux vu du côté de la direction.

Une UT des Hautes Pyrénées avait une réunion un matin d'automne 2015. Jusque là rien que du normal. Un représentant du SNUPFEN-Solidaires au CHSCT a invité les collègues à une rencontre à midi, une fois leur réunion d'UT terminée.

Le sujet a pris des proportions inattendues. Un tir de barrage du directeur d'agence des Hautes Pyrénées et de la directrice territoriale a été signifiée au représentant du personnel : interdiction de faire cette réunion car le représentant n'aurait pas de mandat du CHSCT. Cette réunion devait être sûrement très embarrassante pour en arriver à un tel feu nourri. Moults échanges et perte de temps ont eu lieu pour savoir sur quoi reposait cette interdiction. Ils ont été stériles car au final aucun des 2 documents légaux envoyés par le DA ne permettaient de justifier cette décision autoritaire : le premier n'indiquait rien à la matière, et le deuxième était abrogé !!!

Finalement, l'abus de pouvoir étant avéré, la direction acceptait la réunion via l'artifice de forme d'une réunion d'information sous article 5. Qu'est ce que cela signifie ?

Etre soumis à poser une demande d'autorisation pour une réunion d'information syndicale signifie qu'elle se déroule pendant le temps de travail. Sinon il n'y a aucune

raison d'avoir besoin de "l'autorisation du chef" pour faire ce que chacun veut en dehors du service.

Dans le cas de la réunion citée, à midi, la direction a donc demandé à ce que les collègues posent un article 5. Ubuesque !

Le DA et la DT considèrent d'une seule voix que se voir entre midi et deux relève du temps de travail. Selon leurs termes, cette période du repas est un moment de convivialité dans la continuité de la réunion de service.

Désormais, n'oubliez pas de compter le temps du repas dans vos 35 h.

Il va donc de même pour l'apéro à la fin de la journée, autre "moment de convivialité du groupe".

Fait assez rare pour le saluer, le DA a aussi participé à la réunion, ce dont nous pouvons nous féliciter pour une fois où un directeur se sent concerné par une réunion d'information syndicale. Probablement était-il intéressé, à moins que ce ne soit juste pour savoir ce qui allait se dire à cette réunion qu'il devait trouver décidément bien gênante. Dommage qu'il n'ait pas parlé pour donner son avis. L'histoire ne dit pas s'il a posé sa demande d'autorisation sous article 5... ?

Barribal

La colère

Qu'elle soit sociale, politique ou intime, la colère suspend le cours de l'expérience ordinaire et oblige à poser des questions inconvenantes sur l'ordre du monde. Pris en ce sens, ce sentiment force au droit : il inscrit le problème du juste et de l'injuste sous le signe de l'urgence. C'est pourquoi ne pas s'abandonner à la colère n'implique pas d'abandonner nos colères, qui témoignent d'abord d'une appartenance sensible au monde. On peut enrager devant une mesure politique (la déchéance de nationalité), devant une statistique (la hausse du niveau de la pauvreté) ou devant une image (le corps d'un enfant fuyant la guerre et échoué sur une plage). Dans la colère, les frontières entre l'abstrait et le concret s'effacent au profit de la certitude du scandale. Ce franchissement des frontières est une première victoire sur la fatalité : dans la colère, tout est remis en jeu et la politique parle à nouveau le langage du cœur.

Extrait du numéro mars/avril 2016 de "Esprit"- Leurs colères et les nôtres. - Charlier Jonathan et Foessel Michaël

Résidences secondaires, prêts immobilier à taux cassés : les avantages des députés qui font scandale

Dans un rapport publié le 10 septembre 2016, l'association "Pour une Démocratie Directe" dénonce l'enrichissement personnel de certains parlementaires grâce à leurs indemnités de frais de mandat (IRFM), qui fait polémique depuis plusieurs mois.

Plus de 1 200 adresses de permanences parlementaires scrutées et, à la fin, un bilan accablant pour l'Assemblée nationale. L'association Pour une démocratie directe a publié son rapport sur l'utilisation de l'indemnité représentative de frais de mandat des députés (IRFM), jeudi 10 septembre, après deux ans de travail. "L'enrichissement personnel" de certains parlementaires grâce à leur IRFM "est notoire", déplore l'association.

Petit rappel de ce qu'est l'IRFM. En plus de leur "indemnité parlementaire" (soit leur salaire, d'un montant de 7 100 euros brut) et de leur "crédit affecté à la rémunération de collaborateurs" (pour payer les assistants, conseillers...), les députés perçoivent une "indemnité

représentative de frais de mandat", à hauteur de 5 770 euros brut mensuels. A quoi sert-elle ? Selon l'Assemblée, à "faire face aux diverses dépenses liées à l'exercice de leur

mandat qui ne sont pas directement prises en charge ou remboursées par l'Assemblée". En pratique, elle sert à couvrir les notes de frais. Trajets, fleurs, enveloppes, costumes... Et parfois même, biens immobiliers. C'est là que le bât blesse.

1 - Des dizaines de permanences achetées avec l'IRFM

Des dizaines de députés se sont en effet servis de leur IRFM pour devenir propriétaires de leur permanence parlementaire, voire d'une résidence secondaire dans leur circonscription., un quart des députés en fonction (24,4%) sont propriétaires de leur permanence, et un sixième (17,3%) ont acheté une résidence secondaire en circonscription avec l'argent de l'Assemblée nationale.

Ce qui pose problème, pour l'association, ce n'est pas que les députés soient propriétaires de leur

permanence, mais qu'ils l'aient acquise grâce à l'IRFM et non grâce à leur argent personnel (comme leur salaire).

2 - Des prêts immobiliers très avantageux

Le responsable associatif souligne par ailleurs que des prêts immobiliers ont été accordés jusqu'en 2012 à certains députés sur le budget de l'Assemblée. Or, sur cette question, c'est le statu quo, alors même que certains prêts "courent jusqu'en 2020" et que leur attribution n'est plus autorisée aujourd'hui. Le montant avancé de ces prêts en cours est "entre 80 et 90 millions d'euros".

Trois problèmes se posent. D'abord, ils ont été accordés à des taux d'intérêt très inférieurs au marché ("1,9 point en dessous du taux auquel l'Etat empruntait"),

sans que rien ne vienne justifier cet avantage. Ensuite, certains prêts continuent d'être remboursés avec l'argent de l'IRFM, ce qui renvoie à l'écueil précédent. Enfin, certains anciens élus continuent de bénéficier de ces prêts avantageux, alors même qu'ils ne sont plus titulaires d'aucun mandat.

3 - Une utilisation opaque des permanences

Les règles encadrant le financement des partis politiques prévoient une stricte séparation entre locaux parlementaires et locaux associatifs ou politiques, pour éviter tout détournement de fonds publics. Là encore, l'association déplore des dérives. "Vingt-trois permanences parlementaires correspondent à des adresses de sections locales de partis politiques", selon l'association, et "quatre-vingt-deux permanences parlementaires ont été utilisées comme lieu de vote interne à un parti politique".

L'association compte sur la justice pour ouvrir des instructions qui, espère-t-elle, pourraient conduire à des mises en examen, notamment pour prise illégale d'intérêts. "Si l'Assemblée avait sifflé la mi-temps plus tôt, on n'en serait peut-être pas là."



Pyrhos

Malaise policier - Malaise à l'ONF : des similitudes ?

Voici un article issu du blog de Médiapart. Il est écrit par un policier au sujet du malaise qui est ressorti ces dernières semaines. N'y aurait-il pas des similitudes avec la situation à l'ONF ?

13 Nov. 2016 par LIÉVIN Stéphane

Il y a maintenant quelques semaines, les policiers sont entrés dans une action de contestation dont l'ampleur est difficile à mesurer tant elle est éparse et désorganisée. Nombreux sont mes collègues, mes amis – policiers ou non –, les membres de ma famille, à me demander mon point de vue sur ce sujet.

Il n'est pas simple d'analyser un tel phénomène à chaud. D'autres s'y sont risqués avec plus ou moins de talent, plus ou moins de réussite.

Mais qu'y apporter de suffisamment pertinent pour justifier la publication d'un billet_?

L'ambivalence des sentiments que j'ai pu ressentir au cours de ce mouvement, qui semble vouloir se poursuivre_? De nombreux observateurs, policiers ou non, l'ont déjà exprimée.

Ma réprobation de certains moyens de contestation, qui ne correspondent pas à l'idée que je me fais d'une République sociale respectable et dont l'emploi décrédibilise celles et ceux qui s'y laissent aller ? N'en déplaise à certains esprits chagrins, je l'affirme ici haut et fort.

Mon exécution des tentatives de récupération politique, principalement d'extrême droite_? Voilà qui est fait_!

Ma satisfaction de constater qu'enfin, une nouvelle génération semble capable de se lever pour exprimer, sinon des revendications structurées, du moins sa légitime colère_? Elle serait totale s'il n'était pas question, dans une détestation ambiante et par certains aspects compréhensible des syndicats de police, du passé de faire table rase. Des générations de travailleurs du privé et de fonctionnaires se sont battus, pour certains au péril de leur vie, afin que nous puissions disposer du droit de nous syndiquer, de militer, de proposer, de contester, de manifester. Qu'on ne compte pas sur moi pour jeter le bébé avec l'eau du bain.

Par parenthèse, je n'ignore rien des griefs qui

ont pu être évoqués, violemment hélas quelquefois, à l'encontre des organisations syndicales. Ils sont loin d'être tous irrecevables. Pour autant, comme j'ai eu l'occasion de l'exprimer ici et ailleurs, les représentants



du personnel ne sont pas, en France, auto désignés. Chacune et chacun peut s'investir et améliorer le fonctionnement syndical depuis le terrain jusqu'aux instances nationales des organisations existantes. Rien n'est simple. J'ai payé pour l'apprendre. Mais je sais aussi que c'est par manque de candidats aux fonctions syndicales que certains peuvent s'assurer, durant plus de vingt ans pour certains d'entre-deux, des rentes de situation au sein des bureaux syndicaux et de quelques satellites, pour certains très rémunérateurs. Je ne sais que trop, à contrario, le prix de cet engagement quasi sacerdotal pour celles et ceux qui se dressent. Pour cela au moins, la critique, si elle se veut constructive, ne doit pas empêcher le respect.

Rien de bien neuf dans tout cela me direz-vous. Certes, mais, comme disait Talleyrand_: «_si cela va sans dire, ça ira encore mieux en le disant_».

Mais ce qui me semble le plus surprenant dans ce mouvement, ce sont les revendications qui remontent du terrain et/ou des organisations syndicales_: révision de la légitime défense, anonymisation des procédures,

aggravation du quantum des peines pour l'infraction d'outrage à personne dépositaire de l'autorité publique, amélioration des structures immobilières, de l'armement et du parc automobile, augmentations indemnitaires et indiciaires, gratuité des voyages SNCF... La liste n'est ici pas exhaustive.



Bien entendu, ces revendications sont, pour certaines d'entre-elles, légitimement inscrites dans les doléances régulièrement formulées par les organisations syndicales. Pour autant, pense-t-on vraiment que c'est par ces quelques mirages juridiques – «_mercurochrome sur une jambe de bois_» – ou par certaines de ces avancées sociales – aussi souhaitables soient-elles – qu'on pourra apporter une réponse pérenne aux maux de notre profession_?

J'imagine, en outre, le sentiment d'injustice que doit ressentir l'actuel ministre de l'Intérieur face à ce mouvement protéiforme naissant dans un contexte d'effort réel et de respect des engagements pour la police et la gendarmerie nationales, après une période au cours de laquelle nos institutions ont été si instrumentalisées, si maltraitées. La simple honnêteté intellectuelle devrait nous obliger à le reconnaître. Là où les effectifs et les budgets fondaient comme neige au soleil, dégradant considérablement les conditions de travail des policiers, nous voyons les écoles de police tourner à plein régime et les équipements nouveaux arriver de façon continue dans les services. Pourtant, jusqu'ici, cela n'a pas suffi. Et les millions annoncés, encore très récemment, n'y suffiront pas non plus, j'en fais ici le pari.

Car notre institution est bien malade, plus grand monde ne semble aujourd'hui en douter. Et l'énergie que développe le malade à tenter de pratiquer son autodiagnostic, en veillant scrupuleusement à se tenir aussi loin que possible de celles et ceux qui pourraient apporter un avis médical éclairé, n'est sans doute pas le moindre de ses symptômes. C'est, j'en suis intimement persuadé, le cruel constat qui s'impose à nous tous.

Alors que des champs immenses de recherche ont été ouverts ou demandent à l'être sous condition que nos portes et nos fenêtres s'ouvrent également_ ; alors que nous ressentons que ce qui mine notre institution c'est avant tout la politique imbécile du chiffre, accompagnée de son cortège de management violent, infantilisant et méritocratique_ ; alors que l'urgence serait de nous interroger sur l'avènement de moyens permettant de redonner du sens au métier de policier_ ; malgré cela et bien d'autres choses encore donc, nous continuons chimériquement à croire que le bonheur ne peut être trouvé que dans la fiche de paye. Nous continuons collectivement à nous persuader que nos bourreaux sont avant tout à l'extérieur. Il y en a, bien entendu. Mais le principal ennemi de notre profession n'est-il pas à chercher dans son propre miroir_?

Ce n'est pourtant pas faute d'avoir tiré le signal d'alarme depuis quelques années maintenant, à tous les niveaux de l'institution auxquels j'ai eu accès. Hélas, notre administration est capable d'une force d'inertie considérable lorsqu'il s'agit ne serait-ce que de réaliser une simple évaluation indépendante de ses politiques publiques. Le bilan et surtout le baromètre social sont disponibles depuis quelques années maintenant. Mais quelles ont été les mesures prises pour pallier aux amers constats dont ils sont porteurs_?

Il n'est jamais trop tard pour analyser, réfléchir et proposer. Trois chantiers, entre autres choses, me semblent relever d'une urgence absolue afin de pallier aux maux que j'ai précédemment évoqués.

La chose la plus urgente est, de mon point de vue, de **mettre fin à la pratique méritocratique en supprimant les primes dites «_de résultat exceptionnel_» et «_de responsabilité et de performance_»**. Notre profession a besoin de cohésion. Ces primes apportent tout le contraire. Une organisation syndicale a enfin pris la décision de

demander l'ouverture de ce chantier. Sans grande réussite pour le moment hélas. Il faut persévérer.

Le second chantier consiste à **trouver le moyen de redonner aux décideurs de tous grades la capacité de dire «_non_»**. Aussi singulier que cela puisse paraître, je reste persuadé que cela lèverait de nombreuses souffrances, à tous les niveaux de notre institution. Quoi de pire que des chefs de tous niveaux qui se contentent de faire exécuter à l'échelon inférieur l'ordre qui vient de l'échelon supérieur, sans aucune capacité de réflexion et d'intelligence_? Plus personne ne semble aujourd'hui s'étonner qu'on attribue un parapluie à ce fonctionnaire à qui on demande d'arroser

le jardin et qui a l'outrecuidance de faire remarquer qu'il pleut_! Quoi de mieux pour créer de la souffrance à tous les étages que ces méthodes déshumanisantes ?

Pour terminer, le dernier chantier, et pas des moindres, consisterait à **ouvrir de façon réelle et effective notre ministère au monde de la recherche (sociologie, psychologie, histoire...)**. Combien d'étudiants, de thésards ou de chercheurs indépendants se voient répondre négativement lorsqu'ils sollicitent notre ministère pour leurs travaux_? Pourtant, qui mieux que les acteurs de ce monde académique pour parvenir à une analyse objective et fine des forces et des faiblesses de notre institution républicaine_? Pas certain que toutes leurs conclusions nous soient très agréables tant elles ne consisteront sans doute pas à nous dire ce que nous avons envie d'entendre. Pourtant, même si la parole du malade est importante – elle doit être écoutée et entendue_! – je ne suis néanmoins pas persuadé qu'elle se suffise à elle-même pour établir l'indispensable diagnostic.



Quand les nazis sont venus chercher les communistes, je n'ai pas protesté parce que je n'étais pas communiste.

Quand ils sont venus chercher les Sociaux-démocrates, je n'ai pas protesté parce que je n'étais pas social-démocrate.

Quand ils sont venus chercher les syndicalistes, je n'ai pas protesté parce que je n'étais pas syndicaliste.

Quand ils sont venus chercher les catholiques, je n'ai pas protesté parce que je n'étais pas catholique.

Et lorsqu'ils sont venus me chercher, il n'y avait plus personne pour protester ».

Martin Niemöller

Facebook et Apple vont payer pour congeler des ovules de leurs employées

Les deux compagnies, qui cherchent à attirer les femmes dans les rangs d'un secteur encore très masculin, couvriraient jusqu'à 20 000 dollars (15 800 euros) les frais d'une telle méthode, selon NBC News.

AFP le 15/10/2014

Deux géants de la Silicon Valley, Facebook et Apple, souvent novateurs en matière de management, vont faciliter pour leurs employées la congélation d'ovules, en leur payant ce traitement qui permet aux femmes d'avoir des enfants plus tard, selon NBC News (lien en anglais), mardi 14 octobre. Les deux compagnies, qui emploient deux hommes pour une femme et cherchent à attirer les femmes dans les rangs d'un secteur encore très masculin, couvriraient jusqu'à 20 000 dollars (15 800 euros) les frais d'une telle méthode, selon la même source.

Selon NBC, citant des porte-parole, Facebook a commencé récemment à comptabiliser la congélation des ovocytes dans la couverture médicale que l'employeur paie aux Etats-Unis, et Apple commencera à faire de même à partir de janvier. Elles seraient ainsi les premières grandes entreprises à offrir à leurs salariées une telle possibilité.

20% des Américaines ont leur premier enfant à 35 ans. Selon le site Eggsurance.com, qui mobilise en faveur de cette solution, les femmes sont aujourd'hui "à la croisée des chemins", en voulant d'une part faire carrière, comme les hommes, alors que d'autre part file l'horloge biologique. La congélation d'ovocytes offre ainsi aux femmes la possibilité de "ne plus choisir entre la carrière et les enfants", ajoute le site, qui note le chiffre "sans précédent" de 20% des femmes américaines ayant leur premier enfant à 35 ans, alors que l'âge accroît les risques d'infertilité.

La directrice d'exploitation de Facebook, Sheryl Sandberg, avait en 2013 publié un livre qui avait fait couler beaucoup d'encre, *Lean In* ("Bougez-vous"), présenté comme un manifeste féministe moderne dans lequel elle exhortait les femmes à "se bouger" pour réussir le grand écart entre carrière professionnelle et vie familiale.

Pyrhos

NDLR :

En France, il y a une autre vision sociale : le congé parental pendant lequel une rémunération est toujours versée, tout en continuant de contribuer pour les retraites etc. et permettant de profiter de cette période de la vie sans avoir à sacrifier vie professionnelle ou "horloge biologique". Mais cet acquis social est sûrement "as been" pour les progressistes néo-libéraux qui jouent sur l'amalgame avec la libéralisation de la femme ... - Désolé du lapsus ... la liberté de la femme serait un argument pour justifier d'optimiser la rentabilité au mieux de la forme des salariés (jeunes et moins payés) . Cela vaut bien à leurs yeux ce type de sacrifice ... Ne doutons pas un instant qu'ils ont fait leur calculs pour que cette dépense leur rapporte plus ... Jusqu'où ira leur velléité d'exploitation du "capital humain" (notion officielle qui se retrouve comme une valeur prônée dans beaucoup de cabinet de management) ?

PERMETTRE AUX SALARIÉES DE CONGELER LEURS OVULES POUR SE CONSACRER À LEUR CARRIÈRE : LA FIN DU SEXISME EN ENTREPRISE ?

ALORS, MA P'TITE LAURENCE, ÇA VOUS DIRAIT DE FAIRE CONGELER VOS P'TITES GRAINES POUR RESTER CHEZ NOUS PLUS LONGTEMPS ?

POURQUOI PAS, JEAN-PIERRE, DISONS... LE JOUR OÙ L'ON VOUS CONGÈLERA LA BITE... OUI ?



VOUS VOYEZ, C'EST ÉCRIT ICI : "EN LUI CONFIAIT MES OVOCYTES POUR CONSERVATION TEMPORAIRE, J'AUTORISE MON EMPLOYEUR À PROCÉDER À DES TESTS DANS LE BUT D'OPTIMISER LEURS PERFORMANCES, NOTAMMENT EN TERME D'ERGONOMIE..."



La fraude : une pratique dosée par les gouvernants

La fraude fiscale est aujourd'hui reconnue entre 60 à 100 milliards d'euros selon les sources (cours des comptes, syndicats ...). Plus qu'il n'en faut pour "boucher le trou de la sécu", "le déficit des retraites"... Voici un exemple de chasse à la fraude en 2015. C'est possible mais encore largement insuffisant !

247,8 millions. C'est le coût de près de 40.000 fraudes à la Caisse nationale des allocations familiales détectées en 2015. Une somme en hausse de 18,2 % par rapport à 2014, a appris l'AFP auprès de la branche famille de la Sécurité sociale, tandis que le nombre de fraudes a lui augmenté de 21,6 %.

Les Caf ont versé en 2015 près de 70 milliards d'euros de prestations (RSA, allocations familiales, Aide au logement, Allocation aux adultes handicapés, prime d'activité...) à 11,8 millions d'allocataires. A noter que 32,8 millions de données d'allocataires ont été contrôlées grâce à des échanges de données avec Pôle Emploi et/ou la Direction Générale des finances publiques (DGFIP).

Plus de 72.000 indus

D'autre part, le contrôle à domicile, considéré comme étant « le meilleur outil de la politique de contrôle », a permis de détecter plus de 72.000 indus (somme d'argent perçue à tort par un allocataire, de manière frauduleuse ou non), pour un montant de 225 millions

d'euros et 49.013 rappels de droits (somme d'argent que la Caf doit à l'allocataire), ce qui représente 58,8 millions d'euros.

En 2015, près de 166.000 de ces contrôles ont été réalisés par 640 professionnels, précise la Cnaf qui souhaite renforcer cette pratique grâce à l'embauche de 42 nouveaux contrôleurs en 2015.

NDLR : 247,8 millions récupérés par 640 contrôleurs soit en moyenne 387 000 € par contrôleur avec une rémunération moyenne de 80 000 €/an (toutes contributions salariales et patronales incluses, en partant de l'hypothèse qu'il s'agirait d'un équivalent cadre A à l'ONF). C'est un placement financier défiant toute concurrence. Alors pourquoi le gouvernement ne recruterait-il que 45 nouveaux contrôleurs alors que la fraude est estimée en milliards d'euros ? Pourquoi le gouvernement supprime-t-il des postes d'inspecteurs des impôts ? Y aurait-il les intérêts particuliers de quelques notables de la caste des "biens pensants" à protéger ?

Barribal

Les repentis fiscaux viennent plus que jamais sonner à la porte de Bercy.

En 2015, l'année dernière sur les 7 800 dossiers traités par Bercy, 515 dossiers avaient un lien direct avec le Panama. Leur régularisation a rapporté à l'Etat 760 millions d'euros.

Cela fait tout de même 1,48 millions d'euros d'impôts par foyer. Si ! Si ! D'impôts.

Reste aussi ceux qui sont dans les tous autres paradis fiscaux (nombre qui varie de 18 à 100 selon qu'elle est établie par des gouvernements ou des ONG) - de l'Andorre, au Lichtenstein en passant par le Luxembourg, Monaco, l'Etat du Delaware aux Etats Unis etc.

Encore un petit effort (et de la création nombreux emplois de fonctionnaires au service des impôts alors qu'ils sont supprimés continuellement depuis 10 ans) et peut être le gouvernement arrivera à récupérer les 80 milliards de fraudes fiscales annuelles.

Sans compter toute l'évasion fiscale (optimisation fiscale en terme politiquement lissé) qui elle est légalisée par les gouvernements libéraux successifs. Il y a entre autres un cadeau de 90 milliards d'euros en 2017 (4 de plus qu'en 2016) pour environ 430 niches fiscales (10 de plus qu'en 2015).

Pour plus d'info sur le paradis fiscal du Luxembourg, écouter l'émission Affaires sensibles "Luxleaks, quand un état vole dans les poches de ses voisins" du 5 octobre 2016 sur France inter

<https://www.franceinter.fr/emissions/affaires-sensibles/affaires-sensibles-05-octobre-2016>



Suicide et travail : que faire ?

Voici le résumé fait par Mme Girardot du livre de Christophe DEJOURS et Florence BEGUE, Suicide et travail : que faire ?

Mme Girardot, camarade de SUD Educ est l'auteure du livre "La société du mérite" aux éditions Le bord de l'eau.

Christophe DEJOURS, Florence BEGUE, Suicide et travail : que faire ?, PUF, 2009, coll. Souffrance et théorie, 129 p.

L'ouvrage présente une « méthode d'investigation et d'action après un suicide ». Christophe Dejours, psychiatre et psychanalyste, spécialiste reconnu des violences au travail, s'est chargé des apports théoriques.

Florence Bègue, psychologue consultante en entreprise, fournit quant à elle la description d'une intervention à la suite de trois suicides survenus aux ateliers Mermot en 1998.

Les deux auteurs insistent sur la tendance à l'individualisation et à la psychologisation des conflits, dont le risque est qu'elle nous détourne d'une recherche de solutions sociales et politiques.

Le compte rendu de F. Bègue met clairement en évidence les ambiguïtés de la demande d'intervention. Il importe que le praticien ne cède pas à la tentation d'une prescription technique, qui n'amènerait qu'un semblant de retour à la normale. Il convient au contraire de maintenir une exigence de compréhension du sens de ce qui s'est produit dans la communauté de travail afin de parvenir, avec elle, à une transformation en profondeur propre à restaurer un mode de

fonctionnement non pathogène. Cela implique d'affronter les peurs, les pressions, l'agressivité du groupe ; l'appui sur une équipe extérieure s'avère indispensable, pour procéder avec rigueur et maintenir les affects à distance.

L'exposé théorique de C. Dejours place l'accent sur les effets délétères des nouveaux principes organisationnels. En faisant primer les critères de gestion sur les valeurs traditionnellement attachées au travail, ils ont profondément déstructuré l'entraide et la solidarité, ont généralisé les sentiments d'injustice et d'impuissance, et, en définitive, d'isolement. C'est de cette déstructuration en profondeur du vivre ensemble que les suicides au travail témoignent, selon C. Dejours. Ainsi, « la multiplication actuelle des suicides au travail ne résulte pas seulement des injustices, de la disgrâce ou du harcèlement. Elle résulte principalement de l'expérience atroce du silence des autres [!] Le contenu du message trahison par les collègues, les proches, est plus douloureuse que le harcèlement lui-même ».

De cette analyse terrible, C. Dejours tire cependant un motif d'espérer : puisque la situation actuelle n'est pas le résultat d'une fatalité, mais de l'action concertée de leaders et du consentement du plus grand nombre, alors cela signifie qu'il nous appartient de reprendre l'initiative pour instaurer d'autres rapports au travail, et, par-delà, dans la société que nous formons.

C. Dejours est notamment l'auteur de Souffrance en France : La Banalisation de l'injustice sociale (Seuil, 1998), un ouvrage qui, en mobilisant le concept de Hannah Arendt de banalité du mal, a contribué à renouveler notre compréhension de la souffrance au travail. Il a dirigé Conjurant la violence. Travail, violence et santé, ouvrage paru chez Payot en 2007 et inspiré des travaux de la Commission « Violence, travail, emploi, santé », présidée par C. Dejours dans le cadre de l'élaboration de Plan Violence et Santé, dont les conclusions avaient été rendues en 2005.

Jwa



VOUS EN AVEZ MARRE DE CES GREVES ET DE CES BLOCAGES ?

RIEN DE PLUS FACILE — FAITES LE SAVOIR !!!

Coupon à envoyer à votre employeur

Je soussigné NOM : PRENOM :

Je demande à ne pas bénéficier des améliorations de la loi El Khomri que les grévistes pourront obtenir. Par exemple :

- 1 - Je demande à travailler jusqu'à 67 ans ;
- 2 - Je veux pouvoir être licencié plus facilement, qu'il s'agisse d'une incapacité due à un accident du travail, ou à une diminution des bénéfices de mon entreprise ;
- 3 - Je souhaite que mes indemnités soient réduites en cas de licenciement, y compris en cas de licenciement abusif ;
- 4 - Je suis favorable à ce qu'il y ait un droit du travail pour chaque entreprise et non plus les mêmes droits pour tous ;
- 5 - Je ne souhaite plus passer de visite médical du travail ;
- 6 - Je veux que mes horaires de travail (durée et répartition) puissent être modifiés n'importe quand ;
- 7 - Je veux pouvoir travailler jusqu'à 60 heures par semaine et même sans limite en cas de "forfait jour" ;
- 8 - Je souhaite que mes heures supplémentaires soient moins bien rémunérées ;
- 9 - Je suis favorable à ce que les apprentis mineurs puissent travailler 40 heures par semaine ;
- 10 - Je souhaite que tous les acquis sociaux puissent être remis à zéro tous les cinq ans ;
- 11 - Je suis favorable à la disparition progressive de l'inspection du travail.

Merci de répondre favorablement à mes demandes. **Date et signature :**

EN OPTION : Pour préparer l'avenir avec modernité, je souhaite ne pas bénéficier des améliorations gagnées par le passé, lors de grèves et de blocages avec occupations d'entreprises qui ont « pris en otage » les usagers :

- Je renonce à mes congés payés et à la Sécurité Sociale ;
- Je ne veux plus de salaire minimum ;
- Je suis favorable à l'interdiction des syndicats et du droit de grève.

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

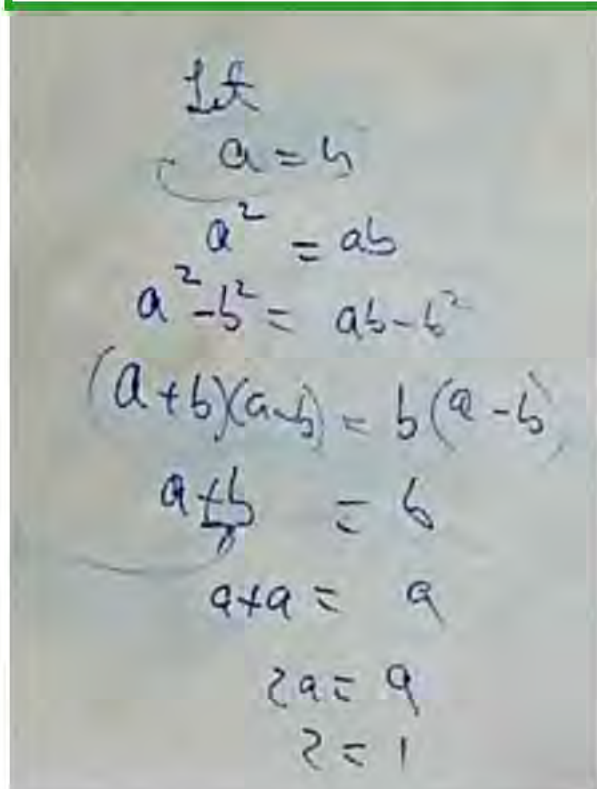
Vous pouvez également régler votre cotisation de manière fractionnée avec le prélèvement automatique.

Téléphoner au Trésorier Régional, **Pascal Lapine** 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



Pour toutes réactions, suggestions et autres humeurs écrivez-nous à :

comitepeaudelours@snuopen.org

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

ONF

09320 Le Port

SNUPFEN - COTISATIONS 2016

Catégorie	Cotisation	Catégorie	Cotisation
Adj Adm	132 euros	CTF	228 euros
CDF, Adjoints Adm	144 euros	Att Adm	264 euros
P2		CATE, IAE	276 euros
Adj Adm P1	156 euros	Att Princ	300 euros
TF	168 euros	IDAE, IGRF	348 euros
SACN	180 euros	ICGREF, IGGREF	420 euros
TPF, SACS	192 euros		420 euros
SACS	204 euros		

Stagiaires 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

