

# LA SITTELLE DES CHENAIES



## LES FOUGERES MALES

En voilà une idée qu'elle avait l'air  
bonne

Voilà près de six mois l'ONF s'est doté d'un chenillard pour près de 80 000 euros. Si l'intention de s'équiper d'un tel matériel est louable, il n'en demeure pas moins que depuis son acquisition l'engin est toujours immobile au même endroit sur le terrain de la maison forestière de Vizzavona.

Ce qui est regrettable surtout c'est que bon nombre des agents patrimoniaux, censés réaliser les programmes de travaux, n'ont appris que dernièrement que nous possédions ce matériel. Et encore aujourd'hui il n'est pas certain que tous soient au courant. Pour information, ces mêmes agents devaient rendre avant les fêtes leur proposition de programme pour 2011, cherchez l'erreur.

Qu'est-ce que cet engin est capable de faire ? Point d'informations officielles à ce sujet.

Comment on le déplace ? Ah, ça c'est un autre problème : il est trop lourd pour le tirer derrière un 4X4 et il faudra sans doute louer un camion pour chaque déplacement.

Qui le conduit ? Certains ouvriers sont déjà formés mais faudra-t'il désorganiser les équipes existantes pour qu'il y ait au moins un conducteur par bassin d'emploi ?

Il est toujours facile de critiquer, mais là il y a comme un problème....



## L'ARBRE A LETTRES

« ... L'indifférence : la pire des attitudes.

C'est vrai, les raisons de s'indigner peuvent paraître aujourd'hui moins nettes ou le monde trop complexe. Qui commande ? Qui décide ? Il n'est pas toujours facile de distinguer entre tous les courants qui nous gouvernent. Nous n'avons plus affaire à une petite élite dont nous comprenons clairement les agissements. C'est un vaste monde, dont nous sentons bien qu'il est interdépendant. Nous vivons dans une interconnectivité comme jamais encore il n'en a existé. Mais dans ce monde, il y a des choses insupportables. Pour le voir, il faut bien regarder, chercher. Je dis aux jeunes : cherchez un peu, vous allez trouver. La pire des attitudes est l'indifférence, dire « je n'y peux rien, je me débrouille ». En vous comportant ainsi, vous perdez l'une des composantes indispensables : la faculté d'indignation et l'engagement qui en est la conséquence....

« CREER ? C'EST RESISTER  
RESISTER ? C'EST CREER »

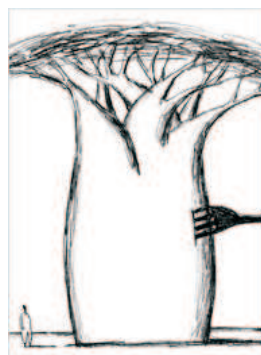
Extrait de : « Indignez-vous ! » Stéphane Hessel\*, éditions « Indigène »

\*Stéphane Hessel est âgé de 93 ans, résistant, diplomate, co-rédacteur de la Déclaration universelle des Droits de l'homme de 1948, élevé à la dignité d'Ambassadeur de France et de Commandeur de la légion d'honneur.

*Crève la faim*

« Un jour, alors que nous étions en mission chez nos camarades burkinabés qui nous présentaient des forêts saccagées par les populations locales, un militant leur demanda pourquoi ils ne dialoguaient pas avec les villageois afin de sauvegarder ces reliquats de forêts primaires. « On ne parle pas d'écologie à quelqu'un qui a faim, répondirent-ils, on lui procure de quoi manger ».

L'Etat (français) est famélique, il a déjà croqué ses plus beaux



arbres et continuera de plus belle sous le couvert de diversifier les essences en créant des puits de lumière. Au fur et à mesure que l'avenir s'assombrit, les coupes claires ressemblent à des coupe-faim extrêmement dangereux à long terme pour la santé des forêts mais calmant momentanément le féroce appétit de l'Etat. Lui demander de se serrer la ceinture en augmentant les impôts pour la forêt nous expose au risque de voir l'Etat s'emparer des recettes forestières sans

nous en rendre l'équivalent et d'être les dindons de la farce en ayant à notre tour le ventre vide. »

De Bernard Franquin, ancien secrétaire national du SNUPFEN

Bonne retraite et merci à toi...

## EDITORIAL

La réforme des retraites est passée et le grand soulèvement social n'aura pas eu lieu.

Pour cette fois du moins.

Mais dans la défaite, car c'en est bien une, il y a quand même une petite lueur d'espoir.

Ce pourrait être celle de l'étoile du berger (c'est de circonstance), celle qui nous montre la voie à suivre pour demain...

Mais en fait l'espoir est dans la petite graine qui a été semée dans la tête de bon nombre de ces français qui ont battu le pavé cet automne. La retraite à 62 ans est passée aux forceps mais notre gouvernement pourrait bien se prendre un retour de boomerang en pleine face.

Pour beaucoup de manifestants, ces mobilisations étaient leurs premières. On a constaté dans les cortèges, à côté des irréductibles, beaucoup de nouvelles têtes. D'ailleurs à cette occasion les syndicats ont enregistré quantité d'adhésions.

Beaucoup auraient souhaité que les syndicats nationaux lancent « la grève générale ». Mais il semble bien aujourd'hui que le mouvement social manque cruellement d'organisation. Les français répondaient présents aux grandes manifestations, mais entre ces journées peu de choses se sont déroulées si ce n'est le blocage des raffineries. Mais le brassage social n'a pas vraiment opéré car ces blocages n'étaient souvent le fait que des ouvriers concernés qui n'ont été que trop peu épaulés par les autres professions.

Les centrales syndicales peuvent aujourd'hui difficilement lancer des actions de longue durée tant l'érosion de leurs forces vives, les militants, a été forte durant ces dernières décennies. Une organisation de terrain est à reconstruire et ça ne se fera pas du jour au lendemain. C'est à ce travail

que nous devons tous nous atteler dorénavant afin de donner le terreau fertile nécessaire à cette petite graine pour préparer ensemble l'après 2012.

Et l'ONF ? L'année 2010 restera celle qui aura marqué le départ tant attendu de notre « regretté » directeur général, Pierre-Olivier Drège. Nous souhaitons beaucoup de courage à son successeur pour qui la tâche s'annonce difficile tant la barre et le dédain auront été menés haut durant ces sept dernières années. Heureusement pour lui (mais pas pour nous), il pourra compter sur une DRH toujours fidèle au poste.

Plus sûrement, notre nouveau DG pourra surtout compter sur des personnels attachés à leur métier. L'assemblée générale intersyndicale nationale du 9 décembre qui a réuni près de 600 forestiers en Haute-Marne sous la neige a été l'occasion de réaffirmer cette volonté de défendre un service public forestier de qualité à l'ONF.

En Corse, nous poursuivons notre travail, souvent de fourmi, afin de défendre au mieux les moyens humains, les postes et des structures efficaces. La finalité reste bien celle de rendre aux communes, à la CTC et aux citoyens ce service forestier de qualité qu'ils sont tous en droit de recevoir.

De plus, l'atteinte de cet objectif ne sera-t'il pas la meilleure assurance pour assurer la pérennité et la reconnaissance de «notre» ONF régional ?

Que 2011 soit l'occasion d'avancer ensemble vers ce but recherché.

La Sittelle et le SNUPFEN-Corse vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette année frémillante.



## AUX ARBRES CITOYENS

Pour ceux qui croient encore qu'on peut sauver le système des retraites par répartition sans frapper durement les salariés,

Pour ceux qui souhaitent qu'un véritable débat politique et que de véritables négociations aient lieu,

La Sittelle vous invite à signer la pétition pour l'arrêt immédiat de la procédure d'adoption de ce projet de loi et la convocation d'un référendum sur celui-ci en vertu de l'article 11 de la Constitution sur :

[www.referendumretraites.org](http://www.referendumretraites.org)



Au tableau !

Les membres des réseaux spécialisés de l'ONF Corse (DSF, commercialisation, naturalistes...) ont été « conviés » au comité de direction de novembre par le directeur régional, afin de présenter un compte-rendu de leurs activités. Fort bien. Mais à la lecture du courrier d'invitation, difficile de ne pas esquiver un petit sourire... de lycéen.

Morceaux choisis : « vous aurez à présenter au cours d'un exposé oral d'une dizaine de minutes le bilan de vos activités au cours de l'année 2010 et de répondre aux questions des membres du CODIR durant 10 autres minutes environ. Vous voudrez bien, pour le 15 novembre au plus tard, et pour préparer cette réunion, me faire parvenir un bilan écrit de votre activité en 40 lignes minimum et 120 lignes maximum, comprenant notamment le détail de vos sorties ou investigation sur le terrain, ou encore rencontres ou séances organisées... Il va sans dire que la présence de tous est obligatoire ».

La tension était palpable parmi les candidats avant leur passage, mais le jury fut clément. Tous ont été reçus brillamment.

Merci de ce bain de jouvence....

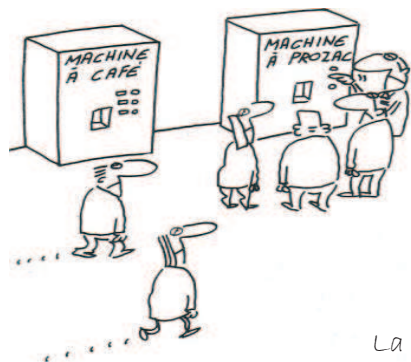
En novembre 2010, tous les cadres de la région Corse, y compris le DR, ont été conviés à une formation intitulée « La prévention des risques psychosociaux: les connaître, les dépister et agir en tant que manager », dans le cadre d'un déploiement national.

Sans réelle surprise, la majeure partie d'entre eux s'empare de cet espace pour exprimer leur propre stress face aux objectifs intenable, à la pression permanente, au manque d'effectif, à la perte de sens de leur métier, ... Certains se font l'écho de celui de leurs personnels.

La définition officielle du stress

Stressé ? On forme ! En forme ?

au travail ? « Le sentiment d'un déséquilibre entre ce qu'on nous demande de faire et les ressources dont on dispose ». En précisant bien que l'évaluation de cet écart est d'ordre psychologique. Les témoignages exprimés lors de la formation étaient pourtant bien ancrés dans le réel, et même parfois dans le quotidien, en tout cas connus et



DQ épaisseur triple

L'audit qualité s'est bien passé en Corse et l'ONF conserve ses certifications 9001 et 14001. Alléluia, on est content et le DR aussi. La preuve, son courrier de remerciement. Sans revenir sur le gaspillage de papier qui cette fois a tué sept ramettes, le temps consacré à toutes ces photocopies, à l'enveloppement et au collage d'étiquettes, et au prix de l'affranchissement (1,70 euros x 140) pour exhiber à tout le personnel de la DR les fameux diplômes sous toutes leurs coutures (qu'ils sont beaux, même en photocopie grisâtre !) et exposer le détail des remarques des certificateurs, la Sittelle s'étonne quand même du contenu de cet audit (dont on retrouve l'intégralité en 48 pages sur Intraforêt).

A y regarder de plus près, certaines remarques semblent totalement insignifiantes et ne se justifient que si elles apparaissent importantes pour l'auditeur. Où l'on comprend entre les lignes que l'audité peut montrer ce qu'il veut à l'auditeur, du moment que ce dernier ait un beau compte-rendu de réunion à se mettre sous la dent, voire mieux, une jolie revue de processus. La véracité des contenus et les problèmes concrets du terrain, finalement, il suffit de ne pas en parler et c'est dans la poche ?

Mais non, c'est plus sérieux que ça la certification, faut pas croire, c'est un audit en continu : ce qui a été audité en Corse est ensuite vérifié dans une autre DT plus tard. Que les mauvaises langues qui soulignent que les processus ne sont pas les mêmes d'une région à une autre se taisent : tant que les auditeurs le croient, on pourra surfer tranquille sur la certification. Quelques ramettes de papiers par-ci, de l'affichage par-là et le tour est joué.

Au moins le PQ, oups, la DQ participe activement à la bonne santé du marché de la pâte à papier, en ces temps de crise des ventes de bois, ce n'est déjà pas si mal...



partagés par tous.

Si le stress est d'ordre émotionnel, ses causes et ses effets sont une lourde réalité. Ce n'est pas seulement un dysfonctionnement théorique géré par l'amélioration continue, déployée avec bonne conscience et fiche d'émargement, et sa gestion une nouvelle mission dévolue aux cadres.

Certains ont d'ailleurs demandé au DR que soit pratiquée en Corse une véritable analyse des facteurs de stress à l'ONF Corse. Alors comme on le dit à la sécurité routière (pour éviter les accidents) : Management ONF, changeons !

Ce soir en lisant le dernier numéro de la Sittelle j'y apprends que près de 25% du personnel fonctionnaire à l'ONF Corse a fait grève durant les quatre journées de mobilisation de septembre/octobre contre la réforme du régime des retraites. 25 %.... Faut-il voir ici le verre au ¼ plein ou au ¾ vide ?

Moi ce qui m'interpelle c'est cette résignation des 75 autres % des personnels. Encore plus lorsque je regarde davantage les chiffres, non publiés ceux-là, des collègues ouvriers grévistes : 3 personnes ont fait grève un jour ! 3 personnes seulement qui se sont dit qu'en effet tenir la tronçonneuse deux ans de plus c'était peut-être injuste alors que sans doute d'autres solutions existent.

L'ONF ne semble d'ailleurs pas un cas isolé puisqu'au plus fort des manifs près de 70% des français soutenaient les grévistes. Mais « seulement » 3 millions défilaient dans les cortèges.

Ok il y a la perte de salaire de chacune de ses journées, Ok c'est pas grisant de participer aux manifs à battre le pavé... Mais ça ne me semble pas suffisant pour expliquer pourquoi la majorité a poursuivi son bonhomme de travail et que le nombre de manifestants n'a pas décollé comme on aurait pu s'y attendre (ou rêver...).

Non je pense en fait que la réponse est ailleurs mais en fait qu'elle est simple : la grande majorité silencieuse est KO debout.

En effet du soir au matin, les médias relaient en boucle la pensée unique de nos dirigeants, que cette réforme est nécessaire pour sauver le système des retraites, que si nous continuons ainsi le déficit public fera exploser notre pays. D'ailleurs les exemples sont là sous nos yeux : hier la Grèce et l'Irlande, aujourd'hui le Portugal. Il n'existerait donc aucune alternative. De plus, il faut donner des signes positifs, gages de notre bonne volonté, aux marchés financiers pour obtenir le fameux triple A. Le spectre de la crise, fossoyeur de l'ouvrier, poursuit ce travail de sape et nous accule à la seule position possible, respectable au demeurant : il faudra se serrer les coudes et travailler tous plus longtemps.

Ce processus, Naomi Klein\*, journaliste canadienne, l'explique très bien dans un de ses livres. Selon elle chaque catastrophe naturelle, bouleversement politique ou économique d'un pays donnent le plus souvent lieu à des évolutions libérales profondes et qui se répètent selon le même schéma : réduction des dépenses sociales, privatisation à outrance, déréglementation des marchés. La guerre

GESTION DE CRISE : L'ETAT DOIT SAUVER LES BANQUES !!



Ce processus, Naomi Klein\*, journaliste canadienne, l'explique très bien dans un de ses livres. Selon elle chaque catastrophe naturelle, bouleversement politique ou économique d'un pays donnent le plus souvent lieu à des évolutions libérales profondes et qui se répètent selon le même schéma : réduction des dépenses sociales, privatisation à outrance, déréglementation des marchés. La guerre

en Irak ou l'effondrement de l'union soviétique en sont autant d'exemples. Elle a même donné un nom à ce processus : la stratégie du choc.

Nous en sommes aujourd'hui précisément à ce point avec la crise financière que nous venons de connaître : sonnés par ces usines qui ont fermé et licencié des milliers de personnes, affolés de la précarité de l'emploi devenue monnaie courante, contraints à une casse programmée du service public laissant la place à une privatisation progressive de notre pays.

KO debout avec comme seul choix l'acceptation d'une politique de rigueur vendue à la sauce du courage et de la solidarité par nos politiques qui manient le verbe comme moi j'épluche mes patates.

Alors que faire, se résigner et suivre le mouvement ?

La seule solution semble être justement de casser cette pensée unique qui n'a pour seul but que de faire perdurer un Eden financier qui nous brisera tous un jour ou l'autre.

D'autres pistes existent mais qui nécessiteront un profond chambardement tant sociétal que dans nos têtes : casser ce mythe de la toute croissance bienfaitrice, partager le travail et les richesses induites de ce travail de façon équitable, mettre fin à cette folie des marchés financiers, redonner un sens au lien social de notre pays...

Vaste programme utopique ou réveil salutaire ?



PS : « Après Société Générale, c'est désormais au tour de BNP Paribas de faire état de sa bonne santé. Au titre du troisième trimestre, l'établissement a en effet dévoilé un bénéfice net en hausse de 46% sur un an à 1,9 milliard d'euros, au-dessus des attentes des spécialistes... En outre, concernant la conjoncture économique, Baudouin Prot souligne : « Je suis optimiste et pas du tout pessimiste » » (le figaro.fr du 4 novembre 2010)

Baudouin Prot est le directeur général de BNP ; en 2009 il a touché 950 000 euros de salaire et 1,45 millions de bonus, de quoi être en effet optimiste...

\*Naomi Klein, la stratégie du choc, la montée d'un capitalisme du désastre, ed. Leméac/ Actes Sud.

La sittelle des chênaies  
Directeur de publication : Philippe Hazemann  
Dépot légal : 21 janvier 2008  
Imprimerie ONF Corse Trimestriel  
Conception-Réalisation : SNUPFEN Corse



Petit compte-rendu d'ambiance d'un corrézien suite à l'AG des personnels le 9 décembre 2010 en forêt domaniale d'Arc Chateauvillain organisée par l'intersyndicale CGT-SNAF-UNSA-SNUPFEN

A 4h30, nous partîmes à 6 du Limousin et nous nous vîmes 500 à minima au lieu de rendez-vous en Haute-Marne sous la neige ! A notre arrivée, chapiteau chauffé et vin chaud nous attendaient. France 3 était là, ainsi que quelques journalistes de la presse locale. Sous le chapiteau, nous avons pu nous asseoir aux tables qui étaient installées pour partager le verre de l'amitié ; de la paille avait été répandue en quantité sur le sol afin d'isoler du froid. Bref, l'organisation était remarquable.

Philippe Berger, secrétaire général du SNUPFEN, a d'abord pris le micro pour faire un bilan de ces récentes années écoulées (effectifs en baisse de 30 % depuis 20 ans, plan Fillon-Drège qui se poursuit, etc...). Mais la bataille des idées est gagnée : la contestation grandit et s'organise. Les

résistances sont multiformes : le boycott de la comptabilité analytique par exemple est un succès pour les personnels et ça ennuie grandement la Direction.

Puis ce fut au tour d'autres intervenants de prendre la parole :

- une directrice d'école primaire venue témoigner des ravages des suppressions de postes. Elle a exprimé le souhait pour elle et ses collègues de voir se construire des actions interprofessionnelles ; elle a expliqué enfin qu'elle et ses collègues multiplient les formes de résistance à leur niveau.

- un RUT qui a fait récemment un stage « comment gérer le stress et l'agressivité au travail » et qui a été très surpris du grand nombre d'administratifs présents au stage...

- une secrétaire administrative venue parler de l'isolement vécu dans son bureau au quotidien ; elle a dit que beaucoup de ses collègues ont peur de la hiérarchie, laquelle joue avec les divisions internes.

- l'annonce d'un lorrain pour le collectif « SOS forêt » récemment constitué . Il sert à porter le combat

et les revendications à l'extérieur de notre établissement pour plus de médiatisation.

- le point de vue d'un RUT de Montbéliard sur le changement de DG : il n'est pas question de s'asseoir à la table des négociations tant que les suppressions de postes ne s'arrêteront pas : « négociateur pour des queues de cerise serait donner un très mauvais signal aux autres organisations contestataires et aux autres administrations en lutte ».

- le soutien d'un maire local (le seul !) dans nos engagements. Il a insisté sur la nécessité d'informer davantage les autres élus autour de nous, et chacun à notre niveau.

Après avoir partagé un bon casse-croûte, vint le temps des votes de motions comme axes directeurs de nos mobilisations futures.

Puis vint le retour dans nos chaumières corréziennes vers 22 heures... Une très longue journée.

Mais une grande et belle journée conviviale partagée entre collègues de la France entière. Et ça, ça vous réchauffe encore davantage qu'un vin chaud.

CTPF, Comptabilité Truquée Pifométrique et Fallacieuse ?

Dans la série comment je me rajoute du boulot supplémentaire alors que je suis déjà overbooké, le service financier atteint des sommets. L'exemple nous vient de la comptabilité analytique boycottée par une partie du personnel. Vous avez beau vouloir montrer votre désaccord avec les pratiques managériales, les grilles remontent fraîchement remplies à la DG qui fait ses bilans, ni vu ni connu.

On a donc d'un côté des gens qui dénoncent la mauvaise utilisation d'un outil de travail mais qui sont frustrés des résultats de leur action, de l'autre des gens qui compensent pour on ne sait quelle raison mais qui doivent certainement l'avoir mauvaise à cause de cette charge de travail supplémentaire. Et au milieu de tout ça une direction pleinement satisfaite qui obtient tout ce qu'elle veut, même si ce sont de fausses informations. Après tout, l'essentiel n'est-il pas de produire des chiffres, quels qu'ils soient et quelle que soit l'analyse qu'on en fait ?

Alors optons dès aujourd'hui pour le boycott de certaines tâches : cela n'impactera pas les résultats puisque les services de soutien sont là pour vous soutenir ! Et si je décidais de ne pas rendre mon aménagement en fin d'année... peut-être que la DR s'en chargerait à ma place ?



### LE GENE EST VRILLE

Un riche industriel s'adresse à un ami ministre en ces termes :

- Mon fils me désespère. Il n'a pas terminé ses études, il ne cherche même pas de travail, il passe tout son temps à boire et à rigoler avec ses copains. Ne pourrais-tu pas lui trouver un petit boulot dans ton ministère ?

- Aucun problème, répond le ministre. Je le nommerai adjoint de mon chef de cabinet, avec un

traitement de 6 900 euros par mois.

- Non, non. Ce n'est pas cela que je veux. Il faut qu'il comprenne qu'il faut travailler dans la vie et lui inculquer la valeur de l'argent.

- Ah ? Bon. Je le ferai chargé de mission en chef, à 5 500 euros par mois.

- Non, c'est encore trop. Il doit se rendre compte qu'il faut mériter son salaire.

- Euh ... chargé de mission

alors? 2 900 euros par mois?

- Toujours trop. Ce qu'il lui faudrait, c'est une place de petit fonctionnaire, tout en bas de la hiérarchie, à moins de 1 200 euros par mois.

- Alors là hélas, je ne peux rien faire pour toi.

- Mais pourquoi pas ?

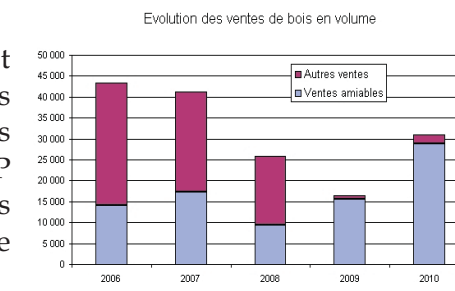
- Pour ce genre de poste, il faut réussir un concours et avoir un diplôme.

### Du plomb dans l'aile

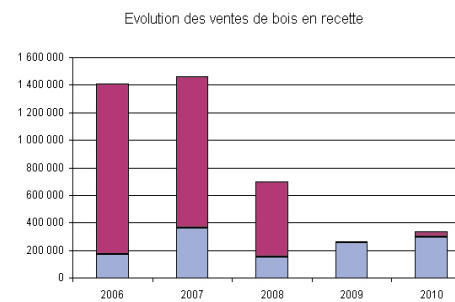
Activité centrale de l'Office oblige, la Sittelle se sentait obligée de pondre une analyse des ventes de bois.

Dans la droite ligne des instructions nationales et bien obligé par la tendance régionale, l'ONF Corse ne fait pas exception, en substituant petit à petit les ventes de gré à gré (et oui, on dit comme ça maintenant, pour parler de ventes amiables) aux sacrosaintes ventes publiques.

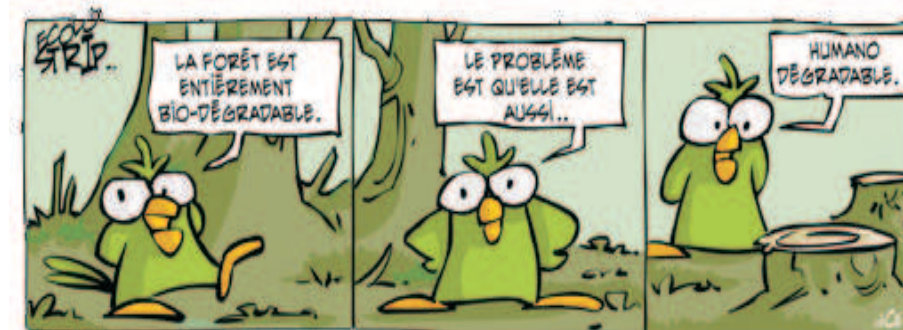
Les bois sont moins - et moins bien - achetés par nos chers scieurs, avec une très nette baisse en 2009. La DSP se prend un sacré coup dans l'aile (les frais de garderie également).



Attention ne vous y trompez pas ! On entend déjà les piailllements non avertis. L'accroissement en volume de bois vendu en 2010 ne reflète pas une reprise, mais est dû à la vente des bois incendiés de Valle Mala et Moca Croce, accroissement qui ne se traduit pas en recettes.



Cette déprise n'est pas sans plaire à la sittelle des lariciaies qui peut savourer la fin de la phrase dogmatique de la DG « ... tout en préservant la biodiversité ». Notre Sittelle férue de glands en profite pour lui faire un clin d'oeil.



### Les personnels réunis en assemblée générale le 9 décembre 2010 en forêt domaniale d'Arc

**Motion 1** : dénoncent le malaise institutionnel sans cesse croissant qui règne depuis 10 ans à l'ONF. La politique, menée en matière de gestion de ressources humaines, y compris le management par objectifs, est jugée irresponsable. Elle entraîne dans son sillage un mal-être généralisé. Les personnels demandent d'urgence aux tutelles et à la Direction Générale de l'ONF d'ouvrir rapidement des négociations, avec l'intersyndicale, afin d'étudier en profondeur les causes de ce malaise et proposer des solutions concrètes rapidement évaluables. L'arrêt des réorganisations (suppressions de sites, de postes de toute nature...) à compter de ce jour afin d'apaiser les souffrances au travail que connaissent un grand nombre de personnels en constitue un préalable.

**Motion 2** : constatent que le niveau de l'emploi à l'ONF ne permet plus d'assurer l'ensemble des tâches confiées à l'établissement. Ils demandent au gouvernement d'apporter les moyens nécessaires à l'ONF afin de lui permettre d'assumer pleinement ses missions au service de la forêt et de l'intérêt général.

**Motion 3** : constatent que l'obsession de l'augmentation de la production de bois voulue par

la direction de l'ONF porte atteinte au rôle global et multifonctionnel de la gestion forestière. Pour les personnels, ce sont les fondements du service public forestier qui sont ainsi sacrifiés. Ils demandent à la Direction Générale de replacer la forêt publique au centre des priorités et d'asseoir l'organisation de l'établissement autour d'un forestier généraliste, polyvalent et responsable d'un triage.

**Motion 4** : demandent au Directeur Général de réaffirmer auprès des personnels que les fonctions régaliennes, les missions de service public, de protection de la nature... restent une priorité et qu'elles ne doivent pas être reléguées au rang de missions de seconde zone. Ils réaffirment que ces missions n'ont pas à pâtir de la politique économique et commerciale de l'établissement mise en place par les contrats d'objectifs.

**Motion 5** : se félicitent du bien fondé de décréter 2011, année internationale de la forêt. 2011 sera aussi l'année de la négociation du futur contrat de plan Etat/ONF. Il convient que les personnels, à travers leurs organisations syndicales, soient pleinement associés à sa construction dès le départ.



Cela fait maintenant deux fois que l'organigramme fonctionnel est mis au vote en CTPR et deux fois que le SNUPFEN vote contre. Ce vote n'est pas un vote purement contestataire, mais un vote réfléchi. L'organigramme, tel qu'il a été présenté au dernier CTPR, ne convient toujours pas. Il y a du mieux, certes, mais du flou persiste, malgré le travail actif du SNUPFEN pour améliorer le document.

Au préalable, chaque poste est présenté avec des missions principales, des missions accessoires et des contributions spéciales. Derrière ces mots, se cache une réalité et des contraintes de travail. Ces mots doivent être définis, afin que chaque personnel ne soit pas engagé malgré lui dans une obligation de réaliser une mission qui semblait pourtant tacitement facultative. Car de l'organigramme, découle les contrats d'action de chacun.

Ensuite, certains pans de notre activité nous semblent éparpillés dans la nébuleuse de différents services : on pressent déjà les difficultés de mise en œuvre. C'est le cas en particulier du foncier : à qui dois-je adresser les dossiers fonciers, qui réalise la cartographie, qui est responsable du suivi des dossiers en cours... ?

L'animation sylvicole nous semble toujours être la cinquième roue du carrosse. Le manque de personnel et les missions s'accumulant au sein du service concerné, elle risque fort de ne pas

être la mission principale de l'animateur sylvicole (si tant est que le poste soit pourvu).

Quant à l'environnement patrimonial (c'est-à-dire tout ce qui ne se vend pas), espérons qu'il ne sera pas broyé par les exigences de chiffre conventionnel à réaliser par le service auquel il est rattaché.

Félicitons-nous quand même de certaines avancées et de quelques problèmes résolus : des personnels qui étaient lésés, des niveaux de qualification de poste bas, des postes qui dépendaient de plusieurs services sans aucune logique, des métiers nouveaux imposés sans négociation, des missions refourguées sans raison, bref, le travail du SNUPFEN sur l'organigramme ne fut pas de tout repos, mais il fut en partie payant.

Certains problèmes se cachent sûrement encore dans la dernière version de l'organigramme. Nous avons demandé à la DR de le diffuser à tout le personnel, afin que vous puissiez vérifier par vous-même que vous n'êtes pas lésés. Dans le cas contraire, n'hésitez pas à nous contacter.

Le SNUPFEN reste donc vigilant et continue à travailler sur les nouvelles versions de l'organigramme, tout en s'assurant que les postes prévus soient effectivement pourvus. Parce que l'organigramme n'est pas seulement un gage de la certification ISO mais aussi un moyen de gérer correctement les forêts, donnons-nous les moyens de notre politique.

#### Privatisation quand tu nous tiens

Les propositions sociales du rapport d'Hervé Gaymard vues par la DG (journal RH de novembre) ce sont les demandes à l'Etat de ne pas augmenter la cotisation employeur pour les pensions retraites des fonctionnaires et de ne pas être soumis à la règle de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux. La DG aurait-elle enfin compris le sens de notre combat ?

Qu'on se rassure, notre DRH n'y voit là aucune avancée pour les personnels ni pour la garantie du service public de la forêt, mais plutôt pour respecter le « principe de l'équité concurrentielle » et « garantir des positionnements rentables ou porteurs d'avenir ». Et si DRH signifiait Direction de la Rentabilité et du Harcèlement ?

Votre Syndicat National Unifié préféré siège en votre nom à tous au CHS régional, pour faire valoir la prise en compte de l'humain dans les fonctionnements professionnels.

Au risque de se répéter il s'agit, dans ces réunions, de prendre en compte la composante humaine du travail et de prévenir les risques socioprofessionnels pesant sur la santé morale et physique des personnes.

Ainsi, lorsqu'un risque d'atteinte à l'intégrité d'un ou plusieurs collègue(s) est repéré, il est du devoir de vos représentants de comprendre les causes et d'en alerter la hiérarchie (l'administration, dans le jargon CHS). Il expose alors la situation de manière objective afin que tout le monde comprenne (ou essaye de comprendre) l'origine professionnelle du malaise.

#### Déclaration du SNUPFEN Corse lors du CHSR du 18/11/2010

Aujourd'hui, jeudi 18/11/2010, cela fait exactement un an, jour pour jour, que s'est tenue la dernière réunion du Comité Hygiène Sécurité de la DR Corse. Selon les textes en vigueur, un établissement tel que le nôtre se doit d'en organiser au moins deux par an.

Les réformes et refontes qui secouent notre établissement ne se font pas sans laisser de traces dans le moral des personnes qui les subissent. Certains de nos collègues souffrent profondément et le font savoir, beaucoup d'autres souffrent également mais le font moins savoir... il est de notre devoir de les repérer pour les accompagner, mais surtout de prévenir ce genre de menaces qui pèsent sur la santé de nos collègues et amis.

Aujourd'hui, nous avons pu compter deux arrêts maladie d'origine professionnelle. Nous devons les considérer comme des alarmes et prendre toutes les précautions pour que cela ne se renouvelle pas.

Durant cette année, de nombreuses choses ont évolué en externe, le CHS n'a pas vocation à s'étendre là-dessus, mais doit prendre en compte le facteur déstabilisant de ces réformes. En interne, les choses bougent également :

- apparition d'un organigramme régional aux contours et contenus contestables (et contestés) ;
- arrivée en puissance de nouveaux outils informatiques indissociables de l'accès à l'Internet numérique illimité ;
- modifications et ajustements des procédures.

Si les réformes se font trop vite, les premiers points n'ont pas le temps d'être digérés que les suivants sont déjà en train de se mettre en place. Il est alors difficile de prendre du recul et de se situer individuellement tel que le requiert l'équilibre de chacun.

Nous demandons donc à l'administration de prendre note que nous exigeons le respect des textes et d'organiser au minimum deux CHS par an, qui permettront de prendre en considération la composante humaine de notre établissement.

Prenons un cas concret : il est constaté que Orsu-Petru est tombé malade parce qu'il avait trop de boulot et personne ne l'aidait. Il y a deux approches du problème.

1/ On pourra toujours dire qu'il est fragile, mal aimé... ou que sais-je encore.

2/ Ou bien on peut constater qu'il avait de la tension parce :

- qu'il était stressé par sa hiérarchie (elle a signé des objectifs inatteignables),
- que la réduction des effectifs de l'an dernier l'a laissé seul sur l'activité,
- que malgré ses avertissements auprès de la hiérarchie personne n'a donné suite aux dossiers qu'il essayait de faire avancer...

Alors que la première approche relève plus de l'assistance sociale, la deuxième nous interroge sur les répercussions sur le personnel, de la négociation des objectifs, de la gestion des priorités et des moyens qu'on leur donne.

C'est ainsi que vos représentants sont montés défendre le côté humain du fonctionnement professionnel et non le côté personnel des relations professionnelles, parce que dans cette instance, les commérages sont hors-sujet.



Extrait du « Manifeste d'économistes atterrés »\*, signé par 630 économistes

#### Fausse évidence : l'envolée des dettes publiques résulte d'un excès de dépenses

Michel Pébereau, l'un des « parrains » de la banque française, décrivait en 2005, dans l'un de ces rapports officiels *ad hoc*, une France étouffée par la dette publique et sacrifiant ses générations futures en s'adonnant à des dépenses sociales inconsidérées.

L'Etat s'endettant comme un père de famille alcoolique qui boit au-dessus de ses moyens : telle est la vision ordinairement propagée par la plupart des éditorialistes. L'explosion récente de la dette publique en Europe et dans le monde est pourtant due à tout autre chose : aux plans de sauvetage de la finance et surtout à la récession provoquée par la crise bancaire et financière qui a commencé en 2008 : le déficit public moyen dans la zone euro n'était que de 0,6% du PIB en 2007, mais la crise l'a fait passer à 7% en 2010. La dette publique est passée en même temps de 66% à 84% du PIB.

Cependant, la montée de la dette publique en France et dans de nombreux pays européens a d'abord été modérée et antérieure à cette récession : elle provient largement non pas d'une tendance à la hausse des dépenses publiques - puisqu'au contraire celles-ci, en proportion du PIB, sont stables ou en baisse dans l'Union Européenne depuis le début des années 1990 - mais de l'effritement des recettes publiques, du fait de la faiblesse de la croissance économique sur la période, et de la contre révolution fiscale menée par la plupart des gouvernements depuis vingt-cinq ans. Sur plus long terme, la contre révolution fiscale a continuellement alimenté le gonflement de la dette d'une récession à l'autre. Ainsi en France, un récent rapport parlementaire chiffre à 100 milliards d'euros en 2010 le coût des baisses d'impôts consenties entre 2000 et 2010, sans même inclure les exonérations de cotisations sociales (30 milliards) et d'autres « dépenses fiscales ». Faute d'harmonisation fiscale, les Etats européens se sont livrés à la concurrence fiscale, baissant les impôts sur les sociétés, les hauts revenus et les patrimoines. Même si le poids relatif de ses déterminants varie d'un pays à l'autre, la hausse quasi générale des déficits publics et des ratios de la dette publique en Europe au cours des trente dernières années ne résulte pas principalement d'une dérive coupable des dépenses publiques. Un diagnostic qui ouvre évidemment d'autres pistes que la sempiternelle réduction des dépenses publiques.

\* P. Askenazy (CNRS), T. Coutrot (Conseil scientifique d'ATTAC), A. Orléan (CNRS, EHESS), H. Sterdyniak, édition : Les Liens qui Libèrent.