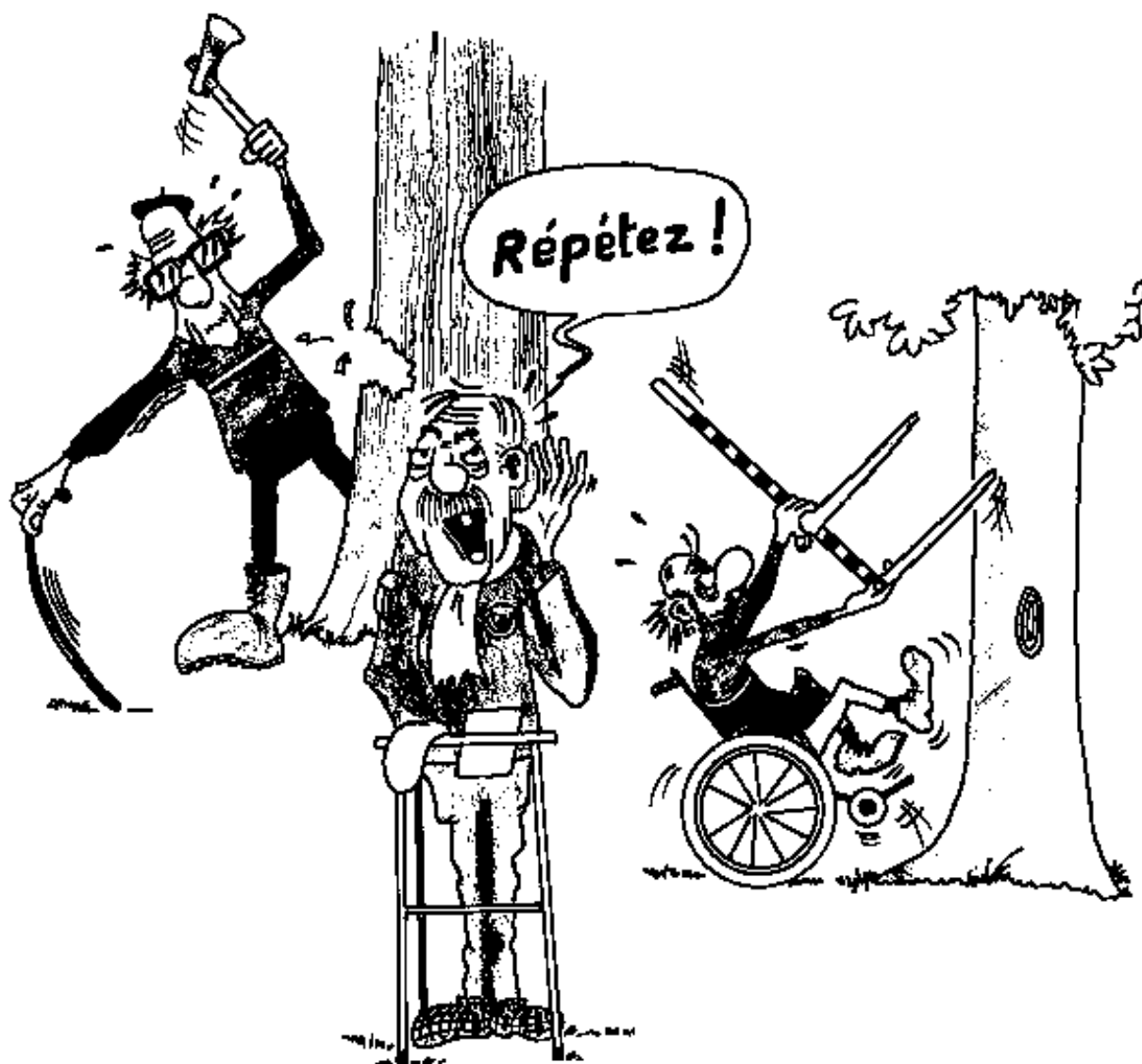


Le Canard des Chênaies

Bulletin d'information du SNUPFEN Bourgogne

Novembre 2007

Travailler vieux pour vivre mieux



Snupfen
Union
Syndicale
Solidaires

EDITORIAL

Travaillez vieux pour vivre mieux. Travailler plus pour gagner plus. Moins de fonctionnaires mais mieux payés. A une époque où seulement 40% de la richesse produite est redistribuée à ceux qui travaillent contre 70% il y a trente ans, toutes les formules sont bonnes pour occulter la vraie question d'une redistribution moins injuste des richesses dans un pays qui n'en a jamais autant produit.

Pour gagner plus et en tout cas pas moins, point de salut en dehors de l'hypothèque. Travailler plus précaire en hypothéquant une certaine stabilité au nom d'une justice sociale qui alignerait tout le monde par le bas. Travailler plus en hypothéquant sa vie de famille, associative ou culturelle. Travailler plus longtemps en hypothéquant ces années où on pourrait enfin vivre sans bosser.

L'ONF s'inscrit dans une logique similaire. Pour gagner plus et coûter moins cher à l'Etat, notre établissement hypothèque à tour de bras. La direction hypothèque la santé des personnels par un accroissement sans précédent des charges de travail et du mal être au boulot. La direction hypothèque la confiance que nous accordent encore les communes en réduisant l'emploi et la qualité du service rendu. On

hypothèque notre image de protecteur de la forêt par notre quête effrénée de kilo €. On hypothèque la santé de certaines forêts en tolérant, pour des raisons commerciales, des dégâts aux sols de plus en plus préoccupants. On hypothèque les recettes futures de certaines forêts domaniales en tapant hardi petit dans le capital.

La politique de la direction nous emmène dans l'impasse et le discrédit. Durer juste encore un peu semble être sa seule ambition pour l'établissement. Le SNUPFEN refuse cette dérive. Il nous faut replacer la gestion par objectifs sur les rails de l'éthique de gestion et du respect des personnels.

En défendant et en engageant les personnels à défendre l'emploi, nous entendons œuvrer pour améliorer les conditions de travail de chacun, pour améliorer la qualité du service, pour continuer à améliorer la forêt.

Participons nombreux aux mobilisations à venir pour défendre l'emploi et améliorer le service public, pour sortir de l'impasse et se redonner un avenir.

Solidairement
Philippe Canal

Le SNUPFEN en BOURGOGNE

Secrétaire Régional	Philippe CANAL Tel/fax 03 86 29 43 96	30 rue Saint Pierre	58210 VARZY philippe.canal@onf.fr
Trésorier Régional	Alain BARTHELEMY Tel/fax 03 86 82 82 19	MF de Sanvignes	89310 CHATEL GERARD alain.barthelemy@onf.fr
Agence de Dijon	René MONTAGNON Tel 03 80 21 73 25	Evelle	21340 BAUBIGNY rmontagnon@numeo.fr
Agence de Chatillon	Jean Pierre MOIRET Tel/fax 03 80 93 25 08		21400 CHEMIN D'AISEY jean-pierre.moiret@onf.fr
Agence de Nevers	Cyril GILET tel. : 03 86 70 20 74	MF de la Bertherie	58400 RAVEAU cyril.gilet@onf.fr
Agence de Macon	Régis JEANDENAND Tel/fax 03 85 92 94 50	MF de Battrey	71100 LA CHARMEE regis.jeandenand@onf.fr
Agence d'Auxerre	Patrick LE DROGO Tel 03 86 62 14 42	8 rue Marcelin Berthelot	89300 JOIGNY patrick.le-drogo@orange.fr

Agence de la Nièvre : suite et fin ?

Depuis un an et demi ça bouge dans la Nièvre :

Santé des personnels

Le SNU aurait tant aimé se tromper. Mais non : marteler toujours moins nombreux toujours plus de tiges, ça casse les bonhommes. Face à l'allongement des listes des agents souffrant de TMS, le DA refuse, doigt sur la couture, de réétudier certaines suppressions de triages mais prendra contact avec la MSA ... Pour les personnels d'une UT à 8 triages qui aura 2 à 4 postes vacants durant l'hiver, il maintient les objectifs : les kilo € d'abord, la MSA ensuite ? Pour marteler, il trouve subitement qu'il serait épanouissant pour les techniciens spécialisés de s'y coller. Il envisage aussi bien sur d'envoyer un ouvrier taper les bouts de bois puisque le martelage se résume à ça. Il n'y a pas d'argent pour recruter des agents mais il y a des crédits pour payer des ouvriers en martelage. Comprenne qui voudra.

Travaux

Réorganisation de l'US avec 3 CT à 100%. 4 des 6 CT à temps partiel refusant la promotion à 100%, c'est un ouvrier qui fera le troisième. D'un coup un seul on balance par la fenêtre la technicité, le relationnel et la connaissance du terrain des 4 CT qui s'étaient investis depuis 2002. Le nombre d'ouvriers est en chute libre et ça y est : certains dégagements sont faits par des entreprises privées. L'ONF se développe encore.

Commercialisation

L'activité a été mutualisée avec l'Yonne. Cette mutualisation s'applique à 2 territoires bien

différents ? Pour bien vendre ses chênes il faut une connaissance fine des qualités et des terroirs ? Le chef d'US n'en voulait pas ? Peu importe, l'essentiel c'est d'avoir le doigt sur la couture.

Diversification

Le spécialiste, qui s'est investi depuis 4 ans sans compter avec des résultats inespérés, a été expédié contre son avis au Bureau d'études territorial. Pour conserver son chiffre d'affaires, le DA déshabille sans vergogne le maillage territorial : un Agent Patrimonial à 30% ici, un AP à 20 % là bas, bientôt un AP à 100% diversification ?

Démarche qualité

L'audit externe réalisé dans l'agence a failli nous faire perdre nos certifications d'où l'extrême frilosité de la direction à communiquer sur le sujet. Elle préfère taper sur les lampistes et nier son «jemenfoutisme» en la matière. Pourtant craignant le pire on a changé l'UT auditée à une semaine de l'échéance. Heureusement qu'on paye les auditeurs ...

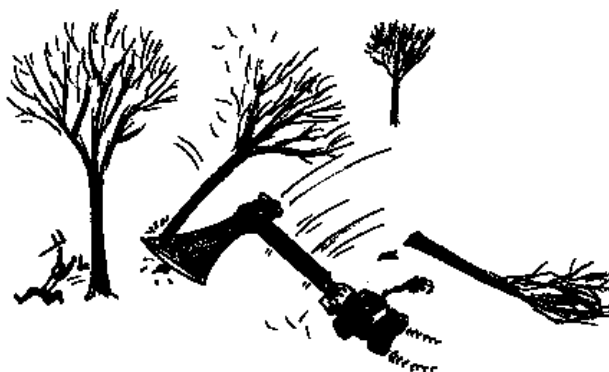
Perte des forêts des institutionnels

C'est bouclé 5 000 hectares en moins dans la Nièvre. Le collègue, qui avait monté les dossiers de soumission au siècle dernier, a monté les dossiers de distraction. Développement encore. La direction s'est vite consolée : enfin un prétexte à peu près discutable pour fusionner avec l'agence voisine.

Mouvement des personnels

9 départs dont 3 chefs d'US sur 4 pour un effectif de 62 personnes, traditionnellement stable. Un chef d'UT a même quitté l'ONF pour le privé à 2 ans de la retraite. Le climat change, le climat change.

L'agence départementale de la Nièvre a apparemment vécu. Mission accomplie.



Nouveaux marteaux forestiers : POD aussi avait une idée ...

Forêt sans forestiers

Dans le cadre d'une démarche décidée en bureau régional du SNUPFEN Bourgogne, des forestiers nivernais sont passés à l'action. Confrontés à un poste domanial supprimé et à de graves problèmes de santé consécutifs à une charge de martelage très excessive, confrontés à l'autisme de la direction, ils ont décidé de s'adresser au seul interlocuteur que nous laisse la direction : l'externe.

A l'occasion des championnats de France de course d'orientation qui se sont tenus en mai 2007 en forêt domaniale des Bertranges, une centaine d'affiches «ONF danger, forêt sans forestier» modèle panneau de signalisation cerclé de rouge ont été apposées le long du parcours des concurrents. L'action a été bien comprise par les organisateurs et les concurrents, moins bien par le DA en visite le dimanche matin. Puisque c'est un des seuls moyens d'interpeller vraiment la direction qui se contrefout de ce qu'on peut lui dire, pourquoi s'en priver ?



Défense de l'emploi : raison d'y croire

Parce qu'à force de défendre l'emploi, on finit quand même un jour par obtenir des résultats . C'est arrivé. Le 6 septembre 2007, le DA de Haute Côte d'or a informé par écrit ses personnels que notre collègue CDD administratif de Châtillon verra son contrat reconduit en CDI. Jusqu'à présent la DG refusait (comme pour tous les CDD administratifs) de prolonger son contrat au delà des 6 mois au motif de "manque de visibilité financière" alors qu'elle a créé 6 postes de directeurs centraux au dernier Conseil d'administration !!! Le 18 août notre collègue avait donc été fichue dehors .

Grâce à la mobilisation des personnels, des syndicats, SNUPFEN en tête, grâce aux démarches entre-

prises : grosse assemblée des personnels fin juillet, communiqué de presse, article du Bien Public, courriers grands élus / exploitants / communes, préavis de grève et action prévue à la vente du 20 septembre à Châtillon, nous avons fait «réfléchir» la direction. Notre collègue retrouve un emploi stable, le poste vacant un titulaire et les personnels des services travaux et coupes une charge de travail moins lourde à porter .

Il n'y a pas de fatalité : la solidarité, la capacité à s'indigner et l'action ça peut payer .

Snupfen
Union
Syndicale
Solidaires

B U L L E T I N D ' A D H E S I O N

NOM _____ Prénom _____

Date de naissance _____ Grade _____

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

Tél _____ Mel _____

Ce bulletin est à renvoyer accompagné de la cotisation à :

Alain BARTHELEMY - MF de Sanvignes - 89310 CHATEL GERARD - Tel/Fax 03 86 82 82 19

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

ATTENTION : L'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de P.A.C.

Rappel : 66 % des cotisations syndicales sont déductibles du montant des impôts

COTISATIONS 2008

ATF, Adjoint Administratif	132 €
ATFP	144 €
CDF, Adjoint Administratif 2ème Classe	144 €
CDFP, Adjoint Administratif 1ère Classe	156 €
TO	168 €
TSF, SA Classe Normale	180 €
TPF, SA de Classe Supérieure	204 €
CTF, SA de Classe Exceptionnelle	216 €

CATE	240 €
Attaché Administratif	252 €
IAE	264 €
Attaché Administratif de 2ème Classe	288 €
IDAE, Chef de Mission	336 €
Attaché Administratif de 1ère Classe	348 €
IGREF	348 €
ICGREF, IGGREF	420 €

Stagiaires (1er poste)	50 % de la cotisation du grade
Retraités	50 % de la cotisation du dernier grade
Salariés de droit privé	0,75% du salaire net
Temps partiel	Cotisation du grade * % de temps travaillé
Agents non imposables sur le revenu (hors avantages liés aux placements), 34 % de la cotisation du grade (fournir copie de l'avis d'imposition)	

Echos de l'Agence Sud Bourgogne

D'abord des rumeurs

De bien curieuses rumeurs circulent sur le management et la gestion pratiqués dans cette grande agence, fleuron de notre établissement :

on y opposerait les UT productrices de bois et de kilo€ aux UT productrices de protection, paysage et biodiversité sur le mode *«vous au moins vous bossez parce qu'à côté ...»*

dans les hautes sphères dijonnaises, l'évocation des méthodes de travail utilisées en Saône et Loire provoquerait des sourires condescendants.

lors d'une réunion de communauté de communes, il a presque fallu évacuer le DA en urgence tant les élus auraient mal accueilli son discours standard sur l'emploi et le service public.

on y aurait entendu lors d'une réunion *«les agents, qui n'enverraient pas les résineux de leur commune au contrat d'approvisionnement, en subiront les conséquences ...»*

le DA aurait déclaré lors d'une réunion d'UT *«les agents qui ne sont pas d'accord avec la politique de l'établissement n'ont qu'à aller travailler ailleurs»*. Le même DA opposerait dans son discours les personnels «à problème» à ceux qui n'en créent pas, ou à ceux qui recherchent des solutions, les personnels «dynamiques».

on y menacerait des agents pour qu'il fasse valoir leurs droits à la retraite.

Trop c'est trop, le SNUPFEN se refuse de croire que de telle méthodes aient cours dans notre ONF. La situation de nos cadres est difficile et peu enviable (quoique) et il ne faut pas en rajouter : ils ont déjà bien assez de mal à gérer leur évolution de carrière.

Fidèle à sa tradition de courtoisie, le SNUPFEN ne dira donc à personne d'aller faire ou voir ailleurs. Ce serait malvenu et inutile tant c'est inéluctable.

Puis des faits ...

Sud Bourgogne l'emploi au cœur : La plus grosse UT de l'Agence vient de subir un coup de tempête peu commun : depuis le début de l'année ce sont pas moins de 5 postes qui ont disparu. Après un départ en retraite (supprimé) une mutation (poste vacant), une longue maladie (gelé) ; le transfert d'un agent de réalisation vers une US de l'Agence ; c'est au tour du poste de Chef d'UT, devenu vacant

suite à la brillante réussite de son titulaire au concours d'ingénieur, de disparaître de la liste des postes. Motif ? L'UT est devenue trop petite pour garder un Chef et un adjoint. Facile ! Cela nous rappelle les procédés employés pour rendre les Agences de Saône et Loire et de Dijon trop petites... pour les regrouper ensuite. Petits malins !

Du coup, certains triages commencent à prendre des allures de GT avec plus de 3300 ha de forêts ; cela devient surréaliste et devrait commencer à **donner des idées à certains élus qui comprennent bien que l'Etat verse pour ces forêts l'équivalent de deux ou trois postes...pour n'en avoir qu'un seul**. Les délibérations en ce sens commencent à arriver...avec l'aide du SNUPFEN évidemment.

Sud Bourgogne la commercialisation au top : les personnels sont sollicités régulièrement par voie électronique pour trouver un jour des pins, le lendemain du bois de chauffage, des gros bouleaux, des branchages. Une vraie épicerie ! Même si cela part d'un bon sentiment et d'une volonté de réactivité face aux demandes de nos clients de la filière, nous avons tendance à croire naïvement que les montagnes d'états que nous remplissions régulièrement, à commencer par les états d'assiettes et autres FOR-SAM pouvaient servir au service mobilisation des bois à connaître l'état de la ressource....

Sud Bourgogne la facturation ... trop fort : L'agence aurait abusivement facturé au Conseil Général 71 l'exploitation en urgence de bois domaniaux entravant une route départementale suite à des chutes de neige lourde. Dommage : l'ONF avait retiré une bonne image de marque lors de son intervention rapide de l'hiver dernier (merci les OF, les conducteurs de travaux et les personnels !).

Sud Bourgogne audit qualité et cocorico de rentrée : autosatisfaction pour le DA suite à un audit de certification...qui ne visite pas à l'aveugle, c'est le moins que l'on puisse dire. Pendant l'auto certification, les dysfonctionnements continuent donc dans les zones «évitées» par l'audit, avec des travaux pas réalisés, des réceptions négatives dont il n'est pas tenu compte, des FPS tombées dans les oubliettes depuis des années (mais dont certaines ont retrouvé une actualité brûlante quelques jours à peine avant l'audit, tiens, tiens !), des dossiers subventions qui dorment également du sommeil du juste ; toutes choses qui alimentent comme on le sait les conversations de martelage... et peut être un

peu la lassitude des personnels. LRQA ? Cela doit vouloir dire : «Laissons les Ratés de la qualité à Part ?».

Sud Bourgogne l'esprit d'équipe avant tout : Histoire d'opposer encore un peu plus les UT très productrices et celles qui le sont moins : les 1ères vont être dotées des nouveaux marteaux en priorité, comme elles l'ont été en compas électroniques. Pourtant, le volume n'est pas le nombre de tiges ni la pénibilité du terrain (plaine/montagne). Tous ensemble.

Enfin Sud Bourgogne c'est aussi une authentique philosophie de la forêt

La directive locale émanant du pilote EAM de l'agence préconise la fin des études de station pour l'aménagement des forêts, études qui seront remplacées par un simple coup d'œil aux peuplements en place. A l'ère du changement climatique et des grand' messes sur la prise en compte de l'environnement, on appréciera la gestion tout en nuances. **RAMADE, réveille-toi, ils sont devenus fous !** Nous en résistons pas à l'envie de vous faire parta-

ger quelques lignes choisies, extraites d'un monument de base de la foresterie : «*En forêt, le danger né des interventions humaines inadaptées est plus grave, parce que :*

l'avenir est engagé pour beaucoup plus longtemps et que, parfois, même, ces interventions engendrent une évolution irréversible de certains éléments du milieu (sols surtout) ;

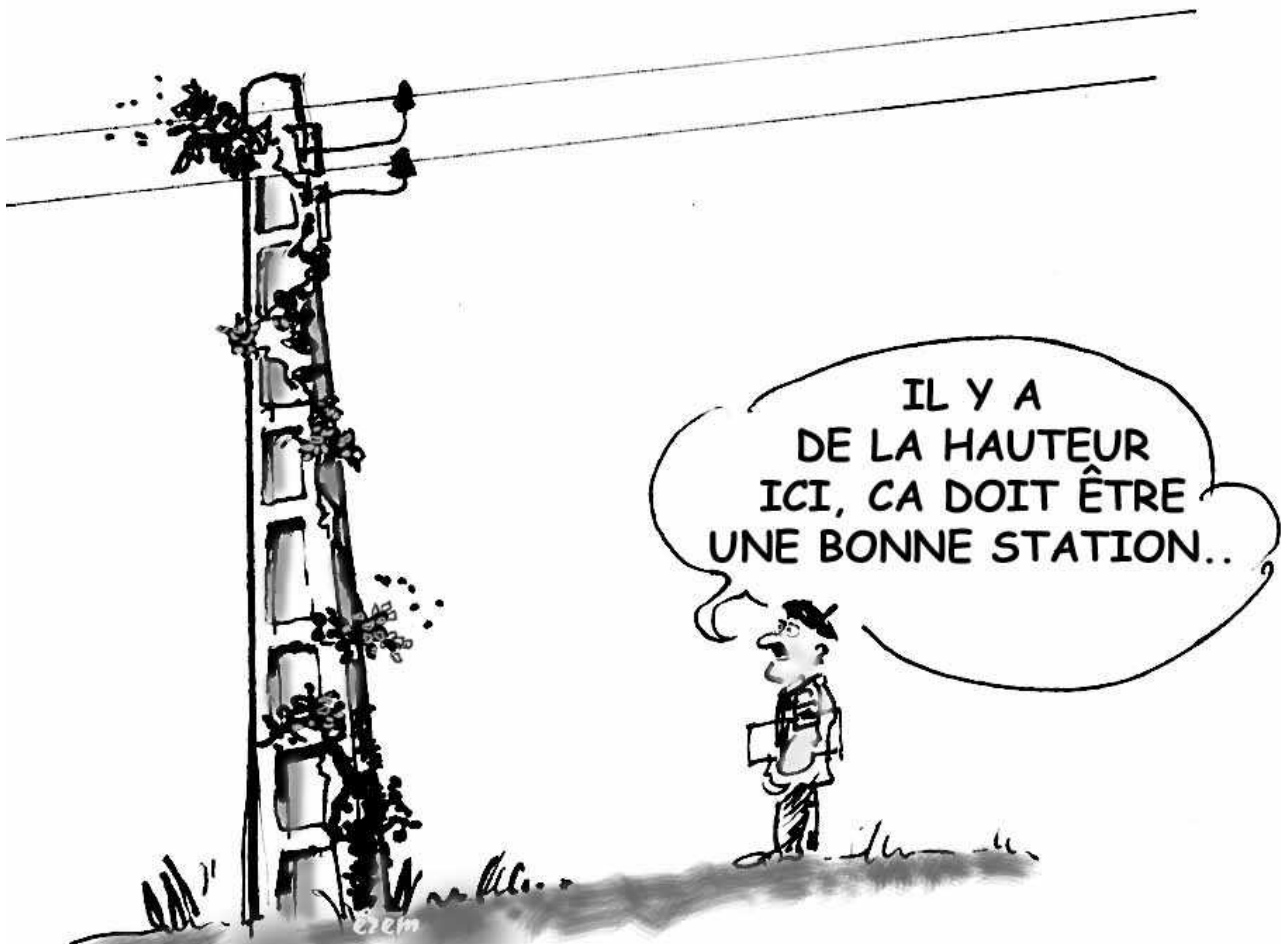
les renseignements espérés de certains essais ne peuvent être connus qu'après un très long délai ;

les moyens dont l'homme dispose en forêt sont bien moins efficaces qu'en agriculture ;

les exigences des différentes essences forestières sont moins tranchées, plus variables, et moins bien connues que celles des plantes agricoles.

Pour éviter de telles interventions désastreuses, il importe de connaître parfaitement le milieu dans lequel vit la forêt (sol, climat, facteurs humains actuels ou historiques), de savoir interpréter certains signes fournis par la forêt elle-même...

Eh oui, les plus affûtés auront reconnu les propos de P. COCHET extraits de «Etude et culture de la forêt» ; mais justement, c'est de culture que nous parlons et pas de commerce....



Management moderne

Depuis avril 2006 et l'arrivée de son nouveau DA, l'agence de la Nièvre est entrée dans l'ère du management moderne.

Mode d'emploi : appliquer doigt sur la couture la politique de la DT quoiqu'en dise la plupart de vos collaborateurs et quoique ça en coûte par la suite.

Illustration : réorganisation de l'US travaux. L'organisation Nièvre fonctionnait mieux ou moins mal qu'ailleurs mais ça ne convient pas au DT qui ne veut plus que des Conducteurs Travaux à 100%. Alors exécution et rien n'y fera : 4 CT sur 6 ne sont pas d'accord ? pas grave, la plupart des UT ne sont pas d'accord ? pas grave, les représentants des personnels pas d'accord ? c'est normal, des contre propositions ? foutaise.

Bon soyons juste : rien de bien neuf dans tout ça. Mais s'il est vrai que dans une certaine mesure on est aussi payés pour appliquer ce que d'autres décident, on a quand même connu dans le temps des directeurs qui relayaient l'avis de leurs collaborateurs voire qui faisaient preuve d'un certain caractère pour défendre la position et l'intérêt de leur service.

La qualité première du manager moderne se situe donc là : surtout ne pas avoir d'avis et exécuter. Toute la technicité de ce métier réside ensuite dans la capacité du manager à imposer sans concession mais dans un simulacre de sacro sainte concertation.

Concrètement comment s'y prendre ?

leçon n°1 : rétention de l'information

si on vous questionne sur un sujet épineux, répondez invariablement «*ce n'est pas d'actualité*» ou «*la réflexion est en cours*». Laissez les curieux se fatiguer et aller directement à la case CTPT ou directive DT : le débat est clos.



**ALLONGEMENT DU TEMPS
DE TRAVAIL :
LES FUTURS MARTEAUX**
(Existe aussi en modèle béquille®)

leçon n°2 : brouillage de l'information

diffuser aux différents interlocuteurs des versions différentes de votre projet. Vos interlocuteurs, qui communiquent entre eux, sont dans le doute. Ils choisissent d'attendre d'y voir plus clair pour se positionner : le ver est dans le fruit, il fait son œuvre tout seul, les personnels intègrent le changement, c'est gagné.

leçon n°3 : travestir la réalité

exemple : le CODIR se déclare opposé à l'intervention des ouvriers en martelage ? bagatelle ! quelques jours plus tard en réunion d'UT, vous vous lâchez et affirmez que le CODIR est favorable ! Le représentant de l'UT présent au CODIR s'étonne vivement ? Vous persistez : c'est risqué mais 9 fois sur 10 il n'osera pas aller plus loin... Vérité et mensonge sont des notions dépassées, l'important est d'avoir le dernier mot.

leçon n°4 : refuser la réalité

Pas facile mais il existe des solutions. Démonstration : le lundi un agent vous oppose une réalité qui contrecarre votre projet, vous répondez «*ah bon ? je ne savais pas*» et vous prenez note. Le mardi un chef d'UT vous signale cette même réalité, vous répondez «*ah bon ?...*» et vous prenez note. Vous avez compris le truc. La semaine suivante, le chef d'UT du mardi précédent revient à la charge : vous répondez «*ah bon ?...*» et vous prenez note mais là il vous dit «*Monsieur le directeur, procurez vous des post it plus grands, vous avez déjà pris note mardi dernier ...*».

Bon OK l'exercice a ses limites, vous vous inscrirez au module «*perfectionnement au management moderne*».

leçon n°5 : appliquez les 4 premières leçons avec affabilité et sourire. Prenez toujours des notes de ce qu'on vous dit : il faut que le grouillot se sente écouté et donc important. Le temps est une donnée essentielle donc jouez l'usage, le pourrissement. Les personnels sont lassés des syndicalistes négatifs donc toujours conclure une discussion par «*moi j'y crois*».

Il faut bien intégrer que la crédibilité est aussi une notion totalement dépassée. Tout ce que vous risquez c'est un article au vitriol dans le Canard des Chênaies. Mais ça on s'en remet et puis vous êtes aussi payés pour ça.

Objectifs Volume

Le nouveau contrat Etat/ONF prévoit une augmentation substantielle de la récolte annuelle en domanial. Le contrat précédent tablait sur une récolte de 6,1 millions de m³, elle s'est élevée à 6,5 millions. Peuplements plus productifs, dépérissements et bien sur recherche de l'équilibre budgétaire sont passés par là . Pas besoin de statistiques, nombre de gestionnaires savent que depuis 2002 la récolte a été forte sans être forcément raisonnée...

Nous passerions désormais à une récolte comprise entre 6,8 et 7,5 millions de m³. Quels motifs justifient cette nouvelle hausse ? Les aménagements en cours ? non très curieusement aucune synthèse n'existerait y compris au niveau DT. Alors quoi ? les chiffres de l'IFN bien sur. Selon cet institut, seuls 50 à 60% de l'accroissement seraient récoltés dans les forêts françaises. Qu'en penser ?

25% de nos forêts se caractérisent par une pente supérieure à 30% et/ou une altitude supérieure à 1500m . L'accroissement y est difficilement mobilisable et de fait peu mobilisé.

si les mesures de l'IFN ne sont bien sur pas en cause, les méthodes de calcul peuvent tout de même laisser perplexes. Depuis le temps qu'existerait une telle différence entre accroissement et récolte, de nombreuses forêts publiques devraient littéralement crouler sous la nécromasse. Or plusieurs études relèvent dans nos forêts plutôt un fort déficit de bois morts au sol.

Nous ne sommes bien sur pas assez compétents pour discuter plus loin mais que disent nos grands patrons sur ce sujet ?

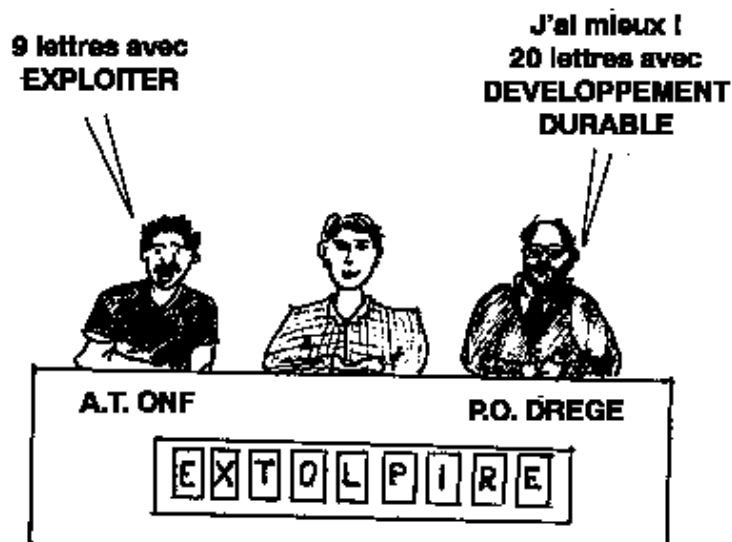
le 20 décembre 2006 à Troyes, **le DG jure ses grands dieux qu'il n'a jamais exigé des coupes supplémentaires** . Pourtant en 2006, la prévision de récolte domaniale DT est passée d'une proposition de 720 000 m³ à une budgétisation de 776 000 m³ après

négociation avec la DG. Quand on lui demande en quoi pense-t-il être plus compétent sur le sujet que tous les gestionnaires domaniaux de la DT, voici ce qu'il répond : **«j'augmente l'estimation de la récolte car nous pensons que vous sous estimez le volume que vous récoltez réellement»**.

Questionné à plusieurs reprises sur le sujet, **le DT affirme de même qu'il n'a jamais demandé de coupes supplémentaires**. Alors que dans son contrat d'objectif 2006, il écrit en gras que ce niveau de récolte (776 000 m³) ne saurait être maintenu dans les années à venir, le contrat 2007 prévoit une récolte de 827 000 m³ ! Lors du CTPT du 31 janvier 2007, le DT affirme que cette hausse s'explique par des dépérissements prévisibles, la demande en bois de chauffage et par la réévaluation des volumes taillis/houppiers . Il a réaffirmé à cette occasion qu'en aucun cas l'augmentation de la récolte n'était liée à la mise à l'état d'assiette de coupes supplémentaires.

Une sous estimation des volumes vendus en bloc est tout à fait plausible . Il est vrai que le cubage n'a jamais vraiment intéressé nos directions . Qu'une agence où l'altitude varie de 200 à 800 m cube ses grumes feuillues issues de futaie régulière ou de TSF avec un tarif Alg.F unique est révélateur du professionnalisme de l'Office en la matière. Quant à la réévaluation du volume des taillis vendus en bloc, cette logique aura quand même une limite : celle du sérieux 300, 400 stères/ha ?

Pour conclure, nous noterons surtout qu'à partir du moment où ni le DG ni le DT n'exigent des coupes supplémentaires, aucun responsable quel qu'il soit n'est légitimé à le faire sans motif valable. Aux arbres citoyens.



Attention terrain piégé : Police de l'Environnement

Fin 2006 la DG a pondu la note de service 06 T 257 relative à l'«aptitude individuelle au port d'armes». La note de la DG s'inscrit dans une recherche de professionnalisme accru pour tout ce qui concerne l'utilisation de l'arme de service : formations initiale et continue, aptitude médicale et psychologique. Cette démarche visant à améliorer la sécurité des personnels et des usagers rejoint nombre de nos revendications en la matière. Elle a donc recueilli tout notre intérêt.

En 2007, la DT BCA s'est donc lancé dans l'application de cette note de service et en a profité pour mener une réflexion sur l'organisation de la police de l'environnement.

C'est là que les choses se sont gâtées : afin de réduire les coûts d'équipement et de formation des agents, de réduire le temps consacré à la police de l'environnement, la DT envisageait dans un projet de note :

- de désarmer tous les agents patrimoniaux pour créer une brigade de quelques spécialistes armés qui seraient intervenus sur toute l'agence pour les contrôles dit sensibles à raison de 10 à 20 jours par an .
- d'envoyer les agents désarmés effectuer les contrôles de chasse dit ordinaires .

Contrôles de chasse : Attention aux bavures !!



L'ensemble des représentants des personnels s'est fortement opposé à ce projet de note pour les raisons suivantes :

- **La sécurité des personnels doit être la priorité absolue :** aucun contrôle de chasse, de DFCI ou de véhicules en forêt ne peut être qualifié à l'avance d'«ordinaire» c'est à dire sans risque . Aucun responsable d'encadrement ne fournirait d'ailleurs d'ordre écrit pour effectuer un tel contrôle sans arme . En cas de problème et malgré cette note, la direction se retournerait contre l'agent ou le RUT en prétendant qu'il n'a pas su évaluer le risque : contrôle «ordinaire» ou sensible.

- **Pour être efficace, la police de l'environnement doit être mise en œuvre par le maillage territorial :** connaissance fine du terrain, prévention, proximité, réactivité. Le maillage territorial doit rester autonome du point de vue de la prise d'initiative : recherche et constat par procès verbal des délits et contraventions, autorisation de port d'arme . C'est tout le sens des articles L. 342-1 et R.122-18 du Code forestier. En ce sens nous estimons que le projet de note DT contrevenait à ces dispositions.

- **Il revient à l'ONF de dégager les moyens d'assurer ses missions de service public** notamment en forêts des collectivités. Avec ses 50€/ha/an, le versement compensateur

reste notre plus grosse convention, un des piliers du financement de l'Établissement. Encore faut il faire le boulot plutôt que de chercher à faire une marge bénéficiaire sur ces missions.

Cette nouvelle spécialisation ferait un peu plus de l'UT **une US martelage** en concentrant la charge de marquage des bois sur un nombre toujours plus réduit de personnels.

Le SNUPFEN a alerté tous les Préfets de la DT sur cette dérive programmée du service public forestier . **Les arguments produits et la détermination de vos représentants ont amené le DT à retirer ce projet de note lors du CTPT du 21 juin 2007.** Le DT a affirmé à cette occasion que dans la note à venir *«tous les agents territoriaux pourront demander l'agrément au port d'arme et qu'il ne serait plus fait mention de brigade»*. C'est chose faite.

Donc tout va bien ? et bien non et c'est là que les choses se gâtent à nouveau. Suivant une fâcheuse habitude, certains DA ignorent les décisions prises en CTPT et n'en font qu'à leur tête à point tel que cela frise la grossièreté envers les représentants des personnels qui préparent et travaillent dans cette instance statutaire . En pôle position on trouve le fringant DA de Haute Côte d'or qui à la place de la brigade instaure le «réseau de surveillance pilotée» regroupant les personnels ayant l'agrément et étant appelés à intervenir sur toute l'agence 10 à 20 jours par an . Suite au refus de nombreux personnels de « tomber dans le (grossier) panneau » et suite à l'intervention du SNU auprès du DT, le DA a été invité à revoir la rédaction de sa Directive d'Application Locale en CODIR.

En seconde position, on trouve l'éminent futur ex DA de Haute Marne qui entend limiter à 2 par UT le nombre de personnels agréés au port d'arme et appelés à intervenir sur toute l'agence. Si ce n'est pas une brigade...

Brèves

RESTER A LA PORTE

Entrée de l'agence de la Nièvre à Nevers : 3 boutons de sonnette, des bouts de papier ou de carton scotchés à même le mur, de vieilles traces de colle. Ça sent un peu la décrépitude mais bon pas plus que les routes, lignes ou parterres de coupe de certaines de nos domaniales. L'entrée d'une agence c'est la première impression que l'on a quand on y arrive, c'est hélas souvent la bonne.

Quand vous avez trouvé le bon bouton (facile pour un personnel, peut être moins évident pour un extérieur), il peut vous arriver d'attendre, d'attendre et encore d'attendre de longues et incroyables minutes. Vous savez ces précieuses minutes que l'on s'efforce de gagner à longueur de journée. C'est un peu énervant, un peu irréel, j'ai du raté un truc : une vente, un enterrement. Mais non c'est juste que la

Pour le moment, seul le DA de Sud Bourgogne a signé une DAL conforme aux décisions arrêtées en CTPT (si si) :

- tous les agents territoriaux volontaires pour l'agrément sont formés . Ils interviennent sur leur UT.

- un correspondant police de l'environnement par UT bénéficiera de formations supplémentaires notamment en matière d'évolution réglementaire. Mission : proposition de planning au RUT, formation des collègues de l'UT et appui notamment pour la rédaction des P.

Moralité : on crée des DT pour homogénéiser des pratiques mais sur un sujet d'importance, comme d'habitude c'est le bordel. Alors que faire ?

Pour le SNUPFEN c'est clair :

- une organisation type Sud Bourgogne : nous invitons tous les collègues à demander l'agrément.

- une organisation type brigade : nous invitons tous les collègues à ne pas demander l'agrément, la note DG a le mérite de vous ouvrir un boulevard, ça vous évitera d'être "the one" qui passera tous ses dimanches d'hiver en tournées de chasse pendant que les autres ...

Maintenant c'est à vous de voir.

secrétaire ne peut être à l'ouvre porte la journée durant et que sorti de son bureau personne n'entend. C'est juste qu'on ne peut laisser la porte ouverte, aucun bureau du rez de chaussée n'est occupé toute la semaine. Bien sur ça n'arrive pas souvent et le forestier au courant peut emporter son portable ou quelques cônes de résineux pour atteindre une fenêtre du premier étage. Par contre pour un partenaire ou un client peu habitué, rester à la porte ce n'est pas le meilleur signe d'ouverture de l'ONF.

ACCUEILLANTE

Comme l'agence de la Nièvre qui accueille un nouvel agent patrimonial. A son arrivée, il constate qu'il n'a ni l'eau, ni l'électricité dans la maison forestière. Et pour faire bonne mesure le véhicule administratif affecté à son poste a été détourné.

Enseignements

Entreprise interne de travaux oblige, le DT a exigé que la Nièvre passe de 6 Conducteurs travaux à temps partiel à 3 CT à 100%. Copions donc ce qui fonctionne mal ou pas du tout ailleurs et appliquons le partout ! Le problème étant qu'on ne force pas les ânes à boire et que l'agence cherchait désespérément depuis un an un 3ème Conducteur de Travaux à 100%. C'est enfin chose faite. Il s'agira d'un collègue ouvrier forestier et même plus qu'un collègue : un POT ...OK c'était facile.

Après avoir vainement essayé d'enrôler les anciens CT fonctionnaires à temps partiel pour que l'un d'entre eux accepte de devenir CT à 100%, après avoir obtenu 0 postulant pointé lors de l'appel de candidature, ce fût le seul moyen pour le Directeur d'Agence de pouvoir ce poste et de mettre enfin en place l'organisation voulue. Au bout d'1 an de réunions et de transactions plus ou moins fines, le DA se devait de trouver une solution pour obéir aux ordres du DT et ainsi conserver toute sa confiance et ce qui va avec.

Rien d'étonnant à ce que les postes de CT, comme beaucoup d'autres, ne soient demandés par aucun personnel fonctionnaire. La spécialisation dégrade les beaux métiers d'antan pour créer des postes souvent à la con qui ne peuvent plus faire rêver que par leur localisation géographique ou leur classement de poste. Un DT a même déclaré : *«en Franche Comté, 3 postes de directeurs d'agence vacants : on n'arrive même plus à recruter des ingénieurs de*

l'ONF ou du ministère pour occuper ce type de poste, c'est vrai qu'il faut être fou pour venir à l'ONF aujourd'hui». Sans commentaire.

Plus étonnante en revanche est l'énergie dépensée pour pourvoir un poste de CT : des postes de chef d'US, d'UT, et surtout d'agents patrimoniaux et de secrétaires peuvent pourtant rester vacants pendant de longs mois voire plusieurs années : les patrons n'y peuvent rien. Par contre un poste niveau C technique pouvant être occupé par un ouvrier forestier ne peut rester vacant bien longtemps sans qu'un DA y consacre 15 à 20 % de son temps de travail. Tirons les enseignements de cette expérience :

quand la direction veut, elle peut et sa prétendue impuissance n'est que foutaise.

quand les agents patrimoniaux refusent de faire le boulot des CT et plus largement quand les personnels refusent les surcharges de travail liées aux sous effectifs, la direction se remue.

enfin faire faire le boulot, souvent le plus important pour la forêt, par des personnels techniques ou administratifs de moins en moins payés, c'est bien le credo de nos managers ONF. Il est vrai qu'à masse salariale constante, ça finance leurs évolutions de carrière.

Complainte de l'aménagiste

Quand un aménagiste rencontre un autre collègue forestier qui lui demande : « Et toi, qu'est ce que tu fais ? », et qu'il lui répond qu'il est aménagiste. La réaction est immédiate : « Ah bon, et tu fais ça à 100%, tout ton temps ? » avec une petite moue de dégoût, d'étonnement, presque de pitié.

Vous savez pourquoi ? Parce qu'être chef de projet aménagiste ce n'est pas du gâteau. Ce n'est plus ce que c'était. Ce n'est plus La fonction Noble du forestier, valorisante et valorisée. Aujourd'hui, c'est la 5^{ème} roue. Ce n'est qu'un gratte-papier, c'est un industriel qui fabrique un produit dénommé : l'indicateur «surface rendue».

- L'aménagiste a des objectifs individualisés bien chiffrés.

- L'aménagiste est dit chef de projet, chef, quel grand mot pour un chef de rien.

- L'aménagiste est multi-statutaire, sur une même agence, technicien opérationnel, agent patrimonial chef de district, C.A.T.E., ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, technicien supérieur forestier.

- L'aménagiste remplit une mission de service public, sous la coupe du fameux Prix de Cession Interne, (encore un indicateur).

- L'aménagiste fait de la GESTION DURABLE, vite et bien, vite de préférence.

- L'aménagiste en a marre.

Signé : un pigeon parmi d'autres.

Missions de soutien

Devinette : L'ONF gaspille temps, argent et pétrole, mais comment peut on s'en sortir financièrement ?
Réponse : en supprimant des postes administratifs.
Démonstration ...

Depuis 2002, on nous explique à longueur de temps qu'il faut faire des gains de productivités, faire plus avec moins, être plus efficaces, plus efficaces, plus performants, optimiser nos moyens, être mieux organisés, bla bla bla, etc.

Nous avons donc eu une belle démonstration de gain de productivité ce mardi 18 septembre 2007.

Une trentaine de personnels des 4 coins de la DT BCA ont été réunis à Troyes pour la " réunion de lancement de la seconde phase de l' étude des missions de soutien". Etaient convoqués principalement des personnels administratifs ainsi que quelques techniques qui assurent des missions de soutien (qualité, maîtrise documentaire, juridique, communication, démarche commerciale, etc.). Précisons au passage que la convocation a été envoyée jeudi 13 pour mardi 18 . Ça tombait bien : on ne savait pas quoi foutre...

La réunion a duré 2h30 et n'a servi qu'à présenter le déroulement de cette réflexion et à programmer 3 autres réunions ...

Eh oui maintenant on est obligé de faire des réunions pour programmer des réunions, c'est ça l'alègement des procédures !

Un mérite cependant, la clarté : le DG lance cette réflexion afin de réduire la proportion de temps passé aux tâches de soutien par rapport au temps passé à la production. Dans ce schéma on pourrait se dire "il suffit de remettre du monde sur les tâches productives" (= des personnels techniques sur le terrain), mais rassurez vous ce n'est pas l'option choisie et l'objectif est clair : supprimer des postes d'administratifs et transférer leur boulot sur les techniques.

Donc pour annoncer cela et pour présenter la manière dont on va procéder, alors qu'il suffisait d'envoyer par mail un écrit de quelques pages, on a balancé par la fenêtre une trentaine de journées de temps de personnel fonctionnaire, car il est clair que cette réunion n'a servi à rien. Combien coûte un telle plaisanterie ? Faites les comptes : pour des gens venant de Mâcon 600 km, pour ceux de Nevers 6 heures de route, pour une réunion qui a duré 2h30. C'est une gabegie non seulement économique mais aussi écologique, car que dire des litres de pétrole brûlés inutilement ? Et notre certification ISO 14001 dans tout ça ?

En 2007, à l'heure d'internet, des audio-conférences, des vidéo-conférences, organiser une telle réunion marque finalement bien le peu de considération portée à notre temps de travail, à notre fatigue, à nos personnes. Mais l'essentiel est sauf : l'indicateur «concertation des personnels» du responsable est au vert . Courteline reviens, ils sont devenus fous ...

LE BATEAU, L'EQUIPAGE ET LE CAPITAINE

Il était une fois un bateau certes pas neuf mais qui tenait bien la mer.

Sur ce bateau œuvrait un équipage certes pas le meilleur mais il connaissait son affaire et avait fait avancer le bateau toujours de Bonne allure quel que soit le vent.

Un jour vint un nouveau capitaine. Dès son arrivée il dit " ce rafiote Flotte, vous manœuvrez. Mais sans moi jamais vous n'avancerez" Depuis ce jour à chaque port un marin partait.

Le capitaine dit " Il n'aime pas le bateau"

Du coup il passa la moitié des hommes de pont à la soute.

Un jour le capitaine dit "Les hommes d'équipage ne se supportent pas entre eux".

Du coup il débarqua les hommes de pont.

Ce qui devait arriver arriva et le bateau coula mais le capitaine avait débarqué juste avant et disait partout que la marine n'avait aucun avenir.

DEFENSE 2 L'EMPLOI

2 triages vacants sur l'UT 2 ...

2 intérimaires nommés

1 gros triage OK mais pas 2

2 refus écrits en recommandé avec accusé 2 ...

2 autres intérimaires nommés

1 gros triage OK mais pas 2

2 autres refus écrits

Messieurs les directeurs

embauchez en 2

2 Nancy les TO sont arrivés à 2

1 au début 2 l'été

1 au début 2 l'automne

bienvenue aux 2

défense 2 l'emploi

Messieurs les directeurs

1 gros triage OK mais pas 2

Actualités locales et autres dérisions... Actualités locales et autres dérisions...

Actualités locales et

PIGEON VOYAGEUR ...

Les ventes d'automne approchent...il faut s'organiser. Mais problème, le matériel informatique nécessaire se trouve à Thonon-les-Bains, et le Responsable Commercial savoyard n'a pas spécialement envie de faire faire le voyage à l'un de ses collaborateurs pour acheminer l'équipement en Bourgogne...Il suggère donc à son homologue d'une de nos agences de lui envoyer un coursier (sic) pour récupérer le matos, ce que demande ce dernier à un échantillonnage d'AP très restreint pour mener à bien cette mission (on ne sait toujours pas comment il s'y est pris pour la sélection, les critères avancés ne collant pas vraiment à la réalité, mais bon...)

Il se trouve que dans cette agence, il n'y a pas si longtemps encore, les AP n'avaient pas le droit de se rendre aux ventes, car c'était une perte de temps, cela occasionnait des coûts insurmontables et que de toutes façons, spécialisation oblige, c'était l'affaire du Service Commercialisation des Bois...

En revanche, si les AP ne sont pas directement concernés par les ventes, il n'en est manifestement pas de même pour faire les courses du service MOB, même si la course représente plusieurs centaines de kilomètres !

Si j'osais une boutade, je dirais qu'à l'Office, La Poste se profile...

Quoiqu'il en soit, on peut désormais dire aux AP, à l'approche d'une vente :

Cours scier du bois !

ANNONCE CLASSEE

Echange tenue «partenaire» (VRP quoi !) jamais servie, naphthaline fournie, contre pantalon de treillis et polaire pas trop usés ni trop peinturlurés, ni trop glycérine (quoique y'a des jours...) Taille pantin, ou presque... Annonce urgente, pas sérieux s'abstenir. Ecrire au journal qui transmettra.

CA GAZE DANS LES TUYAUX

Vous avez sans doute tous reçu un message (par erreur) de notre spécialiste DT « informatique » et «système et réseaux», mentionnant l'absence de liste dynamique en BCA autre que les deux de la DT, à savoir : tous les personnels ou que ceux de la DT sensus-stricto (en latin dans le texte, faute comprise, stricto sensu).

Or il se trouve que la seule agence Sud Bourgogne comporte à elle seule pas moins de 16 listes de ce type, très pratiques au demeurant.

On peut donc imaginer que notre «spécialiste» attend après quelqu'un d'autre (agent d'entretien, aménageur, conducteur travaux, stagiaire, et cætera...) pour étendre ce bienfait aux autres agences...

En tous cas, on sait désormais qu'on ne doit pas compter sur lui...puisque'il n'est pas au courant! (de cet accident, à l'instar d'un Chinois de Hambourg, déguisé en touriste américain au volant d'un cabriolet de 22 chevaux immatriculé en Espagne, un certain 22 mai 1968...)

Sinon, un des principaux axes d'amélioration du projet d'établissement (psaume 3.6.3, à vos souhaits, amène !), c'est la révolution informatique !

On n'a décidément pas fini de ramer...

EGOCENTRISME

14 : c'est le nombre de photos (peut-être même 15 mais il y a un doute sur une) sur lesquelles figure le POD dans le « Rapport de développement durable». Il faut aller au moins jusqu'en Corée du Nord ou remonter à Mao pour retrouver un tel culte de la personnalité. D'ici à ce que la trombine rondouillarde et rougeade de notre DG apparaisse sur nos nouvelles tenues ...

En fait je suis médisant, il n'est pas franchement rouge, seulement quand il s'énerve, c'est-à-dire très souvent.

ECOLOGIE OU ECONOGIE

On ne dit plus «rapport annuel d'activité» mais «rapport de développement durable». A mes yeux, cette modification d'intitulé traduit toute l'hypocrisie de nos dirigeants dès lors que l'on traite de l'environnement. Ils ont bien conscience de l'enjeu que cela représente en terme d'image. Mais pourquoi s'imposer des contraintes afin de respecter la nature alors que pour faire illusion, il suffirait d'en parler au quotidien à tout bout de champ. Voilà pourquoi depuis quelques années pas une journée se passe sans que l'on entende parler de «gestion durable, d'éco-certification, de Grenelle de l'environnement, de réserves biologiques, etc ...».

Mais la réalité nous la connaissons tous : des objectifs en m3 et en euros à atteindre annuellement, des arbres coupés de plus en plus jeunes (sylviculture dynamique qu'ils disent ...), des sols de plus en plus malmenés, des réductions d'effectifs sur le terrain, et l'écologie on s'assoie dessus, ce sont le marché et la conjoncture qui décident.

Vive l'écologie libérale ...

Brèves

SYLVICULTURE : Gros mot du XXIème siècle tombé en désuétude avec la primauté des indicateurs, contrats et autres procédures commerciales. Exemple d'expression courante à l'époque : «Tu ne vas pas encore ramener ta sylviculture !»

NAUSEABONDE ...

Comme l'ambiance d'une réunion des Responsables Techniques d'Exploitation de l'agence Sud Bourgogne. Lors des discussions, ont été évoquées les réticences de certains agents patrimoniaux à conseiller aux communes la vente par contrat d'appro résineux plutôt que la vente sur pied apparemment plus avantageuse selon les cas. Un responsable aurait répondu : **«les agents patrimoniaux, qui n'enverront pas les bois de leur commune au contrat, en subiront les conséquences»**. Le rôle de l'agent patrimonial ne serait donc plus de conseiller les communes au mieux de leurs intérêts mais plutôt de dégager des bénéfices pour la coopérative ONF sinon ... Nos communes et leur fédération seraient certainement enchantées d'entendre ça.

EFFRONTE

Comme ce cadre en poste depuis plus de 20 ans au même endroit mais qui se permet de répondre à un personnel qui s'inquiète d'une forte mobilité dans le cadre du nouveau poste qu'on cherche à lui imposer : **«allons vous êtes jeune, il faut savoir bouger ...»**

PERTINENT

Comme ce directeur d'agence qui s'interroge : **«comment se fait il qu'il y ait tant d'agents victimes de TMS sur cette UT ?»**. Il est vrai qu'avec 2 agents en moins et un volume qui est passé de 38 000 à 66 000 m3 entre 2003 et 2007, on est en droit de se poser la question !!!

LA GESTION DURABLE CA VOUS GAGNE

Un forestier est interrogé au sujet des forts prélèvements réalisés dans sa forêt. Réponse de l'intéressé : **«oh tu sais, on constate sur les vieux calepins qu'il y a 150 ans il n'y avait que 2 anciens à l'hectare, ce qui a été fait pourra être refait»**. Y a pas à dire la forêt ça rend philosophe.

LA GESTION DURABLE CA VOUS GAGNE (2)

*«en forêt communale lors des coupes de préparation, il nous arrive d'enlever jusqu'à la moitié du volume sur pied ...
ah bon ! mais uniquement sur des peuplements sur-capitalisés et en plusieurs fois ?
pas forcément sur les peuplements pauvres aussi : de toute manière à la régénération, on aurait du les replanter ...»*

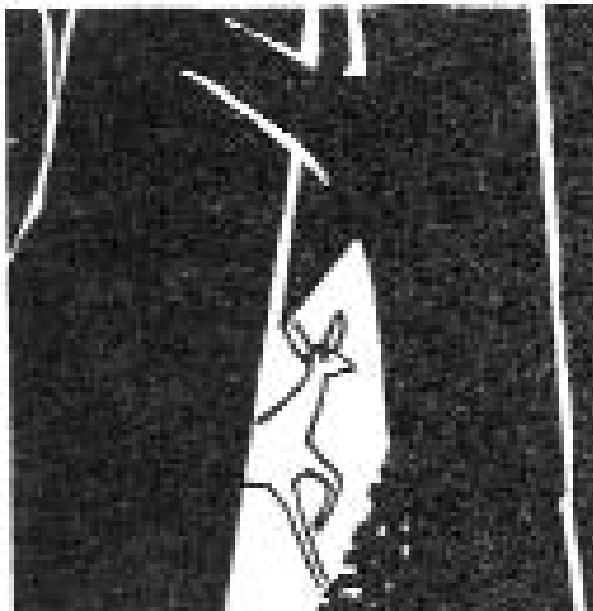
Lors d'une récente réunion en mairie, un maire questionne l'aménagiste : **«pourquoi avons nous 6 parcelles ruinées ?»**. Un adjoint intervient : **«mon père me racontait qu'en 1940 les allemands avait coupé beaucoup de gros chênes dans notre forêt»**. En 2007 on n'a plus besoin des allemands, on a le développement durable et la gestion par objectifs.

BOBBIES

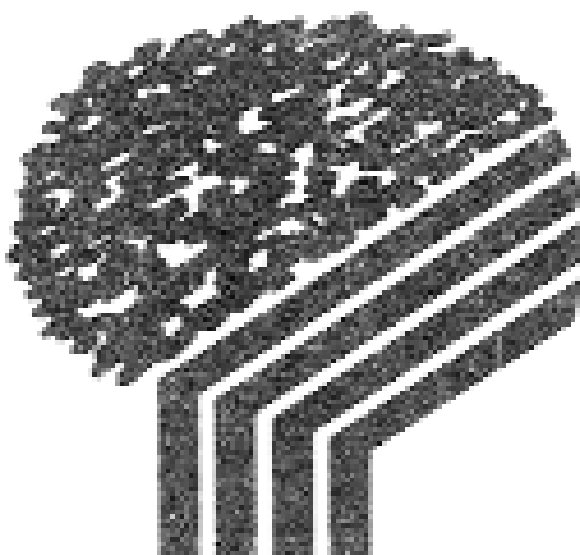
A force de se contenter de répéter des lieux communs, on finit par «boire la tasse». Comme ce directeur d'agence qui s'interroge : **«les policiers anglais travaillent sans arme, pourquoi pas nous ?»**. Mais parce que le chasseur, contrairement au passant londonien, est armé ...lui. Et puis les bobbies ont été réarmés il y a 5 ans déjà ...

L'ONF EXPORTE SON SAVOIR FAIRE

L'ancien DA de la Nièvre, aujourd'hui en retraite, est actuellement président de l'ADSEA association départementale de sauvegarde de l'enfant à l'adulte qui emploie 400 salariés dans la Nièvre. Ses méthodes de management font visiblement l'unanimité. Pour preuve, les salariés ont multiplié les manifestations pour s'insurger contre le licenciement de leur directeur par le président. Plusieurs articles du Journal du Centre s'en sont fait l'écho. On peut y lire par exemple : **«Sur le trottoir hier, les manifestants évoquaient en vrac le pouvoir absolu de gouvernance, des décisions arbitraires et sans concertation, des pressions et manœuvres d'intimidation, un non respect de l'affichage syndical, une entrave à la circulation des informations ...J.C veut appliquer des méthodes d'entreprise à une association qui œuvre dans le social...»**. Y a pas à dire une carrière de directeur ONF c'est formateur.



1966



1990

2007

2622040153 004065987

Copyright : avec nos remerciements aux forestiers francs comtois du SNUPFEN Solidaires