

« Quelle forêt pour nos enfants ? »

Ce slogan martelé sans cesse depuis 2008, reconnu tant en externe qu'en interne, n'est pas une lubie d'une poignée d'utopistes jusqu'au-boutistes mais, démontre bel et bien notre ambition pour l'avenir de nos forêts.

La multi-fonctionnalité impose la polyvalence



La direction de l'ONF, enfermée dans sa vision à très court terme, le « nez dans le guidon », a cessé depuis fort longtemps d'être visionnaire en ce qui concerne l'avenir du patrimoine forestier. Tout comme le premier fils à papa venu qui, une fois aux commandes de l'entreprise familiale dilapide sans vergogne et sans honte des richesses qui ne lui appartiennent pas. Elle ne voit dans la forêt que chiffres, tableaux indicateurs et indice boursier. Mais de « forêt », plus un mot.

Comptant sur la réputation passée d'un établissement qui n'est plus que l'ombre de lui même, cette direction espère montrer ainsi, chiffre d'affaire et power-point à la clef, que l'ONF est une entreprise exemplaire, qu'elle a su négocier avec succès son entrée dans le monde concurrentiel et que ses managers méritent leurs places au côté des cadors du CAC 40.

Alors, elle a fait le choix de cloisonner les tâches, de séparer les missions et de mettre en concurrence les « richesses » de la forêt. Toutefois, toutes ces « richesses » n'ont pas la même valeur pécuniaire. Si l'on peut facilement estimer

le prix d'un arbre, le coût d'une intervention sylvicole, d'une exploitation, il est bien plus dur d'estimer la valeur d'un habitat, de la biodiversité ou l'impact d'une gestion purement comptable.

La direction de l'ONF et l'Etat « misent tout » sur la performance financière, et de ce fait, négligent les autres fonctions de la forêt et ceux chargés de les mettre en œuvre. La difficulté dans l'instauration des îlots de « vieux bois » (vieillesse et sénescence), parce qu'il s'agit essentiellement de gros bois et donc que cela représente un « manque à gagner », est symptomatique de cette vision de la forêt. Pourtant dans les forêts de production, la raréfaction des gros bois (par la prépondérance de l'objectif d'exploitation) et la recherche d'adaptation du « produit » à la « machine » met directement en danger et de nombreuses espèces, et le milieu.

Avec la création des agences travaux, des agences développement, des services commerciaux séparés du patrimonial, **la direction se donne les moyens de détacher les agents du milieu forestier**. Un commercial bois ne doit voir dans une parcelle qu'un volume et un prix au m³, un responsable travaux ne doit voir qu'un chantier, un responsable forêt/patrimoine ne doit voir qu'une inscription à l'état d'assiette, un responsable aménagement ne doit voir qu'une augmentation de possibilité... être responsable, c'est surtout ne pas voir quoi que ce soit qui viendrait remettre en cause les théories mercantiles et les objectifs de la DG.

Le choix de spécialiser les agents, de les cloisonner, de les mettre en concurrence n'a qu'un but : **la disparition de la polyvalence**, ce qui brise la relation de confiance entre le gestionnaire et les utilisateurs du milieu naturel. Les agents, aujourd'hui devenus TO, ne sont plus les garants d'une gestion forestière indépendante des impératifs économiques. Ils sont au mieux une variable d'ajustement, au pire le coupable désigné lorsque viendra l'heure du bilan écologique.

EMPLOI

Après le CA, l'ONF a annoncé très cyniquement la fin du moratoire sur l'emploi ! Mais les recrutements annoncés ne sont que des recrutements précaires pour le terrain (CDD de 6 mois).

Pour l'instant il n'y a aucun concours de prévu.

Les postes vacants (et les départs en retraites) vont servir de réservoir pour supprimer des postes. Refusons dès maintenant les tâches de ces postes.

ENSEMBLE, LUTTONS POUR L'EMPLOI !

La réforme du terrain : le triage supprimé dans les faits

Les forêts des postes supprimés ou redéployés s'échangent, sans arrêtés et en dehors de toutes procédures (cf Tout personnel n°53). Mais que l'on se rassure, la direction l'a promis, oralement, les agents mis en place en dehors de toute procédure officielle ne seront jamais inquiétés et ne se verront jamais opposer l'art. L.122-8 du code Forestier. Par ailleurs, autre promesse orale de la direction : « *les agents n'auront des problèmes que si nous décidons de leurs en chercher* ». Bonne ambiance !

De nombreux postes de terrain supprimés : D'une part par la suppression et la redistribution des nombreux postes déjà vacants, d'autre part, par le non remplacement des départs en retraite et le redéploiement de ces postes et enfin suite aux mutations vers d'autres fonctions ou géographiques, des personnels considérés en « sureffectif ».

La création de poste de spécialiste au sein des UT : sur l'activité Technico-commercial Bois par exemple (*). Depuis janvier, ils se chargent de la mise en place des chantiers de régie en FD, cubent et réceptionnent les contrats d'approvisionnement.

Des triages de plus en plus grands : L'agent patrimonial est relégué au simple rang de « marteau ». Exit les missions dites patrimoniales (comprendre régaliennes).

Des UT supprimées : De nombreuses UT ont été supprimées ou le seront prochainement. Elles sont alors redistribuées sans ménagement et sans aucune logique (territoire, terroir...).

Une organisation mise en place de force : des agents dont les postes sont supprimés se sont vus « priés » de partir, de muter « volontairement » sur un poste qu'on avait ouvert soi-disant pour eux, ou sont carrément mis d'office sur un poste vacant dans une UT voisine. Mais dans tous les cas il leur est « suggéré » de se taire et de rentrer dans le rang – primes et tranquillité obligent. Ceux qui ont été nommés TCB à 50 % (volontaires ou non) ont « glissé » naturellement. Pas de CAP bien sûr, inutile, la direction considère que cela ne peut être une modification « sensible » de poste. Lorsque vous postulez sur un poste aujourd'hui vous postulez pour être « agent dans l'UT de..... », et non plus pour un triage avec des forêts et des fonctions définies. L'organigramme fonctionnel et l'attribution des forêts peuvent se revoir annuellement...

C'est la casse du service public forestier qui est ainsi mis en oeuvre.

*Témoignage : être TCB (Technico Commercial Bois) en Lorraine

Nouveau poste : TCB 50 %

Je suis l'heureux élu de cette nouvelle qualification, et pour ceux qui s'interrogent, voilà à quoi ressemble mon métier :

Au niveau organisation de travail, ça veut dire que j'ai maintenant 3 jours de cubage par semaine, 1 jour de martelage, et 1 jour sur mon résidu de triage (tout de même près de 1 000 ha).

Au niveau relations, ça signifie bosser 3 jours/semaine en binôme et 1 journée en équipe. Reste 1 jour pour, au choix, rencontrer mes différents interlocuteurs (services agence, maires, chasseurs...) ou retrouver ma bienheureuse solitude.

Au niveau des déplacements, ça veut dire un compteur kilométrique qui s'affole chaque semaine : 4 jours à se déplacer sur une demie UT, ça chiffre !...

Au niveau relationnel, vous connaissez l'expression «être entre le marteau et l'enclume» ? Et bien, ça me correspond dorénavant assez bien.

Mes missions dépendent :

1. Des responsables locaux de l'Agence Bois, qui poussent pour remplir leurs objectifs le + rapidement possible..... Primes !?
2. Du chef d'UT, qui insiste +/- pour que l'organisation dont il a la charge corresponde bien à ce qu'on attend de lui... Objectifs !!!
3. Et enfin des collègues, +/- disponible, +/- volontaires. Il faut dire que cette dernière réforme en date a douché la motivation et la bonhomie de plus d'un... ce qui permet de s'organiser +/- facilement et de travailler dans des conditions +/- agréables.

Au niveau logistique, c'est synonyme d'être tributaire du matériel de qualité mis à notre disposition pour travailler : je pense en particulier aux difficultés constante avec les logiciels de lotissement, aussi bien pour moi que pour les secrétaires du Service Coupes.

Alors, c'est vrai, Loti doit être remplacé dès la prochaine saison. Mais en attendant, il faut bien continuer avec ses bugs. Et quand on voit les logiciels « made in ONF », je doute que le remplaçant de Loti soit super convivial et opérationnel dès le départ. Encore à nous, TCB, de s'adapter et de galérer pendant les quelques saisons de mise en route...

Au niveau de l'avenir, TCB à 50 %, certains l'ont choisi, d'autres pas. Mais nous avons tous une épée de Damoclès au-dessus de la tête : le 50 % a bien été précisé comme étant une mesure temporaire. Quand, l'année prochaine ou dans 2 ans, on demandera à installer des TCB à 100 %, comme prévu. Que se passera-t-il ?

Les volontaires à 50 % le seront-ils toujours pour un poste à 100% ? Et les désignés d'office auront-ils fait des études sylvicoles et passé un concours de garde forestier pour finalement finir d'office commis de bois ?

Un peu dur à avaler... On dirait un bonbon au poivre de Bernie Crochet....

Les Techniciens Opérationnels forestiers occupent des fonctions dans tous les pans d'activité de l'ONF.

De producteurs dans les agences travaux à aménagistes dans les services forêt, en passant par technico-commercial au service des commerciaux bois et toujours agent patrimonial. Pour le SNUPFEN, nous sommes avant tout des forestiers responsables, au service de la forêt, au service de l'avenir.

Nous défendons le triage, parce que la polyvalence est un gage de l'équilibre entre les différentes fonctions de la forêt.

Nous défendons également en tant que syndicat multi catégoriel l'unité de l'établissement et des personnels.

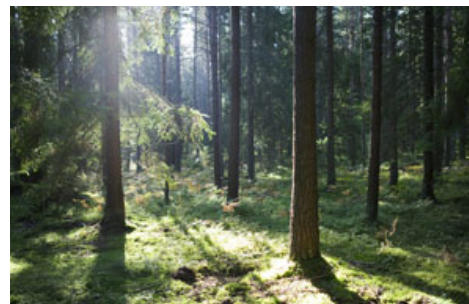
Nous militons pour imposer une autre gestion forestière pour « produire mieux tout en préservant mieux » et nous continueront inlassablement de poser la question :

« Quelle forêt pour nos enfants ? »

Ce choix nous appartient,

Pour les élections CAP votons SNUPFEN/Solidaires

Donnons notre voix à ceux qui savent l'entendre !



Date limite des votes le 26 avril 2010.