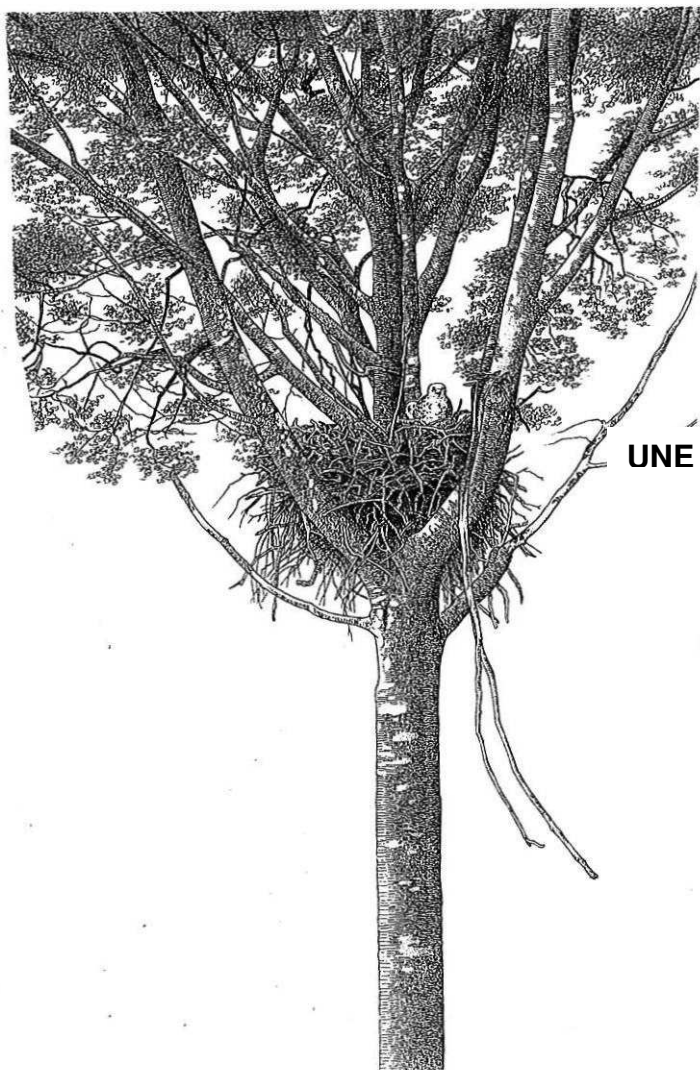


ANTIDOTE

Snyphen
Union
Syndicale
Solidaires



UNE NOUVELLE ORGANISATION ...



... AU PERIL DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

SOMMAIRE

	Page
Editorial	1
Du fonctionnel au matriciel, et de quelques malentendus	2 - 3
Ambiance de Toussaint	4 - 5 - 6
Souffrance au travail	7
Lettre ouverte du SNUPFEN aux forestiers	8 - 9
Une discrète trahison	10 - 11
Brèves	12 - 13
Néolibéralisme : la nouvelle religion	14 - 15
L'entretien professionnel, c'est quoi ?	16 - 17
Les palabres de la tour	18 - 19 - 20
Le second souffle orange	21
Maladie de Lyme : l'omerta française	22 - 23
Le grand chantier, les spécialistes et le serviteur	24 - 25

* * * * *



A Ernest. Une grande et belle personnalité, un homme de coeur et d'action et un ami aussi ; Ernest Delacroix nous a quitté en janvier dernier. Figure marquante du SNU, il a permis la transition de l'héritage syndical à des générations de jeunes forestiers. A travers nos luttes présentes, sa mémoire reste vivante.

EDITORIAL

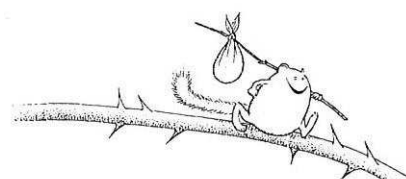
Printemps précoce, belles journées, malgré l'actualité qui ne prête pas à sourire. Les élections municipales sont-elles un vote sanction contre un gouvernement dans lequel le peuple ne croit plus ou bien reflètent-elles un changement de nos sensibilités et modes de pensée. L'emblème de la constitution française n'est-t-il pas "Liberté, Egalité, Fraternité". Des mots forts en faveur desquels des luttes obstinées ont été menées afin de les inscrire dans la Constitution de notre pays. Quelle société désirons nous aujourd'hui : une société basée sur l'individualisme et le profit à tout prix ou une société tissée de solidarités avec comme horizon une égalité des chances de réaliser sa vie. Attention à ceux que nous laissons au bord de la route, demain ce pourrait être l'un d'entre nous.

A l'ONF il en est de même, réfléchissons et battons nous ensemble afin de sauvegarder les emplois, maintenir notre établissement à un haut niveau de compétence et garantir une gestion des forêts publiques au service de l'intérêt général. *"L'ONF est aujourd'hui à l'os"* ; c'est le constat partagé par tous les experts externes à l'établissement, à la suite d'audits menés dans différentes régions de l'hexagone qui se proposaient d'évaluer l'impact sur les personnels du projet stratégique 2012-2016. Leur conclusion, unanime, : supprimer encore des postes, c'est mettre la santé des personnels encore plus en danger, c'est aussi précipiter notre établissement dans l'incapacité de répondre à toutes ses missions.

Les expertises dénoncent également l'organisation matricielle en vigueur à l'ONF. Le nouveau schéma d'organisation proposé par le Directeur Général annonce, et c'est une bonne nouvelle, la suppression de l'organisation matricielle de l'établissement. Le nouveau schéma d'organisation qui engagera l'ONF dans les prochaines années suscite néanmoins au sein de notre organisation de nombreux débats, riches autant par la qualité de leur contenu que par la diversité des échanges. C'est donc démocratiquement et après consultation de tous ses adhérents que le SNUPFEN Solidaires s'interroge sur ce nouveau projet.

Il en va de la déclinaison authentiquement démocratique de choix décisifs pour l'avenir de l'établissement. Cela n'ira pas sans mal mais au final, ce ne sera qu'après quelques années d'application qu'il nous sera permis d'évaluer la pertinence de ce nouveau schéma d'organisation. L'objectif du SNU demeure, en toutes circonstances, la défense des intérêts des personnels au travail et maintien de la possibilité d'une bonne gestion du patrimoine forestier.

Véronique Barralon



DU FONCTIONNEL AU MATRICIEL, ET DE QUELQUES MALENTENDUS

En dénonçant une *armée mexicaine* le DG qui a introduit le fonctionnement matriciel à l'ONF justifie ce choix par la remarque suivante; « *L'empilement hiérarchique où tout le monde ou presque est chef, et ce jusqu'au terrain, est bien une des raisons de la nécessaire réorganisation de nos structures.* »

A l'époque (2002), le principal allié de la nouvelle organisation fut le syndicat des ingénieurs des travaux. Ces derniers n'étaient en effet pas mécontents de reprendre la main sur des praticiens de terrain dont ils qualifiaient les pratiques et les comportements de « *féodaux-autogérés.* » Il est vrai qu'à cette époque les ingénieurs des travaux ne participaient plus guère aux martelages ni non plus à de quelconques travaux de terrain ce qui explique le décrochage du terrain d'un encadrement historiquement multifonctionnel. Une opportune valorisation de plus de 100 points d'indices amplifiée par une forte augmentation des primes finit par les convaincre de la nécessité du changement, changement d'autant plus valorisant qu'il s'agissait à présent d'occuper des postes de chefs de service aux fonctions bien définies. Cela explique leur adhésion à la phase initiale de la révolution managériale engagée. Ils furent rapidement rejoints par des cadres subalternes à la position mal assurée mais néanmoins éligibles à des positions d'encadrement, les techniciens. Ce nouveau contexte favorisa la prolifération de pratiques de gestion de carrières favorables à *l'exacerbation des petites différences* qui, tout en faisant le miel des nouveaux directeurs (trices) des ressources humaines ,dégradèrent au quotidien les relations professionnelles. Ces manières de faire, somme toute assez courantes dans le monde du travail mais chez nous assez nouvelles, se généraliseront du haut en bas de la hiérarchie et mériteraient d'être explicitées plus longuement.

Nous ne développerons pas ici non plus l'attitude retorse des IGREF qui, massivement, quittèrent le navire, non sans, pour certains d'entre eux (Badré), avoir fourni les clés de la maison aux cabinets d'audit (1). Mais de façon paradoxale, repositionnée dans l'appareil d'Etat, il est fort possible, qu'une frange influente de cette haute fonction publique ait défendu la nécessité du maintien à minima d'un outil de régulation comme l'ONF afin de garder un cadre au négoce du bois, de fournir un peu d'expertise environnementale et d'honorer à minima nos obligations réglementaires internationales et européennes etc...

A contrario, cela expliquerait la colère de certains IGREF restés à des postes de direction (Valeix), qui auront soutenu les politiques ultra libérales de Goury et l'autoritarisme borné d'un Drège. On comprend mieux également leur opposition à Viné dont la feuille de route à la suite du CA de juin 2013, s'appuyant assez largement en interne sur l'expertise du SNU et de ce fait la légitimant, consistait à calmer le jeu à l'ONF. La situation présente peut sembler paradoxale. Par son investissement dans un nouveau schéma d'organisation, notre syndicat s'est en effet mis dans la délicate situation de faire des propositions à la DG dans un jeu dont une grande partie des règles lui échappent, à commencer par celle du niveau des emplois. Pourtant ne rien faire, c'était laisser pourrir un peu plus une situation que de nombreux cabinets d'audit externes à l'ONF jugent malsaine et à terme, intenable.



Le constat d'un échec

Une dizaine d'années après la mise en place de l'organisation matricielle à l'ONF et malgré les avertissements répétés du SNU, la détresse psychique des personnels et la souffrance au travail demeurent un problème central. Paradoxalement et contrairement à tous les pronostics des cabinets d'audit de l'époque, la combativité des forestiers et leur refus de voir leur métier se dégrader restent grands. En outre, l'organisation matricielle du travail et ses effets délétères seront enfin reconnus grâce à l'obstination syndicale, à certains médecins et psycho sociologues ainsi qu'à une récente reconnaissance juridique de la notion de harcèlement au travail. Suite au large écho suscité dans l'opinion par les suicides, de nombreuses expertises externes viendront officiellement valider cette situation et contraindront finalement l'établissement à revoir son schéma d'organisation.

Structures/habitudes/désirs

Une douzaine d'années d'activité déclinée sur le mode matriciel ont façonné des habitudes de travail qui se sont plus ou moins ajustées aux nouvelles structures de l'établissement. « Il y a les structures nous dit le chercheur Frédéric Lordon, et dans les structures il y a des hommes passionnés ; en première instance les hommes sont mûs par leurs passions, en dernière analyse leurs passions sont largement déterminées par les structures. » Et c'est bien la situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui ; comment structurellement changer, jusqu'où et comment pouvons-nous le faire sans à nouveau fragiliser et mettre en danger la collectivité de travail. La question de fonds demeurant celle de l'adaptation d'une administration multiséculaire en responsabilité d'un patrimoine forestier complexe et diversifié, inscrit dans la mémoire et les usages des territoires. Le *new public management* voulait appliquer à la foresterie et par conséquent aux forêts, les schémas d'une entreprise du 21ème siècle adaptée aux critères mondialisés de la production de marchandises et de services. Mais il y a un hic ; les forêts ne sont pas délocalisables et la mémoire de leurs usages ainsi que l'empreinte laissée par les paysages, tenaces.

Le SNU Solidaires s'est mis dans l'inconfortable et pourtant indispensable situation de représenter une force de proposition qui impactera nécessairement la vie et les habitudes. Ce que le PPO a fait, il s'agit en effet pour partie de le défaire afin que la culture professionnelle des forestiers demeure attentive, au plus près des territoires, à la bonne gestion et à la conservation d'un bien collectif précieux. Il s'agit à présent ni plus ni moins de refaire des structures et en même temps de « refaire » des comportements qui permettent la gestion multifonctionnelle et favorisent la production humaine et environnementale d'un humus fertile. La question reste posée...



(1) De novembre 2000 à mars 2002 le 2ème cabinet d'audit mondial, Nord-américain, Deloitte&Touche (95 000 employés et 12,4 milliards de chiffre d'affaire en 2001), cartographie les métiers et organise le matriciel à l'ONF. Il a audité Alcatel, Alstom, Dassault, Lafarge, Suez...

AMBIANCE DE TOUSSAINT

Dans le numéro de septembre d'Antidote, dans un article intitulé « *Les conditions de travail à la loupe* », nous avons évoqué l'expertise qui devait être réalisée au cours de l'été et le début de l'automne, au sein de notre communauté de travail franc-comtoise par le cabinet lyonnais SECAFI. Ce dernier a présenté son rapport d'étape aux membres du CHSCT en novembre et a remis son rapport définitif en janvier.

Les réactions sont partagées et assez tranchées. Certains voient le verre à moitié plein et considèrent que le diagnostic confirme ce que dénoncent les syndicats depuis longtemps, que les préconisations des experts obligent la direction à prendre ses responsabilités. Les autres regardent désespérément le verre à moitié vide. Ils sont exaspérés des suppressions de postes et se trouvent dans l'obligation d'accepter une organisation du travail identifiée, une nouvelle fois comme pathogène.

Le verre à moitié vide

Avec des préconisations peu contraignantes pour la Direction du cabinet d'expert lyonnais SECAFI, il s'agit d'un enterrement des dernières illusions d'une inversion possible de tendance. Aucune remise en question de l'organisation actuelle et des suppressions de postes programmés n'est envisagée mais un simple accompagnement du personnel. En gros le Titanic prend l'eau et l'on jette aux passagers des gilets de sauvetage.

Un état des lieux accablant, une fois de plus...

Comme pour l'audit socio organisationnel, la partie diagnostic pointe du doigt une crise grave, multiforme, un dialogue social qui tourne à vide, une organisation très cloisonnée source de tensions, de clivages. Elle met notamment en évidence le rôle central, fondamental mais aussi très exposé de l'agent patrimonial, l'incapacité du management à mener les transformations attendues, les conséquences des suppressions de postes de terrain à savoir une baisse de l'activité des UT et une aggravation des surcharges de travail.



Un constat de la situation incomplet, des oublis regrettables

Malheureusement, le constat oublie ou tronque beaucoup d'éléments pourtant importants. Ainsi, il n'y a pratiquement aucune évocation du personnel de soutien, du lien Agence Territoriale/Agence Travaux. L'idée de la mise en concurrence, par un nouveau calcul de productivité ciblé est proposée. La gestion multifonctionnelle de la forêt ne serait pas viable, certaines missions étant incompatibles entre elles, le poids des unités territoriales complètement surestimé, etc. Enfin, les critères ayant permis le calcul des IGA n'ont pas été analysés par les experts. Il aura fallu l'intervention des représentants du personnel pour que ces critères et le résultat des indices globaux d'activité soient passés à la loupe et finalement dénoncés dans le rapport final.

Un diagnostic qui dégage une musique de fond insidieuse

Entre les lignes ou même parfois formulés clairement, on peut aussi comprendre les messages suivants :

- Les suppressions de postes d'AP, le projet de réorganisation des UT sont INELUCTABLES.
- La situation délicate de l'ONF (qui serait paralysé, ce qui est faux) serait le fait d'une base sur laquelle la Direction, les managers n'ont plus de prise.
- Le moratoire sur les suppressions de postes de l'été 2013 créerait une situation d'incertitude aggravant le climat social, il serait plus sain d'appliquer le contrat d'objectif et de performance.
- La solution : renforcer le pouvoir hiérarchique, éclairer les « beuillots » que sont les subordonnés, leur expliquer les évolutions inéluctables, les mettre au travail (comme si les personnels n'y étaient pas), les rendre plus productifs.



En définitive, cette partie d'analyse comporte de nombreux lieux communs, des éléments tronqués ou erronés, des oublis incompréhensibles et des ambiguïtés.

Des préconisations sans lien avec le diagnostic

Le lien constat/analyse et les préconisations avancées sont surprenants de faiblesse, voire dérisoires. Il s'agit d'« accompagner le projet », aucunement de le remettre en question, ne serait-ce que partiellement. Le projet de suppression de postes est à peine évoqué...

L'expertise contient nombre de sous-entendus, et de suggestions non précisées avec une marge d'interprétation très large. Ce document bien qu'opposable juridiquement sera difficile à utiliser.

Courage, nous coulons

Difficile ainsi de cautionner la partie « Préconisations » d'une expertise qui se contente de proposer de jeter des gilets de sauvetage et des troussees de secours aux passagers d'un bateau en plein naufrage. La situation est pourtant trop grave pour la traiter avec autant de légèreté. Non, les suppressions d'emplois ne sont pas inéluctables. Les gains de productivité ne sont plus possibles, le seuil critique étant atteint, et ce n'est pas le fait « d'accompagner les RUT qui vont accompagner le changement » ni non plus le renforcement du management qui va sauver l'Office. Si nous en sommes là aujourd'hui, c'est bien du fait des errements d'une Direction mécaniquement aux ordres.

...ou plutôt, signons l'Armistice

Par contre, renforcer le maillage territorial, le soutien de proximité, alléger les charges de structure, supprimer les fonctions de contrôle improductives et coûteuses, revoir les procédures d'un autre âge, le déploiement d'outils informatiques adaptés, le « *fonctionnement en silos* » peut redonner un peu d'air à notre Etablissement.

Si les directeurs étaient responsables ils arrêteraient de jouer les bons soldats. Certes cela demande du courage. Et si nous cessions d'être "responsable mais pas coupable" !



SECAFI, c'est qui ?

Le cabinet lyonnais est spécialisé dans l'audit des plans sociaux à la demande des comités d'entreprise et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Comme l'indique le Canard Enchaîné dans son édition du 10/01/14 « *en 2009 et en 2010 SECAFI (appartenant au groupe Alpha) a été missionné pour étudier les « coûts de transition » liés à la transformation de France Télévisions en « entreprise unique* ». Ses expertises, notamment sur les « *départs volontaires à la retraite* », ont été facturées 840 000 euros.

La direction de France TV s'est alors demandée, comment les employés vont-ils vivre les changements étudiés par SECAFI ?

Facile, il n'y a qu'à sonner chez la société sœur SODIE (filiale d'Alpha elle aussi). Ainsi pour la modique somme de 121 000 euros, le cabinet a travaillé sur l'« analyse du climat social face à la réorganisation » du groupe public.

Accompagnement de ceux qui vont être virés d'un côté, conseil à celui qui va les virer de l'autre, où est le problème ? »

Pour SECAFI l'argent n'a pas d'odeur et l'être humain une simple variable d'ajustement.

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Au cours des 20 dernières années le monde du travail a profondément changé générant une souffrance mise en évidence successivement par des sociologues comme Pierre Bourdieu «La misère du monde», des psychologues comme Marie-France Hirigoyen «Le harcèlement moral» ou encore Christophe Dejours «Souffrance en France». Synthèse brève d'une récente intervention à Velaine de Dominique Girardot, enseignante et syndicaliste à SUD Solidaires.

Depuis le Taylorisme, en passant par le Fordisme puis le Toyotisme, l'évolution de l'organisation du travail tend vers l'intensification : la recherche des pertes de productivité (*lean management*), la flexibilité de l'emploi (intérim) et du travail (tâches), l'appel à l'initiative personnelle, etc...

Avec le nouveau management dans le Public (NMP) puis la LOLF début 2000, on passe d'une culture de moyens à une culture de résultats.

On fixe des objectifs notamment au travers d'entretiens individuels. La priorité clairement affichée étant l'atteinte individuelle d'objectifs. La carotte se concrétise sur la feuille de paie sous la forme de primes de résultat ou de rendement.

Avec la RGPP (Réforme Générale des Politiques Publiques), puis la MAP (Modernisation de l'Action Publique) on accentue un peu plus la solitude au travail mais aussi la souffrance éthique dans la mesure où l'écart entre le travail prescrit (les attentes croissantes de l'employeur) et le travail réel (les moyens en baisse fournis par le même employeur) se creuse.

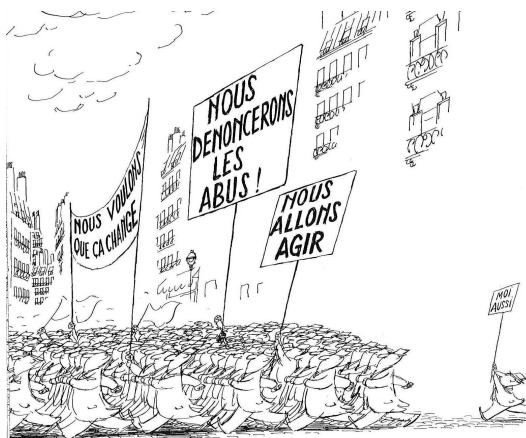
Les nouveaux rapports de subordination, la division et la répartition des tâches, notamment la spécialisation à outrance constituent d'autres facteurs de stress et de souffrance au travail.

Au cours des dernières années, comme l'écrit Christophe Dejours, *«la situation s'est encore aggravée parce qu'aucune mesure n'a été prise ni en France ni à l'étranger pour favoriser en matière d'organisation du travail, les choix qui pourraient être nettement moins délétères pour la santé mentale de nos contemporains . Dans tous les pays du Nord, les enquêtes montrent que la santé mentale au travail continue de se détériorer et que cela entraîne des coûts exorbitants (3 à 6 % du PIB).»*

Des stratégies de luttes individuelles ou collectives existent ça et là. Il n'y a pas de fatalité.

Mais selon Dejours *«l'heure ne semble pas encore à l'action et nous semblons plutôt enclins à demeurer dans notre élan vers la décadence, si par ce terme on entend la rupture délétère des liens que les hommes se sont efforcés de tout temps de tisser entre le travail ordinaire et la culture»*.

Les dernières élections municipales tendent à confirmer ce constat alarmant formulé en... 2008.



A la suite d'un courrier diffamatoire envoyé par la SA CALVI aux maires des communes forestières du Doubs et du Jura et en complément à l'envoi d'un courrier de la direction territoriale destiné à rétablir les faits, le SNU prend à son tour position.

La SA CALVI a récemment diffusé un courrier mettant en cause l'Office National des Forêts : selon cette lettre, l'ONF grugerait les communes avec les contrats d'approvisionnement de petits bois résineux, et dissimulerait la réalité des chiffres. Cette tromperie serait motivée par la volonté de l'ONF d'augmenter ses marges. De plus, la répartition des contrats d'approvisionnement entre acheteurs serait arbitraire.

Un courrier du directeur territorial de l'ONF, du 19/02/14 a répondu à ces accusations, et aux interrogations que celles-ci pouvaient légitimement susciter auprès des élus. Le SNUPFEN (Syndicat National Unifié des Forêts et de l'Espace Naturel / Solidaires), majoritaire chez les forestiers de l'ONF, et par ailleurs peu suspect d'être aux ordres de la direction, entend compléter l'information donnée, en utilisant la liberté de ton qui est la sienne.

Les accusations portées à l'encontre de l'ONF sont-elles justifiées ?

La réponse de la direction ONF prouve que ces accusations sont infondées. Notamment, la démonstration chiffrée de la SA Calvi prétendant établir que l'ONF trompe les communes avec les contrats d'approvisionnement de petits bois est une grossière falsification.

Le négoce, atout ou handicap pour la filière-bois locale ?

La profession de négociant a collectivement du sens si elle se développe sur des fonctions utiles à la filière-bois et aux propriétaires forestiers : tri et optimisation des produits, mobilisation de produits peu accessibles, transport, exploitation,...

En revanche, lorsque la recherche de marge du négociant se fait sur la spéculation, sur l'organisation de la rareté, sur la manipulation des cours, sur le développement de l'exportation des ressources forestières, cette activité de négoce devient néfaste. Si dans l'immédiat, elle peut paraître favorable aux vendeurs, à moyen terme elle affaiblit le tissu local des industries de première transformation du bois. Les conséquences en sont alors la fermeture d'unités de transformation, la perte des emplois correspondants, ...et la baisse des prix de vente du bois.

Pourquoi s'en être pris à l'ONF ?

Vendeur exclusif des bois des collectivités et de l'Etat, l'ONF fournit la plus grosse part des volumes mis en vente dans notre région. En développant à la demande de l'Etat, la vente de bois façonnés, dont les contrats d'approvisionnement sont une des modalités de mise en marché, l'ONF encourage la vente directe aux industriels et transformateurs locaux, favorise la création de valeur ajoutée au plus près des zones de production, et limite l'exportation d'une ressource locale brute. Ces orientations ne peuvent satisfaire une entreprise non transformatrice (pour le résineux) et dont une part de l'activité est basée sur l'exportation.

Quels sont les intérêts que défend la SA CALVI ?

Cette société se présente en défenseur de l'intérêt des propriétaires publics. Lorsqu'on connaît les aptitudes de celle-ci pour réduire ses prix d'achat par de nombreux artifices, et sa capacité à mettre sous pression ceux qui tenteraient de se mettre en travers de leur chemin, qui peut y croire ? Personne n'est dupe de ce porte-drapeau autoproclamé de l'intérêt collectif.

En Franche-Comté, la position dominante de la SA CALVI sur le négoce du bois est un fait. Cette situation hégémonique procure des avantages tels que son bénéficiaire cherche à la renforcer, notamment en affaiblissant la concurrence et en cherchant à détruire les systèmes de régulation mis en place régionalement.

Revenons-en aux fondamentaux : l'ONF est un établissement public, et si l'équilibre de son budget est une nécessité, la mission qui lui est dévolue par l'Etat est de gérer les forêts publiques dans l'intérêt général. La raison d'être d'une entreprise est toute autre et conduit celle-ci à défendre ses intérêts propres. C'est le cas de la SA CALVI.

Pourquoi le SNU a-t-il décidé d'intervenir ?

Depuis longtemps, la SA CALVI accumule les comportements inacceptables envers les forestiers publics. Même si ces derniers ne sont pas les seules victimes, le SNU estime qu'il faut mettre fin à cette banalisation des excès et débordements de toutes sortes.

Sur un autre registre, plus fondamental, le courrier de la SA CALVI, envoyé à tous les maires du Doubs et du Jura, juste avant les élections municipales, représente une tentative de déstabilisation et de décrédibilisation de l'établissement ONF et de ce qu'il représente : une mission de service public, un outil de régulation, une gestion durable dans l'intérêt collectif et le long terme.

Ce négociant, attaché aux lois du marché qui favorisent les entreprises dominantes, tente ainsi de contourner ce qui l'entrave : pour ce dernier, la régulation (par exemple par le recours aux contrats d'approvisionnements) n'est pas supportable, la limitation des exportations (par exemple par le recours aux contrats d'approvisionnements) n'est pas acceptable, l'intérêt collectif de filière est une utopie contre-productive, le long terme, sans intérêt, etc. Toutes ces exigences et ces valeurs qui contrarient la SA CALVI sont celles qui garantissent une gestion des forêts publiques dans l'intérêt collectif. Pour cette raison, les forestiers du Syndicat SNUPFEN Solidaires y sont, depuis toujours, attachés.

Pour conclure

Notre organisation syndicale ne partage pas toujours les orientations stratégiques de l'ONF et déplore les déficiences d'un service public forestier manquant de plus en plus de moyens. Néanmoins, malgré sa paupérisation, l'ONF reste un outil indispensable à la gestion des forêts publiques, envisagée sur le long terme, dans l'intérêt collectif, et pour un développement raisonné et équilibré d'une filière-bois nationale et locale.

Par son courrier, la SA CALVI s'oppose de façon frontale aux valeurs et principes qui guident l'action des forestiers publics. Ces derniers, soucieux de l'intérêt des forêts qu'ils ont en responsabilité, et attentifs à l'intérêt des propriétaires publics, en prennent acte par cette Lettre Ouverte.

Les forestiers du SNUPFEN-Solidaires

UNE DISCRETE TRAHISON DES PEUPLES

Sous l'impulsion des firmes multinationales allemandes le Parlement Européen a voté à la quasi-unanimité une résolution appelant à la construction, à l'horizon 2015, d'un vaste marché intégré transatlantique Europe/ USA. Son objectif ; « harmoniser » les normes qui déclinent la vie sociale, les transactions commerciales et les échanges économiques au sein d'un ensemble gros de 820 millions de consommateurs.

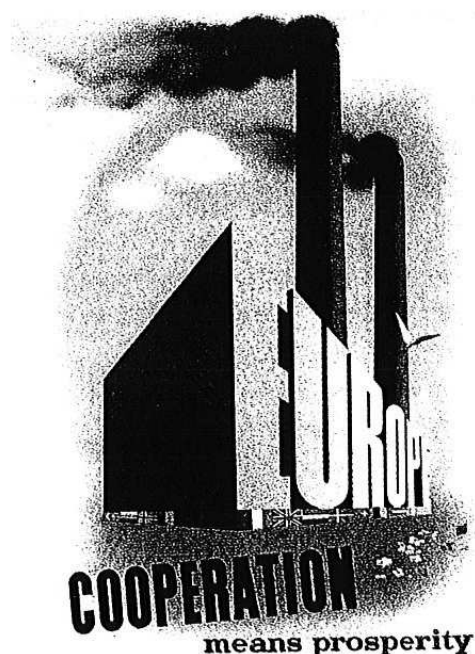
Notre président, reçu avec faste à la Maison Blanche en février dernier, déclare à cette occasion qu'il s'agit à présent de « *mettre l'accord de libre-échange trans-atlantique (TAFTA) au sommet des priorités afin d'aboutir à sa signature avant l'expiration du mandat de l'actuelle Commission Européenne en octobre 2014.* » Le 26 avril Obama fera à son tour le voyage de Bruxelles afin de s'assurer de la sagacité des européens. Cette grande affaire, si discrètement négociée devrait pourtant faire l'objet de toute notre attention tant l'influence sur nos vies qu'elle aurait, sous le motif de la construction d'un espace concurrentiel libre et non faussé serait puissante. Il est à remarquer que selon les termes mêmes du président Obama, le nouveaux pouvoir octroyé aux firmes multinationales, puisque au fond c'est de cela qu'il s'agit, devra d'abord être favorable à l'industrie et aux emplois de son pays. Face aux réglementations étatiques qui peuvent constituer des entraves au libre déploiement de grands groupes devenus surpuissants, cet accord n'envisage rien moins que de créer un mécanisme d'arbitrage, *le Règlement des Différends entre Investisseurs et Etats* (RDIE) qui, en cas de conflits, permettrait à tout investisseur de remettre en cause toute législation nationale ou bien toute décisions de collectivité locale dès lors que cette juridiction privée considèrerait qu'elles représentent un « *obstacle, une entrave à son activité et à sa recherche de profit.* »

Peuples et territoires mis en en danger

Si cet accord aboutissait , notre héritage historique, nos spécificités et protections juridiques sociales et environnementales seraient susceptibles d'être attaquées au sein de cette juridiction, répétons-le, privée. Quelques exemples ; liberté serait donnée à l'introduction d'organismes génétiquement modifiés, au lait et au bœuf aux hormones, au poulet chloré, aux gaz et à l'huile de schiste ou bien encore à la bio ingénierie débridée. Au diable donc l'encombrant principe de précaution avec toutes les normes sanitaires, sociales et environnementales susceptibles de donner un contenu à ce principe. Place au grand marché, libre et non faussé ! Dans sa dernière livraison la revue Le Débat (janvier/février 2014), nous apprend que ne sera discuté dans cet accord de libre-échange que de ce qui pourrait être concédé par les pays européens et en aucune façon de ce que détiennent les Etats Unis. En cela et sous bien d'autres aspects, cet accord est ni plus ni moins calqué sur celui déjà passé entre l'Asie du Sud Est et les USA (TPP) (1), dans lequel il est précisé que les entreprises publiques devaient être mises en concurrence dans des conditions équitables avec le secteur privé, et ceci sans mettre en difficulté la aussi, les entreprises et les travailleurs américains. Ce sont ces exigences que le président Obama est venu justement rappeler à Bruxelles le 26 mars dernier . Pour ce qui est de notre pays ,les américains du Nord convoitent en particulier son industrie culturelle, la santé, la pharmacie, l'industrie agro-alimentaire ainsi que son patrimoine naturel et culturel, ces derniers représentant d'énormes possibilités de profits dits *googélisables*.

Selon le député UMP de l'Aisne Xavier Bertrand, hormis la défense et l'exception culturelle notre pays n'affiche aucune priorité dans ces négociations. Pourtant selon ce même député, sur les normes et les standards en matière de santé et de protection de l'environnement les américains n'ont pas faits du tout les mêmes choix que nous (gaz de schiste, OGM, services publics). En outre, insiste-t-il, lors de ces négociations si importantes pour notre avenir devrait prévaloir un principe intangible de réciprocité.

C'est donc dans la plus grande discrétion et sans validation démocratique que la Commission Européenne brade notre patrimoine et nos usages sociaux. Pour l'heure seule l'importante mobilisation de la société allemande complique la signature de ce gravissime projet .



Affiche nord américaine de propagande du Plan Marshall pour l'Europe dans les années 50

(1) Parmi les 12 membres signataires de l'accord entre l'Asie et les Etats Unis, seules 3 personnes par Etat ont eu accès à l'intégralité des textes alors que plus de 600 « conseillers commerciaux » veillèrent aux intérêts des grandes sociétés américaines dont Monsanto, Chevron, etc. (Sources ; Wikileaks cité par Reporterre ; Le quotidien de l'écologie).



❑ **Il faut nourrir GarganTeck** : les petites forêts ne nécessitent pas de travaux sylvicoles tous les ans, notamment quand elles ont été amputées d'une part importante de leur surface par une emprise d'utilité publique. Teck exige qu'un programme de travaux, même vide, soit créé. Vive la bureaucratie !

❑ **Le Teck plus ultra (suite)** : sur les devis de travaux sylvicoles, les prix unitaires des prestations apparaissent au millième près. Quel niveau de précision quand on sait par ailleurs que les tarifs ONF sont 20 à 30 % plus élevés que ceux de la concurrence. La Direction fait, elle dans l'infiniment petit !

❑ **La forêt marchandise** : sur les 3000 ha de la forêt communale de Poligny, près de 150 ha vont être occupés par 400 *cottages* reliés entre eux par des allées bétonnées le tout cerné de grillages. En mal de nature *authentique* des familles urbaines aisées, permettront selon le CG du Jura la création de 300 emplois locaux et l'usage de bois paraît-il tout aussi local. Le redressement productif façon Jura, ça décoiffe.

❑ **Satisfait ou remboursé** : comme toute entreprise commerciale, l'ONF cherche à connaître l'appréciation du client à propos de la présentation des devis, des prix, de la qualité de la prestation, du respect des délais mais aussi, c'est plus insidieux, « *de la compétence de l'interlocuteur ONF, de la qualité de la relation avec celui-ci, de sa capacité à proposer des solutions adaptées aux besoins.* » Les agents patrimoniaux n'ont pas été informés de cette démarche. Bizarre, bizarre.



❑ **Chaud devant** : la Tour parle au DA, je répète, la Tour parle au DA / stop, clignotant vert maxi / stop, suite embellie feuillue à la vente de printemps/ stop, profitons pour liquider stock, je répète, profitons pour liquider stock, trouver 5 000 unités supplémentaires en Domaniale / stop, je répète 5 000 m³, graisser les marteaux / stop, je répète...EXECUTION !!!

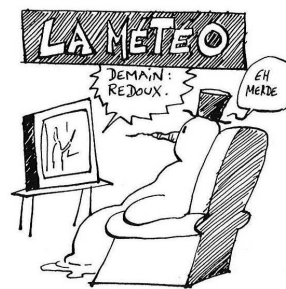


❑ **Les voyages forment la jeunesse** : un collègue gestionnaire de MF de vacances avait besoin de réparer une fenêtre cassée. On lui donne l'adresse d'un artisan en Haute-Saône mais la MF est à presque 2 heures de route de Vesoul. Comme disait Coluche, dites nous de quoi vous avez besoin et on vous expliquera comment vous en passer.

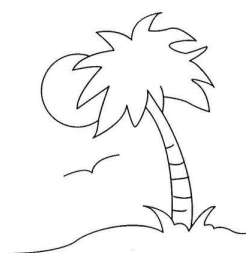
❑ **TECKomplètement à l'ouest** : après modification d'un programme de travaux, une assistante de l'Agence du Doubs reçoit un mail d'un collègue de Rhône-Alpes. Il ne comprenait pas pourquoi et comment elle avait pu modifier le programme d'une Commune de Haute-Savoie. En fait le code est identique aux deux Communes. Un bug de plus, un !

❑ **Avec modération** : En réunion de Codir un DA se réjouit : « il y a eu beaucoup de chablis pendant l'hiver, c'est une bonne année. » Sou-entendu, beaucoup de volume à récolter. Petit rappel à nos directeurs ; pour un forestier de terrain le seul bon chablis c'est celui qui vient de Bourgogne et qui se boit frais.

❑ **Affranchis** : Entendu de la part d'un représentant syndical ouvrier forestier pendant les négociations à Paris : « La création des agences travaux a sonné la fin de l'esclavage à l'ONF ». C'est du lourd, très lourd. Il ne manque plus que Toussaint l'Ouverture...



❑ **SOS Forêt** : Le 3 avril date du début des débats au Sénat sur la loi d'agriculture et de la forêt, le Collectif SOS forêt était présent dans les jardins du Luxembourg. Une nouvelle occasion pour le collectif dont le SNU est membre, d'interpeller les élus et le public parisien. Belle manière pour le collectif de remettre ses propositions d'amendements à la future Loi.



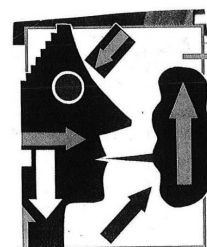
❑ **Voyage aux Antilles** : une visite aux amis forestiers en Guadeloupe et en Martinique. Plongée dans la mer des Caraïbes aux couleurs extraordinaires, visites de plantation de bananes, de jardins paradisiaques, de forêts luxuriantes, de cascades d'eau chaudes... Enivrant. N'aurais-je pas bu trop de punches ?

❑ **Un petit tour et puis revient** : Après plusieurs mandats à subir les décisions unilatérales d'un adjoint à la forêt, ouf, il se retire. C'était sans compter sur son installation dans une commune voisine et son élection comme responsable forêt.

❑ **Invité d'honneur de l'année mondiale des forêt en 2011**, Raul MONTENEGRO, a renouvelé sa visite aux forestiers Franc-Comtois. Une conférence sur la Péniche à Besançon, une autre à PONTARLIER, Salle Morand, des articles dans les journaux. Dans l'un d'entre eux intitulé "*Ilôts de bonheur, en attendant*", il y dénonce la suppression de postes de forestiers, susceptibles de rendre possible la "*lecture*" de la forêt. Merci à notre courageux camarade-militant.

❑ **Chaud et forêt** : En Franche-Comté le déficit hydrique de mars se situe entre 50 et 80 %, l'exédent d'insolation fut de 50%. Cela fait du premier trimestre 2014 le plus chaud de 2,4°C par rapport au record de 2007, dont l'écart par rapport au précédent record était déjà de 2°C. En Europe selon le GIEC « c'est la valeur économique des forêts qui sera en première ligne ». Et la préparation des forestiers aux changements climatiques c'est pour quand ?

❑ **Apprendre / Comprendre** : une studieuse assemblée générale a eu lieu à Fontain le 7 Avril, le nouveau schéma d'organisation de l'ONF y a été analysé, démonté et mis en perspective. Piège de la DG ou pas en avant ? De brillantes analyses et une écoute mutuelle ont en tout cas permis un précieux et remarquable débat démocratique.



NEOLIBERALISME : LA NOUVELLE RELIGION (4)

Quatrième et avant dernier volet d'un travail réalisé par notre collègue Ramuntcho. Il pointe du doigt la surveillance et l'évaluation du travail ainsi que les conflits d'intérêts des entreprises d'audit qui conseillent les managers. Cette contribution met en perspective le nouveau schéma d'organisation de la DG.

Une orientation évaluative redoutable fait partie de cet ensemble managérial. La surveillance prend une tournure originale et inquiétante grâce à la reprise de la technique dite du entascope de Bentham qui avait imaginé pour les prisons et les asiles une architecture qui permettait aux surveillants de voir sans être vu. Cela induisait une auto-surveillance de la part des pensionnaires qui se sentaient épiés en permanence. Les nouvelles technologies managériales reprennent ces processus de mise en auto-surveillance grâce à des outils comme le Benchmarking, les Entretiens Individuels de Performance, la Théorie de l'Agence, les objectifs individualisés et la gouvernance informatique qui permet une surveillance très serrée et quasiment instantanée des individus. De plus, ces outils tentent d'évaluer individuellement le travail grâce à une batterie d'indicateurs quantitatifs chiffrés. Or, il est démontré que le travail est essentiellement d'origine subjective, on ne peut pas le mesurer, on peut seulement évaluer les résultats du travail dans certaines conditions bien étudiées (1).

Mais le nouveau gestionnaire ne s'effraie pas pour si peu, il avance pour l'évaluation du travail des méthodes quantitatives et objectives du mesurage du travail qui « *reposent sur des bases scientifiques erronées* » (2). Pour ce gestionnaire il doit bien y avoir un lien entre travail et résultat du travail.

Le problème, c'est qu'il n'y a aucuns liens de proportionnalités entre ces deux dimensions (3).

Par exemple, le chiffre d'affaire dans une même banque n'a aucune proportionnalité avec le travail fourni. Ça ne sera pas pareil dans un quartier riche ou dans un quartier populaire. Cette néo-évaluation participe à imposer la version la plus intégriste de la religion du marché, elle nous éloigne de la pensée et du réflexif (4) en nous faisant baigner dans un système techniciste ignorant l'humain et la complexité du monde. Ce fonctionnement produit des effets désastreux chez les salariés de toutes catégories.

Cette nouvelle conception du management submerge le secteur public. Elle est appelée New Public Management et s'appuie sur une prise en compte très limitée voire inexistante de la dimension publique d'une organisation. Elle transpose des outils issus du privé dans ces institutions (5). Dans les faits, le New Public Management a été utilisé dans plusieurs expériences de réformes d'administration sur la planète avec diverses appellations : aux Etats-Unis « Initiative National Performance Review » du vice président Gore (1993). En Irlande « Stratégic Management Initiative ». Au royaume Uni, la réforme des « Next Steps » de 1988 (passage au modèle de l'Agence) puis la réforme « Citizen's Charter » de 1991 (Charte du Citoyen) (6). Les lignes directrices de ce management proposent des thématiques récurrentes : un mouvement de privatisation et d'externalisations des activités exercées par les organisations publiques avec une exigence de plus en plus importante de « comptes rendus » (accountability) aux autorités et « clients » des services publics. On procède par une formalisation de leurs objectifs, le recours à la contractualisation, le raccourcissement des lignes hiérarchiques et la frénésie de la mesure (7). Une évolution sémantique vise à nommer « client » les usagers et ainsi à positionner ce dernier dans un rapport de prestataire à client (8).

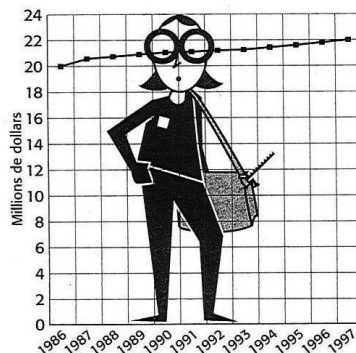
Ces techniques se sont affinées dans les multinationales du consulting. Au départ, ces dernières étaient souvent ciblées sur les audits économiques et s'étaient développées à partir de la Grande Bretagne vers les Etats-Unis puis l'Australie et la Nouvelle Zélande.



C'est la poursuite du profit et leur situation stratégique auprès des grandes entreprises qui les a poussées à développer un créneau de conseil en management (9). Elles investissent depuis quelques années le secteur public par l'intermédiaire de la «Nouvelle Gestion Publique » qui désigne les idées et les techniques ayant pour but de rendre l'administration du secteur public d'avantage semblable à celle du secteur privé (10). Elles sont cinq grandes multinationales de l'Audit qui dominant début des années 2000 le conseil en Management : Arthur Andersen, Price Coopers, KPMG Peat Marwick, Ernst & Young, Deloitte & Touche Tomatsu. Elles sont appelées les Big Five. Lorsque les activités d'Audit et de Management sont réunies, il apparaît, qu'en 1997 ces cinq multinationales généraient plus de 42 milliards de dollars et employaient 350 000 professionnels des secteurs de la comptabilité, du management et des technologies de l'information. Cela réparti dans 160 Pays (11).

Par exemple, deux de ces super structures ont participé à la mise en place d'une réforme très importante de l'Office National des Forêts (ONF) au début des années 2000. Il s'agit d'Andersen Consulting alors affilié à Arthur Andersen. Il a changé de nom en 2001 suite aux prémisses du scandale de la faillite d'ENRON aux USA dans laquelle Arthur Andersen sera forcé à la dissolution. Il s'appelle désormais Accenture. Ce cabinet avait alors travaillé, selon les informations disponibles à la Direction générale de l'ONF, sur l'état des lieux de cette organisation. L'autre structure est Deloitte et Touche qui s'est occupé officiellement de la cartographie des métiers. Pour parfaire le tableau et montrer la nature de certains liens existants dans ce monde néolibéral, il faut préciser qu'un troisième cabinet est intervenu à la même époque dans la préparation de la réforme de l'ONF de 2002. Il s'agit de celui de Monsieur Bernard Brunhes qui était un énarque ayant travaillé avec Pierre Mauroy avant de créer sa structure de consulting au niveau national et ensuite au niveau international (Bernard Brunhes Consultant).

Son cabinet est alors spécialisé dans le déploiement opérationnel des politiques publiques et l'accompagnement des réformes dans les entreprises comme dans les organismes publics. Il faut toutefois savoir qu'en mars 2000, ce cabinet conseille la présidence Européenne Portugaise qui souhaite l'ouverture à la concurrence des domaines non marchands des services publics pour diverses raisons (Stratégie de Lisbonne qui est assimilée par Isabelle Bruno (12) à une gouvernamentalité néolibérale mais qu'il ne faut pas confondre avec le Traité de Lisbonne). A suivre...



1 Dejours, C. & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail : que faire ?* PUF, Souffrance et Théorie.

2 Ibidem, p 42.

3 Ibidem, p 42.

4 Abelhauser, A., Gori, R., Sauret, M.J. (2011). *La folie évaluation. Les nouvelles fabriques de la servitude*. Mille et une nuit.

5 Zampiccoli, L. (2011, 4). Le management public : approches conceptuelles et enjeux de pilotage. *Gestion et management public*, vol.9, mai 2011.

6 Ibidem, p 5.

7 Ibidem, p 5.

8 Ibidem, p 5.

9 Saint-Martin, D. (2001). Les cabinets de conseil et la "re-marchandisation " de la politique sociale dans les Etats-providence de type libéral. *Lien social et politique* n° 45, 2001, p 131 – 144.

<http://id.erudit.org/idérudit/009403ar>

10 Ibidem.

11 Ibidem, p 136.

12 Bruno, I (2008, 42). La stratégie de Lisbonne : une révolution silencieuse. *Revue savoir/agir*, n°5, septembre 2008, Editions du Croquant, pp. 143-152.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, C'EST QUOI ?

Descendant direct de l'EAIE, l'entretien professionnel est le dernier né dans la « famille des entretiens individuels d'évaluation ». Tout comme son prédécesseur, il annonce le printemps (il arrive toujours en février-mars)... avec ses bourgeons d'objectifs et d'indicateurs, qui fructifieront peut-être en résultats atteints, si la météo commerciale et communale de l'année à venir reste favorable.

Moment « privilégié », nous dit-on. Pas toujours facile à croire, vu le peu d'enthousiasme de tous, hiérarchie comprise, à participer à cet échange. Alors à quoi sert vraiment cet outil de management, largement utilisé aujourd'hui dans les grandes entreprises privées ou publiques, les PME et les administrations ?

Petit retour en arrière pour mieux comprendre son instauration et son développement actuel.

Bref historique de l'entretien d'évaluation

Avant les années 60, les salariés étaient toujours sous l'œil direct de leur patron. Même dans les grandes entreprises, avec l'avènement du taylorisme et sa spécialisation des tâches (le travail répétitif à la chaîne), on savait toujours ce que faisait l'employé, comment il le faisait et à quelle vitesse. Le patron avait un avis sur la qualité de ses salariés, mais cet avis était ni communiqué, ni discuté. Le niveau de rémunération répondait à des règles simples et immuables. Il dépendait de la qualification et de l'ancienneté du salarié, avec une possibilité de progression interne stabilisée et codifiée. Dès cette époque, quelques employés contestent ce système, jugé trop rigide, ainsi que l'opacité de l'évaluation.

Les premiers entretiens d'évaluation apparaissent en France dans les années 50, et concernent les cadres des grandes entreprises. Leur diffusion démarre vraiment avec l'augmentation du secteur des services. Elle explose avec la crise économique de la fin des années 70, et la désindustrialisation qui a suivi. Devant la nécessité de reclasser les nombreux licenciés dans de nouveaux emplois, il devenait important d'évaluer leurs compétences. L'utilisation de l'entretien d'évaluation est alors élargi à tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non.

La mutation du travail en cause



Aujourd'hui, le travailleur est de moins en moins un simple exécutant. L'évolution du travail, tout particulièrement dans le secteur des services, fait que le salarié a gagné en autonomie et en responsabilité. Il doit bien sûr s'acquitter d'un certain nombre de tâches mais il est "maître" de son emploi du temps et de sa méthode de travail. Cette nouvelle donne implique que les supérieurs ne savent plus à quel moment, en combien de temps ou comment l'employé réalise son travail. Difficile alors de l'évaluer ! Reste la partie visible, les résultats. L'entretien d'évaluation est le moment où l'employé rend compte du travail effectué.

Objectifs affichés de l'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation a deux buts principaux : regarder les résultats obtenus par le salarié, par rapport aux objectifs assignés un an auparavant, et évaluer ses compétences (la fameuse grille avec les croix qui se déplaçaient tantôt à droite, tantôt à gauche, en fonction du vent hiérarchique dans l'entretien professionnel, les croix ont été remplacées par des smileys !) Ça passe mieux.

Idéalement, l'évaluation doit être objective, neutre et rationnelle. Elle est ainsi fondée sur une logique de preuves pour les résultats - «pas pu réaliser cette tâche par manque de moyens ou, par surcharge de travail à cause de l'intérim...», mais aussi pour les compétences , « je sais faire, un peu, bien, beaucoup, passionnément...pas du tout !».

L'évaluation des compétences reprend les principes de l'acquisition des savoirs, développés par les sciences de l'éducation. Et il y a plusieurs types de compétences (attention, on ne peut pas être bon partout) : les compétences techniques (les savoir-faire du métier), les compétences relationnelles, les compétences d'adaptation, et les compétences managériales (celles-là ne sont que pour les chefs). Point important : l'ancienneté sur un poste ou dans une fonction ne garantit pas la compétence ! Au contraire, les habitudes, le train-train quotidien, abaissent le niveau de compétences. D'où l'importance de la formation (c'est d'ailleurs l'objet de la 2^{ème} partie de l'entretien, celui consacré à la formation), voire... du changement ?....

Objectifs « moins visibles » de l'entretien d'évaluation

Mais pourquoi évaluer les compétences, et pas uniquement les résultats obtenus ?

Depuis ces dernières décennies, la compétence est devenue "La Norme" pour mesurer la valeur individuelle. Elle s'est imposée grâce à la mondialisation de l'économie de marché, sous la pression de la flexibilité et de la concurrence. La compétence garantit la performance et la productivité de l'employé. Elle assure non seulement l'employabilité des salariés mais surtout la compétitivité des entreprises et leur adaptabilité aux changements.

L'entretien d'évaluation est aussi le moment implicite qui confirme le contrat liant le travailleur à son entreprise, dans une relation individualisée. Il donne l'impression d'effacer, le temps du dialogue, l'aspect hiérarchique de la relation, alors qu'il en est l'expression même. En invitant l'employé à participer à sa propre évaluation, à « l'autodétermination » de son parcours professionnel, l'entreprise s'assure de son acceptation des règles. On parle alors de « domination douce », contrepartie de notre part de liberté dans le travail.

Finalement, sans entretien d'évaluation, comment fonctionnerait l'entreprise d'aujourd'hui ? Anarchie ou contrôle total ? Ou la possibilité d'une troisième voie, réellement participative...

En attendant le changement, bon entretien professionnel, en toute connaissance de cause !



Pour approfondir ce sujet d'actualité, vous pouvez télécharger sur internet quelques thèses bien documentées, en particulier «L'entretien annuel d'évaluation, entre rationnel et rituel : du contrôle dans l'entreprise moderne» de Hélène Picard, mémoire de séminaire de l'Institut d'Etudes Politiques de Lyon, avec une bibliographie très instructive.

Nous ne sommes pas au pied d'un arbre sur une place africaine éclairée des milles teintes des boubous et du vacarme du marché où se négocie l'essentiel comme le superflu. Nous sommes aujourd'hui dans un cadre plus austère et moins coloré, mais les discussions vont également bon train. Fin août 2013, le DG a ouvert des négociations sur l'organisation de l'ONF. Aujourd'hui, les personnels peuvent découvrir le résultat proposé au vote des organisations syndicales et les adhérents du SNU ont à se prononcer sur la position que doit prendre leur organisation syndicale. Mais sur la forme comment se sont déroulées ces négociations ?

Du temps, beaucoup de temps

Il a fallu plus de six mois depuis l'ouverture des négociations pour arriver au résultat final. 22 jours de réunion avec la direction et au moins autant de préparations pour les militants du SNU qui y ont participés. C'est donc obligatoirement des déplacements dans la capitale, le train au petit matin pour arriver à une heure correcte à Paris. Le SNU a préparé chaque réunion pour affiner ses propositions et analyser les nombreux documents remis par la DG. Mais si l'on travaille sérieusement, il faut aussi prévoir les moments de convivialité. Le voyageur matinal dépose dans le réfrigérateur du local les produits régionaux que nous partagerons à l'apéro.

Le local du SNU à Paris, c'est trois fenêtres, c'est comme cela que ce mesurent les bureaux dans cette tour ronde. Trois fenêtres, deux bureaux en vis-à-vis et une table ronde autour de laquelle se partagent les cafés et les idées. On doit bien l'avouer, nous sommes souvent à l'étroit dans ce bureau mais n'est-ce pas là le signe d'une organisation syndicale vivante ?



Du travail, beaucoup...

Le SNU a fait le choix de participer et n'a pas l'habitude de faire de la figuration, aussi, il était clair dès le départ que nous apporterions une contribution aux débats. Plusieurs militants ont contribué au projet porté par le SNU. Là aussi, ce sont des heures de débats pour prendre en compte la diversité des métiers et des postes à l'ONF. Forcément, une analyse multicatégorielle demande plus de temps, mais elle est aussi plus riche et certainement plus réaliste que celle qu'une vision corporatiste ou simplement catégorielle. Le 11 décembre 2013, le SNU a pu remettre à la direction et aux autres organisations, son projet d'organisation.

Plusieurs étapes

En commençant ces négociations s'est posé la question de la manière d'aborder un sujet aussi important. Le choix a été fait d'analyser les différents processus mis en œuvre. Vous savez ces abréviations de 3 lettres qui cachent des procédures et parfois des organisations complexes. SAM pour suivi des aménagements en passant par TRA, BOI, CHA, mais vous connaissez tout cela.

Le travail d'analyse est toujours intéressant et instructif. Cela a permis aussi de voir les différences d'organisation d'une DT à une autre, voire d'une agence à une autre. Intéressant et affligeant parfois quand on constate que dans certaines DT il y a jusqu'à 6 niveaux de validation pour les programmes des travaux.

Emouvant aussi, le désarroi de certains directeurs venus présenter leur processus, persuadés que tout ce passe comme c'est écrit dans le document et qui refusent de croire les représentants des organisations syndicales quand ils leur disent que la réalité est tout autre. Amusant aussi, l'entêtement de certains à défendre des procédures chronophages dont le seul intérêt est de justifier le pouvoir de quelques-uns.

Après ce travail, nous sommes entrés dans le vif du sujet et forcément, nous avons passé beaucoup de temps sur l'agence travaux. Le SNU a été le seul autour de la table à demander la transformation de l'agence travaux en un service de l'agence territoriale. L'argument principal, est la nécessité pour la gestion forestière de conserver une activité travaux au sein de l'ONF, tout simplement pour conserver la notion de service public et conserver une approche multifonctionnelle. L'organisation actuelle visant à éloigner cette activité du cœur de métier. Cette position nous a valu quelques belles tirades des représentants des ouvriers forestiers et le débat a permis au final de se rendre compte que les positions syndicales ne sont pas si éloignées que semblait vouloir le laisser entendre un ex directeur général de l'ONF reconverti aujourd'hui dans les céréales.

Quelle organisation pour parler d'organisation ?

Forcément, une différence existe entre les protagonistes de ces négociations. Les représentants de la direction générale habitent sur place. Les représentants syndicaux logent à l'hôtel avec pour la plupart le souci de rentrer dans leurs frais. Forcément avec 60 € par nuitée à Paris, ce n'est pas le grand luxe et il n'est pas rare que la nuit soit interrompue par les bruits de la rue. Le lendemain matin, les plus courageux arrivent à l'ouverture de la tour à 7h00. C'est pendant une heure, la garantie de travailler dans le silence, en attendant que le plus grand nombre débarque.

Les réunions débutent à 9h30, (et oui, c'est le rythme parisien) avec la possibilité de reprendre un café et de discuter avec les différents protagonistes avant le début de la réunion. Là nous découvrons les directeurs invités ce jour-là par le DG. Il y en eu des timides, des maladroits, des sûrs d'eux, des désabusés, des marrants, des vindicatifs, des soupçonneux, des pressés de reprendre leur train, des passionnés, des fayots des qui appellent le DG par son prénom, des qui disent Monsieur le Directeur général, des qui passent le micro au voisin pour éviter de parler... Une variété assez grande, une belle diversité physique aussi, mais cela a peu d'importance. Tous cependant avaient un point commun, celui de s'attacher à dire que tout allait bien chez eux, sans nier toutefois que des problèmes pouvaient exister ailleurs.



Surprenant par exemple d'entendre les représentants des ouvriers forestiers parler de problèmes sur une agence travaux et d'entendre quelques jours après le directeur concerné, citer en exemple ce qui se fait sur son agence. Ces décalages, nous en avons connus plus d'un pendant ces six mois.

L'ACCORD D'ENTREPRISE EST MEILLEUR
QUE LA CONVENTION COLLECTIVE,
MAIS LA CANTINE EST DÉQUEULASSE !



La grande table du conseil d'administration autour de laquelle se passent les échanges a vu quelques participants parfois excédés. Les fumeurs sortent alors un moment pour tirer sur une tige, histoire de faire redescendre la pression. Il y a les moments tendus, mais il y a aussi, le bon jeu de mots qui détend l'auditoire ou les petites saillies burlesques.

Et puis au moment du repas, pris en commun dans le hall du conseil d'administration, la discussion peut continuer de manière plus apaisée. Et parfois, les étiquettes tombent, la discussion devient plus personnelle, plus humaine aussi.

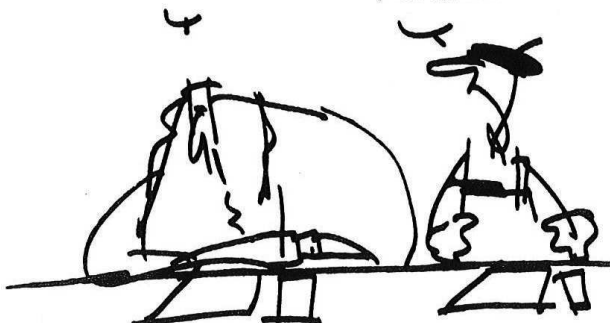
Pendant les discussions un sténotypiste d'une boîte externe enregistre et prend les notes. La responsable des relations sociales est là également et s'assure que tout le monde a les bons documents et corrige les textes étudiés directement sur l'ordinateur. Il y a parfois des discussions parallèles entraînant un léger brouhaha, chacun échangeant avec son voisin sur ce que vient de dire tel directeur ou tel représentant syndical.

Après les réunions, les militants du SNU remontent au local, faire le point de la journée, rédiger aussi un compte-rendu pour les militants, puis échangent encore et encore. Les débats s'arrêteront à l'heure du train, ou quand restés sur Paris, le repas est encore pris en commun, c'est au au passage de la porte de la chambre d'hôtel que les discussions s'interrompent. Il est 23h, enfin un peu de calme !

De notre envoyé spécial à la capitale

Je déclare la séance
des négociations
ouverte.

Fermée!



LE SECOND SOUFFLE ORANGE

Deux jours auparavant au centre de la capitale,
Dans une ambiance chaotique, glaciale,
Les combats faisaient rage entre d'un côté,
Des manifestants armés de boucliers en bois,
De casques de mineurs, de ski ou de vélo,
Et de l'autre, les forces spéciales du pouvoir armées jusqu'aux dents.

Ce soir là, sur la place Maïdan, le contraste est saisissant.
L'instant d'une rare intensité, solennité.
Une foule massive comptant plusieurs dizaines de milliers de personnes
Se tient immobile, silencieuse, attentive.

A la tribune, pourtant clouée dans une chaise roulante,
Et diminuée par 900 jours d'emprisonnement,
Ioulia Timotchenko, ex égérie de la révolution orange,
Ancienne première ministre ukrainienne,
Tout juste libérée, s'exprime avec une énergie venue d'ailleurs.
Elle rend hommage aux manifestants et aux «héros» morts
Pour la victoire de la démocratie :
*« Je n'ai pas reconnu Kiev, avec les voitures brûlées, les barricades.
C'est une autre Ukraine, celle des hommes libres !
Ceux qui ont été tués sont nos libérateurs. Ils vont nous inspirer.
Les héros ne meurent pas. »*

Victorieuse, la foule n'en reste pas moins humble et prudente,
Surprise que le régime autoritaire de Ianoukovitch
Se soit effondré comme un château de cartes.
Elle est aussi dubitative et vigilante quant à l'avenir,
N'oubliant pas que la révolution orange dix ans plus tôt,
Portée notamment par Timotchenko a échoué
Faute d'avoir réussi à s'affranchir des oligarques et de la corruption.

Quel exemple de patience, de ténacité,
De solidarité, de détermination, d'engagement,
Quel souffle de fraîcheur, de spontanéité !
Une seconde révolution, un second souffle,
Pour une population ukrainienne qui a, peut-être, devant nous,
Initié un nouveau mouvement, une attitude nouvelle dans le monde.

Un antidote à l'immobilisme et à la résignation,
Aux consensus mous, au confort,
Au conformisme, au matérialisme,
Des démocraties occidentales ?

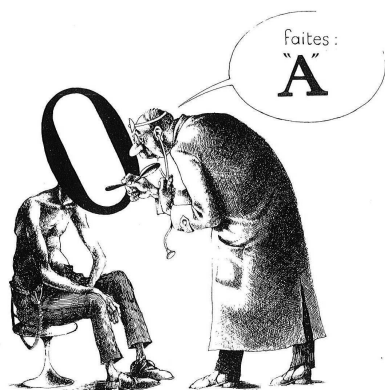
Mi-mars. Place Maïdan,
Des bougies, des fleurs. Par milliers.
Et surtout, sur les arbres, les murs et les tentes,
Les visages des quelques cents combattants morts
Pour que l'Ukraine puisse choisir son destin.



MALADIE DE LYME : L'OMERTA FRANCAISE

En 1986 les autorités hexagonales ont tenté de faire croire à la population que le nuage radioactif de Tchernobyl n'avait pas franchi la frontière. Il en est de même en ce qui concerne la borréliose (ou maladie de Lyme) dont l'ampleur est totalement sous-estimée par le monde médical figé dans ses certitudes et faisant confiance à des diagnostics et des traitements le plus souvent inefficaces.

Une progression de la maladie inquiétante



Selon Bertrand CHRISTOPHE, docteur en pharmacie, la maladie de Lyme est en recrudescence depuis plusieurs années. C'est aujourd'hui une pandémie ignorée ou plus sûrement occultée.

En Allemagne, 100 000 nouveaux cas étaient recensés dans les années 2000, 500 à 700 000 cas /an le sont dans les années 2010. En France, on n'en reconnaît que 10 à 20 000/an. Aux Etats-Unis, 1,8 millions de nouveaux cas sont détectés annuellement. Dans le monde, 15,5 % de la population serait touchée par des spirochètes dont fait partie la borréliose, ce chiffre étant probablement sous-estimé dans la mesure où on peut être asymptomatique pendant des années.

Petits rappels concernant la maladie

La borréliose est une infection bactérienne transmise essentiellement par la salive des tiques. Après une morsure qui passe le plus souvent inaperçue, diverses réactions peuvent se déclarer à intervalles de temps variables. Parfois (40 % des cas environ), un anneau excentrique rouge apparaît à l'endroit de la morsure.

La personne contaminée peut présenter divers symptômes : douleurs articulaires, musculaires, fatigue, maux de tête, voire même paralysie faciale, troubles visuels. Imitant de nombreuses autres maladies, on l'appelle *la grande imitatrice* !

Les tests de dépistage

Il n'existe aujourd'hui aucun test sanguin fiable pour établir un diagnostic. En France, le seul test homologué est le test Elisa qui ne détecterait que 30 % des cas ! Donc, dans 7 cas de personne réellement infectée sur 10, les médecins vont considérer que le patient n'est pas atteint par l'infection et qu'il n'est pas nécessaire de traiter. Ne parlons pas dans ces conditions d'une quelconque reconnaissance de maladie professionnelle puisque le test se révèle très souvent négatif.

Il existe pourtant un autre test plus fiable, mais loin d'être infaillible il faut le préciser, le Western Blot, utilisé notamment en Allemagne et mis en œuvre exclusivement par des laboratoires d'analyse allemands. En d'autres termes, quelqu'un qui aurait des suspicions quant à une éventuelle infection devra adresser un échantillon de son sang à un laboratoire d'Outre-Rhin et prendre en charge, à ses frais, le coût des analyses.

Les traitements

Les traitements officiels antibiotiques de courte durée suivent un protocole défini par les autorités de santé, mais bien souvent ils ne soignent pas la maladie. Une chronicité de la maladie peut s'installer au fil des ans. Aujourd'hui des approches thérapeutiques novatrices existent : antibiothérapie de longue durée, traitements alternatifs, traitements intégratifs.

Lyme Sans Frontières

Crée il y a deux ans seulement en Alsace et comptant déjà un millier d'adhérents, l'association Lyme Sans Frontières soutient et conseille les personnes atteintes face au déni des autorités publiques. Elle promeut également la recherche et l'information du grand public mais également des médecins. Elle peut notamment fournir à toute personne qui le souhaite, les coordonnées des laboratoires allemands pratiquant le test Western Blot, les coordonnées de médecins et thérapeutes sensibilisés aux traitements alternatifs.



* Le cinquième rapport sur l'évolution du climat attribue au réchauffement la recrudescence de la maladie de Lyme. En outre les scientifiques s'inquiètent de « l'éloignement des centres de décision » par rapport aux régions rurales où le réchauffement se fait le plus sentir.

* Site Internet : <http://www.associationlymesansfrontieres.com>
Email : contact@associationlimesansfrontieres.com

LE GRAND CHANTIER, LES SPECIALISTES ET LE SERVITEUR



Pour les importants travaux de déboisement,
Il faut un grand chef, absolument,
Un fin stratège de l'équipement
Allié d'un spécialiste environnement.

A la fin de l'été pour commencer,
Une fois, deux fois, trois fois irons danser
Quelques métreurs plein de couleurs,
Pour donner aux limites toutes leurs valeurs.

On choisira pour compter, humbles serviteurs,
Des agents embastonnés avec mètres et compteurs,
Pour connaître, les volumes précis
De cette belle coupe que voici.

Le grand chantier va-t-il enfin démarrer ?
Que nenni ! il faut tout arrêter,
Et recenser les arbres cavernicoles,
Car là, les chiroptères s'y collent.

Ces petites bêtes sont si sensibles,
Qu'on met pour elles tous les moyens possibles.
« Faisons venir une grosse pelleteuse !
Et puis... ben non ! une tronçonneuse. »



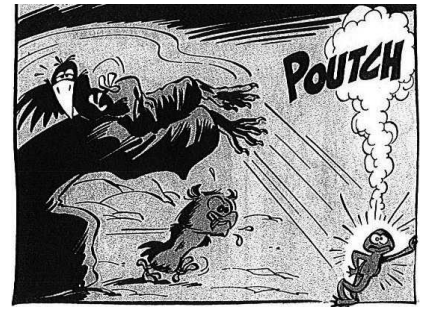
Mais les belles avaient déjà plié bagages.
Allant hiberner vers d'autres paysages.
Ouf ! tout redevient plus facile,
Et les bûcherons peuvent travailler tranquilles.

« Malgré le temps pourri, il faut aller vite »
Ordonne le grand maître. Il s'agite,
Grisé par l'enjeu, puis raccourcit les délais.
« Allez, que les entreprises se relaient ».



Entre les bourrasques et les averses,
 Les tracteurs amphibiens se délestent
 De leurs billes, créant de grosses ornières
 Sous l'œil de l'agent dont le moral s'altère.

Le grand duo, lui, donne la cadence
 Quand la pluie redouble avec violence.
 « Laissez donc ces crabots danser sur leurs ergots !
 Ah non messire point de crapauds dans ce marigot »



Voilà donc l'objet d'un cruel dilemme,
 Se méfier des grenouilles tout en gardant son flegme.
 Aller vite, libérer l'emprise actuelle,
 Pour cette route aux crédits aujourd'hui virtuels.

Mais quel bel endroit pour que coassent d'aise,
 Quelques batraciens sonneurs. Dans ces méandres de glaise,
 Pas besoin d'être agile, de faire le difficile,
 Pour trouver dans ces flaques le bon asile.

Ah ! pourvu que ces crapauds restent raisonnables,
 Car notre tâche deviendrait inconfortable.
 Alors dépêchons-nous avec vigueur de reboucher
 Avec herse et croisillons toutes ces tranchées.

« Batracien malin vaut mieux que bon larron »
 Dira dépité le serviteur marron.
 Pour un Grand Muffin, voilà nos stratèges aux abois,
 Mais sans état d'âme pour raser nos jolis bois.



COTISATIONS 2014

GRADE	Cotisation annuelle	Cotisation restante après déduction des 66 %	Coût mensuel après déduction des 66 %
❖ Adjoint Administratif	132 €	44.88 €	3.74 €
❖ Chef de District Forestier (P, 1, 2)			
❖ Adjoint Administratif 2ème Classe	144 €	48.96 €	4.08 €
❖ Adjoint Administratif 1ère Classe	156 €	53.04 €	4.42 €
❖ Technicien Opérationnel	168 €	57.12 €	4.76 €
❖ Technicien Opérationnel Principal			
❖ Secrétaire Administratif Classe Normale	180 €	61.20 €	5.10 €
❖ Technicien Supérieur Forestier	192 €	65.28 €	5.44 €
❖ Secrétaire Administratif de Classe Supérieure	204 €	69.36 €	5.78 €
❖ Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle			
❖ Technicien Principal Forestier	216 €	73.44 €	6.12 €
❖ Chef Technicien Forestier	228 €	77.52 €	6.46 €
❖ Cadre Technique			
❖ Attaché Administratif	264 €	89.76 €	7.48 €
❖ IAE	276 €	93.84 €	7.82 €
❖ Attaché Administratif Principal	300 €	102.00 €	8.50 €
❖ IDAE	336 €	114.24 €	9.52 €
❖ IGRF	348 €	118.32 €	9.86 €
❖ IGREFC	420 €	142.80 €	11.90 €



- le montant de la cotisation due par un stagiaire (lors d'une première prise de poste à l'ONF), est équivalente à **50 % du montant** de la cotisation de son grade
- pour les adhérents relevant du droit privé, la cotisation est égale à **0,75 % du salaire net**
- la cotisation des adhérents à temps partiel est égale à la cotisation du grade x % du temps travaillé
- les adhérents retraités payent **50 % de la cotisation** de leur dernier grade
- les cotisations syndicales sont déductibles des impôts sur le revenu à hauteur de **66 % du montant total**

BULLETIN D'ADHESION SNUPFEN

NOM.....Prénom.....

Date de naissance Grade

Adresse.....

Tél :fax :mail :

Le

Signature

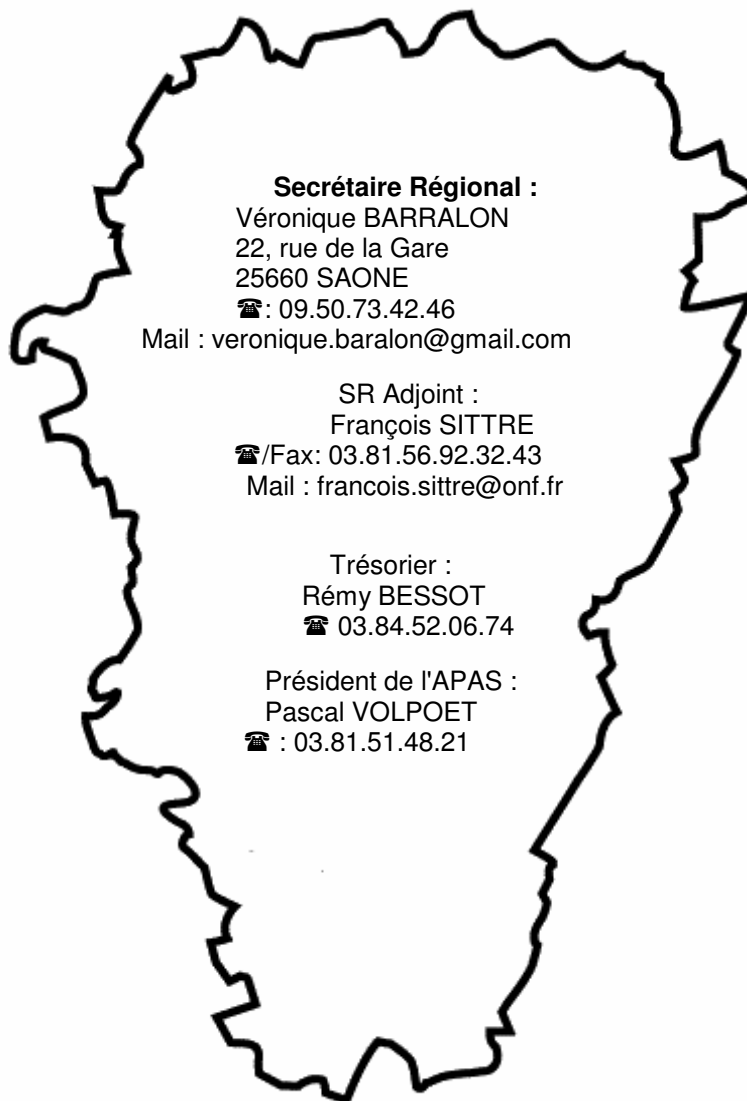
**Bulletin à envoyer à : Rémy BESSOT - 14 rue Jean de la
Fontaine - 39300 CHAMPAGNOLE -
☎: 03.84.52.06.74**

Contactez-le pour obtenir un imprimé de prélèvement automatique

ATTENTION : l'adhésion n'est effective qu'après le versement de la cotisation ou signature de l'autorisation de PAC(prélèvement automatique de cotisation) auprès du trésorier régional (n'oubliez pas de joindre alors un RIB ou un RIP)

*Ils n'étaient que quelques uns, ils furent foule soudain, ceci est de tous les temps.
Paul Eluard*

LE SNUPFEN Solidaires EN FRANCHE-COMTE



Secrétaire Régional :

Véronique BARRALON
22, rue de la Gare
25660 SAONE

☎ : 09.50.73.42.46

Mail : veronique.baralon@gmail.com

SR Adjoint :

François SITTRE

☎/Fax: 03.81.56.92.32.43

Mail : francois.sittre@onf.fr

Trésorier :

Rémy BESSOT

☎ 03.84.52.06.74

Président de l'APAS :

Pascal VOLPOET

☎ : 03.81.51.48.21

Secrétaire de l'Agence du DOUBS :
Véronique BARRALON (☎ : 03.81.65.08.83)

Secrétaire de l'Agence de LONS LE SAUNIER :
Alain DELACROIX (☎ : 03.84.73.21.99)

Secrétaire de l'Agence de VESOUL :
Michel MAGUIN (☎: 03.84.49.24.76)

Secrétaire de l'Agence NORD-FRANCHE-COMTE
François SITTRE (☎ 03.81.92.32.43)

L'AGROECOLOGIE DOIT ETRE UNE ALTERNATIVE SOCIALE

Le penseur Pierre RABHI invite à réenvisager les rouages de notre monde en mettant l'agriculture au service d'un mieux consommer mais aussi des êtres humains en tant qu'éléments de la nature .

"L'agroécologie est une merveilleuse pratique, à condition qu'elle soit au service d'un état d'esprit, d'une posture éthique et morale. L'humanité doit comprendre qu'elle ne peut pas continuer à détruire la vie. L'être humain a-t-il besoin de la nature ? Oui. La nature a-t-elle besoin de l'être humain ? Non. Quand on a compris ça, on a tout compris. Soit nous continuons à nous enfermer dans des transgressions et des destructions et nous nous éradiquons nous-mêmes ; soit nous comprenons que nous avons à collaborer avec la vie, avec ce mystère extraordinaire qui nous a fait et auquel nous devons notre nourriture.

Je viens de finir, avec le botaniste Jean-Marie PELT, un ouvrage philosophique qui paraîtra en mai. J'y pose cette question : comment se fait-il que l'humanité fait beaucoup de mal à ce qui lui veut le plus de bien ? Nous sommes enfants de la nature. Je suis, nous sommes, vous êtes la nature. L'agroécologie est une façon de donner à l'humanité la capacité de coopérer avec les puissances de la vie. Si elle est juste au service de l'économie, ce n'est pas satisfaisant. Ce n'est pas parce qu'on mange bio que le monde va changer".



Extrait du quotidien Libération du 24 février 2014