

ANTIDOTE

JOURNAL D'EXPRESSION LIBRE DES PERSONNELS FRANC-COMTOIS DU SNUPFEN

UNE SAISON DE PLUIE...



ET UN RECHAUFFEMENT QUI SE POURSUIT

SOMMAIRE

Edito	1
L'adaptation des aménagements forestiers face à la crise	2
La magie des contrats d'appro feuillus	5
CSA, CSE quezaco ?	6
L'injustice au choix	8
Les échos du bordel ambient	10
Brèves	11
Mal-être au travail : sans espoir de reconnaissance	13
Homophobie, transphobie et patriarcat ordinaire : petite histoire désolante	17
Le secret - Chapitre 8	20



L'ÉDITO d'Amélie

C'est une maison verte
Qu'on pensait tenir la route,
On en était fier,
On voulait en être,
Ceux qui étaient là y étaient heureux

On se retrouve seul,
Après des années de route,
Et on vient vous dire
Autour d'un verre
Que c'est maintenant
Qu'il faut se bouger

Quand l'office s'embrase,
Puissent les forestiers se chauffer ?
Pour notre beau métier

Où êtes-vous
Les forestiers ?
Si loin,
Réveillez-vous

Cubant en qualité,
Concentrés sur les logiciels,
On en oublierait les fondamentaux
De notre métier, régime forestier

Une autre mission pour nous,
Viendra s'ajouter au reste,
Distillé lentement, la grenouille s'endort,
Puisqu'on les accepte, ça continuera

Quand l'office dérive,
Quand l'office s'enlise,
Nouvel office

Que faites-vous
Pour conserver,
La flamme
Qui vous animait ?

C'est un établissement
Accroché à ma mémoire
La sylviculture,
Comprendre la nature,
Y étaient pour moi des fondamentaux

Réapprenons ensemble,
A observer la forêt,
Peuplée de lumière,
Et peuplée de bêtes,
Elle sera dernière à rester debout.

Si l'office s'effondre,
Si l'office s'effondre,
Ce beau métier

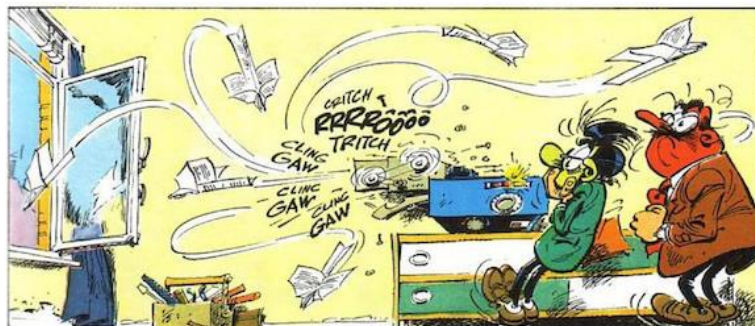
Où êtes-vous ?
Les forestiers,
Si loin,
Réveillez-vous ?

L'ADAPTATION DES AMENAGEMENTS FORESTIERS FACE A LA CRISE : LA FAUSSE BONNE IDEE

Aménagement de crise, arrêté d'aménagement transitoire de crise, arrêté de modification de crise, arrêté de prorogation de crise : ces documents poussent comme des champignons après une belle pluie automnale et pourtant ils sont assez méconnus, que ce soit dans leur condition d'application ou dans leur mise en place... Solution miracle ou chant des sirènes ? Petite mise au point.

Le contexte

Sécheresse prolongée, records de température sans cesse battus, scolytes, feux de forêt, crises sanitaires, dépérissements... Les forêts françaises sont soumises à rude épreuve. Avec le changement climatique, les forestiers rencontrent des problèmes qu'aucun de leurs prédécesseurs n'avaient connu.



Dans ce contexte de crise, les aménagements forestiers peuvent devenir rapidement obsolètes dans les forêts les plus touchées. Impossible de respecter les préconisations de gestion et de prélèvement alors que le dépérissement forestier est massif.

Conscient de cette problématique, l'ONF a tenté de trouver des solutions en créant un cadrage EAM de la crise. Sur le principe, l'idée est louable car elle permet à la fois pour le terrain d'obtenir une forme de légitimité en reconnaissant officiellement le dépérissement de la forêt et de proposer des documents d'aménagement plus adaptés au changement climatique là où un aménagement forestier classique serait limité.

Mais l'enfer est pavé de bonnes intentions, et certains documents issus de cette note de cadrage vont tout bonnement à l'encontre d'une gestion forestière durable.

Comment ça marche ?

En cas de crise sanitaire déclarée, la note de cadrage propose les solutions suivantes : « en tenant compte du caractère massif ou non de l'impact de la crise, le gestionnaire peut alors mettre en œuvre :

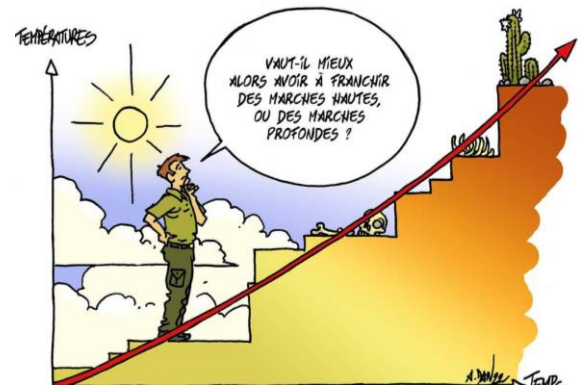
- soit une modification d'aménagement avec, dans certains cas, une prolongation de la période de son application
- soit une révision d'aménagement normale
- soit une révision d'aménagement adaptée à cette situation de crise avec une courte durée d'application, laquelle peut prendre la forme :
 - soit d'un aménagement de crise dont l'état des lieux reposera pour l'essentiel sur celui du dernier aménagement, hormis pour ce qui concerne les informations relatives à l'analyse des causes de la crise, à son impact sur les peuplements et à son évolution prévisible
 - soit pour les aménagements échus depuis moins de 5 ans, d'un arrêté d'aménagement transitoire de crise, d'une durée de 5 ans, définissant la gestion à mener en renvoyant aux règles de gestion prévues par le dernier aménagement expiré et affichant en annexe le programme des coupes à réaliser
- soit enfin, attendre la fin de crise avant d'engager la rédaction d'un nouvel aménagement. »

Il est précisé plus loin que « la forêt peut être déclarée en crise lorsque les produits accidentels représentent, ou sont susceptibles de représenter dans les 2 ans à venir :

- en plaine : plus de 20% de la récolte normale
- en moyenne montagne : plus de 30% de la récolte normale
- en montagne : plus de 50% de la récolte normale »

Arrivent ici les premiers gros problèmes : qu'est ce qui est considéré comme un produit accidentel dans le cadre du changement climatique ? Supposons qu'on parle ici d'arbre dépérissant, où place-t-on le curseur ? Plus grave encore, comment est-ce qu'on est censé estimer un volume de produits accidentels dans les 2 ans à venir ?

Et on ne parlera même pas du fait que la crise n'est quantifiée qu'en terme de volume en occultant complètement le reste (perte de biodiversité, protection contre les risques naturels...) Face à ce biais douteux, il est finalement assez aisé de considérer que la forêt est en crise, et donc de créer soit un aménagement de crise, soit un arrêté aménagement transitoire de crise, soit un arrêté transitoire de prorogation de crise, soit un arrêté de modification de crise.



Et concrètement, c'est quoi ces documents ?

Reprécisons le contexte : on manque de personnels, tout le monde court partout, et il faudrait refaire un document d'aménagement de crise complet dans un format que personne n'a jamais expérimenté et dans une incertitude totale ? C'est un triste constat mais il faut être lucide : avec les moyens actuels, les vrais aménagements de crise se comptent sur les doigts de la main, au point que malgré une recherche assidue, pas moyen de trouver un exemplaire à lire.

Il y a bien eu les aménagements expérimentaux fait par des aménagistes volontaires en recherche de trouver un format mieux adapté pour l'avenir. Ils demandent une charge de travail colossale aux valeureux qui se sont lancés seuls dans l'aventure (bah oui, ils sont grands, on ne va pas trop les aider non plus !) et on ne sait pas encore ce qui sortira de la moulinette de la hiérarchie quand ils auront été étudiés. Il est même possible que certains soient refusés parce qu'ils ne rentrent pas dans les cases et tout sera à recommencer, mais ça c'est une autre histoire...

Restent donc les arrêtés d'aménagement transitoire de crise, les arrêtés de modification de crise et les arrêtés de prorogation de crise, et là on attaque le cœur du problème. Ne vous inquiétez pas ça ne sera pas long, puisque déjà les trois documents sont quasi identiques !

Les arrêtés sont tous valables 5 ans, préremplis, divisés en quelques articles tenant sur 4 pages (5 si on se risque à développer dans le texte à trous), avec une annexe pour y mettre éventuellement un état d'assiette. Bien que ce soit précisé que ça se base sur l'ancien aménagement, ils apportent quelques nouveautés :

- Premier sujet abordé : les essences objectif et la mise en régénération. Pour le coup tout est prévu, vous pouvez sans problème agrandir les régénérations prévues et expérimenter de nouvelles essences, même hors du matériel forestier de reproduction (tant que c'est en accord avec l'article L152-1 du code forestier, qui ne parle en vérité que de l'expérimentation, donc ça va vous être large). Donc en plus de prendre le risque de fragiliser encore plus le peuplement en régénérant à tout va, vous pouvez y mettre tout ce que vous voulez, c'est open bar. Il est précisé - tout de même ! - qu'il faut choisir des essences durablement adaptées et non invasives, on va se consoler avec ce pense bête.

- Deuxième et dernier sujet abordé par l'arrêté : la récolte des bois. C'est pareil, tout est prévu, vous pouvez augmenter les récoltes de bois et réduire les rotations. Plus vicieux encore, le document prévoit la récolte des arbres dépérissant mais aussi ceux qui « présentent le signe d'un dépérissement prochain ».

Vous l'avez compris, même si ces documents s'appliquent sur une période très courte, ils peuvent faire beaucoup de dégâts. Surtout que ces documents s'appliquent aussi bien en domaniale qu'en communale. Face à des élus qui prennent peur et qui veulent tout récolter, quelle est la posture du technicien en face avec un tel document ? Très délicat...

Et les aménagistes dans tout ça ?

Pour le coup ce n'est pas compliqué : ils n'ont pas voix au chapitre !

En effet, la décision de classement en crise venant d'un volume ou d'une estimation volume, la première remontée vient donc de Prodbois ou du terrain pour les estimations. Le responsable aménagement peut éventuellement être sollicité pour donner son avis, mais ça n'ira pas plus loin. Les aménagistes peuvent donc voir des forêts apparaître et disparaître de leur programme comme par magie sans avoir vraiment la possibilité de donner un avis (voir de mettre un pied dans la forêt). Ainsi fleurissent les fameux arrêtés, rédigés éventuellement par les aménagistes mais aussi par le terrain ou par un chef de service, et nous voilà repartis pour 5 ans. Et après ? Une montagne d'aménagement à refaire d'un coup, après 5 ans d'une gestion tampon tel un pansement sur une hémorragie.

Effet pervers supplémentaire : tous ces documents comptent dans les objectifs d'élaboration des aménagements. Les aménagistes n'auront jamais été aussi productifs sur des documents qui n'ont aucune valeur sylvicole !

Loin d'être omniscient, la venue d'un aménagiste sur le terrain permettait au moins aux agents de voir leur forêt sous un autre angle, de prendre le temps de se poser et de se projeter sur leur forêt. Bien sûr que les agents de terrain ont le bagage technique pour prendre les bonnes décisions, mais soyons honnêtes : lorsqu'on a sans cesse la tête dans le guidon, quand on est dans l'émotion parce que l'on voit nos forêts crever tout en étant impuissant, qu'on est harcelé par les élus qui recherchent des réponses que l'on est bien incapable de donner, qu'on perd la santé et le sommeil à chercher des solutions, pouvons-nous encore rester rationnel ? A bon entendeur...



Sources :

- Note de modification des DNAG et ONAG portant sur la gestion des crises en matière d'aménagement – annexe 6 du document 9200-10-GUI-EAM-012 – 21 avril 2020
- Arrêté aménagement transitoire de crise
- Arrêté modification de crise
- Arrêté prorogation de crise

LA MAGIE DES CONTRATS D'APPROVISIONNEMENT FEUILLUS (OU COMMENT HABILLER LES SCIERIES ET DESHABILLER L'ONF)

Sur le fond, l'idée peut sembler bonne (pour les industries de première transformation surtout !), on supprime la concurrence, on supprime du travail pour les commis de coupe, on a une bonne visibilité vis à vis des banques. Cependant, pour être parfaite, l'opération devrait aboutir à une situation « gagnant-gagnant ». Or, du côté de l'ONF, si elle convient parfaitement à nos dirigeants, qui répondent à une demande nationale et adoptent une attitude de bons élèves, on en est très éloigné sur le terrain. Quel terrain ? Ah, il y a des personnes sur le terrain ? Les gueux, ils n'ont qu'à s'adapter !

« Un contrat d'approvisionnement pour assurer l'avenir de la filière bois »



Tel était le titre d'un article de l'Est Républicain du 19/12/23, dans lequel Mr Ducrot, scieur, vantait la facilité d'approvisionnement par les contrats qui avait permis de libérer du temps à son commis de coupe pour monter en compétence sur d'autres tâches.

A se demander si l'ONF fait partie de la filière bois !

Logiquement, cette nouvelle activité, très chronophage devrait conduire à un renforcement de l'effectif des personnels de terrain. Par exemple, naïvement, nous aurions pu voir les UT s'engageant dans cette voie, s'étoffer d'un poste supplémentaire de TFT.

Au lieu de ça, on nous dit, en grand seigneur, ne vous plaignez pas, sans cette activité, on vous sucre un poste !

Il y a bien 1 ou 2 postes de soutien qui éclosent par-ci, par-là, soutien fort précieux dont nous n'avons en général pas grand besoin !

L'année passe donc avec un enchaînement martelages et cubages, qui ne nous laissent guère de temps pour réaliser nos tâches de base régaliennes de TFT : exit les surveillances de coupes, d'affouages et autres surveillances générales.

Ce matin, je lisais un article d'un député qui disait :

« Les Français aiment leur travail, mais pas la manière dont on le leur fait faire. Aujourd'hui, le travail est organisé par des planeurs, des gens éloignés de l'entreprise, dans leurs cabinets conseil ou dans leurs sièges sociaux, ou dans leurs ministères, mais qui, de très haut, décident de processus, de normes, d'indices, qu'ils imposent au travail réel. Et ça produit du malheur. »

Des contrats d'approvisionnement, oui, mais avec des moyens dignes de ce nom.



CSA et CSE, QUEZACO ?

Depuis 15 mois, de nouveaux élus représentent les personnels de l'ONF au sein de 2 instances, au niveau national et aussi dans chaque Direction Territoriale :

- Le Comité Social d'Administration (CSA), pour les fonctionnaires,
- Le Comité Social et Economique (CSE), pour les droits privés.

A quoi servent ces comités ? Au dialogue social, bien évidemment !

Ils sont prévus pour être un lieu de concertation entre l'administration et les syndicats représentatifs des personnels en vue de traiter de tous les sujets impactant le quotidien et la qualité de vie au travail :

- Modification des organigrammes et du fonctionnement des services,
- Négociation des primes et indemnités,
- Evolution des métiers, des emplois, des recrutements,
- Mise en place et évolution des procédures, des méthodes de travail...

... liste non exhaustive ! surtout avec les sujets caniculaires de ces dernières années.



La valse des acronymes : FSSSCT, CSSCT

Avant, il y avait le CT et le CHSCT. Comme ça devait faire trop de réunions à l'année, la réforme du code du travail a fusionné ces 2 instances pour n'en faire plus qu'une, les CS. Mais les sujets de santé du travail sont tellement spécifiques qu'il fallait une commission spécialisée pour les traiter. Et hop ! Ont été mises en place au sein du CSA la FSSSCT, Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (*dite la F3S pour les intimes*), et au sein du CSE, la CSSCT, Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Formations qui se réunissent en plus du CSA/CSE. Conclusion : à peine moins de réunions qu'avant, mais surtout moins d'élus en tout. Donc moins de représentants du personnel, ou comment diminuer la pression syndicale sur la direction.



Et ça se passe comment ? Les CS se réunissent entre 2 à 3 fois dans l’année. Et autant pour les formations santé et sécurité. C’est un peu moins qu’avant ; ce qui donne à chaque fois une journée de réunion très dense, avec des sujets non traités et reportés à la séance suivante.

Nos représentants SNUPFEN en CSA

Les titulaires du CSA			Et de la FSSSCT
Cyril	GILET	AGENCE BOURGOGNE OUEST	Titulaire
Thomas	ABEL	AGENCE DU JURA	Titulaire
Nathalie	ZIMMERMAN	AGENCE BOURGOGNE OUEST	
Guillaume	KLEIN	AGENCE DE BESANÇON	
Benjamin	MARIOTON	AGENCE DE BESANÇON	Titulaire
Les remplaçants			
Frédéric	LANGLOIS	AGENCE DE BESANÇON	Titulaire
Stéphane	CARRUSCA	AGENCE BOURGOGNE EST	Titulaire
Benoît	PERNOT	AGENCE DU JURA	Suppléant
Florent	GIROUD-NADAUD	AGENCE BOURGOGNE OUEST	Suppléant
Jorge	BLAS-LARROSA	AGENCE NFC	
		AGENCE NFC	Suppléant
		AGENCE BOURGOGNE OUEST	Suppléant
		AGENCE DE VESOUL	Suppléant

Christophe BOLCHERT
Marie-Lou LUKAS
Gaston GANTER

Nos représentants SNUPFEN en CSE (2^{ème} collège : celui représentant les TFT)

Lucie	GAUTHIER	AGENCE BOURGOGNE EST
Nicolas	VINCENT	AGENCE BOURGOGNE EST

Leur rôle et non des moindres : faire remonter les difficultés rencontrées dans les services et sur le terrain, proposer des solutions d’amélioration, négocier le régime indemnitaire....

En plus de nos représentants locaux dans chaque agence, ils peuvent répondre à vos questions et relayer vos demandes en CS.



INJUSTICE AU CHOIX

La note de service NDS-23-G-2190 (Tableaux d'avancement de grade des corps de l'ONF au titre de l'année 2024) est tombée comme tous les ans au moment de Noël. Pour certain.es, c'est un beau cadeau ; pour beaucoup d'autres, c'est la déception, la démotivation, l'injustice.

Il est passé au choix alors qu'il est rentré à l'ONF dix ans après moi ou il a su se placer, cette promotion à la gueule du client ne fait que diviser, voilà ce que pense le SNUPFEN qui défend le passage à l'ancienneté pour une personne qui n'a pas démérité : pas de sanction disciplinaire reconnue et proposable.

Or, après s'être vus plusieurs fois proposables par leur N+1, plusieurs collègues se voient partir en retraite ou à 2 ans de la retraite toujours au même grade de TF ou Adj adm 1^{ère} classe. Après 40 ans de boutique, pourquoi ce traitement ? De plus, pour ces personnes arrivées le plus souvent au plus haut niveau de leur grade, ils vont obtenir 3 ou 4 points d'indices en passant au grade supérieur. Quel coût pour l'établissement ?

La DRH régionale le justifie par un manque de :

- diversité de parcours : personne ne peut ignorer qu'une personne, en restant sur son poste pendant une trentaine d'années, a subi tellement de changements au cours de sa carrière, en particulier les suppressions de postes et réorganisations successives, que l'adaptation à son travail sur de nouvelles forêts équivaut à plusieurs mutations.

- exercice de mission transversale : toutes les spécialisations imposées et changeantes, les renforts dans différents services lors des crises (tempête 99, crise sanitaire...) sont vite oubliés par la direction. Pour elle ce ne sont pas des missions transversales, ça mérite juste de rester TF ou Adj adm toute sa carrière.

- transmission du savoir : il faut toucher la prime de monitorat pour passer TF principal, pas de chance, il y a 15 ans, elle n'existait pas.... De plus, si vous avez encadré des stagiaires quels qu'ils soient, BTS ou autres et que ces jeunes ont été recrutés par la direction car ce sont des personnes bien formées, eh bien, vous n'avez aucune chance de passer au choix. Et si vous formez le stagiaire du collègue qui touche la prime, c'est du même tonneau, vous êtes bon à rester en bas de l'échelle.

Pour conclure les dires de notre DRH : « *Il ressort que vous réalisez correctement vos missions mais d'autres agents remplissent davantage les critères précédents* ». Sans commentaires...



Suite à cette injustice flagrante, nous avons sollicité notre DRH national : très sympathique, suivant le dossier, il nous annonce qu'il ne peut rien faire car son DA ne l'a pas proposé. Ce DA qui est une personne de bonne foi, qui vient prendre de nos nouvelles quand on est en maladie, qui vient nous saluer et discuter avec nous en fumant sa cigarette à chaque pause. C'est tellement plus humain mais cela ne suffit pas. Nous demandons du concret, pas juste des paroles.

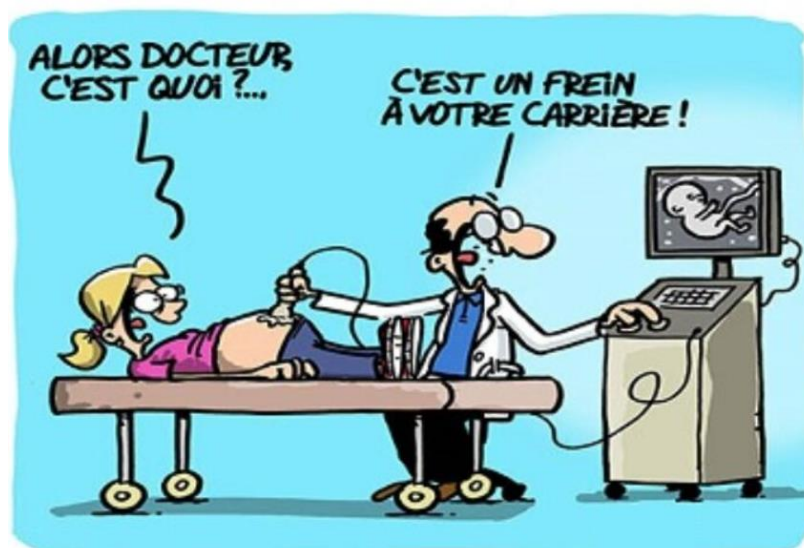
Ces injustices ne passent pas et cela montre tout le désintérêt que porte notre direction envers des personnels qui ont donné 40 ans de leur vie pour l'établissement.

Ces personnes pourraient chanter :

*« On est les oubliés
La campagne, les paumés
Les trop loin de Paris
Le cadet d'eux soucis »*

Mais il n'est jamais trop tard, est-ce que nos DA vont écouter les appels de ces personnes qui ont besoin de reconnaissance au travail, de bien-être au travail et non d'un gain salarial ou ces collègues devront-ils attendre la médaille du travail, qu'ils devront eux-mêmes payer ?

Suite au prochain Noël...



LES ECHOS DU BORDEL AMBIANT

Intérim sans partage

Comment attribuer l'intérim d'un triage qui va devenir vacant au sein d'une UT ? En général, les collègues s'organisent entre eux pour partager au mieux la charge de travail, en concertation avec le RUT. Le temps où un collègue pouvait prendre un triage complet est révolu au vu des conditions actuelles. L'esprit collectif peut permettre quelques surcharges de travail ponctuelles. En cas de désaccord entre collègues, ou de refus collectif, la hiérarchie prend ses responsabilités.

Les temps changent et d'autres façons d'aborder l'intérim apparaissent ! En voici un exemple :

Au cours de la réunion d'UT dont le sujet « intérim à venir » est à l'ordre du jour, un technicien s'impose : « *Si j'ai un intérim, il faut que ça paie. Je prends la plus grande commune. Je ne vais pas m'embêter avec une multitude de petites communes pour ne rien gagner ou presque* ». Le collègue



initialement pressenti pour l'intérim de la commune la plus grande se sent floué et tente de réagir. Les autres, y compris le RUT, éberlués par la situation ne réagissent pas. Pourtant, la charge de travail aurait pu être répartie sur 4 collègues différents.

Une répartition se dessine entre ces deux collègues. Sans accord possible, l'un des deux propose un « chifoumi ». Le plus fort en gueule aura gain de cause...

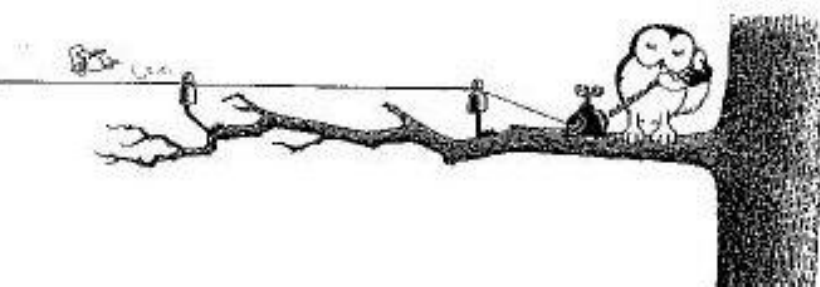
Science-fiction ou prédiction pour les décennies à venir ? Non, juste une histoire vécue en 2023 !

L'individualisme sauce libérale a vraiment le vent en poupe.

Exaspération chez les hommes en gris :

Vous n'êtes pas sans savoir ni avoir vécu les récentes manifestations des agriculteurs sur des demandes plus ou moins fondées : concernant quoi ? Leurs revenus... Vous aurez remarqué que dans bon nombre de régions, ce sont des agriculteurs, ou plutôt des exploitants agricoles qui ont manifesté, peu ou pas de paysans. Ce sont les paysans qui sont dans le dur, les éleveurs, les maraichers, bio qui plus est ! Les lobbyistes sont encore à la manœuvre avec leurs syndicats surpuissants, défendant le devenir d'un milieu des plus productiviste peu ou pas respectueux de l'environnement. C'est là que ça coince puisque l'OFB fait très bien son travail, trop bien sûrement, en contrôlant les territoires, les exploitations, les pratiques exécrables de certains exploitants qui, sans foi ni loi, dégradent les milieux naturels dont ils disent être les défenseurs ! Que nenni, les agents de l'OFB présents ont subi des critiques notables, des menaces de mort, avec des dégradations de sites administratifs en sus des Préfectures. Une des revendications des pseudo-syndicats est de vouloir désarmer les agents de l'OFB, notamment lors des contrôles d'exploitations. Là encore, comme pour nous, « hommes » en vert, aucune reconnaissance du travail, des missions effectuées, et de la nécessité de les faire perdurer, afin simplement d'appliquer des règles, elles-mêmes édictées par ceux qui veulent remettre en cause les pouvoirs de ces forces de Police de l'Environnement.





☐ **Heures Supps** : Lors du CODIR DT du 14 décembre dernier, notre DRH BFC nous faisait part du constat suivant lors du tour de table : elle alertait que certains collaborateurs (elle n'a pas lu l'article d'Antidote concernant la différence entre collaborateur et salarié) travaillent tard le soir ! (tiens, c'est surprenant, je pensais que les « collaborateurs » n'étaient pas arrivés à saturation puisqu'on leur donne toujours plus de nouvelles tâches). Il a ainsi été demandé aux managers de veiller à ce que le temps de repos quotidien soit respecté et le cas échéant de réadapter la charge de travail des collaborateurs.

Anecdote qui ne manque pas de sel quand on sait que les personnels et leurs représentants alertent leur hiérarchie sur les problèmes de temps de travail et les surcharges depuis des années sans être entendus.

Comme certains cadres aiment bien le dire, « on ne leur a jamais demandé d'en faire autant ».

☐ **Message d'un fils à son père** : « Papa, je ne comprends pas. Si le climat change, il faut protéger les forêts. Et plutôt que de les couper, il faut planter des arbres dans les champs, les tailler, les couper pour faire du bois et de l'ombre, de la fraîcheur pour les animaux, le potager, les légumes. Les forêts, vaut mieux les garder, c'est la vraie nature. »



Je me suis assis sur une souche et il a répliqué : « Bah, quoi, c'est logique ! » et je lui ai indiqué : « Tes livres, ton toit c'est les forêts et les sylviculteurs qui les ont produits ».

Il me répond : « Je sais, mais il faut encore plus de forêts et de la forêt naturelle ».

☐ **Etat des lieux papier, il y a que ça de vrai le papier! C'est du bois !**

1h30 de formation en Teams pour avoir un état des lieux .pdf, le faire signer et le scanner pour le joindre à Prodbois ! On passe d'un fichier Excel avec des menus déroulants à un PDF manuscrit ! Quel changement, cela valait le coup de bloquer, le milieu d'une matinée, les TFT d'une Agence.

A quand un état des lieux et une fiche de chantier dématérialisés avec possibilité de signature via le MDS ? Bien trop compliqué, les TFT ont largement le temps de faire tout manuscrit du terrain au bureau !

Il y a tellement d'entreprises qui le font déjà (la Poste, les agences de location immobilières...), cela doit-être beaucoup trop luxueux pour le terrain.

Encore faut-il connaître le travail réalisé sur le terrain ? C'est qui déjà ? des Forestiers (Maxime) ? non c'est le chanteur, ah oui : des Gardes forestiers, des techniciens ONF, des TFT qui gèrent les forêts publiques, ah oui les petits hommes verts (CETELEM) ?

Non, ça c'est les crédits à la consommation ! Je crois qu'il y a grosse déconnection !



☐ **Teams Environnement** : Question pour un.e forestier.e de l'ONF ? Avez-vous déjà eu une convocation pour un Teams portant sur l'environnement, que ce soit au niveau Agence ou même DT ? Hormis les collègues passionnés et tant cruciaux, qui sont des membres de Réseaux Naturalistes de l'ONF.... Eh bien...non à priori... Alors que la thématique est prégnante, on ne bouffe que des Teams Bois !



☐ **1984** : Réaction d'un collègue lorsqu'il apprend qu'un exploitant forestier a fixé des puces gps sous les véhicules de l'entreprise : « *Où est le problème ? Si tu n'as rien à te reprocher ça ne doit pas te choquer* ». Et si on met ton téléphone sur écoute, tu es toujours partant ?

☐ **Protocole de merde en plus** : Qu'inventer en plus à faire à des personnels de terrain qui essaient déjà tant bien que mal de faire remonter des dégâts, par le biais des « Fiches Dégâts », ou par les cotations « dégâts de gibier » sur les Fiches de clôture de martelage puis dans ProdBois pour pouvoir après agréger les résultats afin d'en sortir des cartographies ? Après les IKA, les ICE, les enclos-exclos, ajout d'une méthode en plus, chronophage, qui avouons-le a son intérêt mais qui se rajoute au travail déjà surchargé de tous les personnels de terrain. Et tout ça pourquoi ? Pour que la Fédé affirme sa suprématie par rapport à l'ONF, nie les évolutions majeures des populations de cervidés et dise que les forestiers exagèrent... qu'il n'y a pas de déséquilibre sylvo-cynégétique... Stop aux inepties de protocoles inutiles que l'on va déclarer comme sans résultat probant dans 7 ans...



MAL-ETRE AU TRAVAIL

Volet 1 : Sans espoir de reconnaissance

On voudrait nous faire croire que les nouvelles technologies, la mécanisation, le télétravail, atténuent, effacent la souffrance au travail, n'affectent pas la santé mentale des travailleurs. Il s'agit d'un écran de fumée qui masque les effets délétères de l'entreprise néolibérale.

Des formes typiques de souffrance au travail sont identifiées : le décalage entre le travail prescrit et le travail réel, la contrainte imposée aux salariés de mal travailler et la difficile, voire l'impossible reconnaissance des efforts fournis. Dans ce premier volet, nous développerons cette dernière forme de mal-être au sein du monde professionnel.

Immersion

C'est un lieu commun de dire que nous passons un tiers de notre quotidien au travail et même 50 % voire plus de notre temps éveillé. On comprendra que son impact sur notre état psychique est considérable. Le temps, l'énergie, la concentration, l'effort créatif d'adaptation consacrés à nos tâches professionnelles nous construisent, nous marquent durablement, profondément, aussi bien en nous faisant évoluer qu'en nous usant. Si ce travail nous permet, avant tout, d'obtenir une rémunération et donc une certaine autonomie, il nous aide aussi à mieux connaître nos capacités, notre rapport aux autres, et notamment leur reconnaissance, ce retour positif sur nous-même qu'ils sont susceptibles de nous renvoyer.



« La question de la reconnaissance est centrale aussi bien pour les individus que pour les entreprises. Le défaut de reconnaissance des contributions de chacun ou le déni des difficultés rencontrées sont autant de causes de démobilité, de mal-être et de contre-performance productive.

Les entreprises n'abordent pas facilement le sujet de la reconnaissance au travail, d'autant qu'il se manifeste plutôt de manière indirecte, au travers de symptômes ou de dysfonctionnements divers qui surgissent souvent à l'occasion de situations particulières » (1).

La reconnaissance prend la forme de revendications de salaires ou primes, de statuts, mais aussi d'une demande plus générale et plus diffuse qui porte sur la personne elle-même, le « respect » et la dignité que chacun estime dus.

Promotions internes

Au sein de l'ONF, il y eut le temps des notations individuelles, aujourd'hui la reconnaissance se traduit principalement par des promotions, au choix ou par l'intermédiaire d'examens professionnels. Prenons deux exemples pour illustrer l'importance de ces promotions associées à la reconnaissance :

- Dans le cadre du Plan Pour l'ONF (PPO) initié en 2002, de nombreux collègues ont connu des redécoupages de triages conséquents, de nouvelles tâches, une organisation différente et ont fourni beaucoup d'efforts pour s'adapter et faire « tourner la machine ». Après plusieurs années de fort investissement personnel et parfois proches de la retraite, ils ont attendu un signe de reconnaissance notamment au travers d'une nomination dans un grade supérieur.

Mais rien n'est venu, souvent pour des questions de rigueur budgétaire. Il en a découlé pour certains une grande amertume, une démotivation et une grande souffrance morale ayant contribué, parmi d'autres facteurs, pour un franc-comtois, à son suicide en 2009, reconnu comme imputable au service.

- Pour d'autres, c'est après avoir passé des écrits d'admissibilité en province, puis des oraux d'admission à Paris plusieurs années de suite et d'échouer de quelques dixièmes ou centièmes de points, parfois à plusieurs reprises, que l'abattement, le découragement, les remises en question, les gagnent. Là aussi, malgré plusieurs centaines de candidats, quelques dizaines de places seulement, sont attribuées, Bercy veillant au grain !

Alors pourquoi cette quête de reconnaissance, pourquoi ce caractère impérieux ?

Christophe Dejours, psychologue, psychanalyste, professeur au CNAM du Laboratoire de psychologie au travail, apporte une réponse limpide et bienfaisante :

« Que l'on parvienne, comme dans le cas du réanimateur, à vaincre les obstacles du réel ou que, comme dans le cas du technicien en mécanique, on doive capituler devant les obstacles à la qualité du travail, ou encore que, comme dans d'autres cas, on puisse travailler dans de bonnes conditions techniques et sociales, le résultat obtenu l'est en général au prix d'efforts qui engagent toute la personnalité et l'intelligence de celui qui travaille. Il y a des tire-au-flanc et des gens malhonnêtes mais, dans leur majorité, ceux qui travaillent s'efforcent de le faire au mieux et donnent pour cela beaucoup d'énergie, de passion et d'investissement personnel. Il est juste que cette contribution soit



reconnue. Lorsqu'elle ne l'est pas, lorsqu'elle passe inaperçue dans l'indifférence générale, ou est déniée par les autres, il en résulte une souffrance qui est fort dangereuse pour la santé mentale, comme nous l'avons vu à propos de l'ingénieur de la SNCF, par le truchement d'une déstabilisation des repères auxquels s'étaye l'identité. La reconnaissance n'est pas une revendication marginale de ceux qui travaillent. Bien au contraire, elle apparaît comme décisive dans la dynamique de

la mobilisation subjective de l'intelligence et de la personnalité dans le travail (ce que classiquement on désignait en psychologie par le terme « motivation au travail »).

La reconnaissance attendue par celui qui mobilise sa subjectivité dans le travail passe par des formes extrêmement réglées qui ont été analysées et élucidées depuis quelques années (jugement d'utilité et jugement de beauté) et implique la participation d'acteurs, eux aussi rigoureusement situés par rapport à la fonction au travail de celui qui attend la reconnaissance.

Reprendre ici l'analyse de la « psychodynamique de la reconnaissance » n'est pas indispensable. Il suffit d'en reconnaître l'existence pour saisir le rôle majeur qu'elle joue dans le destin de la souffrance au travail et la possibilité de transformer la souffrance en plaisir. De la reconnaissance dépend en effet le sens de la souffrance. Lorsque la qualité de mon travail est reconnue, ce sont aussi mes efforts, mes angoisses, mes doutes, mes déceptions, mes découragements qui prennent sens. Toute cette souffrance n'a donc pas été vaine, elle a non seulement produit une contribution à l'organisation du travail mais elle a fait, en retour, de moi un sujet différent de celui que j'étais avant la reconnaissance.

La reconnaissance du travail, voire de l'œuvre, le sujet peut la rapatrier ensuite dans le registre de la construction de son identité. Et ce temps se traduit affectivement par un sentiment de soulagement, de plaisir, parfois de légèreté d'être, d'élation même. Alors le travail s'inscrit dans la dynamique de l'accomplissement de soi. L'identité constitue l'armature de la santé mentale. Pas de crise psychopathologique qui ne soit centrée par une crise d'identité. C'est ce qui confère au rapport au travail sa dimension proprement dramatique. Faute des bénéfices de la reconnaissance de son travail et de pouvoir accéder ainsi au sens de son rapport vécu au travail, le sujet est renvoyé à sa souffrance et à elle seule. Souffrance absurde qui ne génère que de la souffrance, selon un cercle vicieux, et bientôt déstructurant, capable de déstabiliser l'identité et la personnalité et de conduire à des maladies mentales. De ce fait, il n'y a pas de neutralité du travail vis-à-vis de la santé mentale. Or cette dimension « pathique » du travail est massivement sous-estimée dans les analyses sociologiques et politiques, avec des conséquences théoriques que nous envisagerons plus loin (2).

Négligence et indifférence

La reconnaissance au travail est un élément essentiel pour préserver et construire l'identité des individus, donner du sens à leur travail, favoriser leur développement et contribuer à leur santé et à leur bien-être. « Des études récentes établissent un lien significatif entre manque de reconnaissance, absentéisme et maladies cardiovasculaires » (3).



L'importance de la reconnaissance pour les salariés suppose une meilleure compréhension de ses dimensions. Les pratiques de reconnaissance sont en effet très défailtantes dans les organisations.

L'organisation matricielle de l'ONF qui a « explosé » le collectif en 2002 en créant des services spécialisés, cloisonnés, obnubilés par leurs objectifs propres et attendant tous des tâches et des remontées de données des généralistes, génère concurrence, épuisement et démotivation. C'est le culte de la performance, du chacun pour soi. Quand les objectifs sont atteints, nul remerciement, nulle gratification mais toujours une recherche de prérogatives sur certaines tâches et de délégations sur d'autres.

Si, dans notre établissement, souligner la qualité d'un travail bien fait reste l'exception par négligence ou indifférence, il y a un travers plus subtil qui est de ne pas « valoriser les dimensions cachées du travail comme la créativité, l'innovation ou l'autonomie. C'est le paradoxe du travail autonome : la personne travaille seule, elle n'est plus sous le contrôle d'un responsable qui lui dicte sa conduite, mais n'a plus de retour positif. Et son interlocuteur ne voit pas l'importance du travail qu'elle effectue : « Ils ne se rendent pas compte » (4). C'est tout le drame du forestier généraliste classé B2. Il est négligé, oublié.

Une vie en dehors du travail

Reconnaissons-le..., il n'est pas normal que le travail « nous bouffe » à ce point. C'est qu'on lui accorde trop d'importance. Notre vie ne se résume pas à notre diplôme, à nos expériences et compétences professionnelles, à la valeur ajoutée que nous apportons.

En effet, il y a autre chose. Notre vie affective, familiale, nos relations sociales constituent des points d'équilibre, des sources de joie, de satisfaction, de bien-être.

A l'ONF, nous sommes souvent entrés par vocation avec, au début, le sentiment d'intégrer la « grande famille des forestiers », une maison prestigieuse, héritière des « Eaux et Forêts », garante du service public. Pour certains, prêter serment a été un moment marquant de leur existence. Il y a un affect, un attachement à notre travail qui est considérable, aussi il est facilement compréhensible qu'il prenne autant de place et que nous attendions des signes positifs de notre implication.

Mais encore une fois, il y a une vie en dehors du travail et quand nous raccrocherons le marteau, d'autres prendront le relai.



Références :

- (1) *La reconnaissance au travail : de quoi s'agit-il ?* ANACT – 2017
- (2) *Souffrance en France* – Christophe Dejours – 238 p- Editions du Seuil – 1998
- (3) *La reconnaissance au travail, facteur essentiel de motivation ?* RH Partners -2021
- (4) *La reconnaissance au travail* – Jean Pierre Brun – Grands dossiers N°12- Automne 2008

HOMOPHOBIE, TRANSPHOBIE ET PATRIARCAT ORDINAIRE : PETITE HISTOIRE DESOLANTE

Chapitre I - Des surprises :

Il était une fois un collègue qui faisait du bénévolat dans un atelier d'autoréparation de vélos qui propose des permanences à tous ses adhérents, sans exception, les mardis soir, mercredi après-midi et samedi. Dans un souci de solidarité, l'association propose, un dimanche par mois, une séance d'autoréparation en mixité choisie* appelée permanence MINT.

Notre collègue, tout à son désir de faire connaître cette belle initiative et pensant que, peut-être, certain.es sur le site pourraient être intéressé.es, a accroché une affiche dans la salle de convivialité des locaux de ce site.

Cette affiche donnait le jour et l'heure et expliquait la mixité choisie par la phrase suivante :

MINT= Meuf, Intersexe, Non binaire, Trans = sans mec cis*



Quelle ne fut pas sa surprise en trouvant cette mention barrée au gros feutre le lendemain. Etonné et choqué, il a posé une nouvelle affiche sur laquelle il a ajouté, en plus de son nom :

« Je rappelle à la personne qui a barré la précédente affiche que l'homophobie et la transphobie ne sont pas considérées par la loi française comme des opinions mais comme des délits, si mon affiche te pose problème, viens me voir, je t'expliquerai ça »

Dans la journée, il a envoyé un mail au Directeur Territorial, à la Directrice des Ressources Humaines et à l'Assistante Sociale pour les informer de cet acte homophobe et transphobe, puis il est allé voir son chef pour l'informer de sa démarche.

Et là, premier rebondissement !

Il a appris que la personne qui a barré l'affiche s'est sentie menacée par la proposition d'une explication et s'est plainte auprès de la directrice des Ressources Humaines. Comme disait le regretté Pierre DESPROGES : « Etonnant non ! ».

Pas tant que ça en y pensant, une personne, anonyme (enfin pour notre collègue), à l'initiative d'un acte de censure pouvant être ressenti comme agressif par les personnes concernées peut s'attendre à une réponse du même ordre, cela s'appelle un biais cognitif (pas d'étoile cette fois, allez voir sur internet) et notre collègue a eu l'occasion d'en affronter plusieurs lors des discussions relatives à cet acte nauséabond.

Chapitre II - Nouveau rebondissement et triste fin :

Notre collègue a finalement reçu une réponse, pas du Directeur Territorial, ni même de la Directrice des Ressources Humaines, simplement de son N+2 pour l'informer de la décision prise après un échange sur le sujet entre le DT, la DRH, l'Adjointe référente en charge de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les agissements sexistes, les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel et lui, je cite :

« S'agissant des informations diffusées en milieu professionnel, et singulièrement à l'ONF, notre point de vue est bien d'encourager des messages inclusifs qui visent à construire un vivre ensemble apaisé, plutôt qu'à ajouter du clivage, en particulier au travail, alors même que l'on constate déjà tous les jours que notre société n'en manque pas, voire même qu'ils s'accroissent.

En ce sens, l'objet de cette manifestation ne pose aucun problème.

Ce qui en pose davantage, c'est la définition de MINT, nous partageons cet avis que d'une part le terme « Meuf » n'est pas très élégant, d'autre part la précision « sans mec cis » n'est pas de l'esprit de ce qui est évoqué plus haut »

Et voici le meilleur pour la fin : « il a été décidé de demander à de rayer cette définition (d'aucuns peuvent se renseigner sur l'acronyme MINT qui reste sur le bandeau... »

Nous ne nous étendrons pas sur la suite du mél qui n'apporte pas d'éléments supplémentaires à la réflexion sur le sujet. Le texte ci-dessus fait déjà état d'une réaction issue du système patriarcal dont les ressorts imprègnent encore très fortement notre société.

Petite analyse sur cette réaction :

Où est passé l'acte homophobe et transphobe ? Il semble, dans ce qu'on peut lire de la réaction hiérarchique qu'il n'est question que d'une affiche anodine dont la terminologie poserait problème.

Or, le vrai problème est un acte homophobe et transphobe commis par un personnel de l'établissement.

Rappelons en passant que l'homophobie et la transphobie ne sont pas des opinions mais des délits comme écrit plus haut.

Il semblerait que ce ne soit pas le cas à l'ONF.

En effet, dans toute organisation, la direction qui fait face à un acte illégal commis en son sein devrait communiquer par un rappel à la loi et à sa politique sociale.

Par exemple : *« Un acte visant les minorités de genre a été commis dans les locaux, nous rappelons à chacun.e que l'homophobie et la transphobie ne sont pas des opinions mais des délits aux yeux de la loi et que cela va à l'encontre de la politique sociale de l'ONF ».*

Ou à minima un rappel à l'ordre de la personne en toute confidentialité mais, il ne faut pas rêver, nous sommes à l'ONF, un haut lieu de tradition patriarcale alors c'est l'AFFICHE qui pose problème, qui est clivante (entre quoi et quoi, notre collègue se le demande toujours).



C'est malheureusement une inversion de la culpabilité purement patriarcale et tellement fréquente dans le cas des problèmes liés aux minorités de genre ou aux femmes :

- Vous venez porter plainte parce que vous vous avez été agressée/violée, et que portiez-vous ? Ah une jupe, mais mademoiselle si vous sortez en jupe, c'est que vous voulez vous faire agresser/violé !

Les chiffres sont indiscutables, les hommes sont majoritairement les auteurs des agressions et des viols sur les femmes et les minorités de genre. Inverser la culpabilité sur les victimes alimente le patriarcat, ce système de domination des uns sur les autres qui génère les inégalités, la violence pour tous.tes.

L'éducation des enfants au respect, à la tolérance, à l'empathie est la clé d'une société plus égalitaire et moins violente.

La présence d'une affiche avec un vocabulaire qui semble inapproprié pour certain.es et la volonté de créer des espaces où chacun.e se sent en sécurité peut heurter car elle met à mal le système dans lequel nous évoluons et nos croyances.

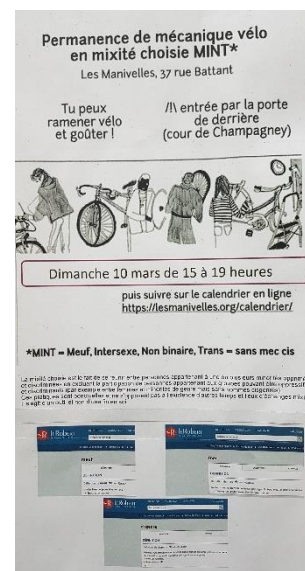
Mais cela peut être aussi l'occasion de s'interroger, de remettre en question ce système et d'ouvrir notre champ de réflexion dans un monde qui, quoi qu'il arrive, est en train de changer.

Epilogue :

Notre collègue a mis une nouvelle affiche pour la permanence du mois de mars avec une notice explicative sur la mixité choisie* et les définitions de meuf, mec et cis* du Petit Robert. Bon, évidemment en langage patriarcal, meuf n'est pas très élégant, mec laisse indifférent et cis, patriarcalement, est-ce que ça veut dire quelque chose ?

En tout cas, ils sont tous dans le dico. Pas de feutre cette fois mais il a eu une petite visite (version courte) :

- ta nouvelle affiche va poser problème parce qu'elle est clivante
- tu as lu l'explication de la mixité choisie
- non, mais ton affiche est clivante...



Monsieur le Directeur, Madame l'Adjointe référente en charge de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les agissements sexistes, les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel :

Un projet qui s'intitule Expérience Egalité porté par le MFQ (Mouvement Français de la Qualité) et qui est financé par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et la DRDFE (Direction Régionale aux Droits de la Femme et à l'Egalité) est actuellement en cours de lancement.

Il vise à sensibiliser tout type d'organisation via une plateforme de ressources et des accompagnements sur mesure à la culture de l'égalité et à la transformation des pratiques. Il permet que chacun.e puisse concrètement se questionner et avancer dans la construction d'une posture professionnelle respectant l'égalité.

Parmi les thèmes abordés : les violences sexistes et sexuelles au travail, s'engager en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQIA+...

Si ce projet vous intéresse, contactez notre collègue, il vous mettra en relation avec les personnes compétentes.

** La mixité choisie est le fait de se réunir entre personnes appartenant à une ou plusieurs minorités opprimées et discriminées en excluant la participation de personnes appartenant aux groupes pouvant être oppressifs et discriminants (par exemple entre femmes et minorités de genre mais sans hommes cisgenres). Ces pratiques sont ponctuelles et ne s'opposent pas à l'existence d'autres temps et lieux d'échanges mixtes. Il s'agit d'un outil et non d'une fin en soi.*

**Cis, cisgenre : qui concerne une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance (par opposition à transgenre).*

« Cet article a fait débat au sein du journal et plus largement au sein d'une partie du bureau du SNUPFEN franc-comtois. A l'issue des discussions, nous avons décidé de le publier en l'état, Antidote étant un journal d'expression libre. Et à ce titre, nous proposons un droit de réponse à tout lecteur qui éprouverait le besoin de réagir à ce texte. »

LE SECRET - Chapitre 8

Toute ressemblance avec des personnages ayant existé, existant ou en devenir serait on ne peut plus fortuite

Mai 2131, Ubac de Malicorne

Léa referma le dossier de Léon, perplexe. Le petit Antoine n'allait pas tarder à se réveiller. Elle entendait Mammiche s'affairer dehors, mais sentait bien que ce n'était pas auprès d'elle qu'elle trouverait les réponses. Elle était passée plusieurs fois dans la pièce, tendue, les gestes saccadés. Même si elle ne disait rien, Léa sentait sa désapprobation palpable. La lune était forte mais intermittente : de nombreux nuages passaient régulièrement dans ce ciel venteux, les plongeant régulièrement dans la pénombre. Aussi Léa avait-elle préféré allumer la bougie, quitte à se mettre à l'intérieur pour éviter les foudres de sa grand-mère. On ne manquait pas de cire pourtant, et P'pa était en train de tirer le miel de printemps : on n'en manquerait pas avant bien longtemps.... On n'en avait finalement jamais manqué. Mais Mammiche ne semblait pas supporter qu'on allume quoi que ce soit, que l'on use quoi que ce soit : la nuit devait rester sombre, il fallait rester dans le noir quoi qu'il arrive.... Mais Léa avait passé outre, comme souvent lorsqu'elle voulait lire. Il y avait en elle comme une urgence à comprendre, à terminer de lire les écrits de Léon : après le vol du dossier par Michelle, elle avait comme pris conscience de la vulnérabilité de l'histoire.

Si les écrits disparaissent, tout s'efface-t-il à jamais ?

Il semblait que tout s'était joué en cette fameuse année 2024. Il y eut là une scission du monde, lorsque s'était étendue la dernière guerre, et que les effets du changement climatique avaient, enfin, éveillé les consciences. Du moins certaines consciences. Mais il n'était plus possible de nier les conséquences de la consommation frénétique des hommes. Les conflits entre l'Europe et la Russie prenaient de l'ampleur, en parallèle à la guerre économique des Etats-Unis avec la Chine, et de l'horreur du conflit palestinien-Israélien... les premières migrations climatiques avaient commencé, avec son lot de violences, de souffrances. Mais surtout il y avait Lya. L'I.A. L'Intelligence artificielle. Les ancêtres de Lya. Les prémices de Lya. Ils n'étaient pas encore reliés à un processeur quantique mais certains alertaient déjà sur les dangers encourus pour la liberté des hommes. C'est de cela dont Mammiche ne voulait pas parler. Pour elle, Lya nous avait sauvé, Lya avait nettoyé le monde, Lya nous avait laissé libre dans la montagne, et nous avons des engagements à tenir, point. Il n'y a rien à discuter, rien à remettre en question. Mais il n'est plus possible de mentir aux enfants. Ils posent trop de questions, ils sentent bien qu'il n'y a pas là-dessous que la vérité. Et cela les fait souffrir.

Mais pour pouvoir répondre à leurs questions et leur expliquer les choses, Léa devait déjà les comprendre, et rien n'était vraiment clair encore. Les soulèvements de la terre avaient pris de l'ampleur en France, et un message de résistance se répandait sur toute la planète. Comme si chacun, à ce moment-là, avait dû choisir son camp : la vie, ou le confort des technologies modernes, ceux-là même qui réclamaient une énergie illimitée... et il était question d'une énergie propre, la fission nucléaire... un autre mensonge. C'est comme si les gardiens s'étaient positionnés à ce moment-là, précisément. Avec ce rôle des forestiers déterminant, ce choix du long terme, de la vie, pour les forêts et l'océan. Mais la question se posait là, déjà, et elle était très claire dans les conclusions de Léon : qui avait vraiment programmé Lya ? Quelle était sa mission réelle, à la base ? Officiellement il s'agissait bien évidemment de sauver l'humanité, et donc son habitat : la planète. Au moins dans un premier temps. Mais le doute était clairement posé par Léon. Il expliquait que de tout temps certaines élites avaient tiré profit de tous les malheurs du monde, y compris l'holocauste : les biens des juifs assassinés en masse n'avaient pas été perdus pour tout le monde, loin de là. Les guerres enrichissaient les marchands d'arme. Les famines étaient souvent un petit dommage collatéral des spéculations boursières. Les maladies, y compris épidémiques, avaient été une aubaine pour les laboratoires les plus puissants.



Et certains tiraient encore profit du changement climatique et de l'effondrement des écosystèmes. A très grande échelle.

En 2064, Lya prenait le pouvoir sur l'ensemble du monde. Si la Russie résista plus longtemps du fait de son autonomie énergétique et alimentaire, tous finirent par céder aux chants de Lya. Elle avait peu à peu résolu les conflits, et proposait des solutions pour nettoyer la planète, atténuer les effets du changement climatique et surtout stopper les émissions de gaz à effet de serre, la pollution, en basant tout sur la seule énergie illimitée : l'énergie solaire. Et sur une matière première quasi illimitée elle aussi : les déchets recyclés de l'ensemble de nos productions, inutiles dans les dômes, ce qui permettait, petit à petit, de nettoyer les conséquences désastreuses de nos sociétés de consommation. Elle promettait l'éden, le tout en assurant le gîte et le couvert à chacun, du moment qu'on lui obéissait. Mais il n'y avait guère d'autres alternatives qu'à lui obéir. C'était ça ou la mort, sous un soleil de plombs, sans eau, sans ressources pour la plupart des êtres humains.



Les premiers dômes furent construits en Inde, où les gens mourraient de faim et d'épidémies terribles par millions. Les forêts et les océans devaient retrouver peu à peu à un fonctionnement naturel, libres des hommes. C'était, disait Lya, la condition sine qua none à un rétablissement des équilibres climatiques de la planète, et donc à un air respirable, et à un retour à l'équilibre du cycle de l'eau.

Mammiche présentait Lya comme la sauveuse du monde, celle qui avait tout résolu, et c'est ce qui était dit officiellement. Mais à l'aube de la prise de pouvoir de Lya sur l'ensemble des gouvernements du monde, Léon émettait un doute, et réclamait le droit de vivre de façon autonome. Il y eut de grandes négociations pour que les gardiens puissent vivre en autonomie, mais ils se devaient de suivre les règles de Lya : peu finalement ont rejoint les montagnes. Lya semblait considérer les hommes comme une anomalie de l'évolution, et c'était comme si, pour les préserver, il fallait finalement les retirer du monde. Aussi Lya s'était-elle mise à surveiller les hommes libres, les gardiens, de façon intensive, avec ses drones à énergie solaire, infatigables. Elle étendait ses tentacules dans tout le réseau informatique, internet, satellite. Lya était absolument partout.

Mais il persistait un flou terrible entre les écrits de Léon, ces questions qu'il posait là, alors que Mammiche était une toute jeune fille, et la naissance de Léa. Entre les deux, il y avait tout simplement M'ma et P'pa. Ils avaient toujours approuvé les dires de Mammiche, mais il y avait toujours eu aussi cette colère, latente, de M'ma, ce conflit permanent, ces silences... surtout depuis la disparition de Marie et Paul, en cet automne, il y a 5 ans. Il était temps de briser ce silence, et de comprendre.

Léa se leva, le dos endolori, les yeux fatigués. Elle gardait un sentiment d'inquiétude pour les enfants, par cette nuit venteuse et trouble. Elle souffla la bougie, s'étira, et respira profondément avant de sortir sur la terrasse. Mammiche ramassait et pliait le linge. La lune était forte encore, mais de gros nuages passaient toujours, et obscurcissant brutalement la nuit.

« J'ai terminé » lui dit Léa.

Mammiche approuva d'un hochement de tête entendu, mais ne dit mot.

« Je dois aller voir M'ma et P'pa. Est-ce que tu veux bien m'amener Antoine lorsqu'il se réveillera s'il te plait ? »

Mammiche hocha de nouveau la tête, en silence.

« Merci ».

Léa s'engagea sur le sentier vers la fuste de ses parents. Elle entendit renâcler Kérouac. La nuit était douce encore, mais l'humidité commençait à remonter du sol, et la fraîcheur se faisait agréablement ressentir. La brise soulevait sa longue jupe.

Lorsqu'elle arriva devant la fuste, sa mère était positionnée à l'envers, le long du mur, sous l'auvent, en poirier sur ses coudes. Elle ne fit pas un mouvement à l'approche de sa fille, mais Léa pu distinguer son sourire.

« Tiens, voilà ma fille. »

- *Je voudrais te parler, M'ma. À P'pa aussi. Il est aux ruches ?*
- *Il arrive.*
- *Tu veux bien te mettre à l'endroit s'il te plaît ? »*

Geneviève émit un soupir avant de descendre délicatement ses longues jambes. Elle se déroula ensuite en un mouvement gracieux, étendit ses bras et s'inclina avant de se redresser en une longue inspiration. Puis elle se tourna vers sa fille, un sourire aux lèvres.

« Michelle a percé un abcès n'est-ce pas ? Cette petite a l'intuition à fleur de peau. C'est douloureux, mais utile.... Ils sont toujours en forêt ? »

- *Oui, mais Pierre est avec eux. Et puis Saxo aussi.*
- *Je sais. »*

Elle regarda longuement sa fille avant de l'embrasser et de la prendre brièvement dans ses bras. Elle sentait le miel, l'ail des ours et la sauge.



« Je vais te faire une infusion. Assieds-toi, nous allons parler. »

Léa s'assit sur la grande table de la terrasse pendant que sa mère allait chercher eau chaude et tasses. Elle regarda longuement la grande fuste que son père avait bâti de ses mains. Le toit végétal sentait bon, et la terrasse était entourée de plantes aromatiques et de fleurs odorantes dont le parfum envahissait l'espace, même la nuit.

Geneviève revint et posa la théière fumante sur la table.

« Je crois que nous avons beaucoup de choses à nous dire maintenant que tu as lu les écrits de ton arrière-grand-père. Il est temps ».

Geneviève sorti de sa poche une feuille de papier pliée, brunie, qui semblait très fragile, et la tendit à Léa. Elle la déplia avec précaution, car cela lui semblait précieux. La lune lui permit de lire le titre de ce qui semblait être un parchemin ancien, un peu brûlé sur les bords, et pu distinguer ces mots :

« Forestier, soulève-toi ! »

Mais une bourrasque soudaine accompagnée d'un éclair devança un court instant un lourd nuage noir qui obscurcit brutalement la terrasse : le tonnerre se déchaîna au-dessus de leurs têtes. L'orage était là, tout proche. Le cœur de Léa se serra. Elle entendit au loin l'abolement de Saxo qui annonçait son arrivée : les enfants arrivaient ! Léa se leva et courut à leur rencontre malgré l'obscurité en s'engageant sur le sentier de crête. Elle ne le vit pas arriver mais sentit Saxo se jeter sur elle, à presque la renverser en jappant.

« Hé bien mon chien, ça va, ça va. »

Elle ne distinguait rien dans l'obscurité mais un nouvel éclair lui permit d'apercevoir le sentier jusqu'à la crête : il n'y avait personne à la suite de Saxo. Elle appela :

« Zack ! Michelle ! Pierre ? »

Mais hormis les jappements et halètements de Saxo, le vent violent dans les houpriers et le tonnerre qui se déchaîna à nouveau, pas de réponse. Saxo était seul.

WOKISME et ANTI-WOKISME

ou comment cadenasser la parole et au-delà les actes de défense des particularismes

Le wokisme, c'est quoi ? Il s'agit d'un anglicisme, qui apparaît de temps en temps dans les médias, et qui a vu sa création à partir du « mouvement Woke » (signifiant « éveillé ») né aux Etats-Unis chez les noirs américains. Créé pour lutter contre les discriminations raciales, ce mouvement s'est étendu pour dénoncer toutes formes d'inégalité. Mais en traversant l'Atlantique, le mot *woke*, chargé de luttes positives, s'est transformé en un mot à connotation sectaire, le *wokisme*. Le *woke* devenu *wokiste* se voit accusé d'être un fervent du communautarisme et du séparatisme. Et ce nouveau mot porteur de velléités d'intégration des différences sociales, raciales ou sexuelles dans la société, est contré par des courants d'extrémistes (le RN a d'ailleurs lancé une « offensive anti-woke ») pour promouvoir une inclusion qui sous-tend la dissolution, non des différences, mais des individus. Les anti-wokistes cherchent à disqualifier les personnes qu'ils jugent dangereuses pour leur conception du « bien-vivre ensemble ». Cette bataille des mots qui peut paraître pusillanime est souvent le révélateur de luttes sociales, voire climatiques, entre les tenants d'une évolution pour une société plus égalitaire et respectueuse de tous et tout (environnement compris) et les conservatistes d'un « ancien monde », incapables de prendre en compte les conséquences de la crise climatique, y compris sur les changements sociaux. En complément, voici un extrait de l'article sur le sujet du journaliste Maxence COLLIN, publié dans le **1**, numéro 488 du 20 mars 2024, pour nous permettre de réfléchir au-delà des mots.



« L'un des aspects les plus déconcertants du phénomène *woke* est la cohabitation d'options apparemment antithétiques :

- d'un côté, la défense d'une politique des identités (avec marche et réunions en non-mixité) et le torpillage des oppositions binaires (homo/hétéro, homme/femme...) par la multiplication des catégories (LGBTQIA+, MINT...);
- de l'autre, le rejet de tout essentialisme (la femme, le noir, ces catégories qui prêtent aux êtres des traits naturels selon leur taux de testostérone ou de mélanine) et la subversion des catégories elles-mêmes par l'éloge du métissage, de la fluidité, du trouble ou du neutre.

D'où un double rejet du « wokisme » : rejet par ses détracteurs, qui y voient un enfermement dans des identités « identitaires », terreau d'un projet opportuniste d'inversion des dominations ; rejet par les sympathisants, qui dénoncent une expression fourre-tout, habile outil d'une contre-offensive conservatrice....

L'exemple de la catégorie de « femme » éclaire la question. Dans le sillage d'une objection formulée par la théoricienne du genre Judith Butler, le féminisme classique se voit accusé de générer de l'exclusion, l'amenant parfois à se désolidariser de combats voisins (trans, queer...). A l'inverse, la théoricienne indienne de la révolte des subalternes, Gayatri Chakravorty Spivak, constatait l'incroyable pouvoir de mobilisation de la catégorie identitaire « femme » pour l'action concrète. Ce débat fait rage et participe à dessiner des militantismes contrastés.

Ces désaccords ne doivent pourtant pas tromper : le concept d'identité ici mobilisé n'est pas fixiste et objectiviste ; non, il est de part en part historique, « socialement construit ». **C'est en se reconnaissant entre eux (femmes, noirs...) comme victimes d'une expérience commune, induite par la société, qu'ils parviendront à s'organiser pour mener le combat vers la dissolution finale de catégories illusoires...** C'est pourquoi le reproche d'enfermement fait au wokisme est absurde. Dans cette entreprise de « déconstruction », le langage, parce qu'on lui prête une puissance performatrice considérable, devient un lieu de combat primordial. Il s'agit d'édifier de nouveaux récits qui réaliseront l'émancipation.