

## SOMMAIRE

|                                 | Page   |
|---------------------------------|--------|
| Editorial                       | 1      |
| Le (petit) bleu de travail      | 2 - 3  |
| Enquête frimas social           | 4 - 5  |
| Kamarade-Kadre                  | 6      |
| Extrême méfiance                | 7      |
| De la solidarité au mouchardage | 8 - 9  |
| Le métier de conducteur         | 10 -11 |
| Brèves                          | 12 -13 |
| Sous-produits                   | 14 -15 |
| Saint-Point, lac témoin         | 16     |
| Les papillons s'en mêlent       | 17     |
| Forêt tirelire-forêt patrimoine | 18 -19 |
| F(l)op                          | 20     |
| Une épine dans le pied de l'ONF | 21     |
| En voiture dans ma RBI          | 22     |
| Rêves                           | 23     |

« Mieux vaut devenir abeille (...)  
que de servir avec le maître du monde et hurler avec les loups ».

Hölderlin

## EDITORIAL

### Le retour des doux rêveurs

Le 13 décembre, à l'appel de l'intersyndicale près d'un tiers des personnels était en grève. 150 forestiers se sont réunis à la DT pour empêcher la tenue du CTPT et pour délivrer un message clair à la direction.

Face aux propositions du DG par rapport au futur contrat de plan les personnels ont affirmé qu'ils n'accepteront aucune suppression de poste, qu'ils souhaitent que l'Etat garantisse un financement pérenne de la gestion forestière et qu'ils refuseront tout projet de filialisation.

Le DG n'étant pas à l'écoute des personnels, nous avons décidé de porter notre message à l'extérieur de l'ONF pour y trouver un soutien. Pour ce faire nous allons rédiger et envoyer deux courriers :

- un à destination des associations qui se préoccupent d'environnement, pour les alerter sur les problèmes de gestion durable
- un à destination des communes pour les mettre en garde quant aux conséquences du futur contrat de plan et leur proposer une délibération demandant un financement pérenne de l'ONF et s'opposant aux suppressions de postes.

Parallèlement à ces courriers, les personnels ont décidé de s'engager dans des opérations de blocage de ventes. Puisque pour le DG, seul le point de vue financier compte, nous allons taper là où ça fait mal. Nous sommes conscients que cette action pénalisera aussi les communes mais le contenu du contrat de plan aura des conséquences bien plus fâcheuses encore pour les collectivités.

Face aux problèmes régionaux en matière de postes vacants et de charges de travail, les personnels, avec l'appui de l'intersyndicale, ont décidé de réactiver les boycotts des postes vacants. Des modèles de courriers et un guide de l'intérim sont prêts. Cette action est à mettre sur pied localement en fonction des opportunités. L'intersyndicale se tient à la disposition des services concernés pour mettre en route l'opération. Si nous ne réagissons pas maintenant à ces vacances de postes, dans un an à l'occasion du nouveau contrat de plan, ils seront supprimés.

Nous appelons les collègues comtois à se mobiliser massivement contre le projet de la direction. Depuis 2002 nous avons fait de gros efforts pour équilibrer le budget de l'ONF, le DG nous annonce que les objectifs sont atteints mais que malgré cela il faudra encore supprimer des postes pour que cet équilibre perdure. Pour les personnels c'est trop. Nous n'acceptons pas que tous les 5 ans l'emploi serve de variable d'ajustement à l'équilibre financier de l'ONF.

Le PPO une fois installé, a laissé pendant un long moment les personnels sans réaction. Le collectif en avait pris un coup mais le DG avec son autoritarisme a réussi à faire l'unanimité contre lui. Il n'aime pas les mouvements sociaux, il va être déçu. Son attitude fait sortir les forestiers du bois.

En attendant de se retrouver en forme et motivés au mois de janvier, je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

Jean-Loup AUDY

## LE (PETIT) BLEU DE TRAVAIL

**Depuis la mise en place de la réforme, les charges de travail ont augmenté de manière considérable, même pour la direction c'est un fait entendu. Avec les problèmes de postes vacants sur la DT et les futures suppressions de postes, le thème de l'emploi et des charges de travail va redevenir un sujet brûlant.**

### **Un constat s'impose**

Mise en place des 35 H, suppression de postes, transfert de charges de travail, fort volume de chablis, conventions, spécialisation partielle ou totale des postes, postes vacants. Depuis 2002 les charges de travail ont explosé. Aussi quand en CTPT le SNUPFEN a proposé une étude des charges de travail, l'administration a répondu par l'affirmative.

La DT s'est alors penchée sur la question et a mis sur pied une nouvelle méthode d'évaluation pour les UT. Le résultat a été présenté récemment aux organisations syndicales, mais pour le SNU, la commande est loin d'être honorée.

L'outil proposé est une déclinaison de celui qui a servi à classer les Agences. En clair, on se sert des mêmes critères pour classer un poste de chef d'Agence que pour évaluer l'activité des postes de terrain.

Seuls quelques critères servent à calculer un indice d'activité : les travaux, le régime forestier (soit la surface gérée), les aménagements (moyenne par an), la commercialisation ( $m^3$  vendus), les activités conventionnelles, les MIG et le nombre d'unités de gestion. On applique un PCI (prix de cession interne, en clair un coût calculé par la DG pour chaque critère) et on arrive comme par magie, à un indice d'activité par UT.

### **Plouf, Plouf**

Pour le SNUPFEN c'est tout sauf une véritable étude des charges de travail. Avec ces quelques critères, il est impossible d'évaluer réellement un indice d'activité. La diversité de ce que cache chaque critère n'est absolument pas prise en compte.

Pour la commercialisation par exemple, chablis ou coupes, bloc ou unité de produit, résineux ou feuillus, gros bois ou petits bois, coupes en pente ou à plat, tout est pareil,  $1 m^3$  égal  $1 m^3$ . On compare des choux et des carottes et cela va bien aller.

De plus, suivant l'importance donnée à chaque critère, le résultat final varie alors de manière importante. Le DT admet qu'il y a une marge d'erreur importante avec cette méthode. Pour lui cela ne vaut pas la peine de passer plus de temps sur le sujet car on ne pourra jamais avoir un résultat parfait. Nous avons la sensation que l'administration traite l'analyse des charges de travail à la légère alors que c'est une attente très importante des personnels.

En 2002 lors de l'évaluation du poids des triages, un autre mode de calcul avait servi.

L'administration avait promis d'améliorer l'outil, finalement il a été mis au panier et on ne compare même pas les résultats des deux méthodes. Le premier outil n'était pas parfait mais celui ci l'est moins encore.

Au vu de ces constats, comment le DT compte-t-il faire appliquer le résultat de cette étude sur le terrain ? Le lien avec le futur contrat de plan est évident, nous l'avions dénoncé en CTPT, cette pseudo-étude servira pour le choix des prochains postes à supprimer.

### **Postes vacants**

Sur la DT, le problème des charges de travail est d'autant plus important que de nombreux postes sont vacants, une dizaine à l'heure actuelle. Certains services voient les CAP se succéder sans que les postes ne soient jamais pourvus. Les intérim longs se généralisent et les intérimaires se débrouillent au mieux sans perspective d'amélioration.

Le 13 décembre, à l'occasion de la journée d'action à Besançon, nous avons demandé au DT de tout mettre en œuvre pour que les postes vacants soient pourvus le plus rapidement possible et de manière durable. Nous lui avons également demandé de dresser une liste des tâches prioritaires à réaliser pour les collègues intérimaires. Pour la première fois il s'est engagé à le faire par écrit mais cela ne résout pas tous les problèmes.

Nous invitons donc les collègues qui ont en charge des intérim longs à alerter les communes concernées et à se lancer dans une opération de boycott. Il faut se battre maintenant pour que des titulaires soient nommés, car pour l'administration ces postes sont déjà perdus. En effet, dans un an, les postes vacants seront les premiers à faire les frais de la politique de casse de l'emploi.

Il est inadmissible que les personnels subissent les excès de zèle de la DT qui ont permis d'atteindre l'objectif cible depuis un an déjà. C'est facile de supprimer des postes, mais il faut ensuite tout mettre en œuvre pour que les postes vacants soient pourvus.

### **Perspectives 2007-2011**

Le DG l'a annoncé, en moyenne 2 % des postes seront supprimés par an en fonction des résultats. C'est conforme aux prévisions du gouvernement pour la fonction publique. Sur la DT cela concerne environ une soixantaine de postes.

Le dossier des charges de travail est déjà ingérable, il va devenir explosif. Chacun va récupérer des forêts, des dossiers, des missions et notre directeur va encore nous expliquer que c'est pour le bien de la forêt, des communes et des personnels.

Avec de nouvelles suppressions massives de postes, les personnels ne pourront plus faire face. La gestion durable des forêts sera de l'histoire ancienne. Les communes, qui ont tendance à râler de plus en plus et de plus en plus fort, ne supporteront pas la disparition des forestiers et le désengagement financier de l'ONF. A court ou moyen terme cela annonce la fin de l'ONF.

Le DG ne peut ignorer cela et il devra assumer ses choix ; il aura très bientôt à faire face à la fronde des forestiers. Avant de nous traiter d'irresponsables, qu'il pense aux conséquences de ses propositions et il verra alors qui est irresponsable.

## ENQUETE FRIMAS SOCIAL

A la demande des organisations syndicales en CCHS, la DG a fait réaliser une enquête climat social par IPSOS, un organisme indépendant. Beaucoup d'entre nous ont reçu cette enquête au printemps. Les résultats viennent de paraître, jetons un œil plus particulier sur l'expression des Francs-comtois.

### Au niveau national

Les conclusions de l'enquête font ressortir, malgré un fort attachement des personnels à l'ONF, un corps social inquiet et déstabilisé, un phénomène de repli sur soi, une situation de crise et des incertitudes fortes liées à l'avenir.

Les personnels sont très attachés à leur métier, c'est pour cela qu'ils ne se reconnaissent pas dans l'ONF actuel et rejettent massivement la direction donnée à l'Etablissement.

A cet égard, la comparaison avec des sondages similaires effectués dans d'autres administrations est édifiant, c'est à l'Office que les personnels jugent le plus négativement les évolutions, la politique, l'organisation ou l'avenir de leur établissement.

Le constat est simple et pourtant le DG ne veut pas l'admettre ; la situation est catastrophique.

### Au niveau local

Il faut noter, comme lors des élections au CTP, que les Francs-Comtois sont ceux qui ont le plus répondu à l'enquête, signe certain qu'ils ont des choses à dire et se sentent concernés.

Pour un certain nombre de thèmes, la situation de la DT est meilleure qu'au niveau national :

- Moyens pour les conditions de travail
- Degré d'implication, de motivation, de fierté de travailler à l'ONF
- La situation est moins dégradée que dans d'autres DT et les objectifs sont jugés plus clairs et plus réalisables
- La hiérarchie est jugée plus favorablement (mais la différence d'impression entre techniques et administratifs est importante en fonction des questions posées).

Cela ne veut pas dire que, sur ces sujets la situation est idyllique. Mais le ressentiment des Francs-Comtois est un peu moins aigu qu'au niveau national. Par contre, certains thèmes sont jugés plus durement au niveau local notamment :

- Les charges de travail qui sont mal réparties, sous-évaluées, deviennent des causes de stress et génèrent un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Les relations entre services
- Les compétences sous utilisées
- Les objectifs individuels qui sont sources de démotivation.

### Elève moyen, peut mieux faire

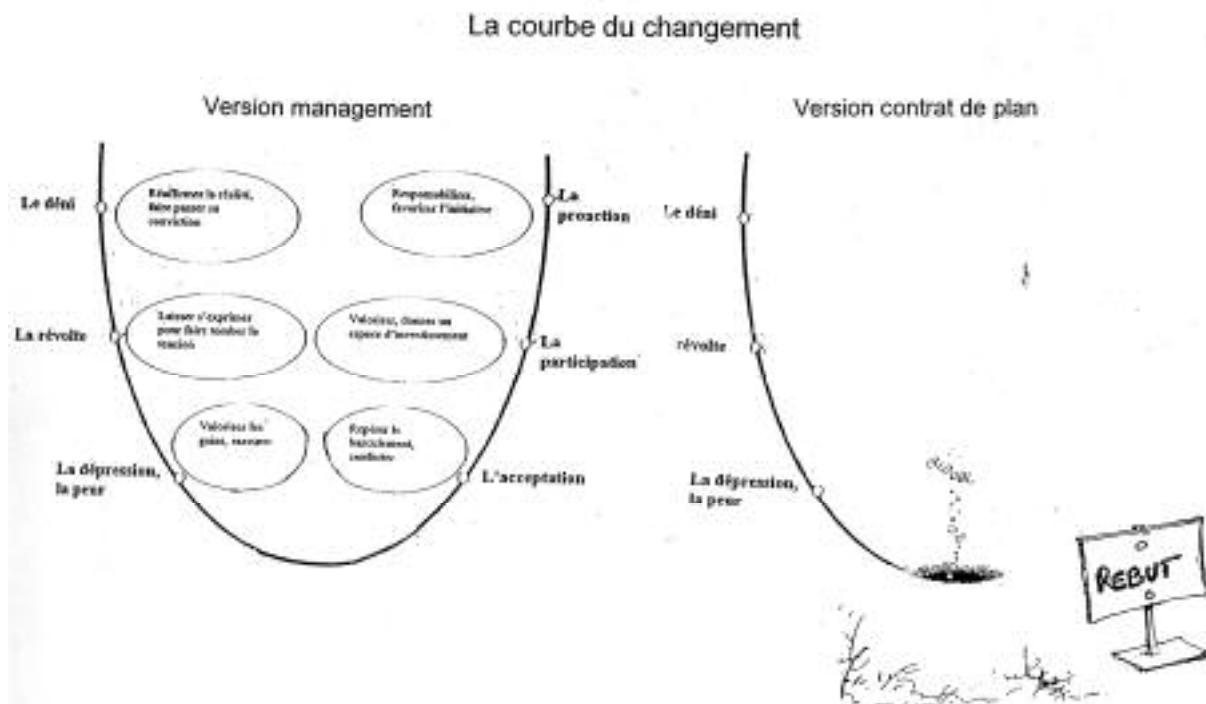
L'analyse de l'expression des personnels fait ressortir un bilan mitigé sur la DT, il semble néanmoins un peu meilleur que la moyenne nationale.

Les thèmes qui sont jugés plus favorablement, notamment la hiérarchie et les conditions de travail, le sont surtout par les administratifs. A l'inverse, le thème des charges de travail est ressenti très négativement par les techniques.

La DT connaît donc les pistes à explorer afin d'améliorer le climat social, cette enquête est un utile complément à l'audit qui a eu lieu sur Besançon.

Des efforts ont été faits par rapport aux conditions de travail et par rapport à la hiérarchie, ils sont à poursuivre. En ce qui concerne le thème des charges de travail, ce n'est ni l'étude de la DT, ni

les suppressions de postes annoncées avec le futur contrat de plan qui vont régler ce problème, bien au contraire.



Le DG ne répond ni aux attentes des personnels ni à la situation de crise que traverse l'ONF. Dans un 4 pages, il minimise les conclusions de l'enquête et remet encore une fois la faute sur son prédécesseur en disant que cette enquête reflète le climat du passé mais que depuis, la situation s'arrange.

L'intersyndicale nationale invite donc les personnels à renvoyer la plaquette de présentation du climat social en la barrant de la mention :

« M. DREGE, REVOYEZ VOTRE COPIE »

en précisant votre poste, accompagné de votre signature.

Afin de collationner les retours, envoyez ce témoignage de votre mécontentement aux organisations syndicales à Paris, qui le remettront au Directeur Général.

---

L'intersyndicale de Franche-Comté vous invite à réaliser une opération semblable sur la DT, en renvoyant en début d'année à l'organisation syndicale de votre choix les vœux du DT et des chefs d'Agences, en inscrivant la mention suivante : « Les Franch-Comtois souhaitent passer une bonne année, mais surtout un bon [contrat de plan] », en précisant également votre poste et accompagné de votre signature.



## KAMARADE-KADRE

**Lors de la journée d'action du 13 décembre, après une assemblée générale l'après-midi, nous sommes montés à une trentaine expliquer au directeur les décisions prises et lui faire part, une fois de plus, de nos revendications.**

**Je ne résiste pas à l'envie de comparer cette entrevue avec une autre du même type, mais cependant plus mouvementée, décrite par un OS de chez Peugeot lors du mouvement de grève de 1981.**

Ce texte s'appelle les trois K comme Kamarade, Kravate et Kon ; l'auteur a remplacé le son [k] par la lettre « K ». L'action se situe au moment où le chef du personnel accompagné de deux comparses se présente pour écouter les doléances des ouvriers grévistes :

« Le cercle des kamarades se referme. Certains sont juchés sur les tables pour mieux jouir du spectacle. Journée magnifike ! Gueuler à pleins poumons dans les oreilles des kravates et maintenant pouvoir kauser au direktur entre katre-z-yeux. D'emblée les délégués annoncent la couleur : les kadences, la 5<sup>ème</sup> semaine, les 38 heures, 400 F par mois. Le personnage dit ne pas être kompétent pour ouvrir des négociations sur ces points essentiels. S'adresser plus haut : direktur du centre de Sochaux, UIMM, gouvernement, mais surtout pas lui, pauvre pion. Pour un peu on le prendrait pour un des nôtres, exploité-komme-nous-autres et en plus obligé de porter la kravate.

Par kontre, il peut discuter des problèmes spécifiques et individuels traités kas par kas, des karossiers. Ah il veut savoir nos petits problèmes ! (...)

Ainsi défilent des dizaines de témoignages konkrets et authentikes. Le direktur prend des notes, relève les noms des plaignants. Imaginez 300 kamarades ki ponktuent chake fois les dires des kamarades orateurs par des applaudissements, sifflements, huant le direktur-vert-de-gris. (...)

Toutes les rekêtes partikulières notées, le direktur commence à répondre aux revendikations. Pour cela, il emploie de longues phrases au contenu détourné, sentant très fort le kloroforme. »

(Mémoires de l'enclave - Jean-Paul Goux Ed. Mazarine-1986)

Toute ressemblance avec des événements connus à l'ONF n'est pas le fruit du hasard mais celui d'une certaine idée de la kommunikation.

## EXTREME MEFIANCE

**L'audit des personnels sur le site de Besançon ayant été perçu favorablement, la DT a décidé d'étendre l'opération aux Agences, à raison d'une chaque année.**

**Un tirage au sort a désigné l'Agence du Jura pour 2005/2006. L'audit ne concerne pas les ouvriers forestiers puisque c'est une émanation du CHST dont ils ne relèvent pas.**

Le 14 octobre, le directeur d'Agence du Jura a adressé une note à l'ensemble des personnels de l'Agence pour présenter la démarche, en concluant : « Je compte donc sur votre participation pour exprimer dans un cadre officiel ce que vous souhaitez dire sur votre travail à l'ONF, tout en ayant bien sûr l'assurance de l'anonymat ».

De son côté, l'assistante sociale a adressé également un courrier aux jurassiens afin de préciser son positionnement, indiquant en conclusion : « *Ma participation à cet audit est le résultat de l'échange entre la DT, ma hiérarchie et moi-même. Soumise au secret professionnel, mon intervention devrait permettre aux personnes de s'exprimer librement et en toute confiance* ».

Concrètement, les volontaires avaient jusqu'au 15 novembre pour s'inscrire. Pour obtenir des résultats statistiques fiables, il fallait un « panel » de 50 personnes environ (1/3 des personnels). A ce jour, 43 personnes sont inscrites, dont seulement 3 administratifs.

Dans l'Agence, la proportion est de 13 % d'administratifs et de 87 % de techniques tandis que parmi les volontaires, la proportion est de 7 % d'administratifs et de 93 % de Techniques ... !

### **Que s'est-il passé ?**

Le 18 octobre, la DRH et le directeur d'Agence, accompagnés de l'assistante sociale ont convoqué tous les personnels administratifs du Jura à Arlay afin de présenter l'audit. La démarche a été si bien appuyée par nos cadres qu'elle n'a pas du tout été comprise par les personnels qui n'ont pas exprimé leurs interrogations et leurs soucis, attitude traduisant UNE EXTREME MEFIANCE, d'où le résultat final ... (pour mémoire : le Jura a perdu 6 emplois administratifs au PPO).

C'est très regrettable dans la mesure où nos collègues administratifs avaient énormément à dire en terme de conditions de travail, de démotivation, de stress, de mal-être, de souffrance au travail, de déprime, et de craintes ... On aboutit à ce paradoxe phénoménal : méfiants, les personnels n'osent plus dire aux patrons ce qui ne va pas ... et les managers n'entendent effectivement rien !

## **LE METIER DE CONDUCTEUR**

Dans notre série découverte des métiers de l'ONF : aujourd'hui le conducteur de travaux ou comment vous faire muter sur un poste-de-conducteur-il-y-en-a-bientôt-un-de-libre.

Oui oui, il s'agit bien de conduite de ... voiture. Voiture bureau, voiture restaurant, voiture camionnette. Le conducteur, avec ses 25 000 km par an sur des chemins cahoteux, passe en moyenne 2h30 à 3h par jour en voiture. C'est excellent pour le dos, les nerfs et la vision bucolique de la forêt.

Le conducteur voit grand : de 50 à 140 forêts différentes à suivre suivant les postes. Soit une quinzaine d'agents à apprivoiser et une dizaine d'ouvriers à dompter.

### **La gestion des ouvriers est une chose**

Si on a un penchant pour les relations humaines, un caractère assez ouvert pour s'accorder avec des personnalités variées, cela ne pose pas de problème, sauf cas isolés de comportements « incompatibles avec une bonne exécution des chantiers ». Le fonctionnement en bassin de travaux permet, peut-être, une gestion des ouvriers plus ferme et plus cohérente, avec une mise en lumière accrue des problèmes et un éventail de solutions pour résoudre les plus importants.

Pour le reste, il suffit de passer les consignes sans vexer les susceptibilités, savoir encourager les initiatives et valoriser au maximum le travail et les analyses faites. Le rapport hiérarchique apporte une justification quand une relation d'autorité est nécessaire, ce qui rend la gestion de ces relations assez « classique ».

### **La gestion des agents en est une autre ...**

Le problème majeur est que le conducteur échappe, par ses conditions de travail, au statut d'agent, même s'il le reste officiellement. Il se trouve avec pour seuls collègues et compagnons d'infortune, les autres conducteurs. A la différence des OF, il n'a pas de rapport hiérarchique avec les agents (encore heureux !) ; il doit donc faire naître une relation de coopération fertile entre collègues. C'est un type de relation qui n'existait pas avant le PPO et c'est toute la difficulté. Il a la charge de transmettre des consignes qu'il n'a pas lui-même élaborées et qu'il ne partage pas forcément. Il doit imposer un rendement que l'agent a déterminé sans le consulter dans la plupart des cas. De plus, l'ensemble des remarques qu'il pourrait faire ne sont pas forcément prises en compte dans la structure créée. En bref, il a la sensation d'avoir le dos large.

## **Evolutions du métier**

**Version 1 :** On supprime le métier de conducteur tel qu'il a été conçu. Ce métier est insupportable : 3h de voiture par jour, pouvoir de décision et d'initiative très mince, transmetteur neutre de consignes ... Dans cette perspective, il est nécessaire de conserver la structure en bassin de travaux qui a des avantages au niveau de la gestion administrative des OF et de l'organisation des équipes et du travail (plus de cohérence au sein d'une Agence, plus de latitude dans l'organisation). Le RBT peut également être un moteur dans l'évolution et la diversification de l'activité des OF. Le suivi des chantiers reviendrait aux agents, en relation avec des chefs d'équipes ouvriers. (Problème de la nomination de ces chefs).

**Version 2 :** On améliore (du strict point de vue du conducteur) le métier en place. En priorité, le conducteur retrouve sa place au sein d'une UT et participe aux opérations collectives de l'UT. Il élabore les devis lors de tournées sur le terrain avec les autres agents redevenus ses collègues. Le conducteur devient à partir de là plus crédible vis-à-vis des OF qui peuvent lui demander des comptes directement. Cette solution permet d'effacer une partie des problèmes avec les agents ou au moins les anticiper et mieux les appréhender. Cela suppose donc une augmentation du nombre de conducteurs (un par UT). Cette formule n'enlèvera pas la spécialisation des métiers et l'existence de postes à profils, mais cela peut être intéressant en fonction des affinités de chacun, dans la mesure où des passerelles subsistent entre les métiers.

**Version 3 :** On accentue la différenciation des métiers conducteur de travaux/agent patrimonial. L'agent n'intervient dans ce secteur que pour l'élaboration de programme de travaux qu'il n'aura plus le temps ni l'occasion de suivre. Le conducteur s'occupe de tout avec des prestations forfaitaires auxquelles les programmes de travaux devront s'adapter (et non plus l'inverse). Le nombre de conducteurs n'augmentera guère car il faudra rentabiliser cette structure et les chantiers seront encore davantage survolés.

La qualité des chantiers s'en ressentira nécessairement, le métier de conducteur sera encore plus insupportable (encore moins de temps) et plus rien ne s'opposera à la création d'une entreprise travaux aux comptes distincts.

A nous de choisir.

Un conducteur de travaux malgré lui qui attend vos réactions.

## BREVES

□ **Happy birthday to Bob** : Une joyeuse sortie de terrain (Sécherie de la Joux, caves d'Arbois), réunissait 2 UT, le personnel administratif et les ouvriers de l'Agence de Pontarlier. Bien. Quelle date fut choisie par le plus grand des hasards ? Le 21 octobre, bien sûr, jour de l'anniversaire du directeur d'Agence, qui eut donc droit à son gâteau et aux applaudissements. Seules quelques mines consternées ont tranché sur ce grand moment teinté d'émotion et d'hypocrisie.

□ **Furtif** ... En Nord Franche-Comté, le directeur d'Agence est installé à Lure, mais il vient parfois travailler à Montbéliard, d'autant plus fréquemment en 2005 qu'il doit s'employer à colmater les brèches et panser les plaies du Service Travaux, ici logé. Tellement « surboocké », notre DA, qu'il lui arrive de ne pas prendre le temps de saluer ses assistantes et autres collaborateurs. Petit calcul : tendre la main et dire bonjour, même 6 ou 8 fois d'affilée, ça ne doit pas prendre plus de 3 ou 4 minutes, déplacements compris. Evidemment, s'il demande en plus « comment ça va ? », il passera sa journée à supporter les réponses !

□ **Déraillement au débardage par câble** : Début décembre démonstration de débardage par câble en FD de Chaux devant plusieurs centaines d'agents et d'élus de plaine : belle initiative. Un bémol : des volontaires d'une UT de moyenne montagne sont priés de rester à la maison (ainsi qu'un élu qui était très intéressé et qui avait déjà manifesté son intérêt), au motif que « ce type de matériel n'est utilisable qu'en plaine ». Erreur, « cette technique est transposable en moyenne montagne, câble de retour en moins », déclarent des spécialistes.

□ **CAP méprisées** : Résultats connus un mois avant leur tenue : qui dit mieux ! En réunion, un directeur d'Agence annonce les noms de 2 agents qui allaient être nommés dans 2 triages vacants. Les élus CAP savaient-ils qu'ils montaient à Paris pour faire de la figuration ?

□ **La DRH au charbon (de bois)** : Maître de cérémonie à la grand'messe de la conférence « Bois-énergie » le 23 novembre dernier à Besançon, notre grand maître es communication déclare avec son aplomb habituel : « voilà une excellente formation pour les agents ! Ils sont les mieux placés pour promouvoir le bois-énergie, de grosses retombées financières sont en vue pour l'ONF ». Au boulot, les gars, faut faire du blé !

□ C'est dans les tuyaux : **Alors que chacun cherche par tous les moyens à améliorer son efficacité (surcharge de travail oblige), les pseudo-informaticiens de l'ONF passent au banc d'essai le nouveau logiciel « prestation ». Une véritable usine à gaz. Très consommatrice de temps pour les agents de terrain et les administratifs. Marre de ces bricoleurs en informatique qui n'écoutent pas la base et ne sont qu'au service de la direction et non de tous.**

□ **Hiérarchie bien représentée** : Du beau monde à cette tournée « travaux sylvicoles en futaie régulière » destinée à harmoniser les points de vue entre agents et ouvriers : le directeur de l'Agence, le chef du service travaux, le responsable qualité (organisateur), le RUT, le conducteur de travaux, 3 agents et 3 OF... A noter que les agents non convoqués (gestionnaires de forêts jardinées) auraient aimé être invités. Jamais contents, ces agents : ils râlent quand on les convoque, ils rouspètent quand on ne les invite pas.

□ **Management ou maternelle ?** Ne parvenant plus à se connecter à Internet, une secrétaire contractuelle a cru à un incident technique. Après enquête, elle a finalement appris que son chef de service avait discrètement demandé la suppression de l'accès Internet pour son poste. Justification : quelques jours avant, la secrétaire en fin de contrat s'était connectée sur le site de l'ANPE, ce qui avait semble-t-il fortement contrarié ledit chef de service. C'est vrai, c'est plus facile de débrancher que de s'expliquer.

□ **Mieux vaut en rire** : *« Nous sommes plus souvent sur le terrain que sur l'internet, mais on devrait sans doute davantage communiquer »*, déclaration du directeur territorial à l'Est Républicain (22.09.05) pour justifier le déficit d'informations au sujet des scolytes sur le site "ouèbe" de l'ONF. Si le ridicule tuait, les forestiers comtois pleureraient depuis longtemps leur directeur !

□ **Le privé à la remorque du public** : Le deuxième train de marchandises privé à circuler en France depuis l'ouverture à la concurrence est tombé en panne lors de son premier trajet le 4 octobre dernier. Il a été dépanné par une locomotive ... de la SNCF (Alternatives Economiques/novembre 2005).

□ **Ail – ail - ail** : Vers 12 h 30, par un beau jour d'automne, il fleurait bon dans les couloirs du 3<sup>ème</sup> étage de la DT. Une odeur alléchante de fromage, ail et vin attirait tous les fins gourmets vers la salle du personnel. Mais que se passait-il ? Les personnes habituées à déjeuner sur place ont décidé de fêter ensemble le beaujolais nouveau. Au menu, fondue savoyarde, mais avec l'originalité d'avoir été confectionnée avec du vin rouge et de la tomate. Un vrai régal. Belle convivialité et bel exemple de lutte contre le repli sur soi.

□ **L'indicateur** : Non, nous ne parlons pas d'indicateur de gestion cher à la DT, mais d'indic comme chez les RG. Un projet de tract syndical appelant à la grève a été adressé par mail à

trois syndicalistes de la tour. Par manque de vigilance, ce projet est tombé dans les mains de notre « indic », qui heureux d'avoir un scoop a gravi quatre à quatre les étages pour apporter « la bonne nouvelle » et montrer que l'on peut compter sur lui au sein de l'organisation : « chef, chef, les vilains sont à l'action et vont saborder votre CTP ».

□ **Sœur Marie-Thérèse aime les loukoums** : La DRH de Franche-Comté revient du Maroc où pour la deuxième fois elle s'est rendue à titre professionnel. Envoyée par ONF International, elle était chargée de transmettre aux marocains son savoir immense en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. La preuve est faite qu'on peut enseigner ce que l'on ne sait pas et vendre ce que l'on n'a pas. Mais comme le dit Sœur Marie-Thérèse avec beaucoup d'humilité, les yeux baissés et tortillant son mouchoir, « *si on m'a envoyée là-bas, c'est que je suis la meilleure* ». Pauvre Afrique.

## SOUS-PRODUITS

**L'autre jour je suis allé faire monter des pneus neige sur mon VA. J'avais reçu quelques temps auparavant un mail de confirmation de la commande groupée de l'Agence, mais comme faire soixante dix kilomètres et perdre trois heures ne me tentaient pas, je temporisais.**

Pas de chance, voilà la neige qui arrive. Du coup je sors les roues de l'année dernière, enfin les deux dont les pneus ne sont pas usés et je les installe à l'avant, faute de mieux. Ayant passé un appel au garage dépositaire de mes pneus neufs quelques minutes auparavant, j'avais appris qu'il fallait prendre rendez-vous et que ce ne serait pas avant une semaine.

Un petit gonflage et c'est parti, enfin c'est vite dit. La direction tressaille, la voiture vibre, la conduite est rendue, disons "sauvage" pour le moins. Je vais chez mon garagiste habituel et un coup d'œil lui suffit pour diagnostiquer la déformation de l'un des pneus. Je m'étonne, ayant stocké mes roues à plat comme il est recommandé, je suis même à deux doigts de m'insurger lorsqu'il me dit : "c'est normal, avec des pneus de marques qui existent même pas, y faut pas s'attendre à des miracles...".

Bilan, quatre pneus à changer au lieu de deux, pas vraiment économique. En repartant je pensais à cette petite phrase, c'est vrai qu'au printemps, lorsque je suis allé faire monter des pneus neufs à l'arrière du VA en remplacement de la monte d'origine, je me suis arrêté au troisième virage, la voiture louvoyait et j'ai pensé que le mécanicien avait oublié de vérifier la pression. Mais non, les pneus n'étaient ni sous- ni surgonflés, ils étaient juste au rabais.

En fait, peut-être y a-t-il miracle tout de même. En effet, avec le nombre de kilomètres que nous parcourons tout au long de l'année, dans des conditions souvent difficiles et sur des routes et des chemins quelquefois dégradés, avec des pneus dont toute la presse spécialisée s'entend à dire qu'ils devraient être interdits à la vente, il est étonnant qu'il ne se soit pas encore produit d'accident grave. Savez vous que certaines administrations offrent dans leurs formations des stages de conduite sur glace et sur neige pour leurs personnels itinérants ?

Le forestier est un homme avisé et prudent, il a appris depuis longtemps à faire avec ce que son administration voulait bien lui accorder. Ne se sert-il pas du même outil pour marquer les arbres depuis bientôt trois cent cinquante ans ?

Peut-être qu'à l'instar des pneus dont est équipé son VA, sous-produits de l'industrie pétrolière destinés à faire de l'argent au mépris de la sécurité, le forestier est un sous produit de l'administration des Eaux et Forêts.

J'en veux pour preuve le grade de TO. Avec la démagogie coutumière de nos cadres dirigeants, le DG de l'époque du PPO a créé un grade de sous-technicien à peu de frais, gain indiciaire pratiquement nul pour les CDF, primes de cadres C, satisfaisant les tutelles en annonçant le reclassement des personnels C en catégorie B. Au passage il nous a volé la transposition de l'ancienneté pourtant prévue dans le contrat Etat-ONF, créant des conditions d'avancement telles que personne ne pourra désormais arriver au grade terminal en faisant une carrière linéaire dévouée au service de la forêt et réussissant à abuser les quelques naïfs qui croient encore au Père-Noël.

Au risque de froisser certains, je tiens à leur dire que pour comprendre la mentalité des occupants de la tour, il vaut mieux relire ZOLA plutôt que des contes pour enfants.



En parlant de vol, avez-vous remarqué que pour la deuxième année, nous nous faisons voler notre habillement ? La cause principale en est bien évidemment l'incompétence et l'incurie des cadres chargés de cette mission.

Quand on passe sa vie dans un bureau luxueux, qu'on touche un salaire et des primes qui ne rentrent dans aucune des grilles que nous connaissons, pourquoi se préoccuper du bien-être des personnels de terrain, quelle motivation pourrait avoir la pseudo-élite des Eaux et Forêts à servir les grouillots de l'ONF qui sont, comme chacun le sait, des sous-produits de cette prestigieuse administration.

Qu'attends Monsieur : " je dis ce que je fais, je fais ce que je dis " pour faire son travail et mettre à la porte ces incapables, cela permettrait certainement de recréer au moins dix postes de terrain, peut-être plus et motiverait les cadres. Mais je m'égare ...

Parlons un peu des modalités d'accès au grade de TO :

- Un concours, normal, nous sommes dans l'administration.

Qu'est-ce donc qu'un concours : un nombre de places limité, si vous êtes dans ce nombre, vous avez gagné (pas grand chose avec le grade de TO), si vous n'y êtes pas, revenez l'année prochaine.

- Un examen professionnel, limite d'âge, ancienneté, toujours les règles de l'administration.

Qu'est-ce donc qu'un examen : l'administration fixe une note d'admission, en dessous tant pis pour vous, au dessus, vous avez gagné (...). À l'ONF il y a 135 postes, si vous êtes 136<sup>ème</sup>, encore tant pis pour vous. Curieux, cela me rappelle les modalités du concours.

À l'ONF il y a deux modes d'accès au grade de TO : un concours et un concours. Peut-être devrions nous aussi relire KAFKA.

Ma page se termine et il me reste tant de sous-produits à vous présenter, je vais devoir me contenter du dernier que j'ai vu.

La sagesse populaire nous dit que toujours les valets prennent les manières de leurs maîtres, j'en ai eu l'illustration il y a peu. Le 13 décembre dernier, je suis allé manifester avec 150 collègues devant la DT, rue Plançon à Besançon. Vous auriez dû venir, la bise soufflait mais la fraternité était particulièrement chaleureuse. Cherchant inconsciemment je l'espère, à imiter le grand Fat de la tour et ses expressions pompeuses et fabriquées, notre DT nous a répété à l'envie, tout au long de son discours soporifique, cette expression magnifique : " nous sommes tous d'accord pour dire que ... ". Il me semble, Monsieur le Directeur Territorial, qu'il y avait devant vous à ce moment là au moins 150 personnes qui n'étaient pas d'accord pour dire que ...

Je vous laisse avec une recommandation. Si vous ne l'avez pas passé, procurez-vous le questionnaire de l'après-midi du dernier examen de TO, vous serez édifié, si besoin est, par la manière dont la direction se moque de ses personnels.

À vous revoir.

**Il y a six ans exactement, Lothar et Martin bouscullaient les forêts continentales et les forestiers abasourdis constataient l'étendue des dégâts. Dans l'urgence, quelques centaines de milliers de m<sup>3</sup> de bois furent stockés et aspergés et deux dépôts créés aux bords des lacs de Saint-Point et Remoray. Les lacs sont à leur façon les témoins des variations de leur environnement. Une étude récente nous en livre quelques aspects trop méconnus.**

Né il y a 18 000 ans avec le retrait des glaciers du jura, le lac de Saint Point (Doubs) fait l'objet de recherches croisées entre les laboratoires de chronoécologie, de géoscience et de biologie environnementale de l'Université de Franche-Comté. Les sédiments du fond du lac recouverts de quelques dizaines de mètres d'eau gardent la mémoire des événements survenus dans leur environnement (déforestation, agriculture, urbanisation, pollution...). Ainsi, après avoir réalisé des images acoustiques des sédiments du lac, travail réalisé par l'Université de Caen, un site a été sélectionné et une carotte de sédiments de 13 mètres de longueur a été extraite du fond du lac. A l'instar des carottes de glace prélevées dans les pôles qui nous ont donné, il y a plus de 15 ans déjà, la preuve la plus tangible du réchauffement de la Terre, la carotte du lac de Saint-Point nous réserve elle aussi quelques surprises.

Le refroidissement très rapide qui eut lieu à l'échelle du globe, il y a 10 200 ans, constitue pour les chercheurs un signal climatique grâce auquel les variations des paramètres du climat sont mises en perspectives. Ce signal de référence sera modifié par les activités humaines des chasseurs-cueilleurs par exemple, puis au néolithique, il y a 9 200 ans, par les premiers agriculteurs. Plus près de nous, les déforestations dues aux pratiques agricoles et à l'exploitation de minerai de l'âge du bronze, il y a 5 500 ans, permettent de mieux cerner l'impact des activités humaines et de les distinguer des effets imputables au climat proprement dit.

Cette carotte déposée à la faculté des sciences de Besançon, constitue un vrai laboratoire naturel.

### **Une dégradation rapide du milieu**

« Jusqu'à une période récente, le lac de Saint-Point a été considéré comme une référence nationale, en particulier d'un point de vue piscicole. En 2002, une chute de près de 70 % des biomasses de poissons a été constatée et la pollution du lac par des polluants métalliques (cyanure, mercure, plomb...) des radionucléides issus de l'accident de Tchernobyl et des insecticides utilisés pour le traitement du bois est maintenant avérée ».

Ce constat a été fait par les chercheurs dans une récente publication (En Direct n°199 – octobre 2005). A chaque saison de l'année, l'eau du lac est échantillonnée sur plusieurs profils verticaux, « les polluants tels que des éléments traces métalliques, les pesticides organo-azotés utilisés pour le traitement du bois (pyréthrinoïde et propiconazole dosés au SERAC) et le césium 137 sont suivis ».

Le corégone qui se nourrit principalement de plancton et le brochet grand prédateur de poissons permettent de quantifier les flux de contamination dans les chaînes alimentaires du lac. Les substances toxiques, concluent les chercheurs, sont responsables d'une partie des dysfonctionnements actuels du lac. Sont pointées en particulier les molécules insecticides

issues des activités de production de bois qui provoqueraient, selon eux, une baisse des ressources alimentaires disponibles pour les poissons.

Comme on le constate, une insidieuse dégradation biologique mine les écosystèmes aquatiques. Moins spectaculaire qu'une tempête elle réclame néanmoins, elle aussi, d'urgentes réponses.

## QUAND LES PAPILLONS S'EN MELENT

**Vous avez déjà entendu parler de l'effet papillon et de ses conséquences sur la météorologie.**

**Mais, elle, quand elle nous informe de ses recherches sur les papillons, on ouvre tout grand ses oreilles, car il s'agit de Camille PARMESAN grande spécialiste des lépidoptères – biologiste des populations à l'université du Texas.**

En étudiant un papillon nommé « *Euphydryas editha* »<sup>1</sup>, elle a constaté que l'*editha* a presque disparu du Mexique mais prolifère au Canada. Or, cette évolution ne peut s'expliquer que par le changement climatique. Après l'*editha* la biologiste s'est intéressée à 57 espèces de papillons vivant tous en Europe. Elle s'est aperçue que 35 d'entre elles se déplaçaient également vers le nord. Pour Camille Parmesan, le message indicateur de ces insectes est clair : le changement climatique provoqué par l'homme affecte l'intégralité de l'écosystème de la planète. Les implications de ses découvertes sont pour le moins alarmantes. Certaines espèces ne disposent pas d'un habitat viable au nord de leur habitat actuel car il est occupé par l'agriculture, les villes et leurs banlieues tentaculaires.

« Pourquoi ce déplacement vers le nord de l'*editha* et de toute une cohorte de papillons européens devrait-il nous préoccuper ? » La terre a connu bien des bouleversements avec des variations de 4° à 6° C°. Pour notre biologiste le problème vient du fait que l'homme s'est approprié tout l'habitat. Les animaux et les plantes ne peuvent plus se déplacer et se retrouver des milliers de kilomètres plus loin.

On demande aux espèces de faire des choses qu'elles n'ont jamais faites, réaliser d'énormes bonds génétiques en très peu de temps. La plupart des changements ont un rythme si lent que l'homme ne peut en être le témoin, par contre le réchauffement est si rapide que beaucoup d'espèces ne vont pas réussir à s'adapter. « Le changement climatique est fondamentalement différent des autres causes d'extinction, parce que c'est la seule cause contre laquelle on ne peut agir au niveau local. Il n'existe aucune technique de restauration, aucun mode de gestion locale capable d'inverser le phénomène. Il faudra donc faire un énorme effort collectif, à l'échelle mondiale ... »

Selon cette même chercheuse, l'*editha* est un très bon indicateur du milieu, tels que le sont par exemple le corégone et le brochet dans un lac jurassien (voir ci-contre). « Voulons-nous continuer à voir des ours dans les Rocheuses et des dauphins dans la baie de Monterey ? » s'interroge-t-elle. En échos nous pourrions nous poser une semblable question : « Voulons-nous avoir encore du sapin, des chênes et du grand tétras en Franche-Comté » ?

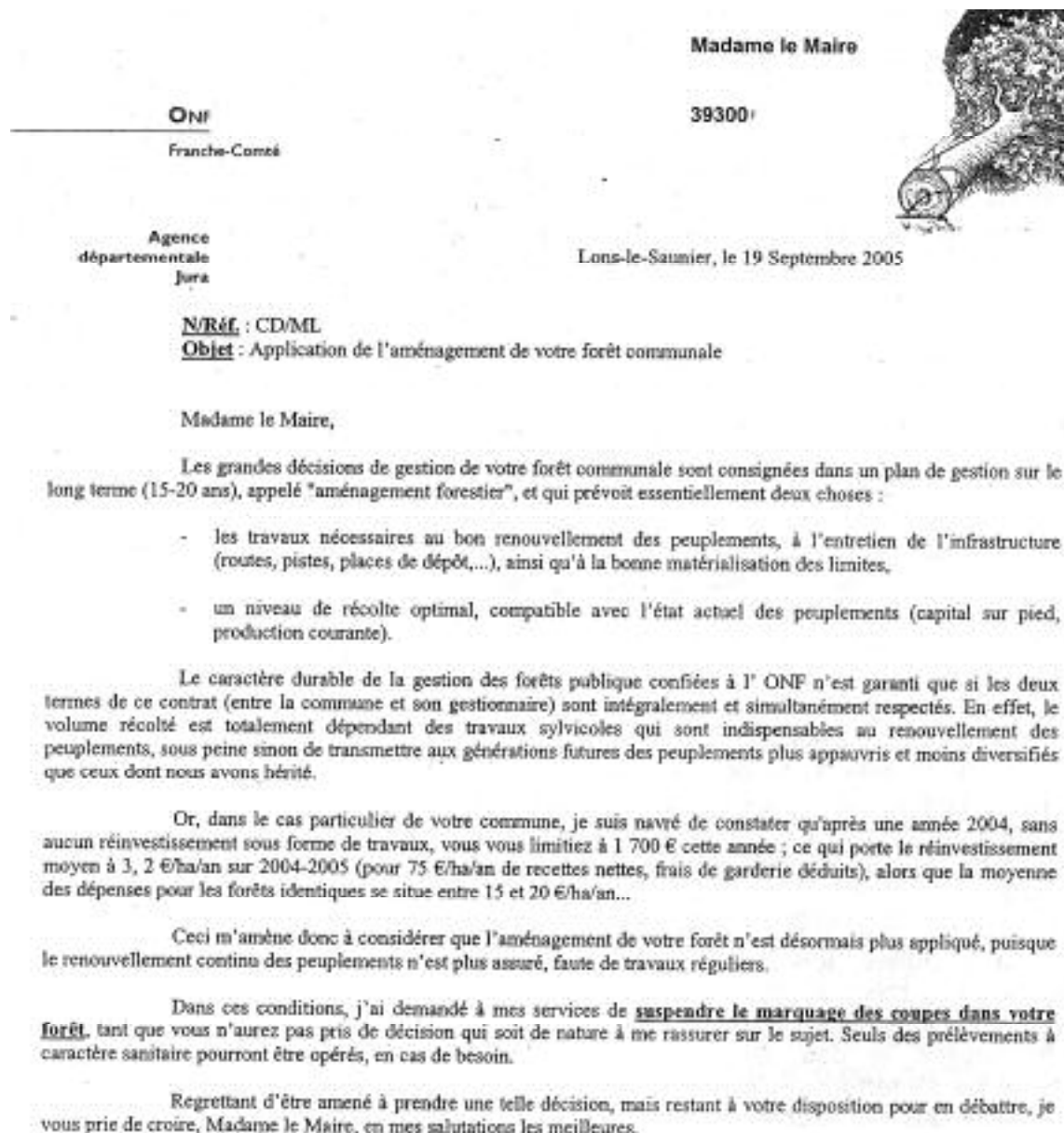
**Climat :** Lors de l'ouverture de la conférence de Montréal sur le changement climatique, le président de l'Académie des Sciences du Royaume Uni prévient : « les conséquences des événements extrêmes tels qu'inondations, sécheresses et ouragans atteignent des niveaux qui justifient de les comparer à des armes de destruction massive ». Pour prévenir ce danger, le communiqué final de cette conférence prévoit « d'engager un dialogue » sous forme d'un échange de vues non contraignant qui n'ouvrira pas de négociations conduisant à de nouveaux engagements ». Pour les médias, cette conférence fut paraît-il un succès.

<sup>1</sup> Courrier International 17-23 novembre 2005

Ce n'est pas en réduisant le monde à une équation comptable façon Drège que sera préservée l'infinie beauté et variété de notre fragile planète.

## FORET TIRELIRE – FORET PATRIMOINE

Nous reproduisons ci-dessous le courrier qu'a reçu une commune jurassienne pour n'avoir pas signé de programme de travaux en 2005. La commune met en avant des problèmes financiers pour justifier le fait qu'elle ne peut pas réaliser, momentanément, des travaux forestiers.



Le directeur territorial en CTPT a déclaré un jour : « Les communes doivent s'habituer au fait que leur forêt passe du statut de forêt tirelire à forêt patrimoine ». En effet, les communes n'ont pas eu le choix. Mais en ce qui concerne la forêt domaniale, l'ONF a du mal à faire la même transition. C'est pourquoi, à notre tour nous adressons un courrier à l'ONF.

Monsieur DREGE  
75 PARIS

Objet : application des aménagements dans les forêts domaniales

Monsieur le DG,

Nous comprenons que l'embauche massive de cadres A à la DG, ainsi que les formidables évolutions statutaires dont bénéficient le petit personnel, vous coûtent cher.

Nous comprenons que votre objectif de rééquilibrer le budget de l'ONF vous oblige à faire des économies.

Toutefois, les personnels comtois se rappellent bien de votre déclaration en Forêt de Chaux, en 2003 : « *il faut arrêter de décapitaliser les forêts domaniales et reprendre un rythme normal pour les travaux* ».

Les déclarations comme les promesses n'engagent que ceux qui y croient, cela tombe bien, nous ne vous avons jamais accordé aucun crédit.

Vous non plus d'ailleurs, vous n'accordez aucun crédit ... pour les travaux. Les collègues qui gèrent des forêts domaniales peuvent en témoigner. Chaque année au moment de l'établissement des programmes, on leur demande de revoir leurs prévisions à la baisse. Pour ces agents, au bout de 3-4 années, l'exercice devient simple, il leur suffit de representer les travaux refusés les années précédentes et le tour est joué.

Certains ont pourtant des états d'âme, ils pensent, à l'image de ce que vous préconisez en forêt communale, qu'il faudrait peut-être suspendre les coupes. Dans les faits, c'est tout le contraire qui se passe, on martèle et on coupe à tour de bras mais pour les travaux, désolé, y'a plus d'argent.

Nous comprenons vos difficultés, mais à l'avenir, évitez de faire de belles déclarations que vous ne mettez pas en application. A cause de vous, certains agents commencent à souffrir de problèmes de dédoublement de la personnalité, ceux qui gèrent des forêts communales et domaniales commencent à mélanger les discours. Dans un cas, il faut faire un maximum de travaux, dans l'autre il faut en faire le moins possible et pour les coupes, c'est l'inverse. Bref, les agents ont du mal à s'y retrouver, clarifiez votre discours ou appliquez-le, mais décidez-vous !

Les personnels pensent sérieusement à vous donner un coup de main afin de vous aider à choisir. C'est pourquoi nous avons décidé de bloquer les ventes en 2006, ainsi, si vous ne donnez pas d'argent pour les travaux vous pourrez arguer d'une bonne raison.

Regrettant d'être amenés à prendre une telle décision et regrettant que vous n'écoutez jamais les personnels, nous vous prions de croire, Monsieur le DG, que nous mettrons nos menaces à exécution.

Les Comtois remontés comme des horloges.

F(L)OP !

Comme tous les collègues, j'ai été convoqué pour participer à la FLOP, pardon, la FOP sur le marteloscope de la Forêt Domaniale de Levier. Loufoque : peut-être est-ce le qualificatif qui convient le mieux à cette FLOP, pardon, cette FOP (j'ai du mal). Le message à faire passer est parfaitement clair : il faut augmenter les prélèvements, pratiquer une sylviculture plus dynamique. Tiens ! je n'aurais déjà pas entendu ça quelque part ?

### **Dressons le décor**

Une plantation d'épicéas de 40 à 45 ans, mélangée de sapins d'origine naturelle, jamais éclaircie, avec une densité de 1 185 tiges et un volume total de 410 m<sup>3</sup> par hectare, une hauteur dominante de 21 mètres et un accroissement courant de 20 à 25 m<sup>3</sup> par hectare et par an. Une situation courante mais souvent considérée comme représentative d'une sylviculture « retard ». Objectif donc, réaliser la première éclaircie et quelle éclaircie ! Présentation des consignes théoriquement basées sur plusieurs documents : le guide régional « futaies régulières résineuses du massif jurassien » (ONF), le guide régional « les éclaircies résineuses en Franche-Comté » (SFFC) et le Bulletin Technique 31 (ONF), le tout agrémenté de consignes complémentaires. Pour faire court, il faut enlever une tige sur deux...

### **Des résultats abracadabrantesques**

Nous voilà donc lâchés dans le marteloscope, tentant d'appliquer les consignes. Les résultats sont édifiants. Entre ceux qui n'ont pas pu les suivre et ceux qui les ont trop bien suivies. Dans notre groupe, les prélèvements s'évaluent de 120 à 230 m<sup>3</sup>/ha pour les extrêmes (cloisonnements compris, mais quand même), avec un tir groupé entre 150 et 190 m<sup>3</sup>/ha ! Mais rassurez-vous ce n'est qu'un jeu, sur le marteloscope en tous cas. En effet, sur le peuplement voisin (similaire), une coupe a bien été marquée selon les mêmes consignes de prélèvement, données par le SART, pour achever la démonstration. Il paraît qu'aujourd'hui la parcelle est maintenant exploitée, que l'ombrage y est rare et que nous ne sommes pas prêts d'y remarquer une coupe ! Et il se susurre que les forestiers locaux attendent avec impatience une bonne neige lourde qui viendrait remettre les pendules à l'heure.

### **Belle embrouille**

Comme je suis d'un naturel curieux, je suis allé voir ce que disaient les fameux documents dont il est question plus haut. Bizarrement je n'en ai pas fait la même lecture : le guide régional « futaies régulières résineuses du massif jurassien » précise « *qu' il est déconseillé de prélever plus de 120 m<sup>3</sup> par hectare* » dans les peuplements de hauteur dominante supérieure à 20 m (p 28), le guide régional « les éclaircies résineuses en Franche-Comté » souligne « *la première intervention, à l'exception de l'éclaircie retard, doit toujours être dynamique* » (p 16) et le Bulletin Technique 31, dans son paragraphe « rattrapage de peuplements » et pour des peuplements considérés comme instables, indique « *plutôt que de vouloir rattraper la norme objectif, on travaillera préférentiellement au profit des tiges d'avenir* », évoquant « *un prélèvement de 30 à 35 % des tiges tous les 5 ans en moyenne* » (p 49).

### **Ouf !**

A part ça, nous avons passé une journée très sympathique : il faisait un temps radieux, nous avons rencontré d'autres forestiers, les collègues sont sympas, les intervenants aussi, café, petits gâteaux, chocolat ... Rien que pour ça, la journée était réussie.

Nous en avons reparlé depuis et les collègues ne trouvent pas cette formation très adaptée à leurs forêts. Je ne sais pas pour vous, mais moi, ça me rassure !



## EN VOITURE DANS MA RBI

**Alors qu'un chef de service de l'ONF effectuait durant son week-end une visite de contrôle dans une forêt de la région, des fonctionnaires irresponsables l'ont verbalisé. Scandaleux.**

L'automne invite aux promenades dans la nature et quand on est chef de service environnement dans une grande entreprise, il ne reste guère que la fin de semaine pour se ressourcer sous les frondaisons d'une vaste forêt domaniale.

La voiture fut garée dans un coin tranquille et c'était parti pour une petite randonnée. Hélas au retour stupéfaction ! Une modeste contravention ornait le pare-brise. De courageux forestiers en tournée de surveillance avaient décidé de sévir. La route forestière était interdite à plus d'un titre : en franchissant un panneau réglementaire et des pancartes signalant une réserve biologique intégrale, le contrevenant avait poussé le bouchon un peu loin .

**Mais le randonneur n'était pas un quidam quelconque. Plus habitué à stigmatiser le laxisme du petit personnel fermant les yeux sur les déchets abandonnés en forêt, qu'à subir lui-même les foudres de la loi, le chef reprit le dessus.**

Il décida de renoncer à l'anonymat du timbre amende et d'intervenir discrètement. Observant d'autres véhicules non verbalisés, des reliefs de repas laissés là par des bûcherons, il ne tarda pas à espérer s'en sortir en invoquant la partialité supposée des verbalisateurs. On raconte que cette ultime manœuvre de diversion digne de l'école primaire pour tenter d'échapper à une amende de 70 euros ne fut pas couronnée de succès : le forestier est têtue !

Il y aurait donc une famille de la région qui, victime de la sévérité des lois, devra rogner sur la garniture de la dinde de Noël.

## REVES

- J'ai rêvé d'un monde où l'homme préférerait conjuguer « être » à « avoir ».
- J'ai rêvé d'un monde où le mot travail était banni au profit de vocation, passion ...
- J'ai rêvé d'un monde où plus le labeur est difficile, plus il est partagé.
- J'ai rêvé d'un monde où le souci du collectif est au moins aussi important que celui de l'individuel.
- J'ai rêvé d'un monde où le toujours plus devient toujours mieux.
- J'ai rêvé d'un monde où la communication, la vraie, est une règle incontournable.
- J'ai rêvé d'un monde où, comme en forêt, les minorités seraient protégées et respectées, au nom de la diversité universelle.
- J'ai rêvé d'un monde où la citation de Coluche « mieux vaut être blanc, beau, riche et bien portant, que noir, moche, pauvre et malade », n'avait plus de sens.
- J'ai rêvé d'un monde où le même Coluche et l'abbé Pierre illustraient les livres d'histoire en tant que résistants à l'injustice d'une civilisation archaïque.
- J'ai rêvé d'un monde où la beauté pouvait être incarnée par un laid et la richesse par un pauvre.
- J'ai rêvé d'un monde où ...
- J'ai rêvé d'un monde ... mais je ne l'ai pas fait.