

VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

UNE SITUATION ABRACADABRANTESQUE

Suite à la manifestation du 7 décembre 2009 et à la lettre du Directeur Général, chacun a pu mesurer le fossé actuel qui sépare l'administration des personnels. Beaucoup d'entre nous ont dû se frotter les yeux en déduisant qu'une occupation du bureau du Directeur Général ou de celui de la Présidente du Conseil d'Administration pouvait être prise pour un sacrilège. Visiblement, vouloir toucher aux symboles du pouvoir paraît inacceptable pour l'administration. Par ailleurs, considérer les manifestants comme des vrais sauvages avides de saccage (et pourquoi pas de viol et de sang ?) est complètement déconnecté de la réalité. C'est vraiment prendre les personnels pour des primaires prêts à tout gober et manipulables à souhait. Il est vrai que la lettre de l'administration est dans la droite ligne de la communication habituelle de l'Etablissement.

Au sein de l'Office National des Forêts, il existe désormais deux populations face à face qui ne se rencontrent qu'à l'occasion du travail et n'ont de rapports que de commandement ou de subordination. Elles se sont ignorées depuis 18 mois mais maintenant elles sont passées de la dissociation à l'antagonisme parce que la Direction Générale a pris unilatéralement une option en matière de gestion dans laquelle une population (les subordonnés et une partie des cadres) ne se reconnaît pas. Fait probablement unique dans l'histoire de l'Office National des Forêts, le secrétaire général d'un syndicat des cadres qui voulait faire une déclaration lors du dernier séminaire DA/DT n'a pas été autorisé à entrer dans les lieux. L'administration a quand même fini par accepter que cette déclaration soit lue devant l'assemblée. Le deuxième syndicat des cadres a également manifesté son mécontentement.

Les personnels sont conscients des difficultés actuelles et des exigences des tutelles. La priorité du Directeur Général devrait plutôt être de fédérer que de chercher à diviser au sein de l'Etablissement et de vainement monter les personnels contre certaines organisations syndicales. Préférer le lock-out au dialogue social n'est certainement pas la meilleure solution pour régler nos problèmes. De même, prétendre que certaines organisations syndicales sont adeptes de l'agitation permanente ne dénote certainement pas d'une volonté de s'en sortir collectivement de la part de l'administration. A priori, l'adhésion de la valetaille et de leurs représentants paraît sans importance. Ces derniers seraient censés incapables de réfléchir, ayant uniquement pour vocation d'obéir et d'appliquer les décisions. La question demeure entière de savoir pourquoi il est demandé aux "petits personnels" de réfléchir aux moyens d'améliorer la productivité.

La Direction Générale n'est pas sans savoir que nous ne l'accompagnerons jamais dans la mise en place d'un plan auquel nous n'adhérons pas. Malheureusement les faits nous donnent raison, quelquefois de façon dramatique. Jusqu'à présent c'est le seul dialogue proposé par l'administration. Sa décision de mettre unilatéralement fin à la négociation le 20 février lui appartient et ne saurait nous être opposable. Nous ne sommes pas dans une logique hiérarchique.

Il est vrai que le Directeur Général a beau jeu de montrer ses muscles en écrivant que nous ne pourrions rien lui imposer par la force, ce qui n'est d'ailleurs pas notre volonté. Par contre, il devrait se souvenir de la mémoire collective du syndicalisme. Ce passé aide à comprendre une certaine psychologie faite d'amour-propre blessé, de dignité bafouée, de défiance et de ressentiment. Pareils souvenirs expliquent qu'un nombre croissant de collègues ne croit qu'en la lutte pour améliorer leur situation, ne met leur confiance que dans le retour au combat. Il faut se rappeler également que la majorité des acquis sociaux et autres avancées sociales a été arrachée de cette manière (y compris au sein de l'Office National des Forêts). Sur ce plan, la Direction Générale a probablement involontairement réussi une seule chose, parvenir à radicaliser le mouvement.

Enfin, la Direction Générale a au moins raison sur un point. Chacun doit rester à sa place. Les personnels sont majeurs et n'ont pas besoin de l'administration pour se faire une opinion sur l'action des syndicats. Le régime syndical français n'autorise pas l'employeur à faire obstacle à l'adhésion des personnels, par exemple, en discréditant ou diffamant les organisations syndicales. Il s'agit d'une entrave à l'exercice du droit syndical qui tombe sous le coup de sanctions pénales. Cela devient une habitude. Est-ce également le rôle de l'administration d'affirmer ses préférences en matière syndicale ? En tout cas, c'est un cadeau empoisonné pour les « nominés ».

SANTÉ

QUAND LE TRAVAIL PEUT TUER

D'après certaines sources, le travail est en cause dans 400 suicides par an. A l'Office National des Forêts, un drame épouvantable vient à nouveau de frapper une famille à la douleur de laquelle nous nous associons. Ce n'est malheureusement pas le premier et la Direction Générale doit vite abandonner le schéma qu'elle adopte en général en pareille circonstance (affirmation péremptoire d'absence totale de lien avec le service).

Aujourd'hui, la souffrance au travail prend les formes de l'excellence, de la compétitivité, de l'isolement. Il faut faire mieux que le voisin. Le paradoxe du management par le stress est également de contribuer à fragiliser ceux dont l'investissement est le plus fort. « *Un professionnel ne se plaint pas au travail* ». Le besoin d'être reconnu dans son travail peut aussi générer des conduites déviantes (pervers narcissiques). L'organisation actuellement mise en place ne peut également que créer un malaise au sein des personnels, notamment avec une certaine déshumanisation et la démolition de leur vécu professionnel. Nous ne pourrions jamais accepter cette situation. France Télécom n'a pas le monopole des problèmes.

LES LIAISONS DANGEREUSES

Avec un mode gestion des personnels qui frise le copinage, la cooptation ou les petits arrangements dans certains cas, même au plus haut niveau (DRH-PATSI, par exemple), des personnes sont attirées par d'autres qui leur font mal. Elles le sentent, le savent et pourtant n'arrivent pas à rompre. C'est pour elles quelquefois, par exemple, le prix à payer pour une réussite professionnelle qui dépend du « chef ». Il s'agit quelque part du retour d'une certaine féodalité, certes administrative mais féodalité quand même.

La rencontre avec un pervers narcissique peut donc être dévastatrice. Ce type de personnalité pathologique représente un danger pour l'estime de soi. Celui qui tombe sous sa coupe se sent de plus en plus lamentable chaque jour. Séduisants, manipulateurs, les pervers narcissiques alternent proclamations d'amitié et conduites sadiques.

Une douche écossaise fascine et rend accro les victimes potentielles (« *Non, j'ai rêvé, mal compris, il ne peut pas être si méchant, c'est pour mon bien* »). La proie fuirait immédiatement si elle s'aimait suffisamment. Toutefois, généralement elle doute d'elle-même et n'anticipe pas les coups de griffe.

Quant au prédateur, derrière ses airs supérieurs et sa cruauté, il est fragile. Instrumentaliser et dévaloriser l'autre lui sert justement à se rassurer.

Chacun doit avoir en tête que le besoin de reconnaissance est légitime. Cependant, si ce n'est pas le cas dans la vie professionnelle, cela peut être ailleurs. Il y a des lieux dédiés à la compétition (terrains de sport...). Le « bon » travail efficace relève avant tout d'une bonne coopération.

QUELQUES SIGNES D'ALERTE

La souffrance au travail et les modifications du comportement sont des signaux forts du stress au travail. Ainsi, il est fréquent que même lorsqu'on améliore l'ergonomie d'un poste, après un moment de répit, les troubles musculo-squelettiques reviennent, révélant la cause profonde du mal, à savoir le travail sous trop forte tension :

- « Même après une bonne nuit je suis fatigué » ;
- « Je n'ai plus goût à aller au travail le matin » ;
- « J'ai des trous de mémoires, je manque des rendez-vous, je me trompe dans les horaires » ;
- « Je suis devenu irritable » ;
- « Je ne vois plus mes amis, ni même ma famille » ;
- « Le sens du travail m'échappe, ma vie professionnelle ne m'intéresse plus ».

DES ERREURS À NE PAS COMMETTRE

Chercher de l'aide, ne pas rester seul est la base indispensable pour se dégager d'une situation de souffrance, laquelle peut se révéler extrêmement dangereuse. Or, des collègues ont été très déçus par le manque présumé d'implication de certains interlocuteurs institutionnels et face également à l'inertie du chef de service.

Or, ce dernier a une obligation de résultat en matière de sécurité de ses salariés. La Cour de cassation, dans un arrêt de février 2006, a bien précisé qu'il est bien tenu à une obligation de résultat, pas seulement d'intention.

De même, « l'écoute d'un salarié en détresse est un acte médical qui entre totalement dans le champ des compétences du médecin du travail, et, à ce titre, il doit être le point d'entrée et le pivot de tout dispositif de prise en charge des risques psychosociaux », vient de rappeler l'ordre national des médecins. Le médecin du travail est tenu au secret médical.

Enfin, à noter que souvent le diagnostic n'est pas posé dans sa dimension collective et l'employeur préfère proposer des mesures individuelles dont l'efficacité est contestable. Ainsi, les cellules d'écoute, si elles peuvent être utiles dans d'autres domaines, voient la souffrance sous l'angle des conflits interpersonnels. Or, ce sont notamment les organisations de travail fondées sur la peur qui sont souvent la première cause de la souffrance.