

## SUICIDES : l'isolement le grand coupable ? Trop simple !!!! La Direction doit réagir

Le suicide de Charles Héderich, le 6 juillet dernier, était le second de la série de 4 que vient de connaître l'établissement. Bien sûr un CHST extraordinaire a été immédiatement organisé en urgence où nos collègues syndiqués travaillent avec l'énergie du désespoir malgré la lourdeur de la tâche, bien sûr une aide psychologique a été proposée, mais.....rien de bien nouveau somme toute....

**La répétition de ces actes dramatiques** mais aussi la détresse psychologique de plusieurs personnels suite à ces événements imposent de passer immédiatement à un stade supérieur si tant est que la perception des événements soit la même pour tous. Le nombre de suicide est quand même un indicateur fiable, non ? 24 suicides recensés à ce jour depuis 5 ans dont 4 dans les Landes et en Gironde ! Et les personnels, devraient juste s'habituer, oublier et reprendre très vite leurs activités avec motivation ?

**Ce que nous avons poussé depuis deux ans et plus déjà** : commission de veille et d'alerte, diagnostic socio organisationnel. Cela a pu se faire, il faut le reconnaître, avec l'appui du directeur territorial. : malheureusement ce travail aurait sans doute dû se faire beaucoup plus tôt, et les événements prouvent de plus que cela reste hélas encore insuffisant.

En revanche, autant l'investissement des représentants du personnel s'est bien fait sentir dans le travail préparatoire au diagnostic, autant le volet sensibilisation des cadres a été faible : un hasard ? Avoir le grade ou la position cadre ou manager implique t'il tout naturellement la fibre managériale ? Nous en connaissons hélas quelques effets ! Jamais nous n'avons pu obtenir que la problématique socio organisationnelle soit prise en compte au même titre que les indicateurs de volumes vendus d'aménagements ou de conventions. Il suffit de se pencher sur les comptes-rendus des Codir pour s'en convaincre : ce point semble donc loin d'être au centre des préoccupations.

**Mais cela ne suffit pas et cela n'a jamais suffi !**

Il faut de la part du DG des actes propres à restaurer la confiance :

Il faut en tout premier lieu changer les acteurs de l'équipe DRH car il n'y a pas et plus la confiance mutuelle nécessaire face un travail de telle ampleur. **Les dernières annonces du DG sont à cet égard extrêmement décevantes (recrutement d'assistantes sociales après les avoir supprimées il y a quelques années et numéro vert, le degré zéro de la mesure d'accompagnement.).....mais toujours aucune remise en question de l'organisation alors que nous pouvions espérer au moins déjà une prise de conscience.**

Il faut veiller à ne pas tirer un trait condescendant, une fois l'émotion passée, sur ce qui est anxiogène pour les personnels, y compris localement et dans les relations au quotidien tant sur le terrain que dans les bureaux :

- ✓ Les signaux des tutelles : RGPP qui conduit à une suppression massive d'emploi, contrat, avenir plus qu'incertain de l'EPIC ONF et du statut des personnels
- ✓ Délit de sales gueules pour les anciens : après avoir prôné l'ancienneté on préfère aujourd'hui les « jeunes »
- ✓ Respect dans les relations de travail au quotidien
- ✓ Pas d'anticipation dans le renouvellement des postes
- ✓ Avalanches d'obligation d'injonctions diverses via le mel, consignes et autres messages directifs
- ✓ Délitement des communautés de travail car atomisées par la volonté de la direction : PSR, objectifs classement des postes, notation et appréciations...
- ✓ Objectifs non atteignables au vu des moyens à disposition
- ✓ Incompréhension sur le sens des réformes

La remise en cause générale est nécessaire pour redonner confiance et espoir. Restaurer la confiance passe par une remise en cause profonde et résolue des différentes méthodes managériales à l'anglo-saxonne actuellement en vigueur à l'ONF : cette culture n'est pas la nôtre, les preuves en sont données.....mais jusqu'où faudra t'il aller pour le prouver ou être entendus?

Les tutelles portent avec la direction une grande responsabilité. Il semblerait que jusqu'alors elles aient « accepté » les pertes comme étant un simple dégât collatéral. En attendant sans doute un changement de génération et la suppression des fonctionnaires.

Malheureusement comme Frankenstein la bête a fini par leur échapper.

Le 19 juillet dernier, une trentaine de collègues ONF s'est donc jointe à la famille de Charles pour l'accompagner.....preuve, mais il en fallait, que fort heureusement le management n'a pas encore éteint la flamme qu'il souhaite voir disparaître. Et sans nul doute, cette présence et cet investissement, toutes catégories confondues, ont pu être remarqués et appréciés par tout un chacun : une prise de conscience pour un renouveau ? A remarquer aussi, que la proposition de l'intersyndicale LNA, de fermer cet après-midi là les bureaux ONF LNA en signe de deuil et en la mémoire de Charles, a été immédiatement acceptée et annoncée.