

## Un été austral vraiment très sombre

Bien que les saisons, dans l'océan indien, n'aient pas de dates précises comme dans l'hémisphère Nord, nous situerons le début de notre triste été au 09 novembre 2012.

### Le 09 novembre 2012, l'expression d'un mal-être au travail

Le 09 novembre 2012, c'est la date fixée par le Directeur Régional de l'ONF-Réunion pour présenter les conclusions de l'Audit Socio-Organisationnel, à Saint Denis, dans les locaux de la DEAL.

Une longue déclaration du SNUPFEN, applaudie par une grande partie de la nombreuse assistance, entraîne la fin prématurée de cette réunion, le DR « n'ayant pas le coeur à la poursuivre, après le réquisitoire qu'il a entendu ».

Cette déclaration insiste, en les développant largement, sur 4 points fondamentaux :

La transparence refusée aujourd'hui par notre direction

Le manque de confiance au personnel, et, en ricochet, le manque de confiance du personnel pour sa direction

La maltraitance du personnel

Le mépris de la direction régionale pour ses employés

Comme il en a l'habitude, le directeur minimise, lors d'une réunion suivante, le côté collectif de cette déclaration. Pourtant, peu de temps auparavant, quelques collègues de la DR avaient écrit à peu près la même chose à la médecine du travail.



### D'autres alertes préalables

Cette déclaration n'est pas venue par hasard ! D'autres sonnettes d'alarme ont bien sûr été tirées :

▪ le 04 mai 2011, une pétition, signée par 55 % des personnels fonctionnaires et assimilés, insiste sur le côté néfaste des suppressions d'emploi et des changements permanents de l'organisation du travail, mais aussi sur le désaccord profond des signataires avec les méthodes de la direction. Pseudo-concertation, décisions opaques, manque d'implication, ignorance volontaire des problèmes, arrogance ressentie, sentiment global de mal à l'aise : voilà ce qu'on lit sur cette pétition (cf Zembrocal mai 2011).



▪ En septembre 2010, c'est l'affaire des fontaines à eau, présentes dans les bureaux de la direction régionale depuis fort longtemps, supprimées brutalement pour des questions d'économies : alors que le personnel parle de bien-être au travail, le directeur et son agent comptable répondent « trop cher ! » (cf Zembrocal novembre 2010). Droits dans leurs certitudes, Hervé et Thomas de LA FONTAINE ignorent superbement le ressenti négatif de leurs collègues et le refus durable de cette décision. 2 ans et demi plus tard, le retour des fontaines à eau est toujours souhaité ! Le sentiment d'injustice demeure. Le directeur, le 09 novembre 2012, nous dit qu'il faudrait peut-être arriver à en faire le deuil... .

## La tragédie du 12 février 2013

L'horreur. Deux coups de feu. Un meurtre suivi d'un suicide. Deux morts au milieu d'une douzaine de collègues rassemblés pour une réunion de travail à la Direction Régionale de l'ONF.

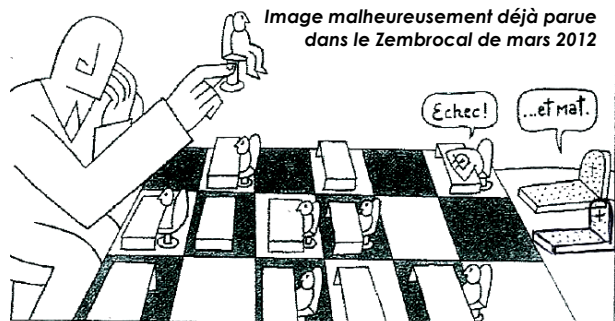
Deux forestiers décédés violemment sur le lieu de travail, qui s'ajoutent à la longue liste des collègues qui se sont suicidés à l'ONF ces dernières années.

Une différence notable cette fois : le collègue désespéré a choisi de détruire symboliquement l'institution ONF qui l'a trop fait souffrir, en tuant un de ses représentants, avant de se suicider.

Ce geste était-il prévisible ? Parmi les collègues présents à l'ONF-Réunion depuis 2007, nous avons été nombreux à nous dire : « *Cela devait arriver, ce n'est pas étonnant* ». Nous savions le parcours difficile de JC Ramssamy, sa mutation en métropole sur un poste dévalorisant, sa présence à La Réunion en congés-maladie, son désir de vengeance, ses menaces extrêmes, même sa volonté de ne pas aller en prison... Il est impossible que la direction régionale ne le sache pas.

Le Directeur Général, en venant sur l'île, a pris en main la communication sur cet événement, et on a pu lire son étonnement (« *rien n'explique ce geste extrême ; on a essayé de l'accompagner au maximum ; on lui a payé un billet d'avion en 2009 ; rien à voir avec le climat social de l'établissement ; c'est un cas isolé...* »). A 2 reprises en 3 jours, nous avons reçu ordre de ne rien dire à la presse. Un seul discours, celui de la Direction, tentée de tout expliquer par la folie d'un homme...

Mal à l'aise. Malaise. En 2009, c'est l'APAS qui finance le billet d'avion... En 2011, c'est toujours l'APAS qui attire l'attention du DG sur le risque très fort de suicide de JC Ramssamy. Est-ce une « *deuxième chance* » d'envoyer un collègue perturbé en exil à 10 000 km ? Est-il pertinent d'appliquer cette méthode dans un contexte différent de la métropole, avec une autre culture, dans un département d'Outre-Mer où le poids de l'histoire est encore très présent ? Qu'ont fait nos services sociaux ? Y a-t-il eu recherche de solutions inter-administrations ? Jean-Claude avait déposé plainte pour harcèlement moral : où cela en est-il ? L'ONF était partie civile dans l'affaire de dénonciation calomnieuse présentée dans les journaux : était-ce approprié, était-ce de l'acharnement ? Des enquêtes sont en cours... Nous avons besoin de vérité !



### Des méthodes de la Direction Régionale qui se répètent

Impossible de ne pas penser à d'autres collègues réunionnais, maltraités selon des méthodes qui se répètent, basées sur l'absence d'humanité, des mesures disciplinaires déguisées, l'usure, l'épuisement, l'écoeurement progressif. Ces collègues ne sont pas exempts, peut-être, de reproches professionnels, mais la méthode interpelle ; elle produit à chaque fois souffrance et violence.

Un exemple : le triage de La Nouvelle, dans Mafate, est supprimé, dans les tablettes de la Direction, uniquement pour faire partir le collègue en place (cf Zembrocal novembre 2011). Avant cela, on lui retire la responsabilité des travaux. Puis on lui supprime les primes. L'absence d'électricité dans la maison forestière toute neuve, pendant plus de 6 mois, est vécue comme une brimade supplémentaire. Ajoutez les toilettes sèches qui ne fonctionnent pas et qui empestent la maison, obligeant à emprunter celles des voisins ou à faire ses besoins dans la nature... Comment ne pas penser acharnement, harcèlement ?



N'y a-t-il pas un lien avec les expressions du personnel de septembre 2010, mai 2011 et novembre 2012 ? Ne retrouve-t-on pas les mêmes techniques de marginalisation ? Notre Direction est prompte à présenter des chiffres et des bilans financiers, et à manier les ETP (Equivalent Temps Plein). La gestion des femmes et des hommes est un autre métier. Puissent les enquêtes en cours faire la lumière sur ces méthodes de gestion du personnel.

.....**Hommage à nos deux collègues disparus**.....

Zembrocal adresse ses sincères condoléances à Nadia Mauquié et Mme Ramssamy, et leurs familles. Quelle épreuve à affronter ! Combien de temps, combien d'énergie vous faudra-t-il pour surmonter cet événement et relancer vos vies ? Zembrocal vous souhaite courage et patience.

L'éloge d'Albert CHEMTOV a été faite à tous niveaux. Zembrocal retiendra son dynamisme, tranchant avec son prédécesseur, son engagement professionnel dans le rôle qu'il avait choisi d'exercer, et aussi la façon dont il a bousculé tout le monde depuis son arrivée à La Réunion. Il a eu les honneurs du dernier Zembrocal, en octobre 2012 : nous aurions préféré, dans ce numéro, parler de lui en des termes similaires.

Jean-Claude RAMSSAMY n'a pas eu d'éloge après son décès. Il est logiquement dans le mauvais rôle. Aucune information n'a été donnée par l'ONF sur la date et le lieu de ses obsèques. Venant du privé, il a apporté ses compétences à l'ONF pendant de nombreuses années, au sein des services « Forêts » et « Développement » : l'unique inventaire des mobiliers que nous construisons dans les nombreuses aires d'accueil à travers l'île, avec les plans côtés des kiosques, barbecues, tables-bancs, etc..., c'est son travail. En 2008, il pensait sa mutation à Charleville-Mézières temporaire, le temps d'achever son stage de SA. Depuis cette date, pour ceux qui le croisaient dans les rues de Saint Denis, sa souffrance était visible, et son désir de vengeance obsessionnel. C'est un collègue torturé par ses pensées qui nous a quitté.

.....

### Petite revue de la presse locale

A la suite de cette tragédie, les médias locaux ont fait la Une de leurs éditions pendant 2 jours. Pour finir notre petit journal bien triste, nous vous proposons deux articles parus plus tard, qui donnent des points de vue intéressants, ainsi que des pistes de réflexion.

## Travail qui tue

Je ne peux rester indifférente à ce qui s'est passé à l'ONF. Cela me fait revivre des moments terribles. Les risques psycho-sociaux, je les étudie depuis, pour les avoir vécus, et n'en être pas encore sortie. Chacun ira de son commentaire : « Le bon DRH et le mauvais bougre ».

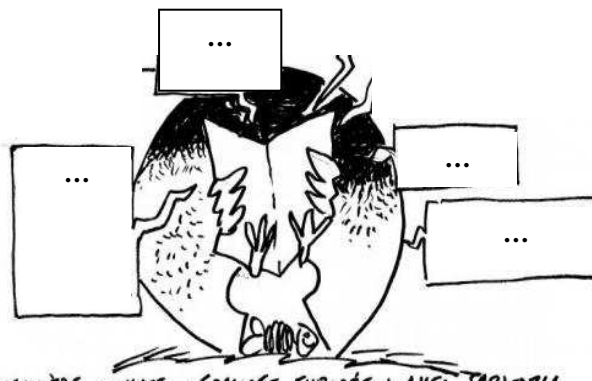
Mais, voyez-vous, pour avoir traversé des moments très durs dans le travail, acculée à des incompréhensions et devant l'acharnement de certains décideurs, on arrive à ces extrêmes.

J'ai de la chance d'avoir la

famille que j'ai autour de moi et je crois que si je ne suis pas passée à l'acte, je le dois à ces êtres chers qui m'ont toujours soutenue. Mais Dieu que tout cela me ramène à l'année dernière où des idées terribles m'ont habitée.

Aujourd'hui, devant ces deux familles dans la peine, je dis merci, aux miens et au thérapeute qui me soigne, d'avoir compris ma détresse et conduit sur un autre chemin que la haine.

Marie-Lise P.



# Silence, ici on tue !

Dans l'île enchantée, tout va bien dans le meilleur des mondes au travail. C'est encore l'une des images que les décideurs de La Réunion aiment à montrer comme pour se rassurer et boucher les yeux des crédules. Les discours sont fleuves sur le « dialogue social », la « bonne gouvernance » et « l'intelligence collective ». C'est comme si cela allait de soi et qu'il suffisait de prononcer ces discours pour que cela existe dans les entreprises tant dans le secteur public que privé. Slogans et manifestations se multiplient sur les performances de celles-ci en matière de gestion des ressources humaines.

Et puis, soudainement, comme pour nous inviter à regarder de plus près, le mardi 12 février dernier, le même jour, meurtre et suicides se sont produits avec une telle force que nous ne pouvons pas nous contenter de rechercher des boucs émissaires ou d'évacuer le cas de la Sogecore parce que moins médiatique.

Les drames de l'ONF et de la Sogecore, par leur intensité, nous ont surpris voire choqués. Mais, plusieurs signaux laissent à penser qu'il existe de multiples situations propices à déboucher sur les mêmes drames. Aujourd'hui, la peur et la honte cachent les mauvais traitements infligés aux travailleurs.

## Comment penser les rapports au travail ?

Il ne s'agit pas là d'accuser mais de susciter la réflexion pour que la disparition de ces trois personnes et la souffrance de leurs proches ne soient pas vaines. Car l'absence de fiche de poste, l'absence de ligne hiérarchique claire, les pressions, les frustrations, humiliations, brimades, insultes, harcèlement, mises au placard si souvent subis sur les lieux de travail sont trop courants et graves pour que nous ne fassions pas l'effort de les affronter lucidement. Ils n'éclatent pas toujours de manière aussi brutale que ceux de ces der-



Photo Emmanuel Grondin

niers jours. Mais ils sont bien réels, cachés, refoulés, non-dits, nourrissant des déprimés, des dépressions et alimentant des violences sur soi et ses proches. Ils sont là à nourrir les discussions dans les couloirs, à la machine à café et à augmenter le présentisme.

Comment penser à la fois le rapport au travail et les rapports dans le travail dans un pays dont le passé récent « du travail » est marqué par le système esclavagiste ? Comment penser le travail dans un pays dont le présent qui s'allonge est marqué par au moins 30 % de taux de chômage avec des taux vertigineux de 60 % chez les jeunes (18-25 ans) ? Comment penser le travail quand des années durant la précarité a été institutionnalisée par les décideurs politiques ? Comment penser les rapports au travail quand plus de 90 % des entreprises ont moins de cinq salariés ? Comment penser les rapports au travail dans un pays où le clientélisme électoral, la politisation de l'emploi, le paternalisme et l'autoritarisme tiennent lieu de stratégie de recrutement et de management ?

Comment penser les rapports au travail dans un pays où le taux de syndicalisation est inférieur à 10 % et où le secteur où il y a le plus de salariés n'est pas soumis à l'obligation de négociation annuelle ? Comment penser les rapports au travail quand dans un pays la précarité devient le principe et que toujours dans le secteur où il y a le plus de salariat la loi

n'est pas respectée, et qu'en lieu et place du principe de titularisation dans la fonction publique plus de 70 % des agents des collectivités sont non titulaires de leur poste ? Comment penser le travail quand l'essentiel des décisions sont toujours prises à la manière coloniale (mutation, nomination de direction, concours) ?

Nous pouvons avoir l'illusion d'être « modernes » et presque exemplaires à travers nos discours, mais ce contexte est davantage propice à créer des risques psycho-sociaux qui aboutissent aux drames du 12 février dernier. Nous avons du mal à penser et à mettre sur pied un agencement des fonctions et des compétences et à avoir des comportements de décideurs porteurs de sens où l'humain est l'essentiel dans la réalisation de la production de biens et de services.

## En alerte maximale

Comment accepter que dans notre pays déjà rongé par le chômage, le travail, si difficilement conquis, fasse aussi des ravages meurtriers ? Ni la menace du chômage ni la peur du « maître » ne doivent servir d'instruments de chantage pour faire accepter le pire aux travailleurs.

Nous sommes en alerte maximale. Il y a urgence à déjouer mensonges et fourberies qui laissent perdurer un système professionnel qui écrase les in-

dividus. Urgence à analyser ce que nous sommes, où nous en sommes et ce que nous voulons. Urgence à penser des solutions adéquates aux réalités réunionnaises, avec ses complexités, et à les mettre en œuvre.

Dans cette perspective, les organisations syndicales ont un rôle essentiel à jouer. Et ce d'autant que depuis peu elles sont également présentes dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Ce sont les syndicats qui sont sur le terrain, qui voient ce qu'il s'y passe, qui peuvent être au plus près des travailleurs et entendre leurs doléances. Ce sont eux les mieux placés pour déconstruire les fonctionnements viciés qui tuent le cœur de nombreux salariés. La tâche n'est pas facile : la peur paralyse, la compromission dévie de la fonction. Les inégalités sont si grandes que la tentation du « sauve qui peut » l'emporte encore trop souvent sur la nécessité de prendre en compte les situations individuelles et l'intérêt collectif.

L'action syndicale est-elle à la hauteur de ces défis ? Les syndicats exercent-ils pleinement leur fonction de contre-pouvoir dans le domaine de la santé au travail ? Ce sont eux qui constituent le moteur du changement dans le travail, à condition de ne pas se laisser gagner par le fatalisme ambiant ou un sentiment d'impuissance face aux difficultés ou encore de participer au mécanisme de la servitude volontaire ou de sombrer dans la compromission avec le pouvoir, notamment politique.

Une société où se mêlent et s'entremêlent les effets persistants de la colonisation, la pression de la mondialisation capitaliste et l'abus de pouvoir des dirigeants nous oblige, tous, à un effort particulier de lucidité et de responsabilité. Il n'est pas certain que notre île devienne un jour véritablement enchantée, mais au moins éviterons-nous les « Monstres et Compagnies » pour laisser s'épanouir l'humain et respecter des vies.

Eric Alendroit

85 % de marge, voilà ce que j'appelle de la civilisation

