

Obscurantisme

C'est le mot qui définit le mieux la gestion actuelle. Depuis des mois on attend un positionnement clair du ministère et de la DG, on n'a que des objectifs de suppression de poste, d'austérité, de gestion à la petite semaine. A la Réunion, on marche sur la tête, on supprime des postes essentiels, on n'arrive plus à faire les travaux alors qu'ils sont financés, on repousse même à 2020 des travaux nécessaires et financés en 2019 pour ne pas sortir de quotas d'emplois...

On ne sait pas où on va, et on commence à penser que c'est voulu. On a plus de ladilafé que d'info fiable, et les ladilafé se vérifient. On ne l'annonce pas, on le fait discret, dans notre dos. Parfois (souvent) on n'est pas informé, on voit les choses une fois faites. Il n'y a pas de stratégie affichée. On fait semblant de gérer au jour le jour, pour mieux manipuler. Quand il n'y a pas de stratégie, il n'y a pas de base de discussion, pas de contestation.

On supprime un peu d'emploi là, un peu ici ; toi, on va te mettre là, et toi là-bas,... et toi ? On va te la mettre !!!

Demain prend racine aujourd'hui

... pour un futur dans ta gueule





DR = Démolition en Règle

Il nous sourit, il nous parle calmement, presque timidement, il s'intéresse aux dossiers techniques, il semble gentil et sympathique, et pourtant... avec l'aide d'un petit staff, le DR nous déstructure, et défait tout doucement notre organisation avec un seul mot d'ordre directeur : un déficit outre-mer, décrété à Paris, à résorber. Peu soucieux de l'impact sur notre bien-être au travail, sur nos déplacements accrus, sur nos charges de travail augmentées, sur nos convictions bousculées, sur notre homogénéité détruite, sur notre efficacité anéantie et sur la faiblesse dans laquelle il nous laissera quand il partira, il accomplit sa mission, discrètement, par petites touches progressives et individualisées.

Telle une grue de démolition, il tape, il tape même très fort.

Et pan sur les ouvriers forestiers, « *je fais chuter leur nombre, je fixe un quota à 144 emplois tout compris, CDI et CDD, même s'il y a du travail financé pour 200, et je veux de la sous-traitance ; la sous-traitance sur les tâches non spécialisées bien sûr, comme le fauchage et nettoyage des aires de pique-nique* ». Mais a-t-il pensé que ce sont aussi des chantiers de repli pour les jours de pluie et une alternance aux chantiers difficiles ? Messieurs nos décideurs, allez donc passer une seule journée en tant qu'ouvrier sur un entretien de sentier à 2 heures de marche de votre véhicule ! Ainsi, bientôt, ce sont les ouvriers qui réclameront la sous-traitance sur les tâches spécialisées pour cause de protection de leur santé : « *Ah, ah, ah, je suis diabolique !!!* »

Et pan sur les conducteurs de travaux, « *il n'y a plus assez d'ouvriers à encadrer* ». Et pan sur les adjoints aux responsables des UP, « *je vous invite à réfléchir à un autre avenir* ». Et pan sur les aménagistes, « *seuls des VSC bon marché et changés tous les 2 ans feront l'affaire pour notre cœur de métier* ». Et pan sur le service juridique : « *sa responsable s'absente 6 mois,*

j'embauche un VSC pour 6 mois ». Et pan sur les services PEF et POF, « *je profite d'une mutation pour restructurer* ». Et pan (de longue date) sur le service communication : « *1 titulaire + 2 VSC changés tous les 2 ans, c'est très bien* ». Et pan sur le travail de bureau d'études du SDAT : « *sous-traitez vos dossiers techniques si vous n'y arrivez pas* ». Et pan sur les Techniciens Forestiers Territoriaux, « *je réfléchis à diminuer leur nombre* », pourquoi 2 TFT à Cilaos, pourquoi 2 TFT à la Plaine des Cafres, pourquoi 2 TFT à la Plaine des Palmistes, c'est bien connu qu'ils n'ont rien à faire. Et pan, on le sent venir, sur les 3 UP actuelles, ce qui déclenchera un autre pan sur les 3 UT. Et pan sur le pilotage de la lutte contre les EEE, « *je donne au Parc* ». Et pan sur l'interprétation des patrimoines, pourtant indissociable de l'écotourisme, « *je donne aussi au Parc* ». Et encore pan-pan-pan sur les grands sites, « *je donne le Maïdo et le Pas de Bellecombe au Département, je donne la Route des Laves au binôme Parc / Département, et j'ai encore Mafate dans mes cartons* ». Quant aux gîtes publics repris par le Département, « *tant mieux, je n'en veux plus* ».

Toutes les conditions sont réunies pour nous installer dans un repli destructeur, un mal-être profond et une démotivation générale. Le plus fort, c'est que notre DR se pose la question : « *comment remotiver les troupes ?* » Un séminaire par-ci, un petit-déjeuner par-là, ça fait tristement rigoler... Cela ressemble aux toutes récentes directives données par le directeur de la Police Nationale pour mettre fin aux suicides qui frappent cette profession en ce début d'année : organisez des pique-niques et des barbecues !

Le prochain modèle des barrières pour fermer les routes forestières (esquisse non contractuelle, mais correspondant assez fidèlement à la réalité) ➡➡➡

Avec les excuses de la rédaction pour les lectrices et lecteurs les plus sensibles



En plus de ces décisions de fond, d'autres initiatives sont prises...

Attention. Ils sont parmi nous. C'est peut-être notre voisin, notre vendeur de cari à midi, notre collègue, notre supérieur hiérarchique. Ils nous ressemblent, ils vivent comme nous, mangent comme nous. Ils ont cependant une marque distinctive : un manque de discernement évident et des lubies obsessionnelles sur des sujets essentiels. Nous avons repéré certaines de ces lubies en total scoop of this international enquête.

🎵 **Les Outlookiens reviennent !!!** (cf Zembrocal Juin 2016) A la DR, certaines personnes auraient abusé des impressions couleur dans un but personnel. Le plus simple, c'est d'en parler à ces dites personnes ! En leur demandant dans un premier temps de cesser ce genre de pratique (le journal d'impression donne l'identifiant des personnes et les documents imprimés - nom, nombre de page, couleur ou n&b...). Mais il faut un tout petit peu de courage. Hors l'Outlookien n'en a point. Il recherche donc activement une idée farfelue, qui impacte tout le monde et qui ne sert à rien. Après d'intenses réflexions, l'Outlookien la trouve : le projet serait de mettre en place un code personnel à chacun, obligatoire pour lancer l'impression. On sait déjà qui imprime quoi, mais là, il aura entré un code. Quelle arme d'international lutte of anticorruption !

🎵 Toujours à la DR, un nouveau pool de véhicules

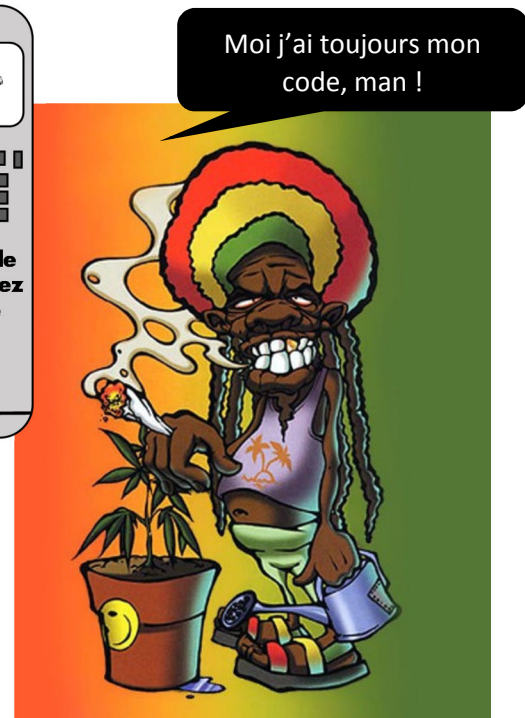
Malgré quelques dérives négligeables, le système de réservation de nos véhicules fonctionnait bien. A chaque service son système et en cas de besoin supplémentaire, on demande au service voisin. Quoi, du travail ensemble ? Noooooooooooooon ! Seuls les petits déjeuners doivent se faire ensemble ! Impensable ! Mettons tout ça dans un système commun de réservation, vive le nouveau pool de véhicules. Et pour parfaire le système, il faudra mettre au même endroit les véhicules qui sont dans des endroits différents (Pénitencier, SDAT et DR) parce que, bien entendu, on n'a que ça à faire d'aller chercher un véhicule à Pampelune derrière la lune. L'Outlookien a du temps ! En plus, ça met un de ces bordels pour retrouver notre véhicule à réserver, voilà une belle action efficace.

Au passage : pourquoi ne voit-on pas apparaître dans la liste du pool celle de notre bien-aimé directeur ? L'exemplarité serait-elle une valeur oubliée du passé ? L'Outlookien, nouvel indice, ne toucherait qu'aux petites gens, à la plèbe, à la populace ?

🎵 **Encore à la DR, happyness managing !** Tandis que de fausses économies sont recherchées sur les photocopies et les véhicules, les menuiseries sont refaites, un magnifique patio est construit alors que l'on a déjà une cafétéria avec terrasse (patio qui coûterait près de 15 000 €, soit 50 000 photocopies couleur : il va falloir en réduire, des copies couleur pour faire des économies !), et que dire du projet de mettre des plaques en tamarin avec notre nom pour savoir qui habite ce bureau ? Le SDAT s'apprête même à dépenser quelques milliers d'euros (29 000...) pour refaire sa cour sur des principes paysagers (et sur une parcelle apparemment propriété de la DEAL..., mais c'est un autre sujet). Que des projets essentiels en période de crise : créer l'illusion du bien-être. Cela s'appelle le happyness managing.



Prochains achats de la DR, les drones !



Il paraît que l'ONF va commencer à respecter les lois et le règlement.



Ha ha, la blague.



Héu... t'es sérieux là ?



🎵 La valse des contrats de travail, un management catastrophique

Après les fonctionnaires, les contrats de droit public, les contrats de droit privé, les VSC, les apprentis, les ONFI, les emplois aidés, l'intérim, le petit dernier est arrivé... le sans contrat !

C'est une innovation ! Un collègue travaille depuis près de 2 mois sans contrat. L'avenir de l'ONF est là : du travail, mais pas de règle, pas de charge, pas de papier, pas de congés,... le pied !

Alors pour rompre avec le sans contrat, soyons sans culotte ! (pas au sens propre, hein !) Réclamons tous au quotidien « un travailleur, un contrat, et un vrai ! ».

On n'oublie pas non plus notre spécialiste de l'interprétation, mise à la porte sans ménagement au bout de 10 ans de loyaux services, après avoir fait le tour d'un certain nombre de statuts, pour ne pas avoir à lui signer un CDI. On lui aurait même proposé un poste en métropole comme une « solution », quel manque de dignité ! Et depuis, on n'arrête pas de faire appel à ses conseils et compétences !

Une autre collègue a appris qu'elle se faisait virer sur le pas de la porte de son bureau (après lui avoir promis un poste). Encore un exemple ? C'est à l'arbre de Noël de l'APAS qu'un collègue a été averti du non renouvellement de son détachement. Info de dernière minute : 45 dossiers en lien avec l'application de la nouvelle convention collective attendent un jugement aux Prud'hommes de St Pierre et de St Denis.

Tout cela commence à se cumuler, à prouver une méthode ; ou une incompetence ? Il est vraiment malheureux de devoir rappeler le drame humain vécu à la DR Réunion le 12 février 2013. Tout semble oublié. En effet, la totalité de l'encadrement a changé. Seul le personnel « de base » en a encore la mémoire vive. Parmi les constats de la délégation d'enquête :

Le drame était compris comme un geste irrationnel, issu de Monsieur B seul. Les écarts dans les règles comme dans les comportements se sont révélés à double sens, produits par l'agent mais aussi par son environnement. Le drame est compris maintenant comme inscrit dans une spirale d'incompréhension et de conflits qui s'est construite et a été entretenue au fil du temps, autant par l'agent auteur de l'homicide-suicide que par l'administration qui a géré le dossier de l'agent.

Parmi les facteurs identifiés par la délégation d'enquête :

- Des changements forts à l'ONF, usant les personnels et épuisant les ressources.

Depuis 2002, les changements à l'ONF sont forts, perçus comme violents par les personnes et générateurs de conflits. Pour les managers, il peut être difficile de gérer tout à la fois et dans la durée : le changement, les conflits et la gestion courante.

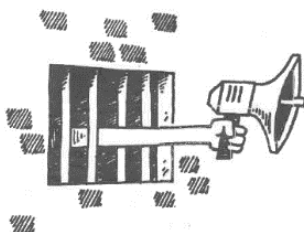
Une des 12 recommandations de la délégation d'enquête :

3 **Garantir la respectabilité de la tenue de la fonction de direction régionale et celle de la mission de service public**

Le déroulement de l'enquête a amené la délégation à être informée d'agissements hors norme sur le lieu de travail au sein de la direction régionale de l'île de La Réunion. Ces événements qui se sont déroulés il y a quelques années font référence à un diagnostic de violence au travail, ainsi qu'au non-respect des valeurs de respectabilité et de service public. Cet historique lourd représente toujours un traumatisme et doit être traité comme tel.

La délégation d'enquête appelle à conforter ces valeurs en s'appuyant sur une démarche d'exemplarité de la part de tous, et notamment des responsables hiérarchiques. Tout comportement hors norme doit être sanctionné, afin de parvenir à des rapports sociaux apaisés.

Libérez-vous



Et ouvrez-la !

"Je suis contre l'Obscurantisme Nauséabond et Fumeux !!!"