



Madame la Secrétaire Générale – DRH
De l'Office national des Forêts

Paris, le 16 mars 2009

Objet : détérioration du climat social – mal être au travail

Depuis de nombreux mois, le malaise social est très prégnant au sein de l'Etablissement et l'équipe du SNPA est constamment le témoin de situations de mal être.

Cette constatation est encore plus fortement ressentie par Mme Evelyne Acquenin, membre du CCHS au titre du SNPA et professionnelle de l'écoute et analyste. Madame Acquenin signale après de nombreux entretiens individuels et une observation quotidienne, une « épidémie » de souffrance physique, psychique et morale au travail chez le plus grand nombre des salariés suite aux transformations brutales et répétitives des formes et méthodes d'organisation du travail, de gestion et de management depuis la mise en œuvre du PPO en septembre 2002.

Elle est consciente de l'augmentation des pathologies psychiques, physiques et du degré de mal-être dans l'Etablissement y compris chez les cadres les plus dévoués et performants.

Dans le cadre de ses fonctions de titulaire du CCHS, elle a rencontré et observé des salariés qui souffrent, qui en sont conscients et d'autres qui le nient.

Pour moins souffrir, voire anesthésier la souffrance au travail, la faire taire, plusieurs types de réponses singulières sont apportées :

- la répression pulsionnelle comme défense psychique mais aussi comme défense contre la perception de la douleur
- la consommation quotidienne, et non à titre exceptionnel lors d'un événement de vie, « de substituts de drogues » : anxiolytiques, antidépresseurs, etc.. comme moyen pour tenir,
- l'augmentation de la consommation habituelle de tabac et/ou d'alcool et/ou de drogues comme « béquille »,
- l'addiction au travail comme neutralisateur de la pensée,
- les troubles alimentaires comme compensation,
- etc...

Toutefois, la souffrance morale ne peut se taire et prend toutes formes pour se dire.

La dépression, par exemple, signale cette souffrance. C'est un indicateur d'alerte rouge pour s'interroger sur ce qui se passe dans sa vie, le sens de cette affection et éviter que la situation de

déséquilibre ne se répète ou ne dégénère. Malheureusement, la dépression est souvent cachée, non soignée, et devient parfois chronique.

Les souffrances somatiques à déterminisme physique mais aussi d'autres affections du corps sont médiatisées par l'atteinte de l'appareil mental.

Les tentatives de suicide sont un appel au secours en l'absence de parole et le suicide, un moyen d'en finir.

Compte tenu de la présente situation particulièrement insatisfaisante pour le plus grand nombre et suite aux derniers changements annoncés, l'ONF connaît une crise sociale d'une grande ampleur.

La communauté de travail s'est mise en grève depuis de nombreux mois déjà et maintient des mouvements sociaux pour dire non aux transformations brutales et répétitives dans les méthodes d'organisation, de gestion et de management actuel à l'origine de nombreuses conséquences négatives pour le plus grand nombre et en particulier du mal-être au travail.

Les personnels demandent entre autres, que les changements s'opèrent progressivement pour que les hommes et les femmes puissent y être précédemment sensibilisés et s'y adapter à leur propre rythme.

Les représentants des personnels ont été invités à négocier mais pour ceux qui ont répondu favorablement la négociation n'est pas aboutie, car bon nombre de sujets n'ont pas été abordés ou traités en profondeur. Nous sommes toujours dans un contexte où chacun parle sa propre langue et très peu de personne tente de comprendre l'autre.

Le recours à un médiateur, comme suggéré par les représentants de toutes les organisations syndicales au CCHS depuis plus d'un an et demi déjà, aurait peut-être évité une telle dégradation des relations sociales.

Le présent haut degré de mal-être au travail exposé ci-dessus coûte très cher à l'Etablissement*. Il impacte la productivité, la motivation, le relationnel, le climat social, la sphère familiale, la santé physique et psychique, le bien-être au travail, etc...

Compte tenu de cette situation particulièrement préoccupante et des très nombreux cas de souffrance recensés et le plus souvent non dits de peur des sanctions, Le SNPA rappelle que le directeur général est chargé non seulement de la prévention des risques pour la santé au travail mais également d'y remédier dès lors qu'ils sont portés à sa connaissance.

Il est légalement responsable de prendre les décisions nécessaires au rétablissement d'un plus haut degré de bien-être physique, mental et social.

Comme toute personne qui n'assume pas ces responsabilités, certes délicates dans le présent cas de figure, le DG s'expose à des sanctions pénales.

Le Secrétaire Général

Marc COULON

* Pour compléter son approche globale, le SNPA demande à la présidente du CCHS par la présente la communication des données relatives au contentieux administratif et pénal par catégorie depuis 2002 (objet du contentieux, et coût complet).