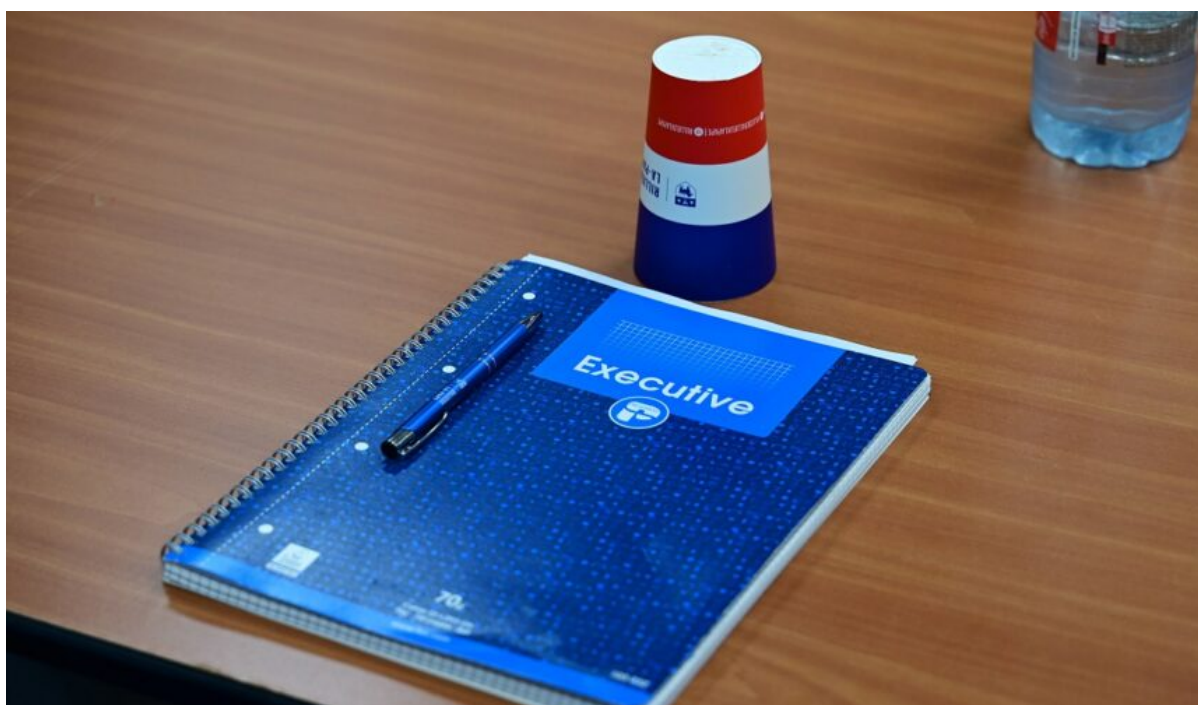


Smgeag, Macte, CHU... Témoignage sur le système qui broie les compétences au travail

ÉCRIT PAR LECOURRIERDEGUADELOUPE.COM / CÉLIA ALBÉRI

12 décembre 2025



D'abord courtisés pour leurs compétences, puis broyés par un système à la dérive. En Guadeloupe, certains cadres ultramarins débauchés dans l'Hexagone sont recrutés pour redresser des services publics en crise, avant d'être brutalement évincés. L'affaire Franck Brachet, l'ex-directeur du syndicat de l'eau qui porte aujourd'hui son dossier devant le Conseil d'État, n'est que la dernière illustration d'un cercle vicieux. Derrière les beaux discours patriotiques, certains élus jouent aux petits chefs, des syndicats et des agents manœuvrent pour des intérêts partisans. Résultat : les projets de réforme avortent et l'intérêt général passe à la trappe. Enquête sur une mécanique qui sacrifie les compétences et les

usagers des services publics, sur l'autel des égos et des arrangements entre amis.

Le contentieux de Franck Brachet avec le Syndicat mixte de gestion de l'eau et l'assainissement de Guadeloupe (Smgeag) – qui devrait se conclure devant le Conseil d'État, lire [ici](#) – n'est pas seulement une affaire judiciaire. C'est un symptôme d'un mal qui frappe régulièrement certains hauts-cadres ultramarins venus de l'Hexagone, ou en mobilité locale, pour redresser des structures en crise : après les honneurs, le broyage. Témoignages à l'appui, *Le Courrier de Guadeloupe* rend-compte d'un système où se mêlent gouvernance défaillante, jeux d'égo et résistances internes. Un cercle vicieux où, comme le dit l'adage local, sé nèg ka manjé nèg. Et où l'intérêt général passe souvent à la trappe.

Interrogé le 24 novembre dernier, Henri Yacou, ancien membre du bureau syndical du Smgeag, avait déjà évoqué le climat de paralysie au Smgeag, décrivant un « *comité syndical [qui] n'a pas pu, dès le départ, faire son apprentissage de la gouvernance. Sans directeur général – avec le contentieux de Monsieur Brachet...* » (lire [ici](#)).

À nouveau interrogé sur ce contentieux et sur la personne de Franck Brachet, l'élu dresse un portrait tranchant : « *Je l'ai rencontré à Sainte-Rose, à l'occasion d'un exposé qu'il est venu présenter sur la situation du Smgeag. Il avait à la fois une vision claire de ce qu'il fallait faire, et selon quelle méthode. J'étais impressionné, en termes de méthode. On avait quelqu'un qui pouvait tenir la boutique. J'ai cru comprendre qu'il dérangeait, comme je dérange, les uns et les autres* ».

Un cadre « *totallement capé* »

Au sein du personnel du Smgeag interrogé par *Le Courrier de Guadeloupe*, on décrit Franck Brachet comme « *totallement capé pour la fonction* », un directeur qui « *avait une vision* » et « *a su gérer les syndicats et ses directeurs* ». Son éviction, pourtant, a été d'une brutalité confondante. « *Le directeur de cabinet en avait parlé et tout le monde dans la boîte le savait depuis la veille, sauf Monsieur Brachet* », rapporte un témoin. « *Sa journée se déroulait normalement jusqu'à ce qu'un huissier fasse irruption dans son bureau, lui demande de remettre ordinateur, téléphone, clés, et l'accompagne à la porte.* »

Une mise à l'écart si expéditive que d'aucuns s'interrogent : s'agissait-il d'empêcher qu'il ne documente les trois mois écoulés ou qu'il ne puisse organiser sa défense ?

Cette violence institutionnelle à l'encontre de certains hauts cadres recrutés pour redresser des structures en crise avancée n'est pas sans précédent. Certains ont été débauchés comme des « enfants prodiges du pays », « chassés » -comme on dit dans les RH- pour leur expertise, avant d'être broyés par un système où se mêlent gouvernance politique malsaine, double jeu syndical et résistances internes.

L'affaire Brachet, qui illustre le cas de celui à qui l'on tend un pont d'or et qui se retrouve la proie de ceux-là mêmes qui l'avaient courti, cristallise ce nœud

Un schéma qui se répète

Le cas de Franck Brachet au Smgeag rappelle le parcours de Gérard Cotellon. Ancien directeur général du CHU de Guadeloupe parti sous les coups, insultes et crachats, il a depuis dirigé l'Agence régionale de santé de La Réunion avant de prendre la tête du prestigieux Hôpital européen de Marseille le 1er octobre dernier. Ou encore, Laurella Yssap-Rinçon, ancienne directrice générale du Mémorial Acte traînée devant tous les tribunaux, et qui a obtenu par jugement du 26 juin dernier la condamnation de l'établissement à lui verser 238 444 euros pour « révocation frauduleuse ». C'est son travail qui a permis de présenter à partir de ce 15 décembre prochain au Macte l'exceptionnelle exposition « Guillon Lethière né à la Guadeloupe » co-organisée par le Clark Art Institute de Williamstown (Massachusetts USA) et le musée du Louvre (Paris).

« *Les abysses des abîmes* »

Pour une experte des ressources humaines interrogée par *Le Courrier de Guadeloupe*, ces désastres à répétition trouvent leurs racines dans un choc culturel et un système pervers. « *L'élite diasporique qu'on fait venir découvre un monde parallèle, les abysses des abîmes*, explique-t-elle. *Dans une structure en dérive avancée, se mettre en quête de performance ou parfois même simplement essayer de mettre tout le monde au travail, c'est déclencher les foudres de l'enfer. Tu demandes à quelqu'un où en est un dossier ? Tu le harcèles ! Sans compter que mettre en place une politique d'établissement dans un territoire où l'économie est en déroute vient tout compliquer.* »

Elle dépeint un service public local sans perspective de carrière ni culture globale de la performance. « *Certaines personnes n'ont pas un 'emploi', mais un 'poste politique' issu du moun a moun, des petits arrangements*

entre amis. Elles ne sont pas là pour leur expertise, ce qui pose problème et contamine toute la structure. Quand des professionnels passent du privé au public en Guadeloupe ils y vont pépères, ils disent d'ailleurs nou kay bwè dlo an nou. Quant aux syndicats, il ne faut pas y compter, ils jouent leur propre partition et ne pensent qu'à se faire réélire. »

Le piège, selon elle, se referme avec une certaine classe politique qui ne cherche qu'à briller. *« Des élus font venir des sommités en jouant la carte du 'patriotisme', mais ils en font des sous-fifres au service de leur gloire personnelle. Ils disent 'j'aime la Guadeloupe', mais il faut comprendre 'tant que je brille et que mes intérêts sont satisfaits'. Ils sont dans une dynamique égoïste, et si tu mouftes, ils te visent. Eux et leurs agents affidés mettent en place un fonctionnement terroriste : il faut marcher à la douleur. Tu vas essayer de soulever des montagnes qui peuvent aboutir à te faire limoger. Tu te retrouves à te plier à tout, même à l'illégalité. »*

Le grand oublié

Et les usagers dans tout cela ? Leur sort semble être la variable la plus ajustable de l'équation. *« Le je-m'en-foutisme est à un niveau élevé chez certains »,* confie amer un agent du Smgeag. Un je-m'en-foutisme qui même ultra-minoritaire, tire paradoxalement toute la structure vers le bas. Un diagnostic que l'experte en ressources humaines rejoint pour en expliquer l'origine : *« Dans ces structures où la culture de la performance n'est portée que par un nombre insuffisant de personnes, on ne peut pas redresser les dérives en quelques mois, ni même trois ou quatre ans. Acculturer [adapter, NDLR] les gens à ce qui doit se faire prend nécessairement du temps, et requiert une expertise métier pointue et spécifique dans le champ des RH – une expertise que personne n'a jamais pris le temps d'implanter en Guadeloupe. »*

Pour l'experte RH, l'impunité devient systémique. Les instances censées corriger les dérives restent aux abonnés absents, et laissent se perpétuer

le cercle vicieux que l'adage local résume d'une formule cruelle : sé nèg ka manjé nèg.

Face à ce constat sombre, sa proposition de sortie est presque désabusée. Elle plaide pour un retour à une conception beaucoup plus pragmatique et contractuelle du travail. « *Il faut que les gens arrêtent de s'imaginer que le travail est une source d'épanouissement* », lance-t-elle. Selon elle, l'enjeu est de rétablir l'évidence d'une transaction : la rémunération contre la compétence. Un principe qu'elle estime perdu au point de devoir le rappeler : « *On vous paie pour 'bien' travailler, certainement pas pour mal travailler – ce qui est une faute – et encore moins pour ne pas travailler, ce qui est un emploi fictif.* »

Le renversement des valeurs est abyssal. Le principe fondateur « tout travail mérite salaire » a cédé la place à son contraire : l'idée que tout salaire devrait mériter travail. Une inversion cynique, qui mesure la dégringolade éthique observée sur le terrain, alimentée par les embauches mal justifiées.

L'affaire Brachet, qui illustre le cas de celui à qui l'on tend un pont d'or et qui se retrouve la proie de ceux-là mêmes qui l'avaient courtsisé, cristallise ce nœud : une compétence recherchée, mais un système si rongé par ses contradictions qu'il finit par broyer.

Pour rappel, c'était « en raison du climat délétère actuel » que Marcus Agbekodo, directeur général délégué arrivé en janvier 2023, avait démissionné du Smgeag en avril 2025. L'interim est depuis le 22 avril assuré par l'ex directeur de l'Office de l'eau de Guadeloupe et initialement fraîchement retraité, Dominique Laban. Le syndicat de l'eau, toujours englué dans son contentieux fondateur aux ramifications statutaires, financières, économiques, et RH, cherche toujours son homme-orchestre.

L'info n'a pas de prix, mais elle a un coût. Vous venez de lire un article en accès libre. Pour ne pas perdre un journalisme de qualité, abonnez-vous [ici](#) ou, si vous préférez, faites un don [ici](#).