

Solidaires



Branche INRA

Souffrance au travail à l'INRA Niveaux d'alerte 4 & 5

Comité Technique du 20 mars 2012

Notre déclaration introductive de ce jour sera centrée la préoccupation des conditions de travail. En effet, une fois de plus les dossiers présentés au CT (RGPP, précarité, restructurations) vont accentuer les pressions collectives et individuelles subies, justifiant de notre part une nouvelle alerte souffrance au travail.

Niveaux d'alerte 4 et 5 ! Car au vu de la dégradation de la situation dans nombre de collectifs, nous jugeons de notre responsabilité de reprendre d'abord les termes de notre expression en réunion de travail du CHSCT de décembre dernier, et de présenter le cadre de la nouvelle alerte que nous poursuivrons en réunion de travail du CHSCT, jeudi prochain 22 mars.

En décembre dernier nous avons rappelé la démarche de notre organisation syndicale : nous ne participons pas au groupe de travail DRH national sur les RPS, considérant que cette question, que nous préférons appeler « souffrance au travail » est de la compétence du CHSCT. A l'échelon de chaque centre, chaque section définit au cas par cas sa position, au vu du contexte local, notamment de la possibilité de pouvoir contribuer à une avancée de ce dossier...



En décembre, nous avons fait part des blocages constatés car nous continuons de penser que le dispositif de formation enclenché ne suffira pas à résoudre la question. Nous avons même l'impression que, sans travail préalable sur le repérage des situations à risque, on risque de banaliser les RPS, de gérer la souffrance au travail comme un risque parmi les autres, alors qu'il ne devrait pas exister, et qu'on doit avoir pour objectif premier de le prévenir.

Si l'INRA reconnaît maintenant que le travail peut être générateur de souffrance, la remise en cause de son organisation, avec la mise en compétition des individus et équipes, le flux tendu, les méthodes d'évaluation... n'est pas encore suffisante. On se trouve dans la situation où la formation permanente est appelée à développer des modes de managements qui accentuent le risque puis est ensuite sollicitée pour soigner les dégâts commis. Comme actions de formation déstabilisatrices, quasi manipulatrices, nous pensons également aux coachings collectifs de mise en place de TGU, où sous couvert de « psychologie positive », il est demandé de ne pas évoquer les difficultés...

Parmi les blocages rencontrés dans la période, nous signalons la difficulté rencontrée pour que les arrêts occasionnés par ces situations de souffrance soient pris en compte comme accident du travail. Si la pression peut venir de l'environnement hiérarchique, c'est aussi l'agent lui-même qui est réticent, il se sent en partie responsable de son état, n'ayant pas été assez fort pour résister... c'est une question qui interpelle également l'employeur INRA car il serait quand même curieux pour tous de développer une campagne sur les RPS si le risque n'est pas répertorié dans les indicateurs.

.../...

Parmi les situations à risque, nous avons pointé 2 contextes spécifiques :

- La difficulté de certaines équipes (en flux tendu ou en restructuration) à accueillir une nouvelle recrue ... c'est une bonne part des refus de titularisation ces derniers temps car c'est le nouvel arrivant qui en subi les conséquences...
- Le manque d'expérience en animation d'équipe de jeunes scientifiques performants à qui on demande aussi de gérer du personnel. Sans en être vraiment conscients, ils peuvent déstabiliser leurs subordonnés.

Nous rappelions aussi que si l'activité dans la recherche est souvent plus enrichissante qu'ailleurs, comme vous nous l'aviez indiqué, madame la présidente, lorsque nous vous avons interpellé sur le mal être de certains agents, la non reconnaissance de l'investissement dans le travail est aussi un risque spécifique à notre secteur qui peut faire mal...

En décembre, nous avons quand même fait part d'un commentaire positif ! : Nous avons remercié l'INRA, plus exactement « Sciences en questions » d'avoir récemment invité le sociologue Vincent de Gaulejac qui mène un travail de recherche sur ce thème. En tant que syndicat nous comptons tirer profit de ses enseignements et nous espérons que la direction en fera de même. Plus largement, il y a un besoin de recherches sur les nouvelles formes d'organisations du travail et leurs conséquences.

Nous terminions fin 2011, par conclure, que ce ne sont pas les personnels qui sont malades du travail, mais le travail lui-même qui est malade, c'est lui qu'il faut soigner !



Ce début 2012, la situation s'est encore dégradée

- Avec le constat de situations avérées de souffrance au travail non traitées en déclarations d'accident du travail. Nous avons effectué une alerte ciblée au Directeur Général Délégué.
- Des collectifs expérimentaux, en devenir incertain, n'en peuvent plus d'être bousculés, avec des perspectives qui ne se concrétisent pas, des environnements de travail qui dans l'intervalle ne cessent de se détériorés.
- Des agents en TGU qui se mettent en place en flux tendu, en perte de repères, et en mal de reconnaissance...
- Des nouvelles recrues ou des jeunes en thèses qui sont confrontés à des contextes tendus, se retrouvent en perdition, alors qu'il y a quelques mois, ils arrivaient, pleins de motivation...

Nous reviendrons sur ce sujet lors de la réunion de travail du CHSCT du jeudi 22 mars, vous l'aurez compris ce sujet constitue aujourd'hui notre préoccupation majeure au quotidien...



La compil' de nos alertes sur le site du syndicat

<http://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article1416>