

Solidaires



Branche INRA

Souffrance au travail à l'INRA

**Contributions SUD-RE au CCHS de l'INRA
par ordre rétro (de fin 2011 à décembre 2010)**

Niveau 4 de l'alerte !

DECEMBRE 2011 Intervention sur le point RPS au CCHSCT de l'INRA

Rappel de la démarche de SUD : nous ne participons pas au groupe de travail DRH national, considérant que cette question, que nous préférons appeler « souffrance au travail » est de la compétence du CHSCT. Nous aurions aimé avoir les documents élaborés par ce groupe en document préparatoire de la réunion d'aujourd'hui (les doc nous ont été fournis après la rencontre...).

A l'échelon de chaque centre, chaque section défini au cas par cas sa position / à l'invitation de la présidence de centre au vu du contexte local, notamment de la possibilité de pouvoir contribuer à une avancée de ce dossier...

Nationalement, comme nous vous l'avions indiqué, nous vous adresserons également notre contribution tant sur les avancées que les blocages constatés.

A ce stade, 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, limite manipulatoires, 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 subit 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 rappelons aussi que si l'activité dans la recherche est souvent plus enrichissante qu'ailleurs, comme Madame la Présidente nous l'avait indiqué lorsque nous l'avions 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...

Un commentaire positif quand même ! : Nous remercions l'INRA, plus exactement « Sciences en questions » d'avoir récemment invité le sociologue Vincent de Gaulejac qui mène un travail de recherche sur ces thèmes. Notre 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 ses conséquences.

L'intérêt d'une prévention intégrée sur ces aspects est essentiel. Le document unique en est un outil à faire vivre. Chaque agent peut y être un acteur, alors qu'au quotidien il se sent de plus en plus considéré comme un pion, au mieux une « ressource humaine ».

En conclusion, 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 !

Niveau 3 de l'alerte Souffrance au travail à l'INRA ***JUIN 2011 Intervention au CCHS du 23 juin, reprise en plénière CAPN***

Depuis le début de l'année nous constatons que la situation s'est encore dégradée à l'INRA, tant dans l'évolution de situations individuelles que de dossiers collectifs. Preuve que la bonne volonté manifestée par la Direction dans ses interventions au CCHS et en CTP, ainsi que l'activité amorcée notamment par les médecins de prévention ne suffisent pas à changer la donne sur ce sujet sensible :

Brièvement le rappel de notre approche, expliquée dans les messages d'alertes 1 et 2 sur la souffrance au travail ; terme que nous utilisons de préférence à celui de « RPS » (Risques Psycho-Sociaux)

- Nous constatons que ces situations sont principalement la conséquence directe des nouveaux modes d'organisation du travail des équipes et de l'activité des agents à l'INRA. (« management » & évaluation).
- Une étape incontournable, nous l'avons déjà formulée à plusieurs reprises ici : faire en sorte que les arrêts de travail concernant ces RPS (jusqu'aux tentatives de suicide) soient reconnues comme accident du travail, (qu'ils soient ou non survenus sur le lieu de travail).
- Nous incitons aussi les collègues à mettre « les maux en mots », alors que trop souvent la souffrance s'exprime par des expressions spontanées (qui permettent de faire baisser ponctuellement la pression) mais sans lendemain...
- Nous rappelons notre demande d'un médiateur permettant d'intervenir avant que les situations se dégradent

Ces derniers mois, plusieurs traitements de situation par la hiérarchie ne sont pas allés dans le bon sens, que ce soit lorsque qu'un agent attende à sa propre personne ou retourne contre l'environnement son désespoir.

Sont apparues de nouvelles situations générées par des restructurations mal maîtrisées, par des constructions de TGU (Très Grandes Unités) au pas de course ou par des évaluations AERES totalement décalées...

A l'échelon des unités, nous constatons que certaines fonctions et/ou équipes sont mises sous pression (mise en compétition des agents après avoir suggéré que certains postes faisaient doublon), voire quasi manipulés par le biais de « coaching » d'accompagnement au changement (si vous n'en voulez pas, c'est à vos risques ; si vous jouer le jeu sans le résultat espéré, ce sera aussi de votre faute). Bref, les moteurs seraient le stress et à la culpabilisation !

Toutes situations que nous craignons voir se généraliser dans le cadre de la mise en œuvre de la RGPP. Les membres de la Direction présents à l'entrée du CTP convoqué le premier juin ont d'ailleurs pu entendre des témoignages révélateurs de situations difficiles dans les équipes. Les élus aux CAP nationales ce mois de juin 2011 ont également constaté, en étudiant les dossiers, la montée inquiétante de récits de souffrance dans l'expression des agents.

Autre souci récurrent : lorsque le sujet est évoqué par des représentants du personnel, la tentation de l'intimidation demeure... Et autre élément révélateur à l'échelon national du chemin qui reste à parcourir sur ce dossier : le traitement de la question du suicide par le biais d'une question diverse alors même que le dossier RPS était un point abordé dans l'ODJ du CCHS de mars dernier.

Nous demandons que ce dossier soit pris en charge directement par le CCHS national et les CHS locaux. D'autant que nous approchons de la mise en place des CHS CT « Conditions de Travail ».

Concrètement, nous ne participons donc pas au groupe de travail national mis en place par la DRH. A l'échelon des centres, notre engagement est décidé au cas par cas, suivant le niveau de capacité à «changer la donne» sur le terrain. Pour autant, vous pouvez compter sur nous pour continuer à intervenir, à présenter des propositions concrètes sur ce sujet...

En conclusion, tout ce contexte explique enfin le sens de notre nouvelle alerte à la Direction sur ce sujet. Après celles de décembre 2010 puis de février dernier, celle d'aujourd'hui monte donc à nouveau d'un cran : Car si quelques réponses ont enfin été apportées dans la prise en compte du sujet, l'aggravation de la situation motive le niveau 3 de cette alerte « souffrance au travail ».

Si la faute inexcusable ne s'applique pas dans le secteur public et si la notion de harcèlement n'est sans doute pas adaptée aux situations rencontrées, nous devons rappeler que tout employeur a l'obligation d'assurer la santé physique et mentale de ses agents.



Alerte, niveau 2 Souffrance au travail
FEVRIER 2011 : Formuler les MAUX en mots,
Revoir les nouvelles organisations du travail

En décembre dernier, nous avons adressé dans toutes les instances nationales de l'INRA - tant en CTP qu'en CAPN et CCHS, un premier message d'alerte à la Direction Générale sur le développement des situations de souffrance au travail au sein de l'Institut. Sans réponse, nous sommes passés au niveau d'alerte 2, lors du Comité Technique Paritaire du 4 février. Notre intervention, reprise ci-dessous, comprend de nouvelles propositions pour répondre à la situation et s'attaquer à l'origine de la dégradation actuelle.

« Si une alerte a vocation à être renouvelée, celle de ce jour monte d'un cran, vu l'absence de réponse et l'aggravation de la situation sur le terrain :

- **Nous demandons que les arrêts de travail relevant de ces situations de souffrance soient pris en compte en tant qu'accident du travail.** Les collègues n'ont pas - en plus - à en supporter les conséquences financières, parfois lourdes, qui en découlent. A l'échelon de l'INRA, ce sera aussi l'occasion de mener collectivement les analyses prévention qui s'imposent alors, suivant la note de service dite « ASAI » (NS 98-37, en cours d'actualisation). Ces études devraient permettre, non seulement, de mieux cerner les causes objectives, afin d'y remédier au cas par cas, mais aussi d'avoir une meilleure connaissance des contextes à risque dans ce domaine à l'INRA.

- **Nous appelons l'ensemble du personnel à faire état de ces situations lorsqu'il en a connaissance.** L'expérience montre que la personne concernée, déjà fragilisée, n'est parfois plus en capacité de demander secours. Outre l'information des acteurs appropriés, nous incitons à consigner l'alerte dans le « cahier sécurité » qui existe (ou devrait exister) réglementairement dans chaque unité.

- **Enfin, l'interpellation collective de la hiérarchie, souvent de plus en plus éloignée de la réalité vécue sur le terrain,** permet de dépasser le ressenti individuel destructeur et de se redonner confiance. Au-delà du « registre sécurité » réglementaire, des « lettres ouvertes », l'ouverture de « cahiers de doléance » sont autant de supports qui permettent de réagir. Formuler ces maux en mots, en laisser une trace écrite... c'est indispensable.

Au-delà de ces requêtes, nécessaires sur le court-terme, **nous rappelons également à la direction que pour nous la vraie réponse se situe dans la remise en cause des nouvelles formes d'organisation du travail : flux tendu à tous les étages, mise en concurrence généralisée des individus et des équipes, stratégie de restructuration permanente...**

Et sur ces questions de fond, **notre inquiétude augmente encore avec la mise en place des Très Grandes Unités,**

- Où l'agent, l'équipe de travail, se trouvent de plus en plus éloignés des centres de décisions, ne trouvent pas l'interlocuteur pour parler de l'organisation du travail, dans des mastodontes technocratiques déshumanisés.
- Où la finalité de son activité n'est plus visible, avec la perte de sens de son travail et le risque fort d'une démotivation.
- Où aucune tutelle (département, centre, Direction générale) n'assume d'être le donneur d'ordre.

Sur cet aspect vous avez tenté de nous rassurer l'an dernier en indiquant que le nombre de TGU demeurerait restreint : il suffit effectivement de 20 concernant chacune 300 agents pour que l'essentiel du personnel des labos et unités expérimentales soit concerné.

Et, là encore, ce ne sont pas les coachings d'accompagnement au changement, nouveau « business » particulièrement rentables... pour ceux qui les proposent, qui nous rassurent !

Pendant ce temps **le personnel travaillant sur les fonctions dites « support » est confronté à la mise en place de la « RGPP » Révision Générale des Politiques Publiques à l'INRA**, avec comme principes directeurs : rationalisation, mutualisation, externalisation... au bout du compte, encore plus de distance entre les acteurs, encore plus de précarité...

Comme toujours, les personnels et leurs représentants seront les derniers informés, alors que l'INRA est le premier EPST à se faire auditer, plus trivialement à « passer à la casserole », selon la lettre de mission du premier ministre daté du 22 octobre dernier.

Soyez rassurés, nous ne sombrons pas pour autant dans la sinistrose...

OUI, nous revendiquons encore le droit d'être heureux au travail et c'est souvent lorsque les difficultés s'accumulent que se retissent les liens de solidarité. Un défi que nous avons à relever, avec les autres syndicats, avec l'ensemble du personnel. Les refuzniks de la PES l'an dernier ont permis de souligner que l'esprit de résistance demeurerait fort... »

Pour mémoire, rappel de l'alerte, niveau 1, fin 2010

Au-delà de l'intervention unitaire en CAP des Chargés de Recherche sur le sort imposé à des collègues chercheur-es, suite à [la politique incitative imposée par la Direction](#), nous avons rappelé des situations rencontrées cette rentrée :

- ▶ souffrance au travail de collègues arrivant à l'INRA, en CAPN pour prolongation de stage en fin d'année probatoire, leur souffrance étant générée essentiellement par le contexte de travail
- ▶ souffrance de se retrouver baladé de fonction provisoire en activité « bouche trou » au retour d'une longue absence pour maladie, alors qu'on a besoin de stabilité et de reconnaissance
- ▶ souffrance de collègues ne pouvant supporter le verdict des jurys de concours internes sur place, avec des appréciations à l'opposé de celle du précédent concours. Si l'on connaît le problème de fond, qui est l'insuffisance des postes ouverts, cela ne justifie pas le fonctionnement actuel des jurys
- ▶ souffrance d'agents d'équipes ou unités en situation de restructuration rampante, sans bénéficier même des quelques garanties contenues dans la note de service gérant la fin de vie des unités
- ▶ souffrance de collègues éloignés de leur conjoint, ou en situation de handicap, et ne pouvant bénéficier de la priorité, pourtant contenue dans la loi encadrant les mobilités.

Derrière ces situations, il y a des visages... et d'autres encore, qui en situation de précarité d'emploi, demeurent souvent invisibles. C'est la première fois que nous prenions l'initiative d'interpeller de la sorte la Direction, ne souhaitant pas prendre le risque que ce dossier soit instrumentalisé.

Nous continuons d'intervenir sur les situations individuelles, aussi souvent que possible dans l'unité syndicale.

Nous continuons aussi de penser que les formations aux risques psycho-sociaux, déjà expérimentées dans certains centres, ne vont pas jusqu'à la source de ces situations... Pis encore, dans le diaporama utilisé sur le site de Paris, la « souffrance » n'est nommée qu'une seule fois, pour une douzaine de fois pour le vocable fourre-tout « stress » comme si le terme était encore tabou !

Le sujet est introduit par un « Mon équilibre » renvoyant chacun-e à son individualité, précisant même « *les marges de manœuvre de l'entreprise pour agir sont donc limitées* »...comme si la cause première en serait chacun-e de nous... selon un discours culpabilisant bien connu !

Nous continuons enfin de demander à la Direction une structure où ces situations seraient prises en compte par le biais d'un médiateur interne, suivant l'expérience globalement positive menée au CNRS depuis déjà des années.