

Pression et souffrance à l'INRA : l'organisation du travail en cause !

« Risques psychosociaux » quelques avancées, notamment au local

Notre syndicat prend acte d'initiatives locales menées en réaction à ce que nous préférons appeler la souffrance au travail, tels les saynètes-forums qui se sont déroulés sur plusieurs centres.

C'est l'occasion de "**mettre les maux en mots**", sur des souffrances individuelles ou collectives qui s'avèrent encore difficiles à exprimer à l'oral comme à l'écrit ... C'est une difficulté que nous soulevons dans les alertes nationales successives de SUD diffusées sur ce sujet depuis trois ans !

Une autre avancée : un **recours concerté à l'expertise extérieure** pour résoudre les difficultés rencontrées dans des collectifs en souffrance. Sa mise en oeuvre, lorsqu'il y a une implication reconnue du CHSCT, est un atout pour une sortie de crise qui permette de redonner aux collègues un contexte de travail serein.

Nous constatons aussi, à l'échelon national cette fois, **une première prise en considération comme accident du travail des arrêts et soins occasionnés par des situations de souffrance**. La reconnaissance récemment obtenue - après recours soutenu syndicalement - pour deux dossiers déposés par des agents d'une unité en crise ne doit pas rester l'exception.

Mais la Direction ne remet pas suffisamment en cause l'organisation du travail

Des blocages demeurent et nous continuons d'interpeller la Direction Générale de l'INRA pour vraiment changer la donne sur ce dossier sensible. Car 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.**

Pour s'en rendre compte, il suffit de lire la brochure nationale diffusée à tous les agents cette rentrée, où **les explications et exemples se concentrent davantage sur le comportement de l'individu que sur ces nouvelles modalités de travail, et où la solution préconisée est trop souvent le "recadrage" (hiérarchique) ...**

L'expérimentation "d'évaluation-conseil" d'une unité volontaire actuellement déployée dans chaque centre se déroule sans implication du CHSCT... alors que la réglementation reconnaît maintenant la compétence de l'instance dans la prévention globale en matière de conditions de travail. Personne aujourd'hui ne remet en cause la place des représentants du personnel dans les analyses (dites ASAI) de prévention après un accident ou incident ... Dans les deux contextes, c'est notre santé (physique et mentale) qui est en jeu !

.../...



Et la hiérarchie est parfois réticente à prendre la mesure du problème.

Les premières avancées sont parfois contrariées par l'attitude de la hiérarchie, nous devons hélas le constater, dans le suivi d'expertises demandées par des CHSCT cette année,

- ▶ Lorsque la direction d'un centre freine un recours à l'expertise externe, alors que le regard extérieur est reconnu comme le premier atout en la matière ;
- ▶ Lorsqu'un directeur d'unité impliqué dans la situation fortement dégradée de son équipe est ensuite destinataire d'une lettre de mission bien plus élogieuse pour sa nouvelle affectation que celle adressée à celui qui accepte la charge de redynamiser l'équipe ;
- ▶ Lorsqu'un haut responsable concerné par « un manquement à la bonne application des règles de gestion », élément déclencheur de l'émergence d'une crise profonde au sein d'une unité, selon l'expression du cahier des charges de l'audit diffusé par l'INRA, se voit aujourd'hui honoré par la Direction Générale elle-même...

Dans ce contexte, les agents concerné/es peuvent légitimement s'interroger sur la prise en compte de leur souffrance. A travers ces exemples, notre objectif n'est pas de cibler des personnes, mais bien un mode d'organisation – deux unités dont il est question dans ces exemples dépendent d'ailleurs du même département de recherche, un département où le mode projet générant la concurrence entre les personnes est particulièrement la règle.

C'est le travail qui est malade et ce sont ses modalités d'organisation qu'il convient de soigner !

Nous demandons également une pause dans la constitution de TGU (Très Grandes Unités) dans l'attente d'une évaluation de l'évolution des conditions de travail des agents concernés.