

**Solidaires**



**Branche INRA**

## **Niveau 3 de l'alerte**

### **Souffrance au travail à l'INRA**

*Intervention au CCHS du 23 juin,  
reprise en plénière CAPN du 27 juin*

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 mots en maux », 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 attente 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 jouez 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.

Pour prendre connaissance du détail des alertes précédentes, niveau 2 et 1 :

<http://www.sud-recherche.org/SPIPprod/spip.php?article1073>

