

Suite à la réunion du CHSCT du Centre-siège de Paris le 01/04/2015
Déclaration liminaire des représentant/es du personnel
CFDT – CFTC – CGT – SUD-Recherche EPST

Suite à notre déclaration liminaire du CHSCT du 12 décembre dernier (ainsi que celle du CHSCT du 11 avril 2014) et des récents événements qui nous rappellent que les risques psychosociaux s'accroissent, les représentants du personnel au CHSCT ont dressé un état des lieux succinct des risques psychosociaux sur le Centre Siège, dans un document de synthèse qu'ils souhaitent présenter au CHSCT. Il fait suite également au refus de l'Administration d'organiser une réunion extraordinaire de CHSCT demandée par l'ensemble des représentants du personnel au CHSCT :

La Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES) indique dans sa publication N°81 de décembre 2010 que les risques psychosociaux peuvent être analysés selon six dimensions.

Les exigences du travail

Cette notion recouvre la quantité de travail, la pression temporelle au travail, la complexité du travail et les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elle implique une quantification identifiée du travail, une exigence adaptée de cette quantité dans le temps, et en lien avec le niveau de compétence de l'agent. Enfin, elle invite à une césure franche entre les sphères privée et professionnelle.

Les exigences émotionnelles

La nature de l'activité impliquant par exemple des relations de service où l'agent doit maîtriser et façonner ses propres émotions mais aussi celles des bénéficiaires de son travail (usagers) implique une charge émotionnelle qui peut révéler un RPS. Parallèlement, la peur au travail, celle liée à la survenance d'un accident ou à l'agression physique ou morale (harcèlement) révèle également la réalisation du RPS.

Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

L'autonomie dans la réalisation de ses missions et les possibilités d'intervenir dans une chaîne d'événements conduisant à la production demeurent primordiales pour la santé au travail. Cette autonomie (liée souvent au niveau de poste) renvoie aux possibilités d'employer et de développer ses compétences (promotion, suivi de carrière, formation...). La monotonie ou l'ennui excessif peuvent favoriser des troubles psychiques.

Le manque de soutien social et de reconnaissance au travail

Les rapports sociaux au travail sont analysés à partir de 4 dimensions : la coopération et le soutien social de la part des collègues et de la hiérarchie ; la violence au travail caractérisée par des mises en situation d'agression, d'isolement, de mépris ; la reconnaissance et le sentiment d'utilité du travail effectué ; la qualité du management appréhendée par le prisme de la gestion de la communication en milieu de travail (cohérence et explicitation des objectifs, ordres et indications).

Les conflits de valeur

Les conflits de valeurs renvoient à l'état de mal-être ressenti par l'agent lorsqu'il exerce une activité en contradiction avec ses normes professionnelles, sociales ou subjectives. Cette notion implique de considérer la nature de l'activité, mais aussi le temps et les moyens alloués pour réaliser cette activité. La question du sens du travail est posée.

L'insécurité de l'emploi et du travail

L'insécurité de l'emploi est un facteur de risque pour la santé en ce qu'il réduit le sentiment de maîtrise de la situation ainsi que le sentiment d'estime de soi. La situation économique extérieure à l'entreprise, celle de l'entreprise également, fragilise l'agent. La précarité des emplois en CDD par exemple, ou les emplois visés par une réorganisation peuvent nuire à la santé des travailleurs. Les membres du CHSCT s'inquiètent de la mise en place d'un «*management* » visant à produire du risque psycho-organisationnel.

Les conditions du travail continuent de se détériorer au siège de l'Inra, plusieurs situations nous ont été rapportées et nous avons le devoir de les déclarer en CHSCT. Même si l'inventaire n'est pas exhaustif, nous devons en tenir compte dans le travail que nous devons mener dans cette instance :

- Il se manifeste notamment par la ***mesure soudaine de l'activité de certains agents.***

Précisément, et outre les courriers adressés aux différents agents référents et responsables (de niveau TR et AI, technicien et 1^{er} niveau d'encadrant) explicitant les objectifs à atteindre sous forme de « lettres de missions » qui n'étaient pas d'usage à l'INRA (qui préférait l'utilisation de fiches de profil), certains agents, ciblés, ont été destinataires d'une missive précisant que leur activité serait désormais mesurée eu égard à leur manque d'implication constatée quand bien même ces agents ont fait leur preuve par titularisation ou reconduction de CDD.

*Il s'agit d'intervenir en termes **d'exigence de travail**, en introduisant un contrôle soudain et abusif de l'activité compte tenu des preuves avérées de l'exercice des compétences nécessaires (Titularisation, ancienneté des agents, reconduction des CDD des agents). Les exigences émotionnelles s'en trouvent de facto modifiées, invitant éventuellement la peur de mal produire, et assurément la perte de confiance au travail. Il s'agit également de **réduire encore l'autonomie** des agents dans la réalisation de leur mission et de **marquer l'absence de reconnaissance** pour les réalisations accomplies et les compétences mises en œuvre et à venir. Cette volonté soudaine de mesurer l'implication de l'agent heurte les termes contractuels initiaux de confiance. Le **conflit de valeur** s'installe, en même temps que **la précarisation de l'emploi**...*

- Il s'exprime également, non seulement par la ***mesure soudaine de l'activité, mais aussi par la remise en cause arbitraire des compétences et qualités de certains agents, et d'une menace de rétrogradation fonctionnelle.***

Un agent recruté en 2009 en CDD, et titularisé en 2012, affecté sur deux postes différents sans formation, a été destinataire fin 2014 d'un courrier précisant son manque d'implication et notifiant son incompétence. Les griefs sont assortis d'une menace de rétrogradation fonctionnelle ... déjà réalisée.

*Outre la **réduction de fait de l'autonomie et de la marge de manœuvre** de l'agent dans le cadre de son activité désormais fonctionnellement dévalorisée, et la volonté de montrer **l'absence de reconnaissance** pour le travail réalisé, l'agent voit le cadre **des exigences de travail** complètement modifié. Plus précisément, l'identification des exigences de travail qui n'avait pas été précisé, ne l'est toujours pas davantage, suscitant son incompréhension, et la perte de tous les repères. **Le travail exige désormais de se trouver instantanément opérationnel sur des missions inconnues.***

Le conflit de valeur s'exprime également par la rupture de tout lien intelligible avec la nature de son activité. Il se transforme en une aversion de l'emploi (confirmée par des arrêts maladie) du travail, de l'établissement etc. **Les exigences émotionnelles** ne relèvent plus de l'emploi, mais du contexte hiérarchique, **et de l'insécurité qu'il entretient.**

- Cette remise en cause arbitraire des compétences s'accompagne d'une entreprise de **manipulation de faits visant la confirmation de l'incompétence de l'agent et justifiant l'autoritarisme de la hiérarchie à l'encontre de l'agent.**

L'agent qui a subi par mesure conservatoire, la suppression d'une partie de son domaine d'intervention d'activité, et qui, à l'occasion d'un échange de messages électroniques, se voit désigné toujours responsable de cette activité, et qui invite son responsable à se prononcer précisément sur son domaine d'intervention, se voit confirmer son incompétence par des griefs supposés factuels visant à manipuler la réalité, et se voit imposer de façon arbitraire et autoritaire la gestion de l'activité que son responsable aura décidé de lui attribuer, quand bien même celle-ci fut-elle celle précédemment retiré de son champ d'intervention.

Avec des **exigences du travail** aussi floues, où l'arbitraire règne en maître, et a fortiori imposées de façon autoritaire, **la charge émotionnelle** liée à la pratique d'une activité professionnelle mal identifiée dans un contexte répressif, impacte directement la santé de l'agent. Atteint dans son amour-propre par la remise en cause de sa compétence, déchargé de missions puis reconduit dans ces mêmes missions, la pression psychologique exercée par la hiérarchie, détentrice du pouvoir, nuit à la santé de l'agent. Le pouvoir intervient sur les autres dimensions révélant le RPS. Bien évidemment, **l'autonomie et les marges de manœuvre** de l'agent dans l'exercice de son activité sont réduites de fait, la hiérarchie y manifeste également **son manque de soutien (et a fortiori de reconnaissance !)** en optant pour la coercition plutôt que la formation et l'encouragement. La situation de travail échappe à l'agent, **son emploi est instable**, le doute s'empare de l'agent, son mal être se dessine. La volonté de nuire, plutôt que de soutenir, mais surtout le choix d'utiliser tous les moyens, y compris des moyens peu scrupuleux, participe du **conflit de valeurs.**

- Il se manifeste également par **l'appropriation inadaptée de valeurs sociales communément reconnues qu'il conviendrait de mettre en œuvre dans l'exercice de son activité.**

Le Responsable en indiquant de façon autoritaire qu'il « attend de chacun une solidarité afin de remplir la mission de service public », souhaite voir se mettre en œuvre un sentiment de devoir moral, personnel et individuel par nature dans un contexte professionnel. A moins de confondre les sphères professionnelle et privée, en souhaitant mêler l'affect à l'activité professionnelle pour mieux atteindre personnellement, il demeure incongru et inapproprié pour une entreprise de solliciter la solidarité des agents en milieu professionnel.

Les exigences du travail, telles que déclinées désormais invitent l'agent à mêler sentiment ou devoir personnel dans le cadre professionnel. Cette invitation déplacée vise à mélanger les devoirs et obligations de chacun dans le cadre professionnel. Si l'agent souhaite mettre en œuvre quelque solidarité, ce devoir moral lui appartient personnellement. En aucun cas, il ne peut être dicté sauf à souhaiter rompre les limites de ce qui relève du personnel et du professionnel. Le mélange des genres perturbe, et **complique la maîtrise de la situation de travail.** Le champ d'intervention des **exigences émotionnelles** est redéfini sans adhésion. Il déborde désormais sur celui de l'existence personnelle et

se positionne **en conflit avec les valeurs** de l'agent. L'incursion dans la vie personnelle, dans la façon de penser de l'agent, **réduit son libre-arbitre et son autonomie**. Cette incursion est vécue comme une agression ciblant intrinsèquement l'individu et caractérisant **le manque de soutien social**.

- Il se traduit aussi par **la volonté de valoriser l'exemplarité d'un groupe, y compris dans une entreprise moralement suspicieuse, pour mieux y pointer les supposées défaillances de l'agent**.

En précisant : « je vous confirme qu'il vous appartiendra de traiter les dossiers que j'estimerai nécessaire au regard de leur urgence et du retard pris dans leur gestion, que cette mesure n'aura aucune incidence sur les missions qui vous ont été confiées par votre Responsable de Pôle au même titre que les nombreux gestionnaires qui doivent faire face à une surcharge d'activité temporaire... », le Responsable invite l'agent à se plier également à cette charge accrue...

En valorisant la prise en charge d'un surplus d'activité par des agents, afin de pointer les défaillances des agents qui n'y ont pas été exposé, la volonté d'opposer les groupes est clairement construite. **Le travail exige désormais de se positionner dans l'un des groupes quand bien même cette exigence ne correspond pas aux valeurs attendues d'une organisation de travail**. La justification pernicieuse (la surcharge de travail) visant à pointer les défaillances de l'agent bouscule les valeurs communément acceptées. La culpabilisation de l'agent n'appartenant pas au groupe en surcharge d'activité est utilisée comme moyen de pression. **Le sentiment d'utilité au travail est atteint, il est pointé également au regard des autres agents**.

- Il s'exprime par ailleurs par la **confirmation publique des griefs reprochés**.

L'agent indirectement nommé dans un message électronique destiné à des collaborateurs de travail dont plusieurs responsables hiérarchiques, et désigné comme ayant commis une erreur, alors même que celle-ci n'est pas avérée, témoigne de la volonté d'acharnement à son égard, et d'atteinte à son honneur personnel.

L'agent rendu personnellement coupable d'une erreur qu'il n'a pas commise, se trouve intimement atteint. **Il touche aux valeurs et au sentiment de justice. Le cadre de travail est d'autant modifié que cette supposée erreur est exposée publiquement pour nuire. Le lieu de travail est devenu terrain de harcèlement**.

- Il s'appuie sur la volonté **d'individualiser les situations pour exonérer l'organisation de travail de sa responsabilité**.

Après avoir relevé une difficulté dans le cadre de son activité, et l'avoir indiqué au registre SST, l'agent se voit invité à subir « *un diagnostic relationnel et psychologique* » par le directeur d'unité (fiche SST N°12). L'agent sera examiné par le médecin du travail qui ne détectera aucune pathologie... Plutôt que de tenter de résoudre la difficulté de travail, il est préféré pointer une défaillance médicale de l'agent... Cette individualisation des problèmes pourra également viser l'incompétence supposée de l'agent qui a été mis en difficulté du fait de son positionnement sur deux emplois...dont est responsable l'organisation...

*L'agent, explicitement ciblé, est dénigré dans ce qu'il demeure intrinsèquement. Sa condition physique est mise en cause sans justification. Le mélange de ce qui relève du domaine privé et du domaine professionnel est sciemment exercé. Il vise à affaiblir les vellétés de l'agent et son questionnement. **L'agression est individualisée**, pour exonérer l'organisation de sa responsabilité. La volonté de discréditer est identifiée. Elle permet également d'éviter de répondre aux interrogations posées.*

- Et confine au **harcèlement moral par notamment l'utilisation de propos insultants et indignes.**

Les fiches SST de RJN font état de l'emploi d'un vocabulaire intime insultant de la part de la hiérarchie...

*Le harcèlement moral comme management s'installe de façon décomplexée. Il demeure insultant, irrespectueux et la hiérarchie, alertée, ne souhaite intervenir aucunement. **Les exigences du travail impliquent désormais l'insulte comme motivation qu'il conviendra d'accepter.***

Différentes situations de souffrance au travail ont également été rapportées aux membres du CHSCT :

1) Situations se rapportant à des « exigences du travail »

- Non remplacement d'un agent parti à la retraite
- Non remplacement d'un agent en CDD reconduit sur une autre mission
- Non remplacement d'un congé maternité, et impact sur le suivi de la mission.
- Congé maladie de longue durée, et distribution de la charge de travail sur le personnel en activité.
- Changement de poste sans formation, entraînant parfois une double activité.
- Les prises de postes sans formation.
- Les missions mal définies, ou imprécises.
- La mesure de la qualité de l'activité par des moyens non-identifiés.

...

2) Situations se rapportant à des «exigences émotionnelles »

- Demande de formation, difficultés quant à la transmission de la procédure à suivre et refus de formation deux ans de suite.
- Demande de détachements, préférer exercer dans un autre établissement plutôt que s'évertuer et vivre une situation de travail difficile.
- Demande de retraite, refus de certains DU de viser les demandes de cessation d'activité entraînant des retards de gestion (source de stress).
- Difficultés liées au déclin d'une unité, et exprimées par des agents au RSST.

...

3) Situations se rapportant au « manque d'autonomie et de marges de manœuvre »

- Les missions récurrentes et répétitives qui nécessitent une simple exécution sans réflexion.
- L'absence de perspective professionnelle (pas de projet, pas de motivation...).
- L'absence de promotion et de valorisation dans l'exercice de son activité.
- Bore out, ennui au travail (quantité), mais aussi ennui intellectuel au travail.

...

4) Situations se rapportant au « manque de soutien social et de reconnaissance au travail »

- Les agents en situation isolées
- Les agents en difficulté, mis au ban
- La conscience professionnelle non valorisée...
- ...

5) Situations se rapportant aux « conflits de valeur »

- Politique RH ne valorisant plus les agents.
- Volonté de recruter ressource extérieure plutôt que de promouvoir.
- Volonté de ne plus produire les moyens nécessaires pour travailler dignement.
- Bore out, ennui au travail (quantité), mais aussi ennui intellectuel au travail.
- ...

6) Situations se rapportant à « L'insécurité de l'emploi et du travail »

- Situation des agents recrutés en CDD qui n'accèdent pas aux mêmes droits que les titulaires
- Situation précaire des agents...
- ...

Ces six derniers mois, trois décès d'agents travaillant sur le centre de Paris :

- Septembre 2014 : Une collègue décédée (DSI)
- Décembre 2014 : Accident cardiaque sur le poste de travail d'un agent travaillant pour la société CEJIP (gardiennage).
- Février 2015 : Une collègue décédée (CODIR).

Plusieurs cas de Burn Out ont été déclarés sur le centre de Paris.

Les alertes quant aux conditions de travail délétères du centre-siège de l'INRA, maintes fois constatées en CHSCT, n'ont pas été suivies de préconisations.

Nous ne participerons pas à cette stratégie qui consiste à attendre. C'est pourquoi, nous, représentants du personnel, lançons cette alerte sur nos conditions de travail dégradées et proposons la tenue d'un CHSCT extraordinaire dans les meilleurs délais pour aborder la question des conditions de travail et trouver des solutions.

Pour ce faire, nous aurons besoin dans un premier temps des PV des Conseils de service de la DRH, de l'UCPC, de la MARS, de la DARESE.

Une visite CHSCT pourrait être prévue avant cette réunion.