

En réaction au diaporama présenté lors du dernier Conseil de gestion du Département

Comme probablement de nombreux agents du département, nous avons pris connaissance des [diapositives présentées lors du Conseil de Gestion de Département](#), le 23 Septembre dernier.

Ce diaporama intitulé « quelques notions de (bonnes) pratiques de conduite du changement » nous semblent aux antipodes des préoccupations liées à l'action publique. « Accompagner le changement » ou lever les « résistances au changement » seraient désormais devenues des priorités largement répandues dans les organes de Direction, que ce soit dans le privé, mais aussi dans le public, comme cela semble être ici. Dans tout ce diaporama édifiant, on analyse *comment les collègues vont réagir, et non pourquoi*. On se préoccupe beaucoup moins de *justifier* le changement, ni de dire à *qui* il profite.

Il y a donc, sur le fond, un déni de notre capacité à exercer notre propre jugement et notre esprit critique sur les décisions qui nous sont imposées.

Ainsi, qui peut sérieusement souscrire au postulat qui sous-tend que, par essence, tout changement est bon et doit être accompli ? L'exemple de l'émergence de l'ANR, choisi dans ce diaporama, est à ce titre particulièrement éclairant. Pour une large proportion de personnels, nous doutons fortement que cette évolution se soit traduite par une amélioration de leurs conditions de travail, que ce soit dans les tâches mêmes de recherche, dans les fonctions support, dans l'entretien du patrimoine ou même dans le financement des projets de recherche. Evoquons également la proportion croissante de personnels non-titulaires à statut précaire dans nos laboratoires, qui intègrent nos équipes avec l'estampille d'une date limite d'utilisation optimale de 6 ans. Un tel gâchis humain, sans parler de la décapitalisation parallèle des savoirs et des compétences, a-t-il vraiment rendu notre science plus performante ? De plus, où seraient, dans cet exemple, les points éventuellement positifs pour les personnels permanents et précaires ?

Parlons également des concepts et des outils qui sont proposés. La catégorisation des individus en fonction de leur malléabilité à la « concertation » est un exemple particulièrement surprenant de la façon dont les collègues peuvent être considérés. L'utilisation galvaudée de la « courbe du deuil » en est un autre. Ce concept a vu le jour en psychiatrie dans les couloirs des services de soins palliatifs. Son utilisation par France Télécom et bien d'autres grandes entreprises, très médiatisée en 2011, a été mise en cause dans l'augmentation du mal-être chez les salariés. De nombreux psychiatres ont lourdement critiqué cette approche en tant qu'outil de « management », tant il est dangereux (et cynique) de théoriser la souffrance au travail comme stade normal, prévisible et assumé de l'évolution des collectifs de travail. Comment pouvons-nous donc encore voir cette approche développée dans les instances qui nous orientent ? Notons que désormais dans les réunions du département (diapo 11), vous pourrez (devrez ?) donc être étiquetés comme irréductibles (gaulois ?), voire opposants au projet à défaut d'être (ou de paraître) proactifs !

L'exercice inverse serait intéressant, à savoir de confronter les réactions de notre Direction Générale face aux propositions argumentées des représentants du personnel engagés au sein des instances pour l'avenir de la recherche agronomique en France et sa pérennité. Il y a fort à parier que cela bouleverserait cette vision unilatérale de la « résistance au changement » ...

Nous refusons collectivement cet "accompagnement au changement" basé sur la culpabilisation et l'infantilisation du personnel. Le changement peut se faire, mais uniquement lorsqu'il est construit de façon collective, respectueuse de tous, et dans un but d'amélioration effective des conditions de vie et de travail, ceci valant aussi pour la Recherche !



**contribution commune
2 octobre 2014**