

## En 2007 la CFDT-INRA enquête sur les condi- tions de travail à l'INRA

La prise en compte des conditions de travail et notamment des questions de santé liées aux métiers très divers de la recherche agronomique est déjà ancienne à la CFDT-INRA : problèmes de toxicité des produits de la recherche, problèmes d'accidents en forêts ou dans les élevages, troubles musculo-squelettiques liés aux travaux pénibles dans les Unités Expérimentales, problèmes de posture ou de vue liés au travail sur écran. Par nos actions au Comité Central d'Hygiène et Sécurité et les défenses individuelles que nous avons assurées, des réponses institutionnelles ont permis d'observer des améliorations dans certains domaines.

Pourtant, aujourd'hui les agents de l'INRA ont tout lieu de se plaindre de la dégradation de leurs conditions de travail (pression accrue, nouveaux outils,...). Les élus CFDT interviennent de plus en plus fréquemment sur ce sujet, et notamment sur des questions de souffrance au travail.

**L'enquête TEQ (Travail En Questions)** menée auprès d'une partie importante des agents de l'INRA confirme cette dégradation et met à jour le paradoxe suivant :

« Une majorité des personnels de l'INRA est fortement motivée et pourtant 1/3 des agents déclare ne pas se sentir bien dans son travail. »

Il y a donc plus de difficultés qu'il n'y paraît ; c'est surtout la nature des problèmes rencontrés et la défaillance de la Gestion des Ressources Humaines pour y faire face qui émergent. Les risques psycho sociaux font partie des risques professionnels majeurs dont on sait maintenant qu'ils vont constituer le gros des difficultés des salariés dans le futur. Ils sont absents du débat à l'INRA malgré les efforts de la CFDT à les y inscrire depuis plusieurs années.



### Les agents INRA ayant répondu à l'enquête

4000 personnes rencontrées  
2000 questionnaires analysés

Près d'un quart du personnel INRA s'est exprimé. La répartition des enquêtés dans les classes d'âge, les catégories fonction publique, le genre, est proche de celle du bilan social 2006 de l'INRA.

Ainsi, vous avez été :

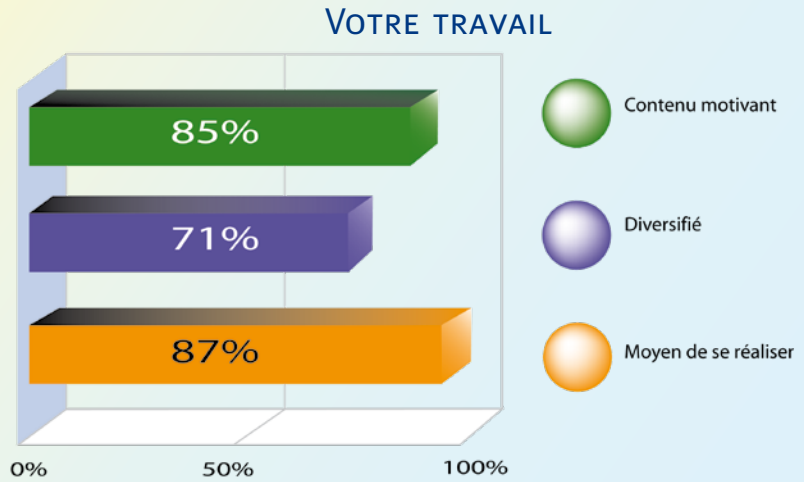
55% de femmes et 45% d'hommes  
72% d'agents de moins de 50 ans  
48% catégorie A, 24% catégorie B,  
28% catégorie C

#### Situation dans l'emploi

- 88% sont des agents titulaires
- 85% travaillent à temps plein
- 13% travaillent à temps partiel à 80% ou 90%

LA RECHERCHE, UN METIER QUI PLAIT

Une majorité des personnels est motivée par son travail, impliquée, s'investit beaucoup, est autonome et prend des initiatives.



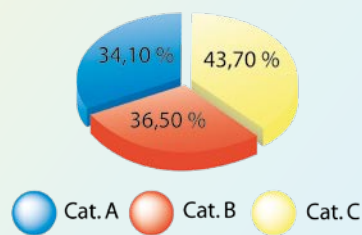
Mais 1/3 des personnes à l'INRA ne se sentent pas bien.

Pénibilité, Stress et santé

Les agents ressentent la pénibilité (difficulté, stress, postures fatigantes, ...). Le stress engendré par les délais tendus participe à la pression à laquelle les agents sont soumis dans le cadre de leur emploi.

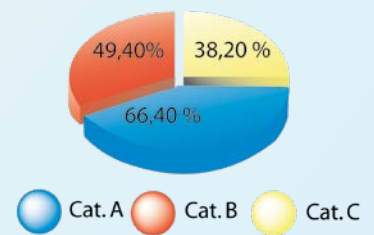
Pénibilité

Vous ressentez la pénibilité de votre travail comme forte à très forte



Stress

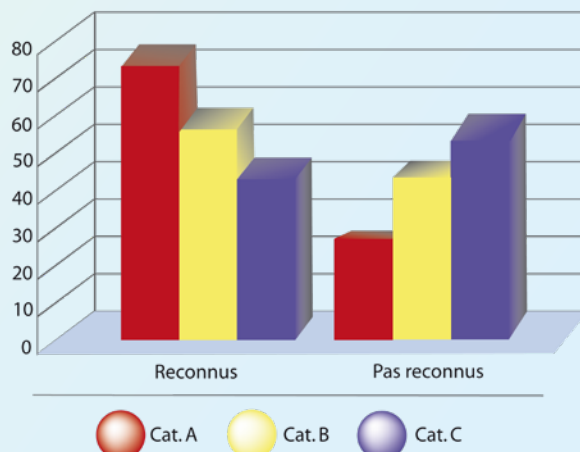
Stress lié aux délais



Reconnaissance

Plus du 1/3 des agents ne se sent pas reconnu pour son travail. Cette reconnaissance fait plus particulièrement défaut en catégorie C, alors que les A se sentent très majoritairement reconnus. Les B se trouvent dans une situation intermédiaire.

Reconnaissance de l'investissement



### Eléments non motivants

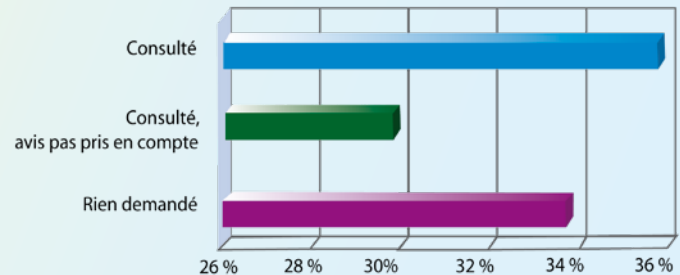
Plus des 2/3 des agents considèrent que leur rémunération et leur possibilité d'évolution de carrière ne sont pas satisfaisantes. Plus de 4 agents sur 10 ne se sentent pas reconnus par leur hiérarchie, particulièrement en catégorie C.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Insuffisance de rémunération	67 %	69 %	80 %
Insuffisance de possibilités d'évolution de carrière	64 %	74 %	70 %
Reconnaissance insuffisante par la hiérarchie	38 %	45 %	54 %

### Accompagnement des changements

► Une insuffisance notoire .

Un phénomène nouveau est apparu depuis ces dernières années : les restructurations qui s'intensifient. Ce sont les conditions dans lesquelles celles-ci sont menées qui sont dénoncées par les agents. Ces bouleversements s'effectuent sans consultations préalables des agents concernés, ou sans que leur avis ne soit pris en compte. La charge de travail augmente même dans près d'un cas sur deux.



Pour 47% des agents, l'organisation de leur service a été modifiée au cours des 2 dernières années

En cas de difficultés professionnelles, la hiérarchie a du mal à répondre .

### Relation avec la hiérarchie

Les agents pointent, à travers cette enquête, des problèmes relationnels. Dans toutes les catégories, 1/3 des agents déclare ne pas avoir de contact, voire être dans un état de conflit latent avec leur hiérarchie.

Dans le domaine de la santé et lors des restructurations, les problèmes, lorsqu'ils se posent, sont peu ou mal gérés. De plus les difficultés relationnelles, survenant dans les unités ou les départements, sont très mal résolues et généralement de manière très partielle par la hiérarchie.

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Se passe bien, pas de Pb	66 %	67 %	62 %
Absence de relation, ignorance mutuelle	19 %	21 %	23 %
Tention importantes	11 %	10 %	10 %

Près d'un agent sur 5 déclare avoir des problèmes de santé au travail. Parmi les agents qui attendent une réponse de l'Institution, 60% n'obtiennent aucun aménagement de leur poste ou de leurs activités. Pour certains, même, il y a mise à l'écart ou le sentiment que rien n'a été fait. En catégorie A et B, les agents déclarent une irritabilité et un manque de disponibilité avec la famille ou les amis.

**Aujourd'hui la CFDT-INRA s'impose comme le syndicat de la qualité de vie au travail**

**Agissons pour nos conditions de travail et notre santé  
Soyons de véritables acteurs du changement à l'INRA**

La CFDT-INRA s'est engagée sur les conditions de travail des personnels. Elle a tenu compte de votre opinion exprimée dans l'enquête et des remarques relevées lors des Assemblées Générales dans les Centres.

Grâce à votre implication, la CFDT-INRA a identifié quatre points nécessaires à la restauration de la qualité de la vie au travail :

► **Donner les moyens aux personnels de réaliser leurs missions**

Depuis longtemps, la CFDT-INRA demande le recrutement de personnel titulaire et des dotations de base satisfaisantes ; l'enquête renforce cette exigence en montrant les différentes formes d'intensification du travail, et le temps passé à la recherche de contrats. Nous portons cette revendication à tous les niveaux d'intervention tant internes qu'externes à l'Institut.

► **Mieux reconnaître le travail de chacun**

L'exigence d'une revalorisation des salaires pour tous et d'une amélioration des déroulements de carrière est déjà ancienne. La CFDT-INRA en fait une priorité.

Elle demande également la négociation du contenu de la fonction d'encadrement pour faire face aux multiples formes d'organisation (UMR,.....), et à l'introduction de nouveaux outils de gestion. Les modes d'animation doivent être à la hauteur des enjeux et permettre aux agents d'être écoutés et de participer aux décisions.

► **Combattre le stress et le mal-être**

La Direction Générale ne peut plus contester l'évidence du mal être au travail de nombreux agents, sans que des solutions ne soient à même de régler les problèmes. Pour cela, la mise en place d'une politique des ressources humaines soucieuse de l'intérêt des agents s'impose. La CFDT-INRA exige que tout soit mis en œuvre pour éviter les mises à l'écart d'agents, et toutes formes de pressions qui altèrent la qualité du travail et leur font prendre des risques très importants quant à leur santé ; elle souhaite la mise en place d'une procédure faisant appel à un médiateur extérieur et indépendant quand des situations de mal-être sont constatées.

La santé n'est pas seulement une absence de maladie ou d'accident, mais une situation de bien être physique, psychique et social.

► **Redonner du sens au collectif**

A tous les niveaux de l'Institut, les instances de consultation sont vidées de leur sens. Cela contribue à la démobilité du personnel et empêche la prise en compte de problèmes qui peuvent dégénérer ensuite. La CFDT-INRA exige la restauration d'un réel dialogue avec la hiérarchie, organisé et constructif, pour rendre leur efficacité à ces structures, et redonner à chacun la possibilité d'exprimer toutes ses compétences et mettre en œuvre son intelligence au travail.

**En 2008, nous vous invitons à évaluer vos conditions de travail via vos dossiers d'entretien. Vos représentants en CAP les étudieront, la CFDT s'y engage.**

**Pour restaurer le respect et la dignité des personnes**

**soutenez la CFDT-INRA**

**Votez CFDT-INRA**

