



Position de la CFDT INRA sur la souffrance au travail à l'occasion de la CAPN Chercheurs du 27 janvier 2011

La CFDT INRA est de plus en plus souvent alertée sur des situations de chercheurs en souffrance. Ceux-ci sont en effet pris en tenaille entre deux moteurs puissants : d'une part une évaluation très consommatrice en énergie pour concevoir les dossiers, tableaux, justifications en tous genres et d'autre part la vérité du système qui consiste en l'écriture de publications. Même si vous avez une importante production de textes sur vos programmes, projets ou thématiques de recherche – textes qu'il est nécessaire d'écrire lors d'occasions de plus en plus fréquentes – sans publication, vous n'existez pas. Augmentation de la pression, injonctions paradoxales, cela conduit de nombreux agents au stress.

A tout cela s'ajoute un aspect psycho social fort. A l'INRA, la structure de décision n'est pas claire : qui intervient et quand ? Rien n'est totalement clair : parfois, seul le bon interlocuteur se manifeste, parfois Centres, Départements ou DG se disputent l'intervention, parfois personne ne donne signe de vie. Ce constat, bien ancien dans la maison, est validé par l'enquête CFDT Cadres que près de 700 agents de catégorie A ont rempli en 2010. Nous y reviendrons !

Aujourd'hui, les poutres maîtresses de l'édifice sont souvent défaillantes : responsables qui n'assument plus (ne parviennent plus à assumer ?) les décisions qu'ils prennent, connaissent mal l'étendu de leur mandat et/ou se cachent les uns derrière les autres. Mais aussi les poutrelles et autres rouages se délitent, avec l'apparition de toutes les mesures d'individualisation des parcours professionnels (primes, suppression ou accroissement des parts chercheurs selon les publications de rang A+ bien sûr, ...) et la diminution du sens du collectif (orientations de moins en moins claires des équipes alors qu'il devient difficile de se projeter au-delà de la durée d'un contrat, faible poids syndical).

Ce qui fonctionnait plus ou moins bien avec une bonne dose de paternalisme à l'INRA n'est plus envisageable aux yeux des quadras. Cela ne poserait pas de problème si les décisions étaient effectivement prises au bon niveau et au bon moment par les responsables. Ceux-ci sont, comme chacun, pris entre des injonctions paradoxales : faire plus de RH, travailler sur les métiers, tout en animant toujours plus de projets transversaux. Bien souvent, il ne reste que l'accroissement de la pression et l'écrasement de ceux qui ne sont pas là où on juge qu'ils devraient être, cela de façon complètement indépendante de leurs compétences professionnelles.

Les évolutions n'ont de sens que si elles prennent le chemin, parfois lent, de la réflexion collective à tous les niveaux. Or, aujourd'hui, les injonctions gouvernementales, complètement déconnectées de la réalité, sont imposées d'en haut pour des raisons politiques : il faut l'organisation collective de résistance pour qu'elles ne puissent pas prendre leur essor. Ainsi, le personnel a-t-il réussi à ce que la PES (prime d'excellence scientifique) soit réduite comme peau de chagrin à l'INRA, malgré l'insistance de la DG à la mettre en place. Sans cette résistance collective (« Indignez-vous ! », comme le dit Stéphane Hessel), c'est les agents qui perdent pied, comme on peut voir à Renault ou France Télécom ; à l'INRA, il existe aujourd'hui des signes avant-coureur très inquiétants d'agents pris dans la nasse, dans du stress et des relationnels issus de la confusion générale (lieux de décisions mal identifiés ; prises de décision retardées par rapport aux besoins, qui laissent des agents incapables de se situer positivement par rapport à leurs collègues).

Parmi les premiers concernés, on trouve les jeunes qui doivent s'insérer dans des collectifs de plus en plus fragmentés, avec une lisibilité de plus en plus restreinte sur les évolutions thématiques des équipes à moyen terme (pilotage par projets mal maîtrisés collectivement, manque de visibilité sur les méta programmes de l'INRA, ...).