

CGT-INRA

RN 10 – Porte de St Cyr  
78210 Saint Cyr l'Ecole  
Tél : 01.39.53.56.56  
Fax : 01.39.02.14.50  
Mail : [cgt@inra.fr](mailto:cgt@inra.fr)



## Conditions de travail dans l'ESR

9 avril 2014

### Intervention de la CGT-INRA

Avant de vous parler de l'INRA, je veux vous parler des CROUS où je viens d'apprendre qu'à l'occasion de la création des fiches métiers, le ministère envisage une fiche PO-PA (Personnel ouvrier-Personnel administratif). Pourquoi ? Les administratifs sont fonctionnaires, les ouvriers ne le sont pas. Comme il ne doit plus y avoir d'embauche de fonctionnaires, voilà le problème résolu : des ouvriers pourront devenir administratifs, mais surtout, les administratifs seront pour partie fonctionnaires, pour partie non fonctionnaires, avec des statuts et des carrières différentes. Je vous laisse imaginer les conséquences en termes de conditions de travail.

L'INRA est un EPST, organisé en départements de recherches et en centres régionaux. La majorité des personnels sont fonctionnaires, mais au moins un quart des effectifs sont des personnels précaires. Nous sommes tous dans des unités : unités de recherches (souvent dans des UMR), unités expérimentales, ou unités relevant des services généraux.

Nous avons subi ces dernières années, beaucoup de restructurations et des fermetures, toutes conduites en « mode projet ». Ca a commencé avant la RGGP, mais ça s'est renforcé avec la RGPP et la MAP.

La direction générale s'est engagée dans un processus de création de très grandes unités de recherche par la fusion de plusieurs petites. Et cela fait des dégâts, notamment, mais pas seulement, dans les équipes administratives. Par exemple, dans mon centre, à Clermont-Ferrand, lors de la création d'une de ces TGU, le regroupement forcé des personnels administratifs (autrefois autonomes) en une équipe supervisée par un petit chef venu de l'extérieur (lui-même placé sous l'autorité d'un directeur qui fermait les yeux) s'est traduit par une aggravation considérable des conditions de travail : ultra spécialisation de chacun, ordres incohérents du chef, résistance des collègues, harcèlement du chef sur ces collègues, suivis de multiples arrêts de travail pour dépressions, jusqu'à ce que la majorité de l'équipe demande une mutation pour ne plus rester là. Le petit chef a été remplacé par un autre petit chef qui a continué avec les mêmes méthodes. Aujourd'hui, beaucoup de cette équipe ont quitté ce service, mais ils souffrent encore. Et dans le service, tout n'est pas réglé. Le directeur a été changé, mais le redressement est laborieux. La multiplication du nombre de petits chefs ambitieux qui se font la guerre pour avoir les crédits et les moyens de fonctionner rejaille sur l'ensemble des personnels. Pendant des années, la direction générale de l'INRA a laissé souffrir les personnes, car cette très grande unité représente ¼ des effectifs du département auquel elle est rattachée, et il ne fallait pas montrer sa fragilité aux « partenaires »

(entendez par là, ceux de l'industrie agroalimentaire qui financent des contrats).

Nous avons moult autres exemples. Le travail, sciemment organisé, peut tuer. L'exemple suivant, c'est à Toulouse. Une collègue précaire, précédemment embauchée dans un PRES, a poursuivi comme CDD INRA, dans un labex. Là, elle s'est trouvée confrontée à des conditions de travail directement guidées par la recherche de l'excellence à tout prix. Je ne détaille rien, parce que l'enquête est en cours. Ce que je peux vous dire, c'est que son geste ultime et définitif ainsi qu'elle en a témoigné, a été guidé par ses conditions de travail.

Les restructurations partout, et en particulier dans les unités expérimentales, où travaillent majoritairement des personnels de catégorie C, à la conduite de troupeaux d'animaux, ou encore à la culture des végétaux étudiés à l'INRA, ces restructurations conduisent à la multiplication des étages hiérarchiques (les petits chefs), une perte des repères par la perte de lien avec les projets de recherche, et une pression renforcée pour la production de résultats, ne relevant pas toujours de la Recherche Publique.

Pour la rentabilité, pour l'excellence, pour pallier le manque de moyens, les conditions de travail se dégradent, la précarité augmente. Tout est sciemment organisé. Notre direction indique à qui veut l'entendre, qu'ils sont couverts, qu'il n'y aura plus de problème, parce qu'ils ont tout mis en œuvre pour limiter les « RPS » que nous, nous appelons risque socio organisationnels (parce qu'il n'y a rien d'individuel là-dedans) : note de service sur les RPS, note de service sur le cycle de vie des unités, note de service sur les agents « affectés » etc.

C'est donc bien leur organisation qui provoque ces drames humains, dont personne n'a démontré par ailleurs qu'ils rendent la recherche meilleure.

Et dans l'avenir ? Tout ceci ne tombe pas du ciel. Il y a une volonté politique et soigneusement organisée derrière tout cela. Il nous faut combattre les causes et ne pas nous contenter d'examiner les conséquences et de placer un cautère sur une jambe de bois.

Après les déclarations d'hier du nouveau premier ministre, nous comprenons bien que le pacte de responsabilité sera porteur de nouvelles coupes sombres, d'un renforcement de la précarité, d'une baisse de moyens. Alors nous posons la question : est-il possible de combattre pour l'amélioration des conditions de travail, contre tous ces mal nommé RPS, tout en défendant ce pacte de responsabilité qui va renforcer l'austérité et les drames qui en découlent ?

**Venez renforcer un syndicat de luttes : Adhérez à la CGT !**

