

Sud - Inrap



COMMUNIQUE Solidaires 22 mars 2018

La rue grande...

La journée de mobilisation et de grève du jeudi 22 mars a été une grande réussite aussi bien dans l'ensemble de la fonction publique que chez les cheminot.es. C'est une première victoire contre les politiques de casse de la fonction publique et du service public ferroviaire.

La forte présence de salarié.es d'autres secteurs mais aussi à différents endroits de lycéen.nes, d'étudiant.es et de retraité.es, montre que la colère monte et que les convergences se construisent dans la rue. Déjà la semaine dernière, la forte mobilisation dans les EHPAD a montré la détermination des personnels à obtenir des conditions de travail respectueuses pour eux/elles-même mais aussi des pensionnaires. Le même jour a eu lieu une mobilisation massive des retraité.es contre la baisse de leur pouvoir d'achat. Nous savons que pour gagner, il faut ancrer et renforcer chaque mobilisation sectorielle pour les rendre les plus massives et visibles. Il faut aussi créer les passerelles, comprendre la logique commune qui mène à ces mobilisations. Il faut également continuer le travail de « désintoxication mentale » auprès de la population qui subira la nouvelle dégradation des services publics.



Il appartient aux salarié.es et à chaque secteur de décider de la suite des mobilisations. L'unité syndicale est essentielle pour faire face à un gouvernement qui cherche à réduire les droits collectifs, opposer et diviser la population en pensant pouvoir cacher qu'il est au service des plus riches.

Créons les conditions d'un vaste mouvement qui permette de gagner sur les revendications spécifiques, mais aussi d'inverser la vapeur. Dans un pays où la fraude fiscale et les profits des groupes et de quelques capitalistes se comptent en dizaines de milliards d'euros, il est temps d'imposer un autre partage des richesses qui profite à l'ensemble de la population par une augmentation des pensions, des indemnités chômage, des salaires, et qui permette de financer les services publics à la hauteur des besoins de tous et toutes.

La start-up gouvernementale devra bien revenir à la réalité au risque de devoir déposer le bilan : qui sème la misère récolte la colère !



Projet : Kit Plan d'action suite à l'enquête nationale RPS à l'Inrap :

Coup de gueule !



L'Observatoire RPS de l'Inrap a récemment examiné le plan d'action proposé par la direction générale suite à l'enquête nationale sur les RPS. Au sein de l'observatoire se réunissent représentant-es de l'administration et du personnel dans un cadre confidentiel selon les sujets abordés. Il y a trop de retenue dans ces «observatoires patronaux». Dans le cas présent, il est impossible de ne pas lancer le débat sur le contenu même du texte porté à notre connaissance.

A la lecture du document, j'hésite entre deux pensées : «c'est une blague, ce n'est pas le vrai !» et «ouh là là, on est vraiment en train de nous enterrer vivants avec ces crétineries ?».

Choisissez, moi j'oscillerai de l'un à l'autre. Car, quoi de plus drôle et ridicule que d'écrire, dans un plan d'actions pour la prévention des « RISQUES PSYCHOSOCIAUX » (si, si car c'est de ça qu'il s'agit) et pour un établissement comme l'Inrap (ben oui, j'ai une haute opinion de notre collectif de travail car nous faisons tous du mieux qu'on peut avec ce-ux qu'on a) qu'il faut «assurer et clarifier les modalités de continuité du service et des tâches en cas d'absence» ou encore qu'«il sera intéressant d'établir et de partager la chaîne opératoire en identifiant les missions de chacun» ?

Ah. Il était temps de fêter dignement la création de l'Inrap avec des lignes stratégiques aussi fortes et visionnaires, ça va décoller tenez-vous bien !

Le passage de l'axe 5, pilier du grand foutage de gueule est épatant : «développer des actions d'information et de communication auprès des agents pour expliciter la situation et les enjeux institutionnels et économiques de l'établissement», au cas où personne ne saurait vraiment qu'il n'y a personne de fiable dans la direction générale. Coquille vide dirigeante qui nous moque, n'as-tu pas honte ? Il existe bien déjà des bilans annuels, des lettres de diverses personnalités de la Direction Générale ou de la Présidence, quel besoin de nous imposer une propagande déjà présente et génératrice de mal-être au travail ?

Mais bouffons du papier et monopolisons la boîte pro des agent-e-s avec des conneries de justifications bad-managériales !! Allez, ça fera bien et ça donne bonne conscience de faire quelque chose sans trop s'investir sur les problèmes plus lourds, plus graves, qui auront ou qui ont déjà des conséquences importantes à l'échelle des agent-e-s.



Tiens, d'ailleurs, qui sont les permanents de l'institut ? Le DG ? Nan, le DGD ?? Nan plus, le Président ??? Ben nan... le DRH ou son adjoint ??! Nan et nan... Alors, qui est-ce qui va finalement trinquer après le départ de ces hautes sphères intelloïdes à toxicité diffuse ?? Ben c'est toi, c'est lui, c'est elle, c'est nous.



Allez, on se détend, j'ai encore du lourd à souligner dans ce magnifique document : «créer une lettre d'information interne dans chaque interrégion», super ! On va savoir quoi exactement dans cette lettre ? On fera du sudoku ? Y aura-t-il une recette des crêpes pour les corses, de ouëlche pour les pyrénéens et de fondue savoyarde pour les bouffeurs d'huîtres charnais ? Des petites annonces coquines, pardon «de rencontre», comme dans les pages de l'Obs ?

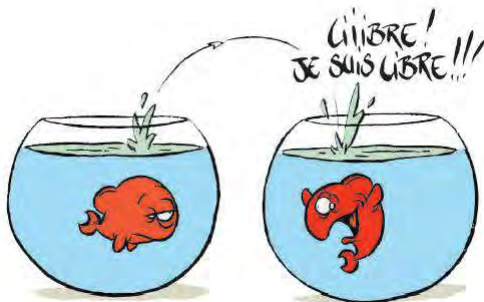
L'axe 6 m'a laissé sans voix : «intégrer les AO dans la planification des congés», c'est pas déjà ce que font les AO ??? Attendez, tenez-vous bien, celle-là est excellente : «expliquer les principes et les réalités de la planification», voilààààààà, comme ça tu sauras tout

sur le fait que ton AO est aussi entravé-e dans ses missions que toi sur les tiennes à cause d'une lourdeur administrative et d'une mauvaise organisation de son travail qui repose sur... les DAST.

Satisfait-e du scoop ? Ah, mais il faudra avant tout «aider les DAST», oui, s'il te plaît, offre à ton DAST de l'aide et de la compassion pour sa surcharge mentale dans sa vie professionnelle, histoire que sa prime soit enfin à l'inverse proportionnelle de son encadrement. Et, qui sait, peut-être auras-tu le droit de grappiller un reliquat de prime quand il ou elle aura bien voulu trouver légitime que ta présence à ses côtés soit reconnue dans les hautes sphères ?

Ben, du coup, ils n'ont rien trouvé de mieux que d'associer le RO qui devient responsable de la planification des congés avec l'AO... Top, les RO savent vraiment tout faire, ils et elles sont surhumain-es !! Ce sont les «relais naturels du DAST» (si si, c'est écrit en page 1), on se croirait devant un récit biblique avec des gars et des filles RO qui n'attendent que d'être «légitimées et investi-es dans leur mission d'encadrement des équipes [attention, attention, pas seulement sur le terrain, pas seulement en post-fouille, pas seulement aux gogues] au quotidien» et plus particulièrement pour «la planification des congés et la gestion RH». Ben tiens, pas con : les RO pourraient aussi faire un effort et saisir tout ça pour les équipes dans les bidules informatiques qui marchent pas bien, vous savez, les calypso et autres notilus. Oups ! failli oublier le SGA, tu sais le truc à 10 patates ? Chut on a plus le droit d'en parler depuis que machin est parti...

Pour le sérieux, les points lourds du document, les vraies préoccupations au quotidien dans la prévention et la gestion des RPS, je les attends au tournant : GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières), reconnaissance, accompagnement à la retraite, reclassement, lien avec l'agent-e absent-e + de 30 jours, télétravail, accompagnement des NAF. Oui, ce sont des points importants qu'il est urgent de régler, bien plus que la lettre d'information interrégionale.



En fait, le vrai enjeu est dans le Duerp décliné en régions et des lignes que les membres des CHSCTS arrivent à faire bouger au profit des agent-e-s. C'est en tout cas le truchement par lequel il me semble qu'on peut se départir de la ligne générale et mieux aboutir à des systèmes satisfaisants pour le collectif interrégion par interrégion.

Pour rejoindre le débat sur le grand déplacement et la problématique parentale, je pense que c'est une fausse question d'articuler les choses sur cet axe et uniquement sur cet axe. Comme s'il n'y avait que les enfants pour nous empêcher de faire du grand déplacement ou pour souffrir de désocialisation dans une caravane en hiver. Je ne connais pas beaucoup de parents qui ne sont pas en grand dép' d'ailleurs... Mais sans entrer dans la quantification de ces agent-es, c'est avant tout le problème du ratio grand dép'/quotidien qui devrait être réglé pour chaque agent-e : si les agent-e-s alternent grand dép', post-fouille, quotidien, post-fouille, vacances, grand dép', post-fouille etc, etc, on ramène les techniciens dans les centres et sur des tâches plus valorisantes en leur garantissant une continuité de tâches sur une même opération...

Oh là là, la révolution !! C'est trop vintage !

On se croirait dans les années 80-90.

Et puis, pour enfoncer le clou, les dirs pourraient aussi mettre les mains dans le moteur et officialiser les affectations actuelles des agent-e-s qui occupent un bureau dans un centre qui n'est pas celui dans lequel il ou elle est affecté-e... pour réduire l'iniquité des frais de déplacement par exemple...

Y'en a des choses de dites. Alors, qui écrit la grille de mots fléchés pour la lettre d'information interrégionale ?

LE STRESS AU TRAVAIL

De quoi parle-t-on... Que faire ?

Dans le monde du travail, le terme « stress » permet d'exprimer les difficultés et l'essentiel de ce qui tourne autour des risques psycho sociaux qui englobent les notions de « mal être » et de « souffrance au travail ». Le terme est assez interchangeable avec d'autres expressions comme surcharge, surmenage, intensification, anxiété, usure etc. Il renvoie à des contenus scientifiques, des enquêtes, des études, des rapports dont la maîtrise pourrait être celle des spécialistes et professionnels de la santé au travail... L'utilisation du terme de « stress » alerte sur des difficultés mais nécessite d'aller au delà du mot pour préciser ce dont il est question. Dans le champ scientifique, le concept de stress est utilisé dans trois disciplines distinctes :





La prise en charge du stress, une approche individuelle sur les conséquences...

Les directions apprécient particulièrement les retombées des théories cognitives du stress : si, comme le disent les psychologues, le stress est dû à l'évaluation et à la perception de sa situation par le sujet, il n'y a qu'à changer sa façon de voir...

Certains parlent même de « stress positif » pour désigner des méthodes de management extrêmement coûteuses pour la santé... Le mot d'ordre est « tout est dans la tête »...

Les méthodes vont de la littérature de gare (respirez par le ventre, anticipez, pensez positivement - pensez printemps...) aux interventions de consultants qui vont mettre en place des « groupes de parole », des techniques d'auto-évaluation, de relaxation, des formations « gestion du stress »... Les groupes mis en place le sont selon une théorie résumée ici : « Les sujets sont invités à abandonner leur logique professionnelle (avec ses critères d'évaluation, sa hiérarchie, les exigences de soin...) pour entrer dans un espace où ils pourront dire ce qui est non-dit habituellement, les émotions rattachées à l'histoire personnelle... La parole permet de métaboliser la souffrance, de clarifier les sentiments et de comprendre les réactions de chacun. Le groupe de parole prévient l'usure, la fatigue, les blocages grâce à son action thérapeutique ». Cette gestion du stress renvoie la responsabilité sur le comportement et la personnalité des salarié-es et ne prend pas en compte les causes. Elle ne peut pas déboucher sur des mesures de prévention pour supprimer ou réduire les causes du stress au travail... Il en va de même des observatoires (patronaux) sur le stress ou des numéros verts mis en place. Ils peuvent permettre d'avoir une vision du malaise des salarié-es mais ils n'expliquent pas l'origine des difficultés des personnels. Cette origine n'étant pas mise en cause, l'échec de la gestion individuelle du stress ne peut que culpabiliser le ou la salarié-e, augmentant dans un cercle vicieux son stress.

- les biologistes décrivent les réactions de l'organisme en présence d'une menace ou d'une agression et les conséquences sur la santé (affections cardio-vasculaires, de l'appareil digestif et perturbations immunologiques notamment...)
- les psychologues étudient la perception des situations par les individus : « Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». C'est aussi la définition de l'Agence Européenne pour la santé et la sécurité au travail.
- les épidémiologistes enquêtent sur les facteurs de stress professionnel avec un modèle à 2 ou 3 composantes (contraintes, autonomie, reconnaissance) et leurs conséquences sur la santé (maladies cardio vasculaires, TMS et manifestations dépressives).

Tout cela reste l'affaire de spécialistes. Pour le syndicalisme « Solidaires », le stress est une composante de la souffrance au travail ou plus précisément une étape dans un processus de dégradation de la santé au travail. Il doit représenter une situation exceptionnelle qui, quand elle devient habituelle, traduit un dysfonctionnement dans l'organisation réelle du travail. Non résolues, les difficultés déboucheront sur une dégradation de la santé des salarié-es concerné-es.

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL



...ou une approche collective sur les causes.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par un analyse de facteurs tels que :

- l'organisation et les processus de travail : aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.
- les conditions et l'environnement de travail : exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.
- la communication : incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changements à venir, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.
- et les facteurs subjectifs : pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.). L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en oeuvre de ces mesures ».

Même s'il s'agit d'un catalogue assez général, il y a là des pistes d'interventions avec les travailleurs.

La responsabilité du stress ne repose pas sur les individus mais sur l'organisation du travail...

Les possibilités d'interventions sont nombreuses, avec par exemple :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales. Compte tenu de leur approche, il est très vraisemblable que les directions vont avoir recours à des cabinets de consultants pour des formations, des expertises, des audits... Mais, avec les conséquences ou le prétexte de la crise économique, on peut craindre une pression encore plus forte sur le travail, et dans le même temps une inquiétude plus grande des salarié-es liée aux incertitudes sur l'avenir... d'où la nécessité de mettre au cœur des débats et des actions des équipes militantes sur les questions de stress, de risques psycho sociaux...

Le stress et plus précisément l'intensification, la souffrance au travail doivent alimenter une réflexion commune dans les instances représentatives du personnel. Il ne s'agit pas d'une question de spécialiste, parallèle à l'action syndicale mais de ce qui est au cœur de ce que vivent les salarié-es et de leur activité quotidienne. Certains indicateurs du niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes - fréquents de la part des travailleurs -, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres - même peu nombreux -, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail). qu'il est utile de demander dans les instances. ??? Mais c'est avec les salarié-es (et non à leur place) que nous devons élaborer des exigences sur l'organisation du travail.

Les groupes de parole constitués par les directions ne sont pas la réponse au stress parce qu'ils orientent vers les émotions personnelles et la perception de l'individu. A l'inverse, l'impossibilité ou la difficulté pour les salarié-es de parler, de comprendre et d'agir sur les situations vécues dans le travail sont à l'origine de nombreux problèmes de santé...



Pour parler de stress, il faut pouvoir parler de l'organisation du travail, du degré d'autonomie des salarié-es, et c'est donc ce travail d'écoute et de contacts avec les salarié-es qu'il s'agit d'intensifier. Écouter, repérer ce qui fait souffrir, c'est se donner comme règle d'essayer de comprendre comment les salarié-es vivent les contradictions et les injonctions de l'organisation du travail...

Face aux directions qui vont mettre des moyens d'études et de compréhension, il faut comprendre les mécanismes du stress, et ses conséquences sur les salarié-es.

Brèves de CTC

La fermeture de l'établissement était à l'ordre du jour de la re-convocation du Comité Technique Central (CTC) du 12 mars 2018. Fermeture de l'Inrap la semaine de Noël et nouveauté cette année : le pont du 15 août. Soit un total de six jours imposés, un record depuis la création de l'institut. Lors de la séance de février, les représentant-es du personnel avaient à l'unanimité voté CONTRE le projet .

Force est de constater que la direction générale n'a rien entendu des éclairages dont on lui a fait part :

- sur le métier d'archéologue qu'il est plus confortable de pratiquer sur le terrain plutôt en période estivale
- sur la bonne volonté des agent-es en général à s'adapter aux besoins du terrain
- sur la spoliation d'une journée de nos congés au profit d'une soit-disant journée de solidarité dont les bénéficiaires ne voient jamais la couleur
- sur la désorganisation provoquée par une fermeture de l'établissement avant le 15 août
- sur l'infantilisation croissante du personnel et de ses représentant-es par un management inapproprié et autoritaire
- sur la réduction croissante de nos droits avec de plus en plus de jours de congés imposés...



De surcroît, elle nous convoque avec la même note qu'au précédent CTC, sans même avoir la correction de changer la date du document qui nous est soumis.

VOILA ce qu'on appelle concertation à l'Inrap aujourd'hui.



Le Petit Quizz

1. Pour remporter davantage de marchés, la direction de l'Inrap a décidé d'adopter la stratégie suivante :

- A - engager une armée de commerciaux qui proposent des tarifs super attractifs ?
- B - faire confiance aux tutelles pour réguler le marché sur la base de critères sociaux et scientifiques ?
- C - en demander toujours plus aux personnels, sans aucune contrepartie ?
- D - allumer un cierge tous les premiers dimanches du mois ?

2. Pour espérer bénéficier d'une justice de classe, quelle fonction faut-il avoir occupé :

- A - ancien président de la république ?
- B - directeur interrégional ?
- C - accordéoniste de musette ?
- D - technicien-ne à l'Inrap ?

3. Quelle sera la prochaine note de service à l'Inrap :

- A - l'instauration du port obligatoire des caleçons longs entre le 2 mars et le 15 août ?
- B - la fermeture de l'établissement le 1 avril ?
- C - le permis vélo obligatoire pour les CDI ?
- D - la suppression des relevés de temps ?

1 - C (vue sur le terrain) : 2 - A, B, C et D (à tous les coups on gagne) : 3 - A, B et C (mais malheureusement pas D...)

Solutions

J'envisage d'adhérer à Sud Culture Solidaires et souhaite recevoir une documentation

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Filière : Sc. & tech. Admin. Catégorie : 1 2 3 4 5 CDA CDD CDI

Adresser ce coupon à SUD Culture Solidaires, section Inrap, 12 rue de Louvois 75002 Paris

En savoir plus sur SUD Culture Solidaires, son projet, ses statuts, ses tarifs d'adhésion ?
 Contactez-nous ! : 01 40 15 82 68 / 06 33 11 39 64 / 06 07 76 32 91 - fax : 01 40 15 85 99
 courriel : sud-culture-solidaires@inrap.fr / sur la toile : www.sud-culture.org