

Ou comment cocher les 6 cases de facteurs de risques socio-organisationnels

**Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail (F3SCT) de l'INRAE
Réunion du jeudi 27 mars 2025 – déclaration liminaire de la CGT-INRAE**

« Monsieur le président,

Nous devons nous prononcer aujourd'hui sur la nouvelle méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux à l'INRAE. Si vous vous préoccupez réellement de la prévention des RPS, vous oseriez écouter les gestionnaires sur la réalité de leur travail depuis l'arrivée de SIFAC et Notilus et vous obtiendriez des réponses cochant les six cases des facteurs de Risques socio-organisationnels rappelés par l'INRS ⁽¹⁾ :

1. **Insécurité de la situation de travail** : une culture du changement permanent empêchant les travailleurs d'être expert de leur travail et de maîtriser leur outil, augmentation du nombre de CDD et précaires, peur de craquer et de l'arrêt maladie pour les permanents
2. **Manque d'autonomie** : des outils et des consignes d'utilisation complètement verrouillés et sclérosants
3. **Intensité du travail et temps de travail** : des journées à rallonge (et des nuits sans sommeil) pour essayer, sans succès d'arriver à répondre à la demande
4. **Exigences émotionnelles** : des responsables (DSA, chefs de service ...) leur demandant de ne rien faire paraître de leurs difficultés et de faire comme si tout allait bien
5. **Rapports sociaux au travail** dégradés : avec des gestionnaires dans l'incapacité de satisfaire aux besoins de leurs interlocuteurs ... et ces derniers leur font savoir !
6. **Conflits de valeurs** : impossibilité, malgré tous leurs efforts, de faire leur travail et de rendre un service de qualité

Alors, vous ne pouvez plus dire « *on ne savait pas* ». En effet, suite au fiasco de Gefi2.0, les préconisations de l'expertise agréée de FHC Conseil et du CCHSCT en 2018 étaient pourtant claires en pointant notamment la nécessité d'*analyser l'activité réelle des gestionnaires et la prise en compte des remontées utilisateurs tout au long du développement, des phases initiales à la fin du processus* ⁽²⁾.

Nous rappelons qu'au CCHSCT du 10 octobre 2018 « *Monsieur Louis-Augustin JULIEN soulignait [...] la qualité du travail réalisé par le cabinet FHC Conseil.* » et demandait que « Le rapport [soit] utilisé comme une base de travail permettant une amélioration de la définition des futurs projets » ⁽³⁾. Malgré cela, et contre toute attente, vous avez choisi de vous en affranchir et ainsi de répéter les mêmes erreurs.

Nous mesurons aujourd'hui une fois de plus les conséquences délétères d'un tel choix pour les collègues. »

(1) <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>

(2) « *Analyser l'activité des gestionnaires, le travail réel comme préalable à tout acte de management RH, opérationnel, de changement* » et « [Nécessaire] *prise en compte du travail réel et des remontées utilisateurs tout au long du développement, des phases initiales à la fin* » extrait des préconisations du rapport d'expertise FHC Conseil

(3) extrait du PV du CCHSCT du 10/10/2018

Ensemble, soyons plus forts, rejoignez la CGT !



Bulletin d'adhésion à retourner à la CGT-INRAE

Porte de Saint-Cyr, RD 10,
78210 Saint-Cyr l'École
ou cgt@inrae.fr



Centre INRAE :

Qualité (M. ou Mme) : NOM :

Prénom : Date de naissance :/...../.....

Corps : Grade :

E-mail :