

Déclaration CTP HS du 27 mai 2008

Souffrances au travail

Ce n'est un scoop pour personne : les conditions de vie au travail se dégradent pour un nombre grandissant de personnels de l'Insee : quelles que soient leur position hiérarchique, leur catégorie, et en particulier pour les agents au statut précaire. La recherche de toujours plus de productivité et les réorganisations successives des unités de travail sans vision constructive à long terme pour le personnel fragilisent sa santé petit à petit.

Les contraintes physiques, cognitives, émotionnelles, psychologiques conjuguées à la fixation d'objectifs individuels dans un contexte de pénurie organisée de personnels ont conduit à des situations alarmantes, notamment en matière de stress. A ce stade, on ne parle plus seulement d'insatisfaction au travail ou de démotivation mais de réels troubles de santé provoquant des conflits au sein des équipes et/ou des arrêts de travail répétés, parfois longs.

Les politiques managériales actuelles privilégient un pseudo-mérite, la performance individuelle et la soumission aux injonctions hiérarchiques. Elles ne visent et ne valorisent que le résultat individuel obtenu, en négligeant voire méprisant les investissements de chacun pour la réalisation commune des objectifs fixés. Elles imposent des objectifs alors même que les agents n'ont pas la maîtrise des moyens et des ressources et que les personnels sont parfois insuffisamment qualifiés. Comment s'investir lorsque l'avenir professionnel ou le devenir de l'Insee sont incertains ? En effet, les remises en cause de l'Institut, sans réponse des directions qui déconsidèrent notre travail, accentuent le stress et l'incompréhension sur la finalité de nos travaux. Une partie considérable des agents est désabusée et désorientée.

Ces formes de management s'attaquent à l'emploi dans son volume, sa rémunération, son contenu et son sens. Les collectifs de travail nécessaires à l'accomplissement des missions sont explosés par les politiques d'individualisation et de mise en concurrence, par une évaluation de la performance, du résultat, du savoir être et non plus du savoir faire. D'autres éléments s'ajoutent à la complexité du travail comme les tâches d'encadrement ou de tutorat à des niveaux fins du collectif de travail, sans formation et souvent avec peu de reconnaissance de ces fonctions particulières. Tous les agents, y compris l'encadrement, vivent mal les injonctions paradoxales entre la recherche d'économies en tout genre et l'exigence de qualité.

Certaines nouvelles organisations du travail sont déshumanisantes. C'est la culpabilisation qui domine et génère des comportements à risque et des conduites addictives (parce qu'il faut

tenir, parce qu'il faut s'échapper). Les agents qui ne peuvent plus travailler toute la semaine ou le mois complet utilisent alors le temps partiel sans profiter de ce moment pour récupérer. Cette souffrance liée au travail ne s'arrête pas le soir en quittant son bureau. Il ne suffit pas de débadger et quitter l'établissement pour se sentir bien.

L'Insee employeur est bien évidemment responsable de par ses politiques mises en place depuis ces dernières années. Ce qui est parfois étonnant à l'Insee est le zèle de certains directeurs d'établissements à nier les problèmes d'organisation et de stress induits par leur management malgré les interpellations syndicales. C'est pourquoi aujourd'hui les organisations syndicales CGT, SUD et CFDT réaffirment leur volonté de voir se généraliser la mise en place du 3^{ème} volet du document unique sur l'évaluation des risques organisationnels et psychosociaux.