

Ressources humaines L'organisme a mis en place un vaste plan d'action dans le but d'améliorer les conditions de vie au travail de ses agents. En voici les lignes directrices.

Le CNRS s'engage contre les risques psychosociaux

PAR FABRICE DEMARTHON

Stress, harcèlement, épuisement... Le travail peut parfois virer au cauchemar et mener à des situations de profonde détresse. Or le Code du travail est formel : l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale » de ses employés. Le CNRS n'échappe pas à cette règle. Si, jusqu'à présent, les risques d'ordre technique étaient bien traités par l'organisme, il manquait un cadre général concernant les risques psychosociaux, dont la prise en compte par le monde professionnel s'avère récente.

UN PLAN D'ACTION CONCERTÉ

Ce manque est désormais comblé, avec la mise en place par la Direction des ressources humaines (DRH), en collaboration avec les partenaires sociaux, d'un plan d'action sur les conditions de vie au travail et la prévention de ces risques particuliers. « Le bien-être au travail des agents est une préoccupation ancienne pour le CNRS, note Christine d'Argouges, directrice des ressources humaines. Cependant, lorsqu'il s'est agi de rédiger une circulaire sur le harcèlement moral en 2008, il est apparu indispensable de l'inclure dans un plan formalisé et global qui ne se concentrerait pas uniquement sur la souffrance au travail, mais sur les conditions de vie professionnelle en général. »

Une longue concertation a alors commencé pour la DRH avec tous les acteurs du domaine au sein des délégations régionales, ainsi qu'avec les organisations syndicales, les médecins de prévention, les assistants de service social, la médiatrice, les ingénieurs prévention et sécurité... « Il fallait établir un plan transversal, explique Isabelle Kauffmann, chef du Service développement social de la DRH. Les réponses à la problématique de la souffrance au travail sont forcément multiples. »

UNE TRENTAINE DE MESURES

Le plan d'action a donc pour objectif à la fois d'harmoniser l'existant et de développer de nouvelles mesures, selon trois axes prioritaires : prévenir les risques, déceler les situations susceptibles de nuire à la qualité de vie au travail et les traiter. Il s'articule aussi avec le plan Handicap, « un domaine dans lequel le CNRS est très en pointe », rappelle Christine d'Argouges. Concrètement, une trentaine d'actions ont été proposées.



Plusieurs d'entre elles ont trait à l'identification des personnes impliquées dans la gestion des risques psychosociaux, à la coordination de leurs interventions, à leur formation, « même si notre concertation a montré que leur vigilance et leur professionnalisme étaient déjà élevés »,

souligne Christine d'Argouges. Dans ce cadre, une journée nationale de sensibilisation, avec notamment la présence d'une sociologue du travail, chercheuse au CNRS, et d'une avocate spécialiste en droit social, a déjà été organisée le 8 décembre 2010. Cette action se décline

sous forme de journées régionales tout au long de l'année 2011. Souvent en première ligne, les directeurs d'unité pourraient également être intégrés au dispositif et suivre un module de formation aux conditions de vie au travail lorsqu'ils prennent leurs fonctions. « *D'autres mesures pourraient être expérimentées localement*, ajoute Isabelle Kauffmann. *Par exemple, lors des séminaires de réflexion organisés cette année par la délégation régionale Midi-Pyrénées, une piste a été évoquée : il faudrait, dans les laboratoires, un capteur social, une personne neutre capable de déceler les situations de souffrance et de donner l'alerte le cas échéant.* » Resterait à déterminer qui serait susceptible d'endosser ce rôle.

Prévenir les risques psychosociaux ou identifier les situations difficiles passe autant par les outils de veille que par un bon accompagnement du personnel durant toute sa carrière. Un gros train de mesures va dans ce sens. « *Nous disposons déjà de plusieurs outils aptes à nous renseigner sur les conditions de vie des agents au CNRS. Il s'agit de mieux nous en servir* », indique Isabelle Kauffmann. Le rapport annuel du médiateur, le rapport annuel national de prévention et sécurité, le document unique¹, les bilans d'activité des assistants de service social ou de la médecine de prévention sont autant de mines d'or pour établir des indicateurs sociaux et repérer les situations potentiellement difficiles. « *Pour cela, il faudra renforcer et généraliser les cellules de veille sociale au sein des délégations régionales* », propose Christine d'Argouges.

RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

Le bien-être du personnel passe aussi par des services destinés à lui faciliter la vie. S'assurer, par exemple, que les nouveaux arrivés soient bien reçus en poursuivant ou en amplifiant les entretiens et les journées d'accueil ; renforcer les dispositifs d'accompagnement à la mobilité ; communiquer sur toutes les mesures d'action sociale ; préparer l'après-CNRS pour les personnels contractuels en leur proposant des formations, des services d'accompagnement vers d'autres milieux professionnels, comme cela est déjà expérimenté au sein de la délégation Nord-Pas-de-Calais et Picardie ; conserver le lien avec les agents en cas d'absence prolongée et faciliter leur retour en adaptant leur poste si besoin... Ou encore proposer des formations à l'entretien annuel, puisque la concertation a montré que ce rendez-vous entre un agent et son supérieur hiérarchique est parfois une vraie source de stress pour les deux parties. « *Ce ne sont pas forcément des actions révolutionnaires, mais tous ces petits dispositifs améliorent la qualité de vie au travail et permettent, dans une certaine mesure, de prévenir les risques psychosociaux* », estime Isabelle Kauffmann.

S'intéresser à ces risques s'avère d'autant plus important aujourd'hui que le paysage de la recherche est en pleine mutation, ce qui peut constituer un facteur de stress. L'évolution de l'organisation de la recherche a nécessairement des incidences sur les conditions de vie au travail. « *Notre fonctionnement a déjà changé*, remarque Christine d'Argouges. *Avec le*

financement par appel d'offres, d'une part, les chercheurs subissent une pression de plus en plus forte, d'autre part, le nombre de contractuels augmente. » Le plan prévoit donc plusieurs mesures pour comprendre les conséquences de tous ces changements et les accompagner.

Ainsi, une étude sur les processus psychiques à l'œuvre dans le milieu professionnel sera conduite en partenariat avec l'équipe du professeur Christophe Dejors, titulaire de la chaire psychanalyse-santé-travail au Conservatoire national des arts et métiers. « *L'idée est de rassembler des chercheurs sur la base du volontariat et de les faire s'exprimer sur leurs conditions de vie professionnelle, sur les difficultés qu'ils rencontrent, mais aussi le plaisir qu'ils y trouvent* », précise Christine d'Argouges.

UN PROJET AU LONG COURS

Promouvoir les mesures renforçant le collectif, mieux anticiper les restructurations et développer la communication interne sur tous ces changements constituent d'autres actions susceptibles de faciliter l'adaptation des personnels. Des actions qu'il est essentiel « *de mener en partenariat avec les autres institutions, organismes de recherche et universités* », tient à rappeler Isabelle Kauffmann.

Toutes ces mesures en faveur du bien-être au travail des personnels du CNRS ne sont évidemment pas inscrites dans le marbre. « *Ce plan se veut évolutif*, insiste Christine d'Argouges. *Il s'agit d'un projet au long cours que les agents doivent s'approprier.* » Une sorte de manuel des bonnes pratiques, pour que le travail ne soit pas synonyme de souffrance, mais de sérénité et de satisfaction.

1. Le document unique recense tous les risques professionnels auxquels sont exposés les personnels du CNRS au sein de leur unité.

CONTACTS :

Direction des ressources humaines, Paris
Christine d'Argouges
 > christine.dargouges@cnrs-dir.fr
Isabelle Kauffmann
 > isabelle.kauffmann@cnrs-dir.fr

NOMINATION |

Patrick Mounaud a été nommé délégué régional du CNRS en Midi-Pyrénées.

À 54 ans, ce diplômé de droit public a effectué toute sa carrière au ministère de la Justice, au sein de l'administration pénitentiaire. Auteur de diverses publications, il est également chargé d'enseignement à l'Institut d'administration de Lyon et à l'École nationale de la magistrature. Patrick Mounaud est chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur et chevalier de l'ordre national du Mérite.

PARTENARIAT | PSA Peugeot

Citroën et le Laboratoire de l'intégration du matériau au système, à Bordeaux, ont créé un Openlab dédié à l'automobile. Cette nouvelle structure de recherche commune, d'une durée renouvelable de quatre ans, s'intéressera plus précisément au contrôle global du châssis et des organes moteurs, à la modélisation comportementale du conducteur, à la fiabilité des équipements électroniques embarqués et enfin au stockage de l'énergie et aux systèmes de gestion de la batterie. Il s'agit du troisième Openlab mis en place entre PSA Peugeot Citroën et les équipes du CNRS.

INTERNATIONAL |

L'unité mixte

internationale LN2, consacrée aux nanotechnologies et aux nanosystèmes, vient de voir le jour.

Elle réunit environ 45 personnes provenant de l'université québécoise de Sherbrooke, du CNRS, du Groupement d'intérêt scientifique Renatech, de l'Institut national des sciences appliquées de Lyon, de l'École centrale de Lyon, des universités Joseph-Fourier et Claude-Bernard-Lyon-I et de CPE Lyon.