

La direction de l'AFPA met en danger délibérément la santé des salariés

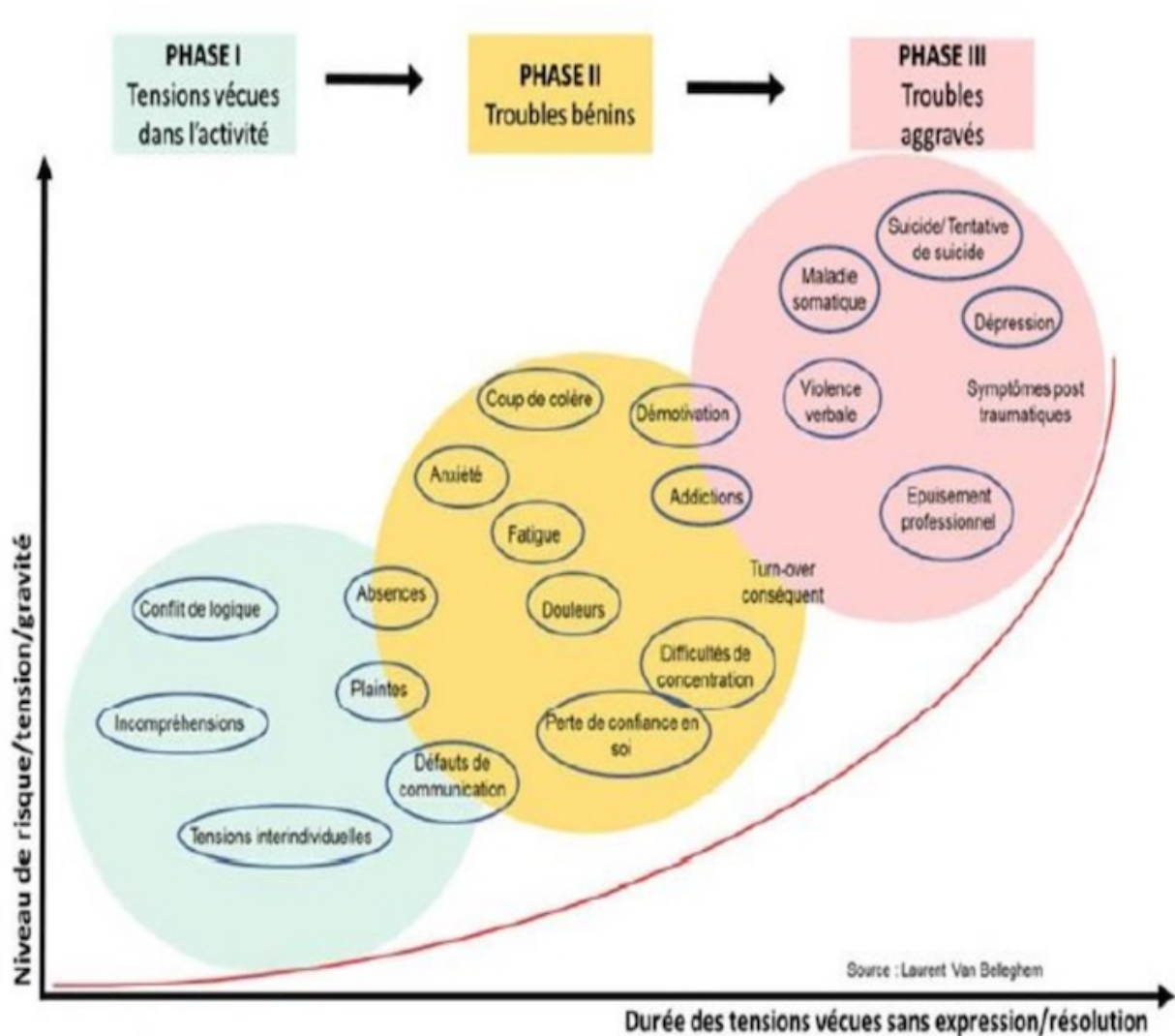
« Des troubles psychosociaux en grand nombre. »

Après les deux rapports de 2016 et de 2017, après les alertes incessantes des représentants du personnel, le rapport de l'expert de l'IC-CHSCT (Progexa) sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés de l'AFPA constate que l'AFPA présente un niveau de risque et de gravité important avec des troubles psychosociaux aggravés.

Des tensions étaient déjà présentes en amont de l'annonce du PSE, certains salariés étaient déjà en état d'épuisement professionnel.

Depuis l'annonce du plan, des troubles supplémentaires sont apparus, tandis que d'autres se sont aggravés, avec des risques de passage à l'acte et des tentatives de suicide et même le suicide d'un salarié du centre de Rillieux.

63 % des salariés déclarent se sentir fatigués ou manquer d'énergie, 19 % se sentent fatigués tous les jours et n'arrivent plus à récupérer, 37 % ont fait état de troubles alimentaires, 53 % de troubles du sommeil.



Source : Laurent Van Belleghem

Phase I : Dans un premier temps, les troubles psychosociaux vont être de l'ordre de tensions liées à l'activité (incompréhensions, conflits de logiques, défaut de communication...). Ces tensions existent depuis plusieurs années. L'annonce du projet a intensifié les tensions déjà existantes.

Phase II : Si ces tensions ne sont pas réduites, l'organisation va voir apparaître des troubles ponctuels à un niveau individuel :

- une fatigue et une perte d'énergie ;
- des troubles alimentaires ;
- des troubles du sommeil ;
- des difficultés de concentration ;
- une perte de confiance en soi.

Le PSE n'a fait que renforcer l'apparition de ces troubles.

Phase III : Niveau le plus élevé, c'est l'expression de troubles aggravés au niveau physique, psychique ou comportemental (dépression, épuisement professionnel, addiction, maladie somatique, etc.) allant jusqu'à un passage à l'acte (violence physique ou verbale, tentative de suicide...). L'appréciation des symptômes non psychotiques de la santé mentale décrit précédemment comme les troubles du sommeil, de l'appétit, fatigue ou anxiété sont des indicateurs de la dépression.

Des salariés ont fait part aux experts de comportements addictifs. Certains salariés sont si inquiets qu'ils disent être plus enclins à consommer de l'alcool. D'autres ont évoqué des problèmes de relations au sein du collectif de travail, des insultes ou encore des propos tenus dépassant leur pensée.

En raison d'une organisation du travail pathogène

Tous les métiers de l'AFPA se caractérisent par de fortes contraintes de temps, par une quantité de travail à accomplir importante, par des exigences mentales élevées de l'activité. L'intensité des sollicitations psychologiques liées au travail, ce que les experts qualifient de « demande psychologique », est élevée.

Or, l'exercice de la plupart des métiers de l'AFPA se caractérise également par la faiblesse de la latitude décisionnelle, c'est-à-dire par le manque de ressources permettant de faire face aux sollicitations psychologiques, en termes d'autonomie, de pouvoir d'action.

Les experts de l'IC-CHSCT ont pu mesurer, en analysant les 4 245 réponses des salariés au questionnaire, que 52 % des salariés de l'AFPA sont soumis à une demande psychologique élevée couplée à une absence de latitude décisionnelle.

Cette situation de tensions psychologiques au travail (Tendu ou Job strain de Karasek) est deux fois plus élevée que la population salariée française (23,2 %) ! Elle est la situation de risques psychosociaux (stress, violences internes et externes) qui entraînent troubles psychosociaux et physiques... troubles cardio-vasculaires, troubles anxio-dépressifs, troubles musculo-squelettiques (TMS), tentatives de suicide et suicides...

Les analyses du cabinet Progexa font apparaître :

des disparités régionales inquiétantes, allant de 42 % pour le dispositif itinérants à près de 63 % des salariés de la région Limousin en situation de job-strain.

Et 4 familles de métiers (Support, Assistanat, Services et moyens généraux, et Commercial) qui dépassent par ailleurs la barre des 50 % de salariés en situation de job-strain. Là encore, ce sont les métiers de l'assistanat qui se distinguent comme les plus touchés par le phénomène, avec 67 % de salariés touchés.

Avec un plan de... création de risques psychosociaux !

Le plan de réorganisation de la direction va faire augmenter la demande psychologique des salariés et diminuer

encore plus leur latitude décisionnelle ! Le nombre de salariés en situation de stress va exploser ! Et les troubles psychosociaux avec !

La direction s'en prend en toute conscience à la santé des salariés !

Bien que ce plan engage un mouvement d'emploi sans précédent, la direction n'a absolument pas analysé la charge de travail des salariés et encore moins les transferts de charges sur les salariés restants. Il est fort à craindre que la charge de travail des postes supprimés va être transférée sur les personnels restant... par exemple l'AFPA supprime 101 postes d'assistantes techniques sur un total de 391... la charge de travail des assistantes restantes pourrait augmenter de près de 21 %, en tenant compte des centres qui sont susceptibles de fermer !

D'un autre côté, la direction compte diminuer les ressources allouées au personnel et multiplier les liens hiérarchiques. Il est prévu dans l'optimisation des achats de faire très rapidement des économies sur la formation du personnel AFPA, sur le nettoyage des locaux, sur les systèmes d'impression, sur le chauffage, la climatisation, les fournitures sanitaires... Tous les processus de production vont être passés à la moulinette du lean management et du zéro budget...

Ainsi les futures assistantes de formation, selon les fiches de poste, dépendront des Managers Gestion et Services et aussi des managers de formation et aussi des managers de l'accompagnement... Et peut-être aussi des directeurs de centre, quand ça ne sera pas l'échelon régional qui fera valoir ses prérogatives ! Taillables et corvéables à merci !

Quelle prévention ?!

L'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés et donc de prévenir les risques et les troubles.

A quoi faut-il s'attendre de la part d'un employeur comme l'AFPA qui augmente les risques pour la santé de salariés, en toute connaissance de cause ?

Des collectifs métiers dévoyés :

En lieu et place de cette obligation de prévention, la direction projette donc de mettre en place des collectifs métiers régionaux destinés à recueillir des « actions d'améliorations » et des « bonnes pratiques ».

L'AFPA compte demander aux salariés de s'adapter à la nouvelle organisation, d'être acteurs de la dégradation de leurs conditions de travail, c'est-à-dire de proposer des solutions pour arriver in fine, à absorber la surcharge d'activité. Comme l'illustre de façon particulièrement dramatique, le projet affiché de la future polyvalence imposée des assistant(e)s ou le futur poste d'intendant de site.

L'AFPA pourra, comble du cynisme, prétendre que la dégradation du travail n'est que le résultat des propositions émanant des « salariés eux-mêmes ».

Un niveau de défiance à l'encontre des directions de l'AFPA rarement atteint :

L'expertise a permis de prendre la mesure du niveau de défiance à l'encontre des directions de l'AFPA, niveau que le projet de la direction ne fait pas diminuer pas, bien au contraire. Ce projet suscite un large rejet, y compris de ceux qui sont en charge de le déployer, à savoir, l'encadrement (71 % d'entre eux n'ont pas confiance dans les orientations de l'AFPA) .

Et les experts de conclure : « Dans ces conditions, une situation de faillite opérationnelle n'est pas à exclure. »

Pourtant, des solutions sont possibles

Il va sans dire que vouloir faire partir « à tout prix » les salariés dans un tel contexte ne peut être que dangereux, voire pathogène pour les salariés, plus particulièrement pour ceux qui restent.

La CGT et SUD FPA sont convaincus que le développement est possible sur la base de solutions alternatives, déjà élaborées ou en cours d'élaboration, que ce soit par les salariés ou par la direction.

La CGT et SUD FPA sont convaincus que la confiance envers la direction peut être rétablie à condition d'écouter les salariés, de prendre en compte leur attachement aux missions de service public et de rétablir un travail de qualité.

La CGT et SUD FPA considèrent que ce projet n'est pas viable et qu'il est dangereux pour les salariés et demandent :

La révision du projet et notamment les solutions alternatives

Le réexamen des conséquences économiques, sociales, organisationnelles et sur la santé des salariés

La CGT et SUD FPA ne cautionneront pas la mise en danger délibérée par la direction de la santé des salariés.

Dernière minute ; le journal l'Humanité (07/03) vient de faire paraître deux articles :

Le premier sur la casse sociale de l'afpa et le constat alarmant du rapport d'expertise de l'IC-CHSCT.

Cliquez [ici pour découvrir l'article...](#)

Le second sur le plan de "prévention" de l'AFPA.

Cliquez [ici pour découvrir l'article...](#)

Alors que la protection de la santé du personnel supposerait la suspension du plan de réorganisation suite à ce rapport plus qu'alarmant, la direction de l'afpa prétend à qui veut l'entendre que le rapport Progexa est à charge.

Il est beaucoup plus facile d'attaquer un rapport que de s'attaquer aux racines du mal, c'est-à-dire à



l'organisation pathogène et à la réorganisation sauvage.

La direction n'a qu'un objectif faire partir un maximum de monde au plus vite, sans avoir analysé ni quantifié la charge et les transferts de charges de travail pour ceux qui restent (75 % du personnel) et sans mesurer les conséquences des suppressions de postes sur l'avenir de l'AFPA.

CGT AFPA & SUD FPA
Montreuil le 8 mars 2019

⋮

[Communiqué CGT-AFPA et SUD-FPA du 14 mars 2019](#)

[Fin de la procédure d'information-consultation du CCE sur le PSE](#)

[Partager sur Facebook](#)

[Twitter](#)