

Le Plan de réorganisation de la direction est dangereux pour la santé des salariés !



Une situation de faillite organisationnelle n'est pas à exclure ! Et de deux !

Après l'expert du CCE qui a remis hier son rapport sur la fiabilité économique improbable du projet de réorganisation, c'est au tour de l'expert IC-CHSCT de remettre le sien aujourd'hui.

Et les conclusions sont sans appel :

« Le projet de la direction se caractérise par :

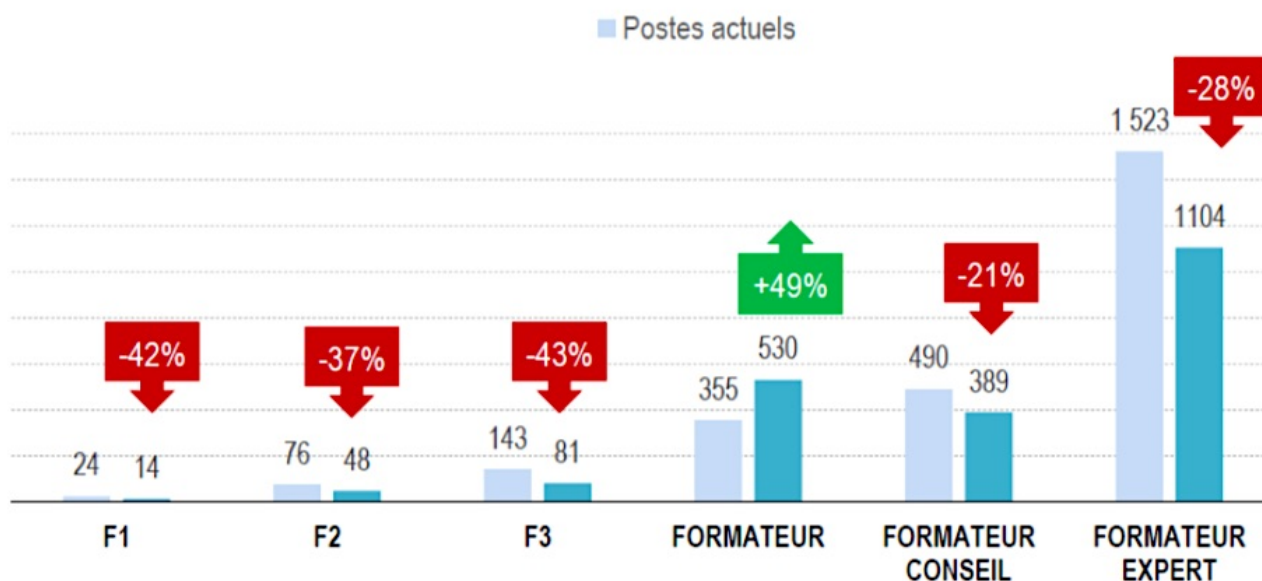
- 1) Une faible appropriation des rares leviers de prévention des risques,
- 2) Une dégradation extrême des conditions de travail avec des troubles multiples et particulièrement graves,
- 3) De multiples risques à venir dans le cadre du déploiement de la future organisation. »

Avant d'arriver à cette conclusion, le cabinet d'experts a analysé les 4 245 réponses des salariés et questionné les directions générales, régionales et locales sur leur anticipation, à leur niveau, des tâches et de leur appropriation par les salariés, dans le cadre de la « nouvelle organisation » (on ne parle même plus de réorganisation).

La réponse : pilotage par les processus sans tenir compte des métiers, approche purement comptable des besoins de main-d'œuvre avec comme équation $n \text{ stagiaires} = n \text{ HTS} = n \text{ ETP}$.

Approche comptable qui a fait des formateurs les plus anciens la cible privilégiée des postes supprimés... à remplacer par des formateurs (cl. 9), voire proposer ces postes en reclassement interne aux F3 ou Formateurs Conseil qui voudraient garder un emploi à l'AFPA.

Une organisation cible des formateurs déclassante



Source : Livre II présenté au CCE

Et tant pis pour « les pertes des compétences massives » liées à ces suppressions de postes, qui « s'accompagnent très souvent de risques majeurs pour l'organisation et les salariés : baisse des performances opérationnelles et de l'autonomie, déstabilisation des collectifs de travail et génération de surcoûts liés aux dysfonctionnements, perte des coordinations et des coopérations "cachées". La direction de l'AFPA les a-t-elle pris en compte ? » demande l'expert.

Question purement rhétorique, dont la réponse est bien évidemment NON, comme aucune autre des conséquences prévisibles sur le travail et les conditions de travail.

D'ailleurs, la négociation du 20 et 21 février doit traiter d'un accord sur « l'amélioration de la prise en compte des attentes des salariés dans le cadre de ce projet en matière d'organisation, de santé et de conditions de travail ». À part le titre, la direction n'a toujours proposé aucun texte à négocier.

Décidément, ni la CGT-AFPA, ni SUD FPA ne regrettent leur non-signature à l'accord de méthode actuel.

Zone d'informations réservée aux internautes CGT AFPA connectés. Pour y accéder, utiliser le menu ZONE RÉSERVÉE / Connexion (ou S'inscrire)...



Le Plan de réorganisation de la direction est dangereux...

Analyse à suivre : conséquences pour les assistants et assistantes...

CGT-AFPA et SUD FPA
Montreuil, le 19 février 2019

•

[Lettre ouverte au président du CA et à la DG AFPA](#)
[CGT et SUD ne signent pas l'accord de méthode.](#)

[Partager sur Facebook](#)

[Twitter](#)