

Instance de Coordination des CHSCT de l'AFPA Réunion du 26 février 2019



Résolution de L'IC-CHSCT adoptée à l'unanimité des membres, toutes organisations syndicales confondues.

Le 14 novembre 2018, la direction de l'AFPA a engagé une procédure d'information et de consultation de l'IC-CHSCT sur : les impacts du projet de réorganisation de l'AFPA sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés AFPA, c'est-à-dire les conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail du nouveau modèle organisationnel.

À cette occasion, l'IC-CHSCT a désigné le cabinet agréé PROGEXA afin de l'assister dans le cadre de cette mission.

Il nous est demandé aujourd'hui de rendre un avis sur un projet de restructuration ayant pour objectif la suppression de 1 541 postes et de 454 modifications de contrats de travail et la fermeture de 38 sites.

Si aucun reclassement sur les postes créés n'était réalisé et si toutes les modifications de poste étaient refusées, le projet de réorganisation pourrait entraîner au maximum 1 995 licenciements pour motif économique.

Pourtant, arrivés à ce stade de la procédure et au terme d'un délai légal très contraint, au regard de l'ampleur du projet, les membres de l'IC-CHSCT de l'AFPA ont été mis dans l'impossibilité d'analyser, de mesurer, d'appréhender un dossier complexe qui a des impacts réels sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés de l'AFPA pour les raisons suivantes :

Sur la forme

Dès le début, l'expert mandaté par l'instance de coordination s'est trouvé confronté à des retards conséquents dans la transmission d'informations indispensables à la pleine compréhension des enjeux du projet.

Il a fallu attendre le 12 février 2019 (soit 7 jours calendaires avant la date butoir de transmission du rapport d'expertise) pour que ce dernier reçoive des éléments aussi indispensables que la liste des postes impactés dans un format permettant l'analyse statistique ainsi que les projets de fiches de poste.

Ces éléments avaient pourtant été demandés par notre expert, dès le 26 novembre 2018 par courrier avec AR.

Et ceci, malgré un engagement de la Direction Générale auprès de la DIRECCTE à fournir ces projets de fiches de postes d'ici la fin du mois de janvier, suite à une demande d'injonction de l'instance de coordination envoyée par courrier avec AR, le 21 décembre 2018.

Engagement pris aussi lors de la réunion du 18 décembre (PV approuvé le 19 février), dont voici un extrait :

« Le Directeur des Relations Humaines et du Dialogue Social signale que certains documents sont en cours de finalisation. D'autres, effectivement, n'existent pas encore, comme les fiches de poste des assistants de formation. Ils sont en cours d'élaboration et feront l'objet d'une présentation en CPNI, avant présentation au CCE, mais aussi à l'IC-CHSCT. Le Directeur des Relations Humaines et du Dialogue Social affirme que la présentation aura lieu courant janvier. Il rappelle que le projet se termine le 7 mars 2019, date de la consultation du CCE. Durant ce délai, la Direction doit réaliser certaines tâches, notamment la définition des postes. Pour autant, il est évident que la transmission aura lieu suffisamment en amont. »

Ces retards incombent à la direction de l'AFPA, notamment les différents reports de la CPNI, le dernier faisant suite à une décision de la Direction Générale de suspendre unilatéralement l'information des différentes instances (IC-CHSCT, CCE, CPNI) au prétexte de la mise à signature d'un accord de méthode, sans aucunement suspendre la procédure, et sans que cet accord ne soit validé par les OS.

Tout ceci a eu pour conséquence des délais inacceptables de transmission de documents essentiels au cabinet d'expertise ainsi qu'à l'instance de coordination et aux CHSCT.

Ce qui est d'autant plus inadmissible, car le cabinet d'expertise a la certitude que ces documents existaient depuis au moins plusieurs semaines et plusieurs mois dans des versions moins abouties. Cela indique une méfiance forte de la direction dans la transmission des documents et un manque de transparence qui a lourdement entravé les analyses de l'expert ainsi que les travaux de l'instance et des CHSCT.

De plus, cette décision de suspendre unilatéralement l'information des différentes instances a eu des incidences fortes sur les travaux de l'instance de coordination et des CHSCT.

En effet, l'annulation de la réunion du 5 février 2019 ne nous a pas permis de traiter de points importants qui étaient prévus à l'ordre du jour tels que : l'analyse des impacts du projet sur la santé et les conditions de travail pour les formateurs ainsi que les filières restauration et hébergement ainsi que l'analyse des risques inhérents aux transferts de charges qui vont s'effectuer dans le cadre de ce projet et mesures correctives et/ou de prévention mise en place par l'employeur.

Même si ces points ont été reportés à l'ODJ de ce jour, l'information qui devrait nous être donnée tardivement

quant aux impacts de ce projet sur les conditions de travail pour les formateurs et les personnels de restauration, notamment sur les transferts de charge, ne va pas permettre aux membres de l'instance d'avoir le recul nécessaire pour donner un avis éclairé.

D'autant qu'aucun document sur les impacts de ce projet concernant les formateurs et les personnels de restauration ne nous a été communiqué au préalable.

Nous vous rappelons que l'objet de la consultation porte sur les impacts du projet de réorganisation de l'AFPA sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés AFPA, c'est-à-dire que l'information doit porter sur tous les salariés.

Nous ne comprenons pas non plus que les CHSCT aient été si tardivement informés et consultés et nous aurions aimé avoir un peu plus d'explications sur les raisons de ce calendrier des plus tendus, avec de multiples réunions simultanées (CRE, CCE, IC-CHSCT, CHSCT extraordinaire) ; les CHSCT ont été conviés pour une première réunion le 14 février 2019 avec un rendu d'avis pour le 18.

Calendrier d'autant plus incompréhensible, que le principe de consultation des CHSCT avait été acté par la Présidente de l'instance, en réunion plénière du 18 décembre 2018, en précisant que « [les Directeurs de centres avaient été réunis la veille pour leur demander que le point soit inscrit en information/consultation dans chaque centre.](#) »

Dès lors, pourquoi avoir attendu autant de temps pour consulter les CHSCT !

La direction avait deux mois, à partir du moment où les directeurs de centre ont été informés de cette consultation, pour organiser ces réunions.

En lieu et place, il a été décidé par la Direction Générale de consulter les CHSCT locaux à « [marche forcée](#) », en leur laissant le minimum de temps pour rendre leurs avis.

Car c'est bien une décision murement réfléchie, puisque tous les CHSCT ont été conviés en même temps et dans la même temporalité, avec un objectif invouable : laisser le moins de temps possible aux élus pour rendre un avis éclairé.

Les CHSCT ont eu en moyenne trois jours calendaires (1 jour ouvré) pour appréhender un dossier complexe, un projet de réorganisation qui a des impacts réels sur les conditions de travail et sur la santé. Ils ont été privés d'informations essentielles puisque les projets de fiches de postes ne leur ont pas été transmises, et n'ont donc pas été en capacité d'analyser les impacts du projet sur les postes modifiés et créés. Pire, pour certains CHSCT, cette demande leur a été refusée.

Sur l'analyse des risques, les impacts et les mesures mises en place

Les membres de l'instance de coordination constatent que la direction de l'AFPA s'est exonérée de ses obligations en termes d'évaluation de la charge de travail actuelle et future.

Seule une méthode de travail nous est présentée, aucune analyse des risques prenant en compte la réalité du travail et les impacts de la charge de travail actuelle et future ne nous a été présentée.

La direction s'affranchit de cette obligation au motif d'obligations légales qui sont au détriment de la santé des salariés.

En effet, dans un courrier adressé au cabinet Progexa, le 12 février 2019, en réponse aux questions posées par l'expert de l'instance, la direction déclare que :

« L'analyse de la charge de travail nécessite de solliciter les acteurs proches du terrain, afin de prendre en compte la réalité du quotidien des collaborateurs. Ce travail au plus près des situations de travail ne pouvait pas être réalisé pendant la phase de préparation du projet, compte tenu du respect des obligations légales inhérentes à la procédure d'information consultation sur le projet de réorganisation. »

« L'analyse des impacts locaux du projet de réorganisation et les préconisations d'accompagnement qui en découlent pour les salariés concernés vont être menées par le management de proximité au cours de la période de transition. Au cours de cette période, les élus pourront soumettre des suggestions visant à prévenir les éventuels risques identifiés. Cette évaluation sera réalisée sur la base de la grille figurant dans la note IC-CHSCT. »

Nous vous rappelons qu'il appartient à l'employeur, dans un premier temps et avant de présenter son projet aux CHSCT et à l'IC-CHSCT :

D'identifier et d'évaluer les risques, notamment psychosociaux, de la mise en œuvre du projet de réorganisation sur les conditions de travail et la santé des salariés. L'employeur doit ainsi évaluer l'évolution prévisionnelle de la charge de travail.

De communiquer le détail de cette évaluation au CHSCT, dès le début de la procédure d'information-consultation.

L'instance de coordination ainsi que les CHSCT n'ont été destinataires d'aucune information quant aux transferts de charge ainsi qu'à l'évaluation prévisionnelle de la charge de travail qui pourrait avoir lieu dans le cadre de ce projet.

Il en est de même pour les actions et les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des salariés, celles-ci auraient dû être proposées au CHSCT suite à l'évaluation des risques et avant la mise en œuvre du projet. Il n'en est rien !

Nous rappelons à la direction que l'instance est consultée sur les impacts du projet de réorganisation de l'AFPA sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés AFPA.

Dès lors, comment peut-on consulter une instance de coordination sur les impacts en termes de santé et conditions de travail et prévoir une analyse des risques une fois la mise en place de ce plan ?

Cette absence d'évaluation est d'autant plus dangereuse que le constat fait par le cabinet d'expertise Progexa,

comme il l'indique dans son rapport (page 122), est sans appel :

« le constat est alarmant, l'entreprise présente un niveau de risque et de gravité important avec l'expression de nombreux troubles dont des troubles psychosociaux aggravés (phase III) ».

Or, d'importantes études démontrent que les salariés des entreprises en restructuration sont surexposés aux risques psychosociaux.

Quel va être l'impact de ce plan sur une population déjà fortement éprouvée ?

L'IC-CHSCT ne peut émettre un avis sur ce point puisque la direction s'est exonérée de son obligation de prévention et qu'elle n'a pas tenu compte de la situation réelle du travail.

De plus, la grille d'analyse des risques présentée à l'IC-CHSCT, incomplète puisqu'elle n'évalue pas la charge de travail et ne prend pas en compte le travail réel, n'a été appliquée qu'à un ensemble de famille de métiers qui sont : Assistant(e)s, exécutive services, Transition et Siège et fonction support. Toutes les autres unités de travail en ont été exclues.

Cette grille d'analyse ne mentionne ni l'encadrement, alors que le plan de prévention leur accorde d'importantes responsabilités, ni les formateurs qui représentent une importante proportion des suppressions de postes.

D'ailleurs, la direction de l'AFPA le reconnaît et précise que les impacts de ce projet n'ont pas été évalués (PV 18 novembre 2018), privant de fait l'instance de coordination d'informations essentielles :

« Le Directeur des Relations Humaines et du Dialogue social signale que la fiche métier n'est pas pour autant modifiée. Ce métier est pressenti par le projet comme étant appelé à évoluer, pour autant le projet en lui-même ne mènera pas à une évolution du métier de formateur. Ces impacts n'ont donc pas été évalués. »

« La Présidente de l'Instance signale que la note sera complétée par les travaux de l'expert. Il serait également envisageable de mettre sur pied un groupe de travail des CHSCT pour évaluer ce que seront les impacts du projet sur les conditions de travail des formateurs. »

L'évaluation des risques ne peut pas se cantonner à quelques familles de métier, mais à tous les salariés du périmètre impacté par le projet de réorganisation.

Encore une fois, nous rappelons à la direction que l'instance est consultée sur les impacts du projet de réorganisation de l'AFPA sur les conditions de travail, la santé et la sécurité de tous les salariés de l'AFPA. Or, nous constatons que la direction a évacué certaines familles de métiers, notamment les formateurs.

Concernant l'arbitrage entre les différents codes couleur retenue dans la grille d'analyse fournie par la direction.

Nous reprenons les conclusions de l'expert (page 90) faisant suite aux réponses apportées le 12 février qui nous

paraissent particulièrement inquiétantes.

En effet, suite à un questionnement du cabinet d'expertise sûr la distinction entre la nécessité de mener une action prévention dans le cadre d'un point de vigilance de celle d'un risque identifié (cotation de la grille d'analyse), la direction répond :

« Comme indiqué dans la légende de cotation, le risque identifié (code rouge) pose le principe que l'action de prévention doit être mise en place. Le point de vigilance (code orange) pose le principe que l'action de prévention doit être prévue et déployée, si nécessaire, au regard de l'analyse des besoins locaux qui pourraient être identifiés. » (Courrier du 12 février adressé au cabinet Progexa)

l'IC-CHSCT souligne l'incohérence de la réponse de la direction. Elle souligne ainsi que « le point de vigilance pose le principe que l'action de prévention doit être prévue et déployée, si nécessaire, au regard de l'analyse des besoins locaux qui pourraient être identifiés. »

Or cette réponse est contredite par sa légende de cotation qui stipule « point de vigilance nécessitant d'engager une action préventive ».

Cependant et il s'agit d'une alerte supplémentaire formulée par notre expert, si le point de vigilance ne correspond pas à un risque identifié, cela veut dire, pour la direction, que le seul risque est celui de la charge émotionnelle. Il s'agirait alors d'une totale sous-estimation des conséquences d'un projet de nouvelle organisation ayant notamment pour effet la suppression de 1 541 postes, la modification de 454 postes et la création de 603 postes.

Pour finir sur ce point, la grille fournie par la direction et le plan d'accompagnement soulève de lourds problèmes méthodologiques. Cette grille d'analyse des risques s'apparente davantage à un affichage qu'à un réel outil de prévention et comporte de nombreuses lacunes, des manquements graves démontrant un dilettantisme dangereux pour le personnel et rédhibitoire à tout positionnement de l'instance de coordination tant les manquements à l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et sécurité est défaillant.

Aucune analyse ou estimation de la charge de travail actuelle et future

Aucune évaluation sur les impacts de ce plan sur les conditions de travail, la santé et la sécurité de nombreux salariés, comme les formateurs.

Une absence d'explication sur les critères de cotation pour définir les différents codes couleur laissant craindre de fortes différences de perception en fonction du niveau d'appropriation de la grille par les équipes locales retenues

Aucune prise en compte des expertises et des recommandations formulées par le passé.

Aucune prise en compte des informations issues du plan QVT

Aucune prise en compte des Documents Unique Évaluation des Risques

Alors que les salariés sont déjà en TPS

Le questionnaire rempli par les salariés permet d'éclairer la situation en matière de santé des salariés.

De fortes tensions existent faisant peser un risque élevé pour la santé des salariés, avec des troubles psychosociaux déjà avérés.

63 % des répondants au questionnaire se sentent fatigués ou manquent d'énergie, 19 % se sentent fatigués tous les jours et n'arrivent plus à récupérer.

37 % répondent avoir des troubles alimentaires, ce qui peut être signe de burnout ou de dépression.

53 % disent avoir des problèmes de sommeil : difficultés à s'endormir ou à rester endormi ou à dormir trop.

49 % rencontrent des difficultés de concentration plusieurs jours par semaine.

37 % répondent avoir été tristes, voire déprimés.

52 % des salariés sont soumis à des tensions psychologiques au travail (Tendu ou Job strain de Karasek), soit deux fois plus que la population salariée étudiée dans l'enquête Sumer de 2003 (23,2 %). Avec 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.

4 familles de métiers (Support, Assistanat, Services et moyens généraux, et Commercial) 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.

Le constat est sans appel, l'agence présente un niveau de risque et de gravité important avec l'expression de troubles dont des troubles psychosociaux aggravés.

Ces troubles ne disparaîtront pas, ni à l'issue de la procédure d'information consultation, ni à l'issue du déploiement des projets.

Tous les salariés de l'agence sont en danger.

En conclusion

En l'absence d'évaluation initiale des RPS/TPS par la direction en amont du projet ;

En l'absence de la prise en compte des différents rapports d'expertise précédents (IC-CHSCT, CHSCT locaux) ;

En l'absence d'une information complète, loyale et sincère, que devait fournir la direction à l'IC-CHSCT ;

En l'absence d'analyse ou estimation de la charge de travail actuelle et future dans le cadre de ce projet ;

En l'absence d'évaluation sur les impacts de ce plan sur les conditions de travail, la santé et la sécurité de nombreux salariés, comme les formateurs ;

En l'absence d'explication sur les critères de cotation pour définir les différents codes couleur laissant craindre de fortes différences de perception en fonction du niveau d'appropriation de la grille par les équipes locales retenues ;

En l'absence de prise en compte par la direction des situations de travail réel ;
Les membres de l'IC-CHSCT sont dans l'impossibilité de rendre un avis sur les impacts du projet de réorganisation de l' AFPA sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés AFPA.

Ils demandent à la direction de l'AFPA d'arrêter ce projet dangereux et mortifère pour les salariés de l'AFPA. Ils dénoncent le laxisme de la direction sur la prise en compte des conditions de travail.

Nous vous rappelons vos obligations de résultat en matière de santé physique, et mentale et de sécurité (L4121-1 et suivants).

l'IC-CHSCT de l'AFPA, le 26/02/2019

•
•

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

[Lettre ouverte au président du CA et à la DG AFPA](#)

Partager sur Facebook

Twitter