

Le CHSCT demande à la direction de revenir sur la réorganisation

Le CHSCT Nord de WKF a demandé en juin, comme il en a le droit, la réalisation d'une expertise sur les conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail. Après des débuts un peu difficiles, faute d'informations pertinentes et de contacts fournis par la direction, l'expertise conduite par le cabinet Indigo s'est déroulée durant l'été. La restitution en a été faite au CHSCT le 7 septembre, date à laquelle les élus de cette instance ont demandé à la direction de suspendre le projet de réorganisation,

Les experts ont rencontré près de 165 personnes, réalisé 100 entretiens à des postes et dans des services différents de façon à cerner concrètement les conditions et l'organisation du travail. La direction n'a proposé aucun rendez-vous avec des journalistes pigistes.

Les experts ont toutefois relevé les points suivants :

- La situation de l'existant :

Une entreprise patchwork avec une grande variabilité des organisations, méthodes et outils. La cohérence s'effectue par le biais des relations de travail qui se nouent pour réaliser un produit en commun. Du coup, le pilotage transverse des activités est difficile. Sans connaissance du travail effectué par chacun, pas de reconnaissance non plus.

Des conditions de travail dégradées marquées par un rétrécissement progressif des ressources : réduction des effectifs par non-remplacement, sans réorganisation pour accomplir les tâches restantes. Il est aussi difficile d'avoir un décompte précis de l'effectif de l'entreprise, ce qui ne manque pas de sel à l'heure où l'on prétend la réorganiser.

Des salariés inquiets, démotivés à la suite de l'annonce de la réorganisation, qu'ils ne comprennent pas et à laquelle ils n'ont pas été associés.

- Le projet comporte en fait plusieurs sous projets :

Tous les secteurs sont concernés car il y a un nombre considérable de changements (350 postes touchés directement si on additionne suppressions, créations et transferts), avec des évolutions significatives en termes de standardisation (nouvelle direction des contenus, centre clients), de mutualisation. Le rétrécissement des ressources est expliqué par des gains de productivité... dont on ne sait pas vraiment sur quoi ils s'appuient.

Chaque projet est plus ou moins construit selon les secteurs, pas toujours bien lisible et surtout manque de déclinaison opérationnelle : quels vont être concrètement le contenu et la charge de travail? Comment vont s'articuler les tâches réparties sur plusieurs postes? Comment l'ensemble va être articulé?

Le projet de réorganisation s'attaque à l'emploi, mais poursuit en même temps d'autres objectifs en modifiant les habitudes de travail, en installant de nouveaux outils, en bouleversant la chaîne de fabrication. Chacun de ces sous-projets suffirait en soi et nécessiterait un suivi particulier, or ce n'est pas le cas, tout étant noyé dans le projet global.

- Diagnostic :

Perte de savoir-faire et de repères, réduction des ressources, insécurité, doutes sur la légitimité de la réorganisation... Dans un contexte déjà tendu en termes de charge de travail et de risques psychosociaux, tous les éléments sont réunis pour que ce projet entraîne une dégradation des conditions de travail et des effets sur la santé des salariés. Or face à ces risques forts, la direction ne fait preuve d'aucune anticipation, alors que c'est sa responsabilité d'assurer la protection de la santé des salariés et de prévenir les risques professionnels. Le projet n'est pas recevable du point de vue de la prévention des risques.

Lors de la réunion du CHSCT, la DRH Sophie Letierce a affirmé que le changement en termes de conditions de travail était concentré sur la future direction des opérations, en particulier sur le travail des assistantes et éditeurs. Pour les autres secteurs, la direction considère qu'il n'y a pas d'impact particulier sur les conditions de travail ! Quant à la projection du risque associé à chaque poste, elle estime que cela relève du « document unique » d'exposition aux risques professionnels et que cela se fera dans ce cadre. Facile! Sauf que, malgré les demandes répétées des membres du CHSCT et des syndicats, il n'y a toujours pas de document unique dans l'entreprise ! De plus, les fiches d'exposition aux risques en cours de constitution augurent mal du résultat.

Considérant n'avoir pas d'éléments suffisants pour apprécier l'impact du projet sur les conditions de travail et la santé des salariés, et face à l'absence de mesures de prévention des risques, les représentants du personnel ont adopté une résolution demandant la suspension du projet de réorganisation.

Le CHSCT est convoqué pour une nouvelle réunion à ce propos le 14 septembre 2009.