



Santé et restructurations en Europe
Gesundheit und Restrukturierungen in Europa
Les recommandations des rapports HIREs
Die Empfehlungen der HIREs Reports

Parlement Européen/Europäisches Parlament - 15.03.2013



Claude Emmanuel TRIOMPHE

Santé et restructurations : une question essentielle face au changement structurel, une responsabilité de tous

Dans tous les pays, entreprises et entités publiques ont des responsabilités légales sur la santé des salariés avec des système assez précis de surveillance ... Mais

- Grande faiblesse sur les RPS (pays très inégalement avancés)
- Peu d'enquêtes et d'études menées sur le lien réorganisations/santé
- Une évaluation de risques menée de manière très variable (souvent sur des question de sécurité, mais peu de santé et encore moins de RPS)
- Des freins « structurels »: externalisations des coûts, priorité donnée à l'emploi au sens étroit, santé vu comme une affaire individuelle, faible articulation santé publique/santé au travail etc.

La conduite du changement et ses impacts humains: une question largement sous-estimée voire déniée. Grands enjeux:

- Faciliter la viabilité et la compétitivité globale des organisations
- Lutter contre les impacts négatifs des restructurations sur la santé et permettre aux personnes de rebondir
- Une triple problématique: responsabilités, préparation, soutien

Bonnes pratiques et principes d'action (1)

- Suivi et évaluation

- Besoin urgent de données empiriques et scientifiques sur les impacts de la restructuration sur la santé aux niveaux de l'UE, du pays, de la région et de l'entreprise. Un suivi et une évaluation à construire dans les entreprises (via l'évaluation des risques ?) mais aussi au-delà (territoires, secteurs, pays, UE)

- Attention et soutien aux groupes les plus à risques

- **Les salariés licenciés**
 - La perte d'emploi comme facteur fondamental de stress associé à des risques graves de troubles de la santé et d'exclusion sociale
 - Eviter la « catastrophe épidémiologique » (OMS) et préserver la santé psychosociale
- **Les « survivants » ou restants**
 - La réussite des restructurations liée aux réactions de ses « survivants » et à l'éventuelle mise en danger de leur santé
 - Tenir compte des coûts directs et indirects relatifs aux conséquences sur la santé des « survivants » (absentéisme, coûts de traitement médical etc..).
- **Les travailleurs temporaires et occasionnels**
 - Premières victimes, devant bénéficier des mêmes droits de protection et de promotion de la santé
 - Importance d'un double engagement des entreprises mais aussi de la représentation collective
- **Les cadres intermédiaires chargés de l'exécution des réorganisations/restructurations**
 - Un groupe souvent ignoré malgré un rôle crucial. Risques spécifiques : stress lié à leur propre restructuration et à leur position d'intermédiaire.
 - Nécessité de formation et préparation des cadres, d'une prise de conscience des risques sanitaires depuis le top jusqu'aux niveaux intermédiaires.
 - Dans le privé mais encore plus dans les administrations publiques.

Bonnes pratiques et principes d'action (2)

Réintroduire confiance et justice dans les processus de réorganisations/restructurations

- Dimension de la justice, un problème majeur dans la conduite des changements organisationnels.
- Sont à travailler en priorité les questions de transparence, communication, possibilité d'avoir son mot à dire, construction de la confiance etc...

- Entreprises, managers et partenaires sociaux: de nouvelles responsabilités

- Des responsabilités nouvelles (professionnelles et financières) face aux coûts liés aux impacts des réorganisations sur les personnes, les territoires et l'ensemble de la chaîne de valeur
- Une place et un contenu plus innovant du dialogue social
 - Prise de conscience et formation de ses acteurs
 - Actions et négociations à des niveaux pertinents

- Restructurations dans le secteur public : mettre fin au déni

- Des questions souvent nouvelles pour les pouvoirs publics centraux, régionaux ou locaux
- Une conduite du changement spécifique: légitimité, respect d'une éthique du service public, dialogue social

Bonnes pratiques et principes d'action (3)

- Un nouveau rôle pour les services de santé au travail

- Même si des restructurations « saines » ne reposent pas d'abord sur des mesures sanitaires, il est nécessaire de
 - développer le rôle des services de SST en matière d'alerte, de prévention et de soutien
 - améliorer leur formation et leur expertise en la matière.

- L'urgence et le besoin d'outils opérationnels

- Il faut revoir en profondeur les outils d'évaluation des risques courants dans le but d'y inclure les effets des restructurations et réorganisations
- Il est prioritaire de concevoir et mettre en œuvre des guides opérationnels pour les dirigeants et managers d'entreprises, prenant en compte les spécificités des PME

- Une nouvelle approche des questions d'emploi et de travail

- La nécessité d'élargir les approches « flexicurité » aux dimensions du travail et de son organisation pour faciliter l'implication et l'adaptation des organisations et des individus au changement
- De nouveaux rôles des services publics et privés d'emploi dans la gestion préventive des effets du changement sur la santé des salariés ?

Questions et propositions

Les restructurations constituent-elles un risque professionnel?

Comment sensibiliser dirigeants et représentants des personnels en CE/CHSCT (Fr) , en BR (De)

Comment intégrer cette problématique lors de l'évaluation des risques ?

The end !:o)

Merci beaucoup de votre attention/Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit

Plus/Mehr:

- Rapports HIRES et HIRES PUBLIC:

www.astrees.org

- Emploi, travail et dialogue social en Europe:

www.metiseurope.eu

Nous contacter

ce.triomphe@astrees.org