

Extrait du Journal La Mée Châteaubriant

<http://www.journal-la-mee.fr/1126-crise-une-nouvelle-pandemie-nous.html>

Crise : une nouvelle pandémie nous menace

- Thèmes généraux - Chômage, emploi - Crise 2008-2009-2010-2011-2012 -



Date de mise en ligne : dimanche 10 mai 2009

Description :

Grippe : une nouvelle pandémie Non, il ne s'agit pas de la grippe mexicano-porcine, ni des grippes A, B ou C, mais de maladies autrement plus destructrices et contagieuses. Mais nulle mobilisation mondiale à ce sujet, aucune mesure de protection. La presse elle-même garde le fait sous silence. Un rapport européen (1) vient pourtant d'attirer l'attention sur la mise en danger de tous, salariés et non-salariés, licenciés ou rescapés, cadres ou (...)

Journal La Mée Châteaubriant

Ecrit le 13 mai 2009

Grippe : une nouvelle pandémie

Non, il ne s'agit pas de la grippe mexicano-porcine, ni des grippes A, B ou C, mais de maladies autrement plus destructrices et contagieuses.

Mais nulle mobilisation mondiale à ce sujet, aucune mesure de protection. La presse elle-même garde le fait sous silence. Un rapport européen (1) vient pourtant d'attirer l'attention sur la mise en danger de tous, salariés et non-salariés, licenciés ou rescapés, cadres ou non-cadres, rendus malades ... par les restructurations.

Chaque entreprise exposée à la concurrence est l'objet d'une restructuration. Les changements opérés peuvent se traduire par une fermeture, une réduction d'effectifs, l'externalisation, l'« offshoring », la soustraitance, la fusion, la délocalisation de la production, la mobilité interne ou tout autre réorganisation interne complexe. Le vocabulaire est riche ! Mis à part ses effets sur l'emploi et en raison de ces derniers, la restructuration a un impact important sur la santé des salariés, des organisations et des communautés.

La santé a des répercussions sur l'emploi et la productivité au sein de l'entreprise. Préserver la santé est donc un souci essentiel pour tous ceux qui participent aux processus de restructuration, et c'est un aspect souvent négligé des changements organisationnels auquel s'est intéressé le groupe d'experts HIRES.

La guerre sociale

Lorsqu'on parle de restructuration (que le groupe HIRES qualifie de « guerre sociale »), la notion qui prévaut est celle d'une crise qui met en danger les conditions de travail et, par là même, l'emploi.

« Guerre sociale ». "Cela implique de devoir élaborer des stratégies, construire des alliances de pouvoir, préparer des tactiques, trouver des boucs émissaires, se battre, gagner ou perdre, tricher et faire courir de fausses informations, ou du moins des informations partielles.

Ce sont ces luttes de pouvoir qui expliquent pourquoi les processus de communication semblent si confus avant et après les restructurations, et les raisons pour lesquelles des pratiques telles que le harcèlement sont souvent adoptées. La mauvaise communication, comme les mauvaises pratiques mentionnées ci-dessus, sont les symptômes d'une lutte naissante, avec ses « commandants » et ses « soldats », qui savent rarement pour qui et avec qui ils luttent. Parfois, ils ne sont même pas conscients de la guerre dans laquelle ils sont impliqués" .

Mais en plus des difficultés et des conflits dus aux changements intervenus dans les activités de l'entreprise, cette nouvelle situation crée des incertitudes et des mécontentements à tous les niveaux de la hiérarchie même lorsque les emplois ne sont pas aussi menacés que la situation porte à le croire.

Victimes et rescapés

L'étude menée par l'HIRES veut faire prendre conscience des implications d'une telle opération sur la santé des personnes directement concernées, autrement dit sur les « victimes », mais aussi sur ceux qui restent dans l'entreprise après la réduction d'effectifs (les « rescapés »). Les effets sur la santé dépassent ces groupes car ils touchent aussi les familles des victimes et des rescapés, ainsi que les communautés où la restructuration a lieu.

L'HIRES écrit même : « les effets des restructurations sur la santé pendant la crise économique actuelle pourraient prendre des proportions identiques à celles d'une pandémie » ... dont nul ne parle !

L'étude de l'HIRES montre que des mesures peuvent être prises par les employeurs et par d'autres acteurs sociaux pour atténuer les effets négatifs de la restructuration sur la santé des salariés et même pour aider ces derniers, leur employeur et la communauté humaine.

« Au regard des preuves croissantes des dangers pour la santé provoqués par les restructurations - y compris le stress et ses conséquences, l'augmentation de l'injustice et des taux de mortalité, etc. - il est vital que les partenaires sociaux inscrivent ces questions sur leurs agendas ».

« Les gouvernements ne peuvent rester à l'écart. Les restructurations et leurs conséquences sur la santé ne concernent pas uniquement les acteurs sociaux au niveau de l'entreprise. Elles concernent également l'intérêt public lorsqu'on aborde le sujet des coûts de la santé. Depuis plus de 150 ans, de toute façon, la santé et la sécurité des salariés au travail est un problème reconnu qui a attiré l'attention des gouvernements et suscité des lois et des actions. Le transfert actuel des coûts de santé liés aux restructurations vers l'individu et le contribuable n'est pas satisfaisant : en effet, le fardeau repose excessivement sur les budgets des individus et de l'État » dit encore le rapport en suggérant : « Si une partie seulement de ces coûts de santé externes étaient internalisés par l'entreprise, alors celle-ci serait fortement incitée à mettre en place des mesures préventives pour réduire ses dépenses de santé ».

On n'en est pas là malheureusement !

Source : <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/1836354.PDF>

Groupe d'experts HIRES



Le rapport de l'H

Elisabeth ARMGARTH (Ericsson HRM,
Stockholm, Suède)

Prof. Dr. Sebastiano BAGNARA (Université de

Sassari, Alghero, Italie)

Prof. Marc DEGREEF (Prevent, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Bruxelles, Belgique)

Prof. Dr. Anna-Liisa ELO (Université de Tampere & FIOH, Finnish Institute for Occupational Health, Helsinki, Finlande)

Prof. Dr. Stephen JEFFERYS (WLRI, Working Lives Research Institute, Metropolitan University, Londres, R.-U.)

Dr. Catelijne JOLING (TNO, Netherlands Organisation for Applied Scientific Research, Hoofddorp)

Prof. Dr. Karl KUHN (BAuA, Federal Institute for Occupational Safety and Health, Dortmund, Allemagne)

Dr. Karina NIELSEN (NRCWE, National Research Centre for the Working Environment, Copenhague, Danemark)

Dr. Nikolai ROGOVSKY (OIT, Organisation internationale du travail, Genève, Suisse)

Prof. Dr. Benjamin SAHLER (ANACT, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, Limoges, France)

Dr. Greg THOMSON (UNISON, Londres, R.-U.)

Dr. Claude Emmanuel TRIOMPHE (ASTREES, Association Travail, Emploi, Europe et Société, Paris, France)

Dr. Maria WIDERSZAL-BAZYL (CIOP-PIB, Central Institute for Labour Protection, Varsovie, Pologne)