



## La Firps émet des recommandations sur la prévention des risques psychosociaux dans les restructurations

« Trop souvent, en période de restructuration, nous observons des entreprises tentées de mettre en sommeil les premières actions engagées et de relâcher leurs efforts de prévention des RPS (risques psychosociaux). Compte tenu de l'aggravation des risques, il faut au contraire accentuer ces efforts », écrivent les membres de la Firps (Fédération des intervenants en prévention des risques psychosociaux) dans un texte sur « la prévention des risques psychosociaux dans les restructurations », publié à l'issue d'une journée de travail sur le sujet, mercredi 10 avril 2013. Ils proposent également de « mettre en place un dialogue social de qualité autour de l'annonce du plan de restructurations », de « porter une grande attention au travail de ceux qui restent », de « créer les conditions d'une mise en réseau des acteurs de la prévention », ou de « prévenir la dégradation de la santé des personnels licenciés ».

Il est établi aujourd'hui que « les restructurations ont un impact significatif sur la santé : augmentation des problèmes de dépression, d'anxiété et de détresse psychologique, du stress et de ses manifestations tels que problèmes cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, maladies psychosomatiques ». En lien avec ces pathologies, on observe également une « augmentation de la prescription de psychotropes ainsi que des changements de comportement en termes de santé : augmentation des addictions, régime alimentaire médiocre, manque d'activité physique, troubles du sommeil », pour les intéressés, comme pour les salariés qui restent dans l'entreprise, rappelle la Fédération. En effet, ces derniers peuvent aussi présenter de nombreux symptômes de stress, car ils portent la culpabilité d'être encore présents alors que d'autres ont dû quitter l'entreprise, avec une charge de travail accrue, une réduction des moments de récupération face aux contraintes à la fois mentales et physiques du travail, un nouveau tissu relationnel à mettre en place et aussi la crainte d'être la possible victime d'une prochaine réorganisation.

### CINQ

### RECOMMANDATIONS

La Firps conseille donc aux entreprises de « **poursuivre les efforts de prévention des RPS en cas de restructurations** ». Selon elle, les entreprises les plus avancées réalisent systématiquement une étude des impacts humains de leurs projets, et peuvent alors engager des mesures de prévention en amont. Cependant, « cet impact potentiel sera lui-même déterminé par la politique de RH menée auparavant. En effet, la situation des salariés ne sera pas la même selon que leur situation professionnelle antérieure les aura, ou non, préparés à faire face à des changements importants ». « La première mesure de prévention est donc bien pour les entreprises de mettre réellement en œuvre la politique de responsabilité sociale dans laquelle elles se sont engagées », indique la Firps.

Le deuxième sujet sur lequel il faut attirer l'attention est « la **qualité du dialogue social autour de l'annonce du plan de restructurations** ». « L'annonce d'un plan social est toujours en soi traumatisante, mais nous observons souvent des facteurs aggravants [sentiment d'incompréhension lorsque les fondements économiques ne sont pas clairement établis, sentiment d'impuissance lorsque le projet paraît tellement rigide qu'aucune contre-proposition n'est écoutée ni discutée, sentiment d'injustice si des sacrifices sont demandés aux uns et pas aux autres, sentiment d'isolement chaque fois que les causes d'une restructuration sont renvoyées aux difficultés individuelles plutôt qu'à une situation collective] sur lesquels il est possible d'agir. Ces aspects sont très souvent mis en avant par les représentants du personnel lors des consultations du comité d'entreprise et du CHSCT, et il nous paraît indispensable d'y apporter la plus grande attention ».

Par ailleurs, « trop souvent, dans les semaines qui suivent un PSE, les tâches de ceux qui partent sont redistribuées à '**ceux qui restent**' sans faire l'objet d'une réflexion approfondie sur l'activité réelle ni de précautions suffisantes ». Pour la Firps, « le sentiment de ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité peut alors être très fort, de manquer de compétences, de soutien, bref d'être en situation d'échec ». Dans ces situations, « le meilleur soutien psychologique aux salariés est celui qui favorisera la reconstruction du lien social et la perception que les difficultés ressenties trouvent leur origine dans la situation globale de l'entreprise et non dans les insuffisances des individus. Il faut mettre en débats les difficultés de la réorganisation et solliciter les intéressés pour trouver des solutions ».

En outre, dans les grandes entreprises, des plans de prévention des RPS ont été mis en place mobilisant différents acteurs internes ou externes. Au moment de la préparation d'une transformation majeure de l'entreprise, et à plus forte raison lors d'une restructuration, « il faut créer les conditions d'une **mise en réseau de ces acteurs de la prévention** : DRH, CHSCT, service de santé au travail, service social, consultants... ». Le croisement de ces compétences, s'appuyant sur leur expérience du contexte de l'entreprise, permettra une approche pluridisciplinaire des difficultés des salariés, et la mise en place de ce fonctionnement en réseau peut être facilitée par l'instauration d'un comité de pilotage regroupant ces acteurs et, aussi, les personnes en charge de la mise en œuvre opérationnelle de la restructuration, conseille la Firps. Un travail de sensibilisation et de formation aux risques psychosociaux spécifiques des restructurations peut aussi utilement être mis en place.

Enfin, il ne faut pas oublier que « dès lors que le salarié est licencié, et alors même qu'il entre dans une zone de risque accru pour sa santé physique et psychique, il ne bénéficie plus d'aucun soutien de la part des services de santé au travail. Si on ajoute à cela qu'il perdra aussi sa mutuelle au bout d'un certain délai, on mesure mieux en quoi un préjudice sanitaire est à prendre en compte en cas de licenciement économique ». Plusieurs actions peuvent être engagées, détaille la Firps : un **suivi médical renforcé** peut être mis en place dès les premières annonces avec une régularité de visite médicale du travail accrue ; et, sur le bassin d'emploi concerné, une convention pourrait être passée entre l'entreprise et une structure de santé locale pour mettre en place un suivi médical gratuit sur une certaine durée.



**Contact** : Groupe Alpha, Caroline Olivier, Responsable communication et relations presse, 01 53 62 70 63, [caroline.olivier@groupe-alpha.com](mailto:caroline.olivier@groupe-alpha.com)

#### À télécharger :

- ▶ [La prévention des risques psychosociaux dans les restructurations \(Firps, 10 avril 2013\)](#)

Document n° 7851

#### Lire aussi dans les dépêches :

- ▶ [Risques psychosociaux : Technologia quitte la Firps en regrettant le manque « d'équidistance » de certains intervenants](#)

AEF n° 178101 du mercredi 30 janvier 2013 - RH

- ▶ [Prévention des risques psychosociaux : la Firps publie ses recommandations sur le suicide au travail](#)

AEF n° 166468 du vendredi 11 mai 2012 - RH

- ▶ [Risques psychosociaux : François Cochet \(Secafi\) élu président de la FIRPS, qui admet trois nouveaux membres](#)

AEF n° 150249 du jeudi 19 mai 2011 - RH

- ▶ [Risques psychosociaux : Secafi répond dans une lettre ouverte aux 17 cabinets qui ne se reconnaissent pas dans la FIRPS](#)

AEF n° 149601 du vendredi 6 mai 2011 - RH

- ▶ [Six cabinets créent la Fédération des intervenants en risques psychosociaux pour « garantir l'éthique et la déontologie des pratiques »](#)

AEF n° 142176 du vendredi 10 décembre 2010 - RH

Mes paramètres

Ne plus recevoir de mail

Interruption provisoire

Désabonnement

© Copyright AEF - 1998/2013 - 50809

Conformément au code sur la propriété intellectuelle, toute reproduction ou transmission, de cette dépêche est strictement interdite, sauf accord formel de AEF.

Accéder au site de AEF : <http://www.aef.info>