

SOUFFRANCE AU TRAVAIL

CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE PAR LA BANDE DESSINÉE

Touchant un nombre croissant de salariés, le handicap psychique, pourtant reconnu par la loi depuis 2005, demeure méconnu. Mobilisée au quotidien face à toutes les formes de handicap, la CFE-CGC, premier syndicat des cadres et de l'encadrement, agit pour sensibiliser, lever les freins et mieux prendre en compte cette pathologie. Afin d'en parler, de développer la prévention avec les CHSCT, les CSE et les entreprises, la confédération sort une bande dessinée, entièrement dédiée à ce sujet.



Par Christophe Roth,
délégué national CFE-CGC santé
au travail et handicap

Le handicap psychique est une réalité de plus en plus tangible dans nos sociétés. Conséquence directe de troubles psychiques sévères et persistants souvent liés à des situations d'épuisement professionnel, cette pathologie concernera 20 % des individus à l'horizon 2020, selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Pour un nombre toujours plus important de salariés français (13 % des 2,7 millions de personnes bénéficiant de la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, d'après le ministère du Travail), le handicap psychique, sans affecter les capacités intellectuelles, occasionne de multiples troubles (volonté, pensée, perception, communication et langage, comportement,

humeur, conscience et vigilance intellectuelle...) nécessitant des dispositifs adaptés.

Si la loi de 2005, relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a officiellement reconnu les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'un handicap, force est de constater que la pathologie demeure relativement méconnue et toujours sujette à un certain nombre de peurs irrationnelles et d'idées reçues, qui sont autant d'obstacles à l'accès et au maintien dans l'emploi. Pouvoirs publics, organisations syndicales, entreprises, société civile : il est urgent de prendre en compte ces situations de handicap psychique et de construire une société réellement inclusive en faveur des salariés en situation de handicap et de leurs proches.

Agir sur la problématique grandissante des troubles de santé mentale liés au travail

Premier syndicat des salariés cadres et assimilés (agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens) du privé et du public, la CFE-CGC poursuit sans relâche son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. Mobilisée face au développement de

toutes les nouvelles formes de handicap, la CFE-CGC est en première ligne sur la problématique grandissante du handicap psychique et des troubles de santé mentale liés au travail.

“ Il est urgent de prendre en compte ces situations de handicap psychique et de construire une société réellement inclusive. ”

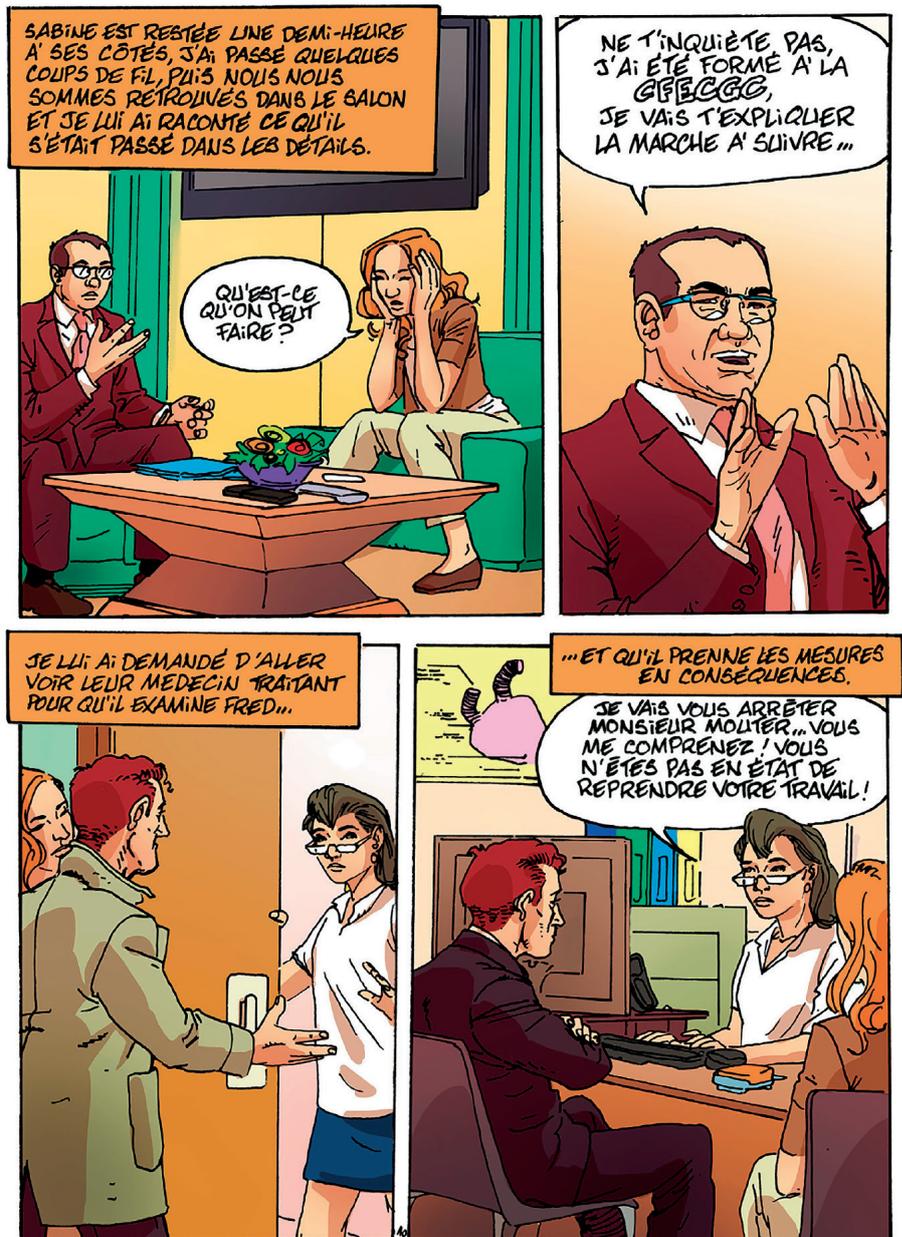
Cet engagement a d'ailleurs été formalisé lors de la signature, le 15 novembre 2016, d'une nouvelle convention entre la CFE-CGC et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Objectif : changer le regard sur le handicap psychique. « Je suis fier d'être le président d'une organisation syndicale qui, très tôt, a considéré le handicap comme une question clé au cœur de nos activités, confiait alors François Hommeril, président confédéral. Dans chaque territoire et chaque secteur d'activité, des

militants s'engagent pour un meilleur respect des droits et de la place des personnes handicapées dans la communauté nationale. Le handicap, dont le handicap psychique, est une préoccupation constante pour notre réseau qui agit concrètement sur le terrain 52 semaines par an.»

Intégrer les pathologies psychiques dans la négociation des accords handicap d'entreprise

Avec l'appui de son réseau de vingt référents régionaux et de cinquante référents issus de ses fédérations professionnelles (métallurgie, banque, assurance, services publics, commerce et service, chimie, énergie, santé...), la CFE-CGC a mis en place divers modules de formation pour permettre de négocier des accords handicap dans les entreprises et la fonction publique en intégrant les dispositions de la loi de 2005 et en tenant compte du handicap psychique. Les adhérents peuvent aussi s'appuyer sur la fiche pratique handicap psychique contenue dans le guide handicap CFE-CGC régulièrement mis à jour, et sur une banque des accords handicap qui recense les accords pour identifier les bonnes pratiques et faire converger les compétences. La CFE-CGC s'est également dotée d'outils pédagogiques et ludiques autour du handicap : vidéos, jeux de cartes, questions pour un champion «handicap», goodies et bande dessinée, dont la dernière mouture a été présentée le 12 décembre dernier, lors d'une soirée festive de sensibilisation du handicap psychique auprès des adhérents et du grand public (cf. illustration).

“ La CFE-CGC alerte depuis des années sur l'explosion des cas de burn-out, ce broyeur silencieux. ”



La CFE-CGC en première ligne au niveau national interprofessionnel

Partenaire social incontournable et acteur majeur du dialogue social au niveau national interprofessionnel, la CFE-CGC a été reçue le 9 novembre dernier par Sophie Cluzel, la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. L'occasion de rappeler ses grandes propositions s'appliquant à toutes les formes de handicap, dont les pathologies psychiques. La CFE-CGC a notamment réitéré sa ferme opposition à la réduction des

contrats aidés prévue par le gouvernement. Ceux-ci sont en effet un outil d'insertion professionnelle non négligeable pour les personnes en situation de handicap. Les demandeurs d'emploi handicapés figurent par ailleurs parmi les principaux bénéficiaires de ces contrats.

La CFE-CGC en appelle en outre au déploiement de l'emploi accompagné, qui permet aux personnes en situation de handicap d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif fonc-

tionne dans l'accompagnement du handicap psychique. Il faut donc favoriser la montée en compétences et la formation des professionnels de l'emploi accompagné.

La CFE-CGC préconise également un accompagnement adapté pour favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap afin, notamment, de répondre à la problématique spécifique du handicap psychique lié à l'épuisement professionnel. La CFE-CGC alerte depuis des années sur l'explosion des cas de burn-out, ce broyeur silencieux devenu un enjeu social et sociétal majeur et dont les principales victimes sont les salariés cadres et assimilés.

Oui à une indispensable reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle !

Le constat est édifiant : notre société vivant dans la culture du résultat, il faut en faire toujours plus, sans pouvoir « relâcher ». Beaucoup de salariés, hyperconnectés, se voient assigner des objectifs parfois inatteignables. Selon la Sécurité sociale, 20 % des arrêts supérieurs à six mois sont dus à des troubles psychologiques liés au travail. C'est énorme ! Voilà pourquoi la CFE-CGC milite inlassablement pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle, les dispositifs actuels n'étant pas adaptés. ■

LE POINT DE VUE DE LA COMMISSION ANDRH « SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »



Par **Philippe Zawieja**, chercheur associé, CRC Mines ParisTech PSL Research University (France) et Équipe sur les organisations en santé (ÉOS), université de Sherbrooke (Canada), membre de la commission ANDRH QVT



La notion de « handicap psychique » fait sans doute du droit français une exception, voire une aberration, puisqu'elle conduit à regrouper sous le même vocable les maladies mentales – telles que les psychoses, les troubles obsessionnels compulsifs ou les maladies neurodégénératives (Parkinson, Alzheimer...) – les séquelles des traumatismes crâniens ou des accidents vasculaires cérébraux, et les situations de souffrance au travail auxquelles cet article est consacré.

Assimiler le handicap à une pathologie, c'est-à-dire à une maladie au sens propre, me paraît problématique. Surtout si l'on parle d'« une » maladie, comme si elle était unique, non seulement dans ses symptômes, mais surtout dans ses retentissements psychologiques et sociaux.

Problématique, d'abord parce que cela implique que le travail fabrique des fous. Qu'il induise des souffrances psychologiques est indéniable, mais la « fabrication » de la folie est un phénomène social autrement plus complexe (cf. *Histoire de la folie à l'âge classique*, Michel Foucault) auquel la CFE-CGC collabore paradoxalement en réclamant pour le *burn-out* (et contre toutes les autorités médicales) ce statut anthropologique et social particulier qu'est la maladie.

Problématique, ensuite parce que cette revendication ne répond pas nécessairement à la demande sociale des personnes en situation d'épuisement professionnel elles-mêmes. Le handicap a une image de permanence, à tout le moins de chronicité, dont ne veulent pas toujours les épuisés professionnels. L'étiquette de la maladie – ponctuelle, traitable, curable – répondrait peut-être mieux à leur requête...

Problématique, enfin et surtout parce qu'au handicap correspond une perte de capacités et d'aptitudes, voire une inaptitude (au sens de la médecine du travail) et, en filigrane, une rhétorique réactionnaire de perte d'utilité pour la société. Cette stigmatisation me semble contraire au besoin de renforcement narcissique du « burn-outé ».

Je suis, bien sûr, en accord avec la volonté de réaffirmer l'appartenance à la cité des personnes en situation de handicap psychique, de défendre leur droit au travail et leur place dans les équipes, ainsi que de lutter contre les déterminants de la souffrance au travail. Je conteste en revanche l'amalgame doloriste et victimaire qui est ici défendu, qui me semble, à terme, plus délétère que bénéfique pour les personnes dont il prétend défendre les droits.

« Assimiler le handicap à une pathologie me paraît problématique »

LE POINT DE VUE DE LAURENCE BRETON KUENY, VICE-PRÉSIDENTE DE L'ANDRH EN CHARGE DES QUESTIONS DE SANTÉ



Laurence Breton-Kuény, DRH du groupe Afnor



C'est toujours une bonne initiative de communiquer sur le handicap pour mieux le faire connaître, à condition de prêter attention à l'interprétation des faits pour éviter une analyse conduisant, *in fine*, à une proposition inadaptée.

Commençons par quelques chiffres : l'Insee Enquête emploi 2013 mentionnait 878 000 personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap quel qu'il soit, en emploi sur le marché du travail. À la question du handicap psychique, il convient d'en rappeler la définition de l'Unafam : « *Le handicap psychique est caractérisé dans le champ social par un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités, alors que la personne garde des facultés intellectuelles normales. Le handicap psychique est la conséquence directe des troubles psychiques. Le handicap mental résulte d'une déficience intellectuelle.* »

Un premier amalgame consiste à confondre handicap psychique et pathologies liées au stress (les troubles musculo-squelettiques, les problèmes cardio-vasculaires, la déprime, la dépression, l'épuisement notamment). Pour le BIT, celles-ci deviendraient la première cause d'arrêt de travail (20 %) à l'horizon 2020. Le handicap psychique est la conséquence de diverses maladies comme les psychoses, le trouble bipolaire, voire de pathologies liées à des traumatismes ou des syndromes autistiques. Cela ne signifie pas qu'il ne faille pas se préoccuper de l'employabilité de ces personnes souffrant d'un handicap psychique, mais on ne peut généraliser les cas individuels. Un deuxième amalgame est de reprendre le mantra réducteur de demander une automaticité de reconnaissance de maladie professionnelle pour l'épuisement professionnel, car c'est à la fois oublier la personne et faire porter le poids financier sur des organisations dont la plupart ne sont pas responsables. L'ANDRH a donné sa position sur la question en 2016¹, suivant en cela celle de l'Académie de médecine qui est contre la reconnaissance de l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle. Attention à ne pas se méprendre sur cette position : une personne peut porter un dossier et obtenir à titre individuel une reconnaissance, mais vouloir une automaticité ne correspondrait pas à une réalité. La vie dans les organisations nous prouve chaque jour que chaque cas est unique et vouloir une décision globale est contre-productif pour la personne, car ce sont en majorité des raisons multifactorielles (sociale, personnelle et professionnelle). L'étude *Salveo* du professeur Marchand est utile à découvrir, car elle met en perspective les facteurs professionnels et individuels ayant un effet sur la santé mentale des personnes : déprime, dépression et épuisement professionnel².

En tant que DRH, nous mettons l'humain au cœur de la performance de nos organisations, c'est notre raison d'être que d'y veiller, et les politiques « santé qualité de vie au travail » que nous mettons en œuvre témoignent de la cohérence entre nos paroles et nos actes.

1 <http://www.andrh.fr/l-actualite/liste-des-actualites/reaction-de-l-andrh-au-rapport-de-l-academie-de-medicine-sur-le-burn-out>

2 <http://events.snwebcastcenter.com/manulife/GBRS/Prod/Media/PDFs/SL/gf13611.pdf>

