

## TU HANDIS QUOI ?

Lettre N° 9 du Groupe Fédéral Handicap  
des Fonctions Publiques



**Changeons notre regard  
sur le handicap !**



## **Les Fonctions Publiques CFE CGC intervenantes au 1er colloque «Handicap Psychique» qui s'est déroulé le 12 avril 2016 à Paris 17<sup>ème</sup> sur invitation de l'Union locale PARIS 17 et de l'Union Régionale Ile de France**

Le 12 avril 2016, s'est tenu à Paris 17 le 1er colloque handicap psychique organisé par l'Union locale de Paris 17<sup>ème</sup> et l'URIF. Christophe ROTH, Délégué Fédéral Fonctions Publiques et membre du Comité National FIPHFP est intervenu : «**L'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap psychique, mental et cognitif dans les Fonctions Publiques En prenant appui sur les analyses individuelles et collectives d'une situation de maintien dans l'emploi dans une administration publique, de collègue en situation de handicap psychique, on soulève les enjeux liés à l'inclusion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap du fait d'altérations psychiques, mentales et cognitives. Pour l'employeur public, historiquement engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, c'est à dire depuis la loi du 11 février 2005 et la création du FIPHFP, de nouvelles questions se posent.**

**Dans ce contexte de diversité des situations de handicap, les aménagements de poste et les démarches d'intégration dans l'emploi relèvent de registres nouveaux. Il ne s'agit plus d'avoir une vision techniciste et objectivante du handicap mais bien de se laisser interpellé par la dimension environnementale et profondément subjective de situations de handicap qui se vivent plus qu'elles ne se décrivent.**

**L'enjeu sociétal sous-jacent est celui de la reconnaissance des compétences des personnes et de leurs capacités à s'inscrire dans le monde du travail en opposition à une identité professionnelle centrée sur les déficiences et les limitations.**

**Des mesures d'aides aux employeurs publics existent, mais il faut rester humble, c'est un chantier de travail qui n'est qu'à son commencement. Le handicap psychique pour les services RH n'est pas simple à gérer, y compris dans les dispositifs de travail (organisationnel, inconnues, collectif du travail...).**

**Des dispositifs d'accompagnement également. De réels enjeux liés à la connaissance et la compréhension fine des mécanismes de compensation pertinents et de dispositifs innovants d'accompagnement des équipes voient le jour. Cela ne pourra cependant se faire sans un important travail de refonte de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et de lutte contre la stigmatisation.**

**En conclusion:**

**On doit se montrer innovant en matière d'emploi accompagné, notamment par une promotion accrue des aides aux employeurs publics en matière de handicap psychique, mental et/ou cognitif. Ensuite, la nécessité de développer un chantier RH pour la fonction publique par des réformes organisationnelles centrées sur ces nouvelles pratiques d'encadrement et sur la préservation de la santé au travail;**



**Enfin, il y a un enjeu politique pour le FIPHP en encourageant les employeurs à développer des actions et des expérimentations en faveur de l'inclusion d'agents en situation de handicap mental, psychique et cognitif.**

**Aux Fonctions CFE CGC nous sommes résolus pour défendre au quotidien le handicap dans les trois versants de la Fonction Publique. Soyons handi accueillant, soyons handi capable!**

**INVITATION**

**Colloque handicap psychique au travail**

Philippe Boulland, président de l'union locale CFE-CGC Paris 17<sup>e</sup> et Veronique Voigt, référente handicap CFE-CGC région Ile-de-France, avec le soutien de l'Union Régionale CFE-CGC Ile-de-France ont le plaisir de vous inviter à un colloque sur le thème :

**Handicap psychique : maintien dans l'emploi**  
 Mardi 12 avril 2016 de 14 h 30 à 18 h (accueil à partir de 14 h)  
 À Paris, Mairie du 17<sup>e</sup> arrondissement (plan au dos)  
 Le colloque sera suivi d'un cocktail.

Cette table ronde sera animée par **Dominique de Paty de Clam**, fondatrice de l'agence HandRéseau

Ouverture du colloque par **Brigitte Kuster**, maire du 17<sup>e</sup> arrondissement de Paris

**Intervenants :**

- **Marine Kreyer**, secrétaire nationale de la CFE-CGC en charge de la Santé au travail et du Handicap.
- **Veronique Signori**, témoignage
- **Fatma Salami**, responsable du service SAMETH 75 et **Elena Ili**, chargée de mission
- **Dr Bapollon, ARIAM** Conseil
- **Karine Beretta**, directrice du CCAH
- **Hubert Delmaire**, MADAPT Hauts-de-France
- **Christophe Roth**, FIPHP, délégué fédéral Fonctions publiques en charge du Handicap CFE-CGC
- **Marie-Lucille Colmettes**, Fondation Handicap Malakoff Médéric
- **Evelyn Shipowski**, chef de projet santé au travail chez Harmonie Mutuelle.

Et avec la participation de **Joël Schvaneck**, philosophe et écrivain.

Cliqre par **André Legault**, président de l'Union Régionale CFE-CGC Ile-de-France

Avec le soutien de



## BURN OUT :

### Trois millions de victimes potentielles

Le burn out est une maladie professionnelle d'épuisement de plus en plus fréquente, qui nuit aux individus autant qu'aux entreprises au mode de management anxiogène, avec une pression psychologique de plus en plus forte, et contre-productive

Le "BO", comme disent les spécialistes, menacerait **3 millions de personnes**. Tous les métiers, tous les milieux sociaux, sont peu ou prou touchés par ce nouveau mal du siècle qu'un psychiatre français, Claude Veil, a été le premier à décrire, dès 1959. Les agriculteurs en tête (23,5% de victimes potentielles), suivis des artisans, commerçants et chefs d'entreprise (19,7%), des cadres (19%) et des ouvriers (13,2%). 17% des profs de collège et de lycée seraient à deux doigts de craquer.

### Comment définir le burn-out?

Le burn-out se définit par un épuisement physique et psychique, par un sentiment d'impuissance, par une grande fatigue émotionnelle et par le développement d'une vision négative de soi et de ses capacités au travail.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit le burn-out par « *un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail* ».

Dans un rapport publié sur ce sujet le 16 février 2016, l'Académie de médecine réclame des recherches sur le burn-out afin de mieux préciser ce qu'il recouvre et améliorer la prévention.

C'est aujourd'hui un concept flou "**non reconnu à ce jour comme une pathologie médicale**", alors même qu'il donne lieu à des symptômes désormais bien connus comme l'épuisement émotionnel ou la dépersonnalisation.

### Un diagnostic difficile à poser

"C'est une grande souffrance dont l'ampleur est très mal évaluée (...). On n'a pas une idée de son importance, beaucoup de chiffres ont été cités", relève pour sa part le psychiatre Patrick Légeron, l'un des auteurs du rapport, par ailleurs à la tête du cabinet de prévention Stimulus. Les estimations qui circulent vont de 30.000 personnes touchées par le burn-out, selon l'Institut de veille sanitaire (InVS), à trois millions, selon un cabinet spécialisé dans la prévention des risques professionnels.

Il est en outre difficile de faire la part des choses entre des symptômes comme la fatigue ou le mal-être au travail et ce qui relève d'une "*vraie maladie*" nécessitant la prise de médicaments, ajoute le Pr Légeron.

A ce jour d'ailleurs, aucun pays n'a encore reconnu le burn-out comme une maladie. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) établit pour sa part une distinction entre la détresse psychologique, non pathologique, et les troubles mentaux.

Toutefois si le syndrome de burn-out est soit ignoré, soit non identifié, et si la situation perdure, il peut vous entraîner dans une spirale dépressive. Non prise en charge, la dépression peut conduire à des tendances suicidaires, qui peuvent être suivies de passages à l'acte.



## Les Phases du Burn out

Le burn out se caractérise par 3 phases:

**Épuisement émotionnel:** renvoie au manque d'énergie, au sentiment que les ressources émotionnelles sont épuisées. La personne n'est plus motivée par son travail qui devient une corvée. Elle n'y arrive plus.

**Dépersonnalisation ou le cynisme :** renvoie au développement d'attitudes impersonnelles, détachées, négatives, cyniques. La personne ne se sent plus concernée par son travail et dresse une barrière qui l'isole de son entourage professionnel comme personnel.

**Accomplissement :** s'exprime par le manque d'accomplissement personnel. La personne dévalorise son travail et ses compétences. La croyance que les objectifs ne sont pas atteints et que le performance est médiocre se développe. Le niveau d'estime de soi et le sentiment d'auto-efficacité diminuent.



## Un métier face au Burn out: Policier , un métier de désillusion ?



En 2010, un rapport de l'Inserm estimait que 45 à 50 policiers français se suicidaient chaque année, soit un taux de **36% supérieur à celui du reste de la population**. Des suicides qui cachent, en réalité, le stress important d'une profession dont le malaise commence heureusement à se faire connaître. Ce stress, ce malaise, avant de pousser les policiers au suicide, en plongent beaucoup dans le gouffre du burn-out.

Ils souffrent du sentiment d'être incompris et mal considérés tant par l'opinion publique (59%) que par la justice et les médias : 85% des policiers estiment ainsi que les juges discréditent leur travail, tandis que 87% se sentent dévalorisés par la presse.

Sont aussi pointées du doigt les conditions de travail difficiles des forces de l'ordre : plus que le danger, ce sont la charge de travail harassante et la faiblesse des rétributions (salaire et reconnaissance) qui fatiguent émotionnellement les policiers.

Les facteurs organisationnels, enfin, sont mis en avant : équipements inadaptés, manque de ressources, lourdeurs administratives, etc.

A cela, on peut ajouter un décalage déstabilisant entre l'idéal poursuivi et la réalité de terrain. La vocation a, en tout cas, son mot à dire dans ce choix d'un métier certes dangereux et exigeant... mais qui parle à certains idéalistes. Leurs valeurs sont fermes et leur sens du devoir, affuté. Il s'agit, pour beaucoup, d'améliorer le sort du monde.

Mais la désillusion guette. Sur le terrain, c'est dur. On prend aussi conscience d'autres réalités : le détachement avec lequel on traite de plus en plus les situations dramatiques (et pour cause : on se protège), la hiérarchie qui pèse plus que prévu, la « mesure » de l'« efficacité » à laquelle on ne s'attendait pas... Le stress n'est pas qu'aux coins de rue que l'on surveille, il ne loge pas uniquement dans les situations dangereuses auxquelles on est confronté. Il s'insinue, en fait, un peu partout et démotive les plus engagés

### De l'engagement à l'épuisement.

Les plus engagés sont le plus victimes de l'épuisement professionnel. Ils se donnent corps et âme à leur fonction. Mais le stress incessant, ils sont confrontés du fait de leur surinvestissement, les force finalement à se « blinder ». Pour se protéger, ils troquent au fil du temps leur motivation contre une sorte d'indifférence et de détachement vis-à-vis des situations rencontrées. Ils se sentent physiquement à bout, en deviennent cyniques. Le burn-out les attend.



## Le burn out et l'actualité

En juin 2015 ,Pour le Sénat, le burn-out n'est pas une maladie professionnelle. En dépit de l'intérêt porté par le gouvernement à cette mesure, le Sénat n'a pas validé l'amendement adopté par les députés à l'occasion du débat en première lecture sur le projet de loi sur le dialogue social.

Alors que l'Assemblée nationale avait opté pour l'inscription du burn-out dans le tableau des maladies professionnelles, la commission des Affaires sociales de la Haute Assemblée a retiré cet amendement .

### **Mais faut-il reconnaître le burn out comme une maladie professionnelle ?**

- **Oui**, pour Benoît Hamon : le député socialiste a présenté mercredi 17 février 2016 **une proposition de loi** en ce sens, soutenue par 81 députés.
- **Non**, pour l'Académie de médecine : dans un rapport rendu public le 16 février 2016, elle estime que " **le burn out ne peut pas être, en l'état actuel, un diagnostic médical**". Notion trop floue, réalité mal définie... : l'Académie de médecine ne conteste pas le problème, "c'est une très grande souffrance", mais plutôt l'absence de repères clairs et précis pour le reconnaître.



**A lire** :INRS, dossier :*Épuisement professionnel ou burnout. Quand l'investissement professionnel devient trop lourd à porter* [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) rubriques « Risques »

**FONCTIONS PUBLIQUES CFE-CGC**

15-17, rue Beccaria

75 012 PARIS

Tél : 01 44 70 65 90

@ : [ufcfcg@wanadoo.fr](mailto:ufcfcg@wanadoo.fr)

Adhérez

