

ALERTE SANITAIRE DE RISQUE PSYCHOSOCIAL

Cette alerte sanitaire de risque psychosocial¹ concerne la situation de santé de tous les agents handicapés ou inadaptés employés à EGD Villejuif, principalement à la mission clientèle, RH et direction.

Exposé de la situation

Du fait de la politique des équipes de Direction précédentes en matière d'embauche de salariés handicapés, un nombre significatif de personnes porteuses d'un handicap est aujourd'hui employé à EGD VILLEJUIF.

Très logiquement en fonction du temps et de l'évolution des handicaps, des adaptations sont nécessaires pour permettre le maintien au travail sans altération de la santé de ces agents. S'ajoutent à ces situations des difficultés de santé conjoncturelles qui touchent tel ou tel agent dont certaines vont perdurer et constituer les situations d'inadaptations plus permanentes.

Parmi ces dernières, certaines sont en lien avec des accidents du travail et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

EDF et Gaz de France médiatisent leur traitement social du handicap. En particulier, des accords d'entreprise successifs visent à favoriser l'emploi de salariés handicapés et la mise en place de dispositifs permettant l'adaptation des postes de travail. Du fait de ces pratiques EDF, Gaz de France et leurs établissements sont dispensés de contribuer à l'Agefiph.

A EGD VILLEJUIF, paradoxalement, en rupture apparente avec cette politique, ce sont des pénalisations morales et sociales de salariés handicapés que nous observons.

Des personnes handicapées, certaines en catégorie B ont été, soit menacées, soit l'objet de pénalisation financière (retenue sur salaire) en lien avec des prescriptions d'aménagements de poste du médecin du travail (articles L.241-10-1 et R.241-43 du code du travail) qui consistent en une adaptation de la charge de travail par diminution de l'horaire hebdomadaire de travail pour permettre le maintien au travail en évitant les atteintes à la santé et permettant les traitements réguliers liés au handicap. Pour l'une de ces personnes en attente de poste, une procédure de licenciement a été initiée.

Des agents pénalisés par des retenues de salaires ont du, sous surveillance médicale renforcée rapprochée, par le médecin du travail, effectuer des tâches à temps plein pour percevoir une rémunération complète. Outre le sentiment d'injustice et d'atteinte à leur dignité, il en est résulté des aggravations des pathologies, la survenue de dépressions professionnelles dont deux ont été déclarées en CRRMP et au moins d'un accident du travail. Seuls des arrêts de travail de sauvegarde ont permis pour certains le maintien au travail dans ces conditions. Toutefois, certains de ces arrêts à temps plein ou à temps partiel ont été invalidés par le médecin conseil du régime spécial de sécurité sociale. A notre connaissance, sauf garanties inférieures à celles du régime général de sécurité sociale, rien ne s'oppose administrativement à ce que des arrêts de travail à mi-temps soient prescrits pour de longue durée, dès lors qu'ils sont médicalement justifiés.

¹ Cette alerte de risque psychosocial est constitutive de la fiche d'entreprise.

Le risque psychosocial est ici représenté par des pratiques managériales aboutissant à des pressions morales et financières portant sur les agents handicapés ou inadaptés et visant à leur faire accepter des conditions de travail préjudiciables à leur santé. Ces pratiques tranchent avec les usages de l'entreprise et de l'établissement dans ce domaine jusqu'alors et sont appliquées sans concertation préalable avec le médecin du travail. Elles entraînent un sentiment d'arbitraire et de discrimination. Elles développent chez les victimes un vécu de maltraitance.

Ce risque est un risque réel et non potentiel puisque ces pratiques ont eu des **conséquences graves pour la santé des personnes** qui en sont l'objet. Ces atteintes sont profondes dans la mesure où dénigrées et sanctionnées pour leur « déficit de productivité » ces personnes se sentent blessées dans leur dignité même. Il en résulte des atteintes et des altérations durables de la santé de ces salariés

Ces pratiques retentissent aussi sur la santé des autres agents handicapés ou inadaptés par l'inquiétude qu'elles génèrent. Le fait que les mesures de réduction de rémunération ne portent que sur quelques personnes handicapées alors que d'autres bénéficient fort heureusement d'aménagements semblables, sans retentissement financier, tend à développer pour ces agents un sentiment de précarité, d'inquiétude pour l'avenir, préoccupant pour leur santé et renforce le sentiment de discrimination des victimes. Elles sont également préjudiciables à la santé de tous les salariés handicapés ou inadaptés de l'unité du fait du déficit de reconnaissance dont elles témoignent pour cette catégorie de salariés.

De telles pratiques managériales méconnaissent l'observation constante des spécialistes du champ de la santé au travail qui estiment que l'engagement au travail des salariés handicapés est consubstantiel de leur situation de handicap. La reconnaissance sociale que confère le fait de participer à l'effort commun est si précieuse pour le salarié handicapé que les conseils de modération, d'économie de ces capacités est une des constantes des examens médicaux.

Ces personnes ne reçoivent pas la récompense symbolique qui leur rendrait justice. Tout au contraire, elles se sentent coupables de ne pouvoir, du fait de leur situation de santé, donner apparemment satisfaction. Condamnées par les accidents de la vie ou du travail, elles le sont ici, apparemment, une nouvelle fois par l'entreprise.

Dr Alain Carré
Médecin du travail EDF-GDF
EGD Villejuif
Septembre 2005