

UNE PERSONNE EN SITUATION D'HANDICAP EST UN TRAVAILLEUR COMME LES AUTRES

La Poste a signé un « accord handicap », qui court de 2012 à 2014. Loin d'être une réponse exhaustive, cet accord, puisqu'il existe, se doit d'être utilisé. Décryptage.

Handicapé ? Non, parlons de « personne en situation de handicap »

Un travailleur handicapé, c'est forcément un infirme ou un aveugle ? Evidemment non ! Prenez un crayon et recopiez 3 phrases avec votre mauvaise main. Tout en étant sain de corps et d'esprit, vous vous retrouverez l'espace de quelques minutes en situation de handicap. Nous devons changer notre regard, nos mentalités sur le handicap. **En parlant de personne en situation de handicap.**

Un cancer, du diabète, un AVC, une épaule détériorée, une hernie discale chronique, mais aussi un état dépressif sont des situations d'handicap. Il faut briser les tabous et s'ouvrir à la diversité dans nos collectifs de travail.

C'est non seulement un acte citoyen mais c'est aussi une des réponses à la souffrance au travail. Des accidents de la vie (maladies, accidents, décès d'un proche...), mais aussi et surtout des accidents du travail ou des maladies professionnelles (Troubles musculosquelettiques dits TMS, canal carpien, algodystrophie, risque psychosocial), **La Poste en compte par milliers.**

Beaucoup d'entre nous sont déclaré-es inaptés total ou partiel, alors qu'ils-elles devraient se faire reconnaître RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé) par la maison départementale des personnes handicapé-es (MDPH). Ce faisant, la médecine du travail devrait se saisir des moyens à disposition dans le cadre de l'accord handicap.

De même, un référent handicap par direction existe pour nous orienter sur les démarches à suivre et les moyens d'actions.

56 millions d'euros !

Comme pour les mairies avec logements sociaux, les entreprises qui n'ont pas 6% de taux d'emploi de travailleurs handicapés (recrutement, reclassement, appel aux centres de travailleurs handicapés...) paient une contribution volontaire, une sorte d'amende, aux caisses de sécurité sociale (MDPH, CARSAT...). Sauf quand l'entreprise signe un accord Handicap qui l'engage, pour une période, à mettre les fonds destinés à la Sécu au sein de l'entreprise directement. **La somme allouée par La Poste est donc de 56 millions d'euros.**

Cet argent a plusieurs fonctions et nous ne pouvons pas nous payer le luxe de l'ignorer. Il sert à :

- Recrutement de personnes en situation de handicap
- Aménagement de poste des postières-ers en situation de handicap
- Recours aux CAT, ESAT, pour les espaces verts, la restauration collective, le ménage...



Nous voyons souvent, dans nos services, un collègue inapte à telle tâche, en incapacité sur un matériel, en déprime permanente...

Cela entraîne évidemment de la souffrance pour l'agent concerné, mais aussi cela provoque des désagréments dans l'organisation de travail et l'impression que ce sont les collègues autour qui doivent compenser l'inaptitude. En étant reconnu travailleur handicapé, notre collègue pourra bénéficier de moyens conséquents pour aménager son poste de travail. L'achat de matériel adapté, l'étude par des ergonomistes, tutorat... **et ainsi détendre les organisations de travail.** Les leviers sont multiples.

La direction souffre aussi d'un handicap, l'**amnésie**, dans la mise en œuvre de son propre accord handicap. Une salariée de la DTC de Nantes en a fait les frais, comme 17 autres en 2013, licenciés pour inaptitude, là où le recours à l'accord handicap aurait du protéger leurs emplois... La boîte sait aussi se débarrasser des salarié-es qu'elle considère potentiellement en risques de santé futurs, comme à la PIC...

Insertion, pas intégration !

Le principe d'intégration, d'assimilation, témoigne de visions sclérosées. On ne peut pas forcer un triangle à trouver sa place au milieu de plusieurs ronds. Les logiques d'entreprise, les procédures, la communication, la transmission d'expérience, sont des dogmes à faire tomber si l'on veut réussir l'accueil des jeunes, des anciens, de la mixité sociale, ethnique, culturelle mais aussi des travailleurs handicapés.



C'est bien d'insertion qu'il faut user. C'est-à-dire arrondir un peu le triangle et trianguler légèrement tous les ronds. Ajouter le travailleur handicapé au collectif plutôt que le contraindre.

La pénibilité amène aussi le handicap

Le grand absent de l'accord Handicap, c'est le principe de prévention. Aucun moyen de l'accord n'est utilisable pour endiguer les TMS, assouplir les cadences, lutter, en la reconnaissant, contre la pénibilité du travail.

La Poste traite les cas de handicap, certes, mais ne tente pas d'endiguer les causes qui, parfois, créent des situations de handicap ; travaux à gestes répétitifs, horaires cycliques ou de nuit, travail sur écran, plateaux téléphoniques, parcours de distribution qui s'allongent, exposition au climat, port de charges...

Pour Sudptt, la solution demeure, en plus de matériels adaptés, le partage du travail et donc l'emploi de masse. Tant pis pour les bénéficiaires, de toute façon, on n'en voit pas la couleur de ce fric !

Le burn out, mal du 21^{ème} siècle ?

Les pouvoirs publics et La Poste mettent le paquet sur la question du handicap et il était temps. Nombre de cas de handicap physique se règlent mais le chantier reste vaste. Car d'autres formes de handicaps sont déjà parmi nous et la plupart des agents touchés, qui font souvent partie de la population des cadres, managers, commerciaux, ne le voient pas venir.



Le burn out, en gros la dépression nerveuse, le pétage de plombs. Relevés dans le rapport Kaspar, l'engorgement de mails, de coups de téléphone, même en vacances, mais aussi la pression du résultat, la course à la performance permanente, ont engendré pour beaucoup un sentiment de déclassement, de décalage avec la réalité productiviste de l'entreprise. Parfois, cela a mené au drame irréversible. Mais dans beaucoup de cas, les personnels touchés ne peuvent plus réintégrer leurs services quand le risque psychosocial est toujours présent.

Nous pouvons alors parler de situation de handicap. Ce n'est pas une honte, au contraire, de montrer son inadéquation à certaines postures d'entreprise. Ces postières-ers peuvent bénéficier, en étant reconnu, de l'accord Handicap. La Poste se devra de trouver des solutions de reclassement, de mobilité, de formation, d'accompagnement. Ce syndrome « France Télécom » ressemble au fléau de demain... Il n'est pas trop tard pour réagir.

Sudptt 44/85 veut le réaffirmer à tout le personnel cadre ou non cadre. Si vous êtes en souffrance, en isolement, servez vous du registre CHSCT, alertez les services de santé, votre syndicat préféré. Nous sommes prêts à agir, à mettre l'employeur devant ses responsabilités, à trouver des solutions en CHSCT, à utiliser les moyens fournis dans l'accord Handicap.