



SUDINFO

BULLETIN MENSUEL D'INFORMATION,
DE REFLEXION ET D'EXPRESSION
de la Section syndicale Sud Santé Sociaux
à destination des agent(e)s du Samusocial de Paris

Membre de l'Union
syndicale
Solidaires

N° 28

**Septembre
2020**

ILS/ELLES DERANGENT AU SAMUSOCIAL DE PARIS CAR ILS/ELLES SONT DIFFERENT(E)S

En date du 20 novembre 2019, les agent(e)s du Samusocial de Paris recevaient de la part du **SSAST** (Service d'Action Sociale et de Santé au Travail), un mail annonçant une campagne de sensibilisation **Handicap et Travail**, à l'occasion de l'édition de la **Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées**, édition 2019. Le SASST réalisait ainsi sa deuxième campagne de sensibilisation, après celle sur le sexisme au travail, à l'aide de flyers et de son périodique en ligne. L'idée était surtout de faire connaître les outils existants pour faire valoir ses droits dans le milieu du travail quand nous étions concerné(e)s par de telles problématiques de handicap au travail. Le SASST est donc tout à fait dans son rôle, en collaboration avec le **Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail (CHSCT)** notamment. La création de ce service entre 2018 et 2019, montre bien une volonté forte du **Samusocial de Paris** à faire le nécessaire pour son personnel, l'accompagner en cas de difficultés particulières, et nous en sommes satisfaits sur le principe. L'intitulé en première page de ce périodique du SASST était "*Faites-vous reconnaître travailleur handicapé*". Néanmoins, nous constatons, qu'entre les déclarations et la réalité vécue par de nombreux/euses agent(e)s, il y a un grand fossé. Nous ne remettons pas en cause le travail réalisé et l'investissement de chacun(e) des acteurs/actrices. Nous souhaitons alerter néanmoins sur des dysfonctionnements dont les conséquences peuvent être lourdes. Et là, nous sommes dans notre rôle à nous, syndicats.

En cas de *reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)* par la *commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)*, organe siégeant au sein de chaque *maison départementale des personnes handicapées (MDPH)*, une série de garanties sont censées accompagner l'agent(e) concerné(e) pour le/la maintenir dans l'emploi, lui faciliter une reconversion professionnelle ou formation, etc. Il va de soi, que la médecine du travail est impliquée (dans le cas de notre établissement il s'agit de l'**ACMS - Association interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de santé au travail de la région Île-de-France**). Par la suite, le *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHP)* peut relayer dans l'accompagnement de l'agent(e) reconnu(e) handicapé(e). Avant une RQTH il y a souvent des mois et des mois de consultations et analyses médicales diverses, médecins-traitants, spécialistes, médecin du travail, ainsi que le CHSCT et représentant(e)s du personnel, impliqués. Chacun et chacune, à sa place, préconisant, relayant et reprenant les éléments afin de per-

mettre à l'agent(e) de s'en sortir au mieux. La médecine du travail est censée suivre les recommandations des spécialistes et des médecins traitants des agent(e)s. Ensuite celle-ci fait ses préconisations ou recommandations à l'entreprise et établissement (**DRH, SASST**), en collaboration avec le CHSCT. En général, à moins que l'état de santé de l'agent(e) ne soit plus du tout compatible avec la poursuite de l'exercice de son métier à son poste, une adaptation de poste est préconisée et demandée à l'entreprise et établissement. Suite à la communication de ces préconisations/recommandations de la médecine du travail, l'employeur/euse est censé(e) répondre dans les deux mois, même en cas de réponse négative. Cela permettant de formaliser le refus et d'étudier des alternatives au licenciement pour inaptitude. Or, nous sommes dans le regret de constater que de agent(e)s pour qui la médecine du travail a préconisé des adaptations de poste, se retrouvent face au silence de notre établissement, sans aucune réponse parfois depuis au moins deux ans, perdu(e)s, désorienté(e)s, sans savoir que faire, sans pouvoir se projeter et même en cumulant les arrêts de travail, les postes n'étant pas adaptés selon les préconisations de la médecine du travail. C'est une situation scandaleuse, mais qui semble avoir les bons augures d'on ne sait quelle autorité, tutelle ou hiérarchie : peut-être celles de l'indifférence, du déni et de la bureaucratie à deux poids deux mesures. Ces agent(e)s concerné(e)s par un handicap au travail et qui viennent nous voir, nous expliquent, comment, au quotidien, ils/elles se voient obligé(e)s de raconter leur vie, plusieurs fois par jour, à plusieurs supérieur(e)s, qui ne sont pas forcément au courant, pour justifier des difficultés qu'ils rencontrent dans le cadre de leur métier, et éviter que ces difficultés ne soient interprétées comme un manque de motivation dans le travail ou même de l'incompétence. Notre syndicat se retrouve à devoir déplorer de tels agissements, car les témoignages sont clairs et inquiétants : parfois, la hiérarchie n'hésite pas à mettre sur le compte de la mauvaise-volonté de l'agent(e), quelque chose qui relève en réalité d'un handicap. Il arrive même que ce soit mis sur le compte de l'incompétence ou de la simulation de l'agent(e), remettant ainsi en cause les diagnostics médicaux. Les pires des choses auxquelles nous pouvons être confronté(e)s, c'est la moquerie du fait du handicap, le dénigrement physique en public par exemple. Certes, souvent c'est l'ignorance qui peut expliquer cet humour noir, et le besoin de se défouler dans un métier souvent difficile. Mais rien ne l'excuse. Nous alertons donc de cette situation. Cela se passe au Samusocial de Paris.

