



Discrimination et maladies chroniques

Les malades chroniques sont souvent victimes de discriminations au travail. Ce n'est pas FO qui le dit, c'est la Défenseure des droits (DDD) qui plaide pour davantage de prévention et de formation sur le sujet des discriminations pour les malades chroniques (voir ici le 16ème baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi) ;

Quelques chiffres révélés par cette enquête :

■ 13% des personnes atteintes de maladie chronique ont été confrontées au travail à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire en raison de leur état de santé ou de leur handicap (3% pour le reste la population active).

Les personnes ayant une maladie visible ont trois fois plus de risques d'avoir été confrontées à une discrimination ou un harcèlement discriminatoire.

■ 55 % des personnes malades affirment avoir vécu une situation de harcèlement moral dans l'emploi,

■ 29% de ces malades ne bénéficient pas d'un aménagement alors qu'ils en auraient besoin, et dans 1/3 des cas, l'employeur ne suit pas les préconisations de la médecine du travail. Le recul de l'âge de départ en retraite pourrait aussi contribuer à accentuer cette tendance.

■ 25% de la part de la population active pourrait, selon l'ANACT, être atteinte d'une maladie chronique (diabète, cancer, dépression, etc.) en 2025 (15% en 2019),

■ 50% des salariés malades en ont informé leur employeur, les autres préférant souvent se taire de peur de répercussions négatives sur leur travail ou relations professionnelles,

Des pistes d'amélioration :

- réaliser des campagnes de sensibilisation.
- renforcer les règles d'aménagements des postes,
- réviser la définition de discrimination fondée sur le handicap (prévue dans une loi de 2008) pour « y inscrire l'obligation d'aménagement raisonnable dans tous les domaines et les secteurs concernés ».

Cela commence peut-être, à la DGFIP qui veut être exemplaire, à augmenter l'enveloppe du Médecin de



Prévention dans le budget de la Formation Spécialisée, d'autant que les besoins risquent d'être nombreux lorsqu'un projet immobilier tel Cruveilhier, ne prévoit pas la gestion individuelle du handicap !

« L'open-space m'a tuer »

Fin 2023, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (Dares) a publié un volet consacré aux conditions de travail en open-space où il en ressort que les conditions d'exercice de ce mode de travail demeurent « globalement moins bonnes » que celles des salariés opérant dans des bureaux classiques. Les salariés en open-space sont soumis à au moins trois contraintes de rythme parmi huit (dépendance immédiate vis-à-vis du travail d'un ou de plusieurs collègues, normes de production ou délais à respecter en une heure ou en une journée au plus, contrôle ou suivi informatisé...). Ils sont moins nombreux à se sentir capables (61 %, contre 70 % pour leurs homologues en bureau classique) et à avoir envie (46 %, contre 57 %) de faire le même travail jusqu'à la retraite, et plus nombreux à avoir déclaré un arrêt maladie (hors maternité) au cours des douze derniers mois précédant l'enquête (34 %, contre 27 %).



« Ce phénomène pourrait s'expliquer (...) par une exposition au bruit et aux virus plus importante en open space et par des risques

psychosociaux plus élevés, (...)», soulignent Tiphaine Do et Audrey-Rose Schneider, autrices de l'étude.

Ces points noirs se trouvent à peine contrebalancés par le fait que les salariés en open space travaillent plus souvent dans des locaux moins vétustes et bénéficient, grâce à la proximité physique, d'un meilleur soutien de leurs collègues (92 %, contre 86 % en bureau classique).

Si le télétravail permet de diminuer la fréquentation de ces espaces, il s'accompagne aussi par du flex office générant aussi une certaine instabilité.

L'open-space n'est qu'un moyen pour réduire les surfaces occupées au détriment de la santé et du bien-être des agents, en bref, un vrai risque professionnel !