



# Maladies chroniques évolutives et Travail

Paris, 1 Octobre 2013

« **Concilier pathologies chroniques et travail : quelles réalités dans les collectivités territoriales ?** »  
CIG petite couronne

Dominique Baradat - Aract Aquitaine



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Pourquoi en parle-t-on aujourd'hui plus qu'hier ?

- Nombre croissant de personnes touchées
  - 15 millions de personnes, soit près de 20 % de la population
  - Progrès thérapeutiques permettant le retour à l'emploi
  - Allongement de la vie professionnelle et Vieillesse de la population salariée
  - Poids économique pour la société de plus en plus compliqué à supporter
- L'identification de ces maladies dans le travail est difficile
  - L'impact de ces maladies sur l'activité professionnelle est très important (cf. 4<sup>e</sup> enquête européenne sur les conditions de travail)



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Maladie chronique évolutive: de quoi parle-t-on ?

- Maladie qui évolue à long terme, souvent associée à une invalidité ou à la menace de complications sérieuses, et susceptibles de réduire la qualité de vie du patient.
- 
- Problème de santé qui nécessite une prise en charge sur une période de plusieurs années ou plusieurs décennies.
- Etat pathologique appelé à durer, ayant un retentissement sur la vie quotidienne et comportant au moins l'un des 3 éléments suivants :
  - Limitation fonctionnelle des activités ou de la participation sociale
  - Dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une assistance...
  - Nécessité de s'inscrire dans un parcours de soins médico-social



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Maladie chronique évolutive: de quoi parle-t-on ?

- Maladie qui évolue à long terme, souvent associée à une invalidité ou à la menace de complications sérieuses, et susceptibles de réduire la qualité de vie du patient.
- 
- Problème de santé qui nécessite une prise en charge sur une période de plusieurs années ou plusieurs décennies.
- Etat pathologique appelé à durer, ayant un retentissement sur la vie quotidienne et comportant au moins l'un des 3 éléments suivants :
  - Limitation fonctionnelle des activités ou de la participation sociale
  - Dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une assistance...
  - Nécessité de s'inscrire dans un parcours de soins médico-social



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Maladie chronique évolutive: de quoi parle-t-on ?

- Affections cardio-vasculaires (2,8 millions)
- Cancers (1,7 million)
- Diabète (1,6 million)
- Affections psychiques de longue durée (950 000)
- Insuffisants respiratoires chroniques (300 000)
- Polyarthrite rhumatoïde évolutive (160 000)
- Spondylarthrite ankylosante (62 000)
- Sclérose en plaques (61 000)
- Insuffisance rénale chronique terminale (60 000)
- Et bien d'autres . . . .



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Maladie chronique évolutive: quelques chiffres

- **20 %** de la population active
- **50%** La part des personnes atteintes d'une MCI en âge actif
- **80 %** ont un emploi au moment du diagnostic de la maladie
- **1/3** des personnes ont 2 ans plus tard perdu leur emploi, quitté leur emploi ou sont en arrêt maladie

**15% de personnes travaillent**



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Une nouvelle approche

## La pluri-pathologie

- Effets similaires dans le travail
- Effets dans le travail dus à la maladie et aux traitements

## L'organisation du travail « discriminante »

## L'approche pluridisciplinaire

- Collaboration entre les approches communautaire et travail
- Coordination des acteurs de l'entreprise et les professionnels de santé



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





De la maladie **DU** travail

à

la maladie **AU** travail



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# De la maladie **du** travail à la maladie **au** travail

- Ces maladies, encore appelées « *extraprofessionnelles* », engendrent des effets souvent *non visibles* aux yeux des collègues et de la hiérarchie.
- L'identification des personnes reste problématique :
  - retenu de leur part à déclarer ce type de maladie
  - difficulté à identifier la personne ressource dans l'entreprise.
- La maladie chronique contraint les malades à une « *gestion sans fin* » de leur vie qui influence leur façon de travailler.
- Le grand nombre d'acteurs susceptibles de s'en occuper (à commencer par le secteur médical)



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Impacts des Maladies Chroniques Évolutives dans le travail

- **Pour la personne**
  - Fatigue
  - Perte d'emploi, poste non retrouvé
  - Difficultés liées à la maladie et aux traitements (prise de médicaments, concentration, irritabilité, fatigue...)
  - Stigmatisation
  - Image extérieure
  - Somnolence, variabilités de l'humeur
- **Dans l'entreprise**
  - Gestion de l'absentéisme
  - Action sur l'organisation du travail
  - Répartition du travail dans les collectifs
  - Gestion de la variabilité de l'état de la personne



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Un exemple: Acteurs s'occupant d'Isabelle M.

## **Milieu Médical**

Médecin du travail  
Médecin conseil  
Médecin généraliste  
Médecins spécialistes  
Rééducateur fonctionnel  
Ergothérapeute  
Assistante sociale  
Infirmière

## **Milieu du travail institutionnel**

Employeur  
Salarié  
IRP  
Collègues  
CHSCT  
Syndicats  
Responsables

## **Milieu social et institutionnel**

Agefiph  
Cap emploi  
Sameth  
Conseil Général  
Associations  
CRIDEV  
GIHP basse vision  
Daniel son époux  
ARACT



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





## « La ronde des médecins »

- Le médecin traitant qui seul peut accorder l'arrêt de travail
- Le médecin conseil qui le contrôle
- Le médecin contrôleur qui le vérifie pour le compte de l'entreprise
- Le médecin du travail qui autorise la reprise et/ou constate l'inaptitude partielle ou totale
- Le médecin spécialiste
- Le médecin hospitalier



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Acteurs incontournables

Nombre d'acteurs très importants (25 )

3 personnages principaux sont en première ligne :

- Le médecin du travail ou de prévention : spécialiste « du corps travaillant », acteur incontournable
  - *Mais pas suffisant*
- Le DRH : porteur des questions de Conditions de travail. Il est de plus en plus notre interlocuteur, le demandeur
  - *Mais pas suffisant*
- Le manager de proximité: garant de l'efficacité de son collectif



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





## *Un autre regard sur le travail*



## L'approche par le travail

- se traite à partir du collectif de travail et non du seul individu
- nécessite de connaître les situations de travail rencontrées de façon exhaustive
- passe par le constat et l'analyse de l'existant des situations de travail concernées
- doit être connue et reconnue de la hiérarchie
- est un révélateur et un indicateur des blocages potentiels du traitement de la problématique dans l'entreprise
- permet de repérer les liens, les noeuds et les dysfonctionnements existant dans l'organisation du travail



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





# Démarche et méthodologie

- il est indispensable d'avoir un référentiel commun sur :
  - les pathologies et les conséquences sur le travail
  - la connaissance des situations de travail
  - des connaissances sur le fonctionnement de l'homme au travail
- la formation action des décideurs amène un nouveau regard sur leur propre entreprise
- Prise de conscience du collectif au travers des observations de terrain



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





## Exemple : Mairie de Bordeaux

- Réflexion âge/santé/ sur 2 secteurs : direction de l'accueil et de la citoyenneté (service cimetières)
  - Traitement des données en cours .
  - Diagnostic Aract / mairie cas de maintien cimetière
- Intégration site dans intranet
- Journée de sensibilisation des managers : une demi - journée de formation 3 Mai 2011
  - Nouveaux RV Handicap
  - Présentation par l'équipe projet
  - Focal sur « cancer et travail »
  - 350 managers de la mairie de Bordeaux (voir programme)
- Mise en place d'une plateforme ergonomique
  - Appel d'offre
  - Accompagnement à la rédaction CC consultants ergonomes
  - Aide à la décision





# Intervention l'approche par le travail : une conduite de projet

## Intervention conduite de Projet

- Améliorer et suivre l'évolution des situations réelles de travail
- Lister l'ensemble des acteurs
- Construire une structure d'intervention et identifier le chef de projet (opérationnel)
- Préparer les acteurs à l'intervention (apport de connaissances)
- Délimiter le champ de travail réel (lister les situations de travail, analyser l'activité hors entreprise)
- Mettre en place une évaluation et un suivi de l'évolution solutions



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail





## Une conduite de projet : des conditions

- Volonté et accord de la personne
- Volonté de la direction de l'entreprise concernée
- Construction préalable d'un référentiel commun pour la MO et MOE
- Implication et construction collective de l'ensemble des acteurs (collaborations médecin du travail, CHSCT, professionnels du maintien ...)
- Réflexion organisationnelle



Maladies chroniques évolutives:  
le parcours du maintien dans le travail

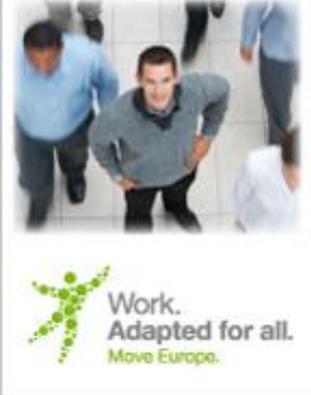


# Le site internet

- Site internet : [www.maladie-chronique-travail.eu](http://www.maladie-chronique-travail.eu)
- Formations catalogues Anact , à la demande



# Les Bonnes Pratiques françaises : Delpeyrat et Graphiworks



- Un guide : " Promouvoir la qualité de vie au travail des personnes atteintes de maladies chroniques : un guide de bonnes pratiques " .
- **Cible:** aux employeurs et aux responsables qui sont confrontés à la difficulté et à l'éventualité de devoir gérer des salariés atteints de maladie chronique, et de les soutenir dans le maintien dans l'emploi ou encore de les aider dans le processus de retour au travail après une période d'absence.
- **Objectif:** convaincre les employeurs d'investir dans la QVT et la promotion de la santé au travail, une définition des maladies chroniques et des exemples d'occurrence des principales pathologies, des recommandations générales, une démarche en 6 étapes , une check list à destination des managers et des liens utiles (notamment sites web français)
- pour aller plus loin. <https://www.yousendit.com/download/WUJhYnUrd0E3N0I3czlVag>

# Société slovène d'autoroute, 1250 employés



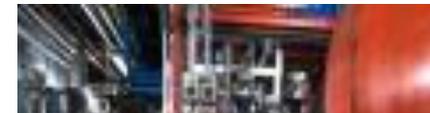
- Activité: entretien, péage, surveillance
- 50% à 60% sal. atteints de MCE, 10 réadaptations réalisées par an en moyenne.
- Accord signé en 2010 sur « *Politique de gestion des employés dont l'aptitude au travail a changé* »
- Spécialisation de 2 resp. RH pour détection précoce, conseil, soutien direct et confidentiel, suivi et ajustement qui se déplacent 1x par mois sur **tous** les sites.
- si accord du salarié, coopération entre RH – médecin du travail – médecin traitant – hiérarchique – resp. HSE - collègues – ass. sociaux – OS
- politique de formations internes et externes pour accompagner le maintien et sensibiliser les dirigeants.

Survenue d'une invalidité	Employés	Ouvriers
Moyenne totale des années de service au moment où l'invalidité se déclare	30 ans	22 ans
Age moyen au moment où l'invalidité se déclare	52 ans	43 ans
Nombre de personnes handicapées pour 100 salariés	1	4

*En complément : promotions de mesures de santé avec mesures incitatives (ateliers gestion du poids, activité physique...).*

# Fabriqueur de pompes danois, 4300 salariés au DK

- Utilisation des ressources spécialisées de 6 municipalités : ergo thérapeutes, ass. sociaux, médecins, consultants, en lien avec des assistants sociaux internes.
- ... en contrepartie engagement à intégrer des personnes vulnérables issues aussi des municipalités voisines.
- Politique d'activation des salariés malades : réseaux externes animés par des ass. sociaux qui incitent les salariés en maladie > 2 semaines à venir aux réunions hebdomadaires pour infos, conseils...les OS y participent.
- Cartographie des compétences, motivations et expériences des salariés concernés.
- Si nécessaire, programmation de rencontres mensuelles employé – manager – responsable syndical – assistant social.
- Programmes de formations et d'essais en situation réelle, tutorat.
- 87 % des salariés en ALM maintenus



- Seuls 2 pays sur 12 (RFA, France) ont une définition « légale » des MCE
- Difficile de séparer la question des maladies chroniques de celle du handicap dans les politiques et systèmes de santé.
- Problème du maintien / retour dans l'emploi des personnes malades ou handicapées surtout posé quand :
  - Existence de sanctions financières ou de quotas
  - Des coûts élevés supportés directement par les entreprises (Pays Bas)
  - Des accords ou plans nationaux (Anti discrimination, Egalité, Inclusion...)
  - Un contexte de pénurie de main d'œuvre existant ou prévisible (Danemark, Pays Bas, RFA )

- Globalement les parties prenantes les plus actives sont dans l'ordre :
  - Les organisations patronales et syndicales
  - Les associations de patients
  - Les organismes de sécurité sociale (privé ou public)
- Des services de santé publique globalement plutôt orientés « maladie et traitement » que « emploi – travail et prévention ».

Quelques initiatives à noter :

- Danemark : responsabilisation du niveau local municipal + le médecin tenu d'évaluer les aptitudes ou capacités (« FITNOTE ») plutôt que les inaptitudes.
- Ecosse : Equality Act 2010 , « one-stop-shops and websites (point d'entrée unique)