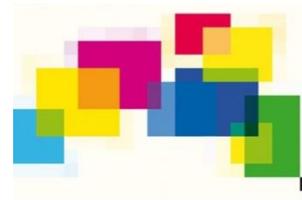


10^e journée santé et sécurité au travail

Concilier pathologies chroniques et travail : enjeux, acteurs et bonnes pratiques

**Direction de la santé
et de l'action sociale**



1. Les enjeux de la conciliation entre pathologies chroniques et travail

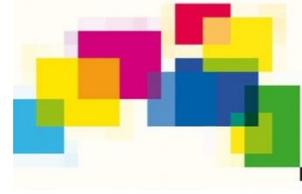
D'une obligation subie à un enjeu économique et humain bien compris.

2. Le défi : surmonter les apparentes contradictions

3. Outils et bonnes pratiques :

- PARER : Prévenir, anticiper, repérer
- AGIR : Accompagner, Gérer, Intervenir, prendre en charge, organiser
- SUIVRE : Se faire accompagner, suivre, évaluer

1. Enjeux

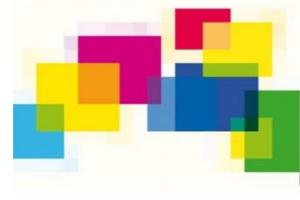


1 - Des obligations légales et réglementaires

« Aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Art 1 de la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte relative à la lutte contre les discriminations

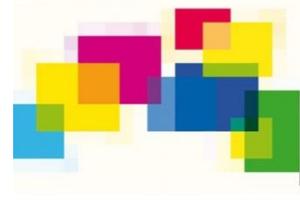
Art. L. 1132-1 du code du travail



1. Enjeux

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Art. 2 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées



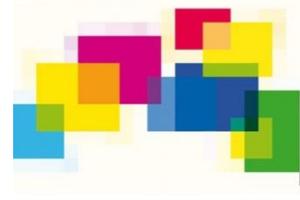
1. Enjeux

- *« L'autorité territoriale doit rechercher toutes les possibilités de maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade avant d'envisager un reclassement. »*

Art. 1^{er} du décret 85-1054

- *« L'employeur doit étudier les possibilités de reclassement avant toute autre décision. »*

CE, 2002, CCI de Meurthe-et-Moselle



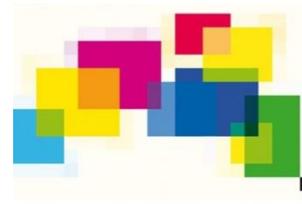
1. Enjeux

- « *L'administration est tenue d'assurer à ses agents des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique durant leur travail* ».

Art. 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Art. 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale

1. Enjeux



« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Art. L. 4121-1 du code du travail

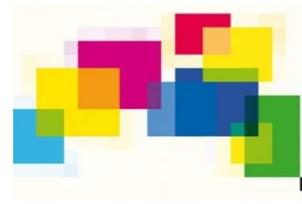
1. Enjeux



« Le CHSCT est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. »

Art. 46 Décret 1985-603

1. Enjeux

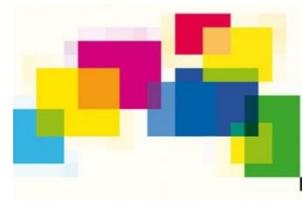


2 - Un enjeu économique

Enquête déclarative de la DARES (2008) sur « les pathologies chroniques liées au travail vues par les travailleurs » :

- 68 % des actifs disent connaître un problème de santé chronique ;
- ¼ des actifs déclarent que ce problème est « causé ou aggravé » par leur travail.

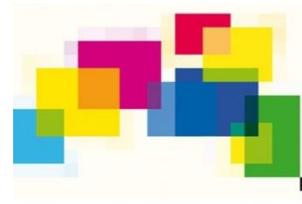
1. Enjeux



- **7,7 %** de taux d'absence en petite couronne en 2011.
- **3 509 539** jours d'absence.
- **27 %** de cet absentéisme : longue maladie et assimilé.

Source : bilan social 2011 – CIG Petite Couronne

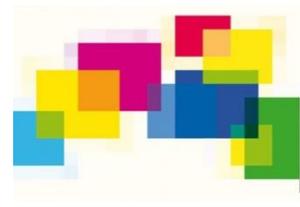
1. Enjeux



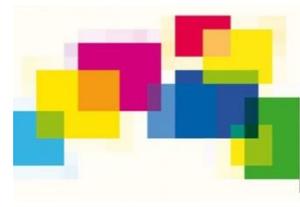
3 - Une question d'actualité et un enjeu d'avenir



1. Enjeux



1. Enjeux



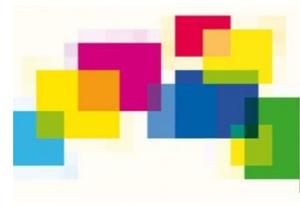
4 – Un enjeu humain



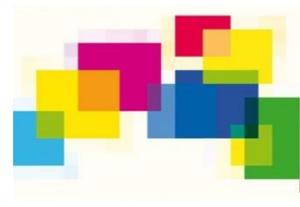
Véronique, agent d'entretien

© Dominique DELPOUX

1. Enjeux

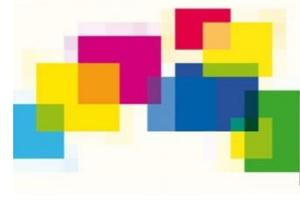


1. Enjeux



**TRAVAILLERIEZ-VOUS AVEC X-PRIME
SI NOUS ÉTIIONS SÉROPOSITIFS ?**
C'EST LE SIDA QU'IL FAUT EXCLURE, PAS LES SÉROPOSITIFS.

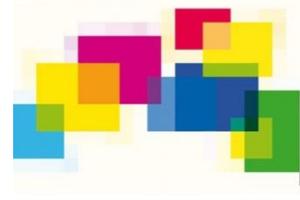




2. Le défi : surmonter les apparentes contradictions

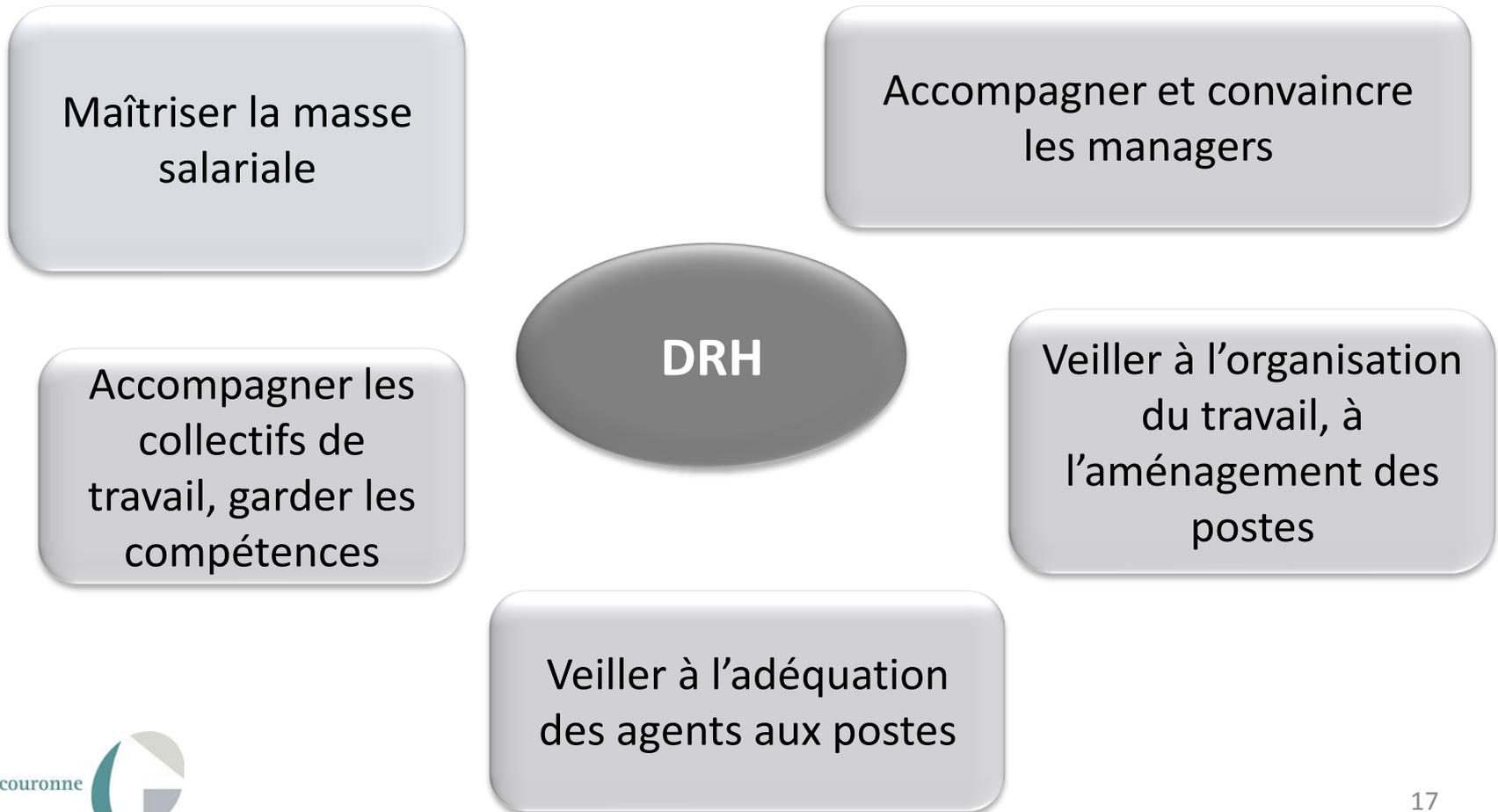
1 - Des contradictions de principes ?

- Maintien dans l'emploi vs. continuité du service public ?
- Pathologie chronique vs. productivité ?

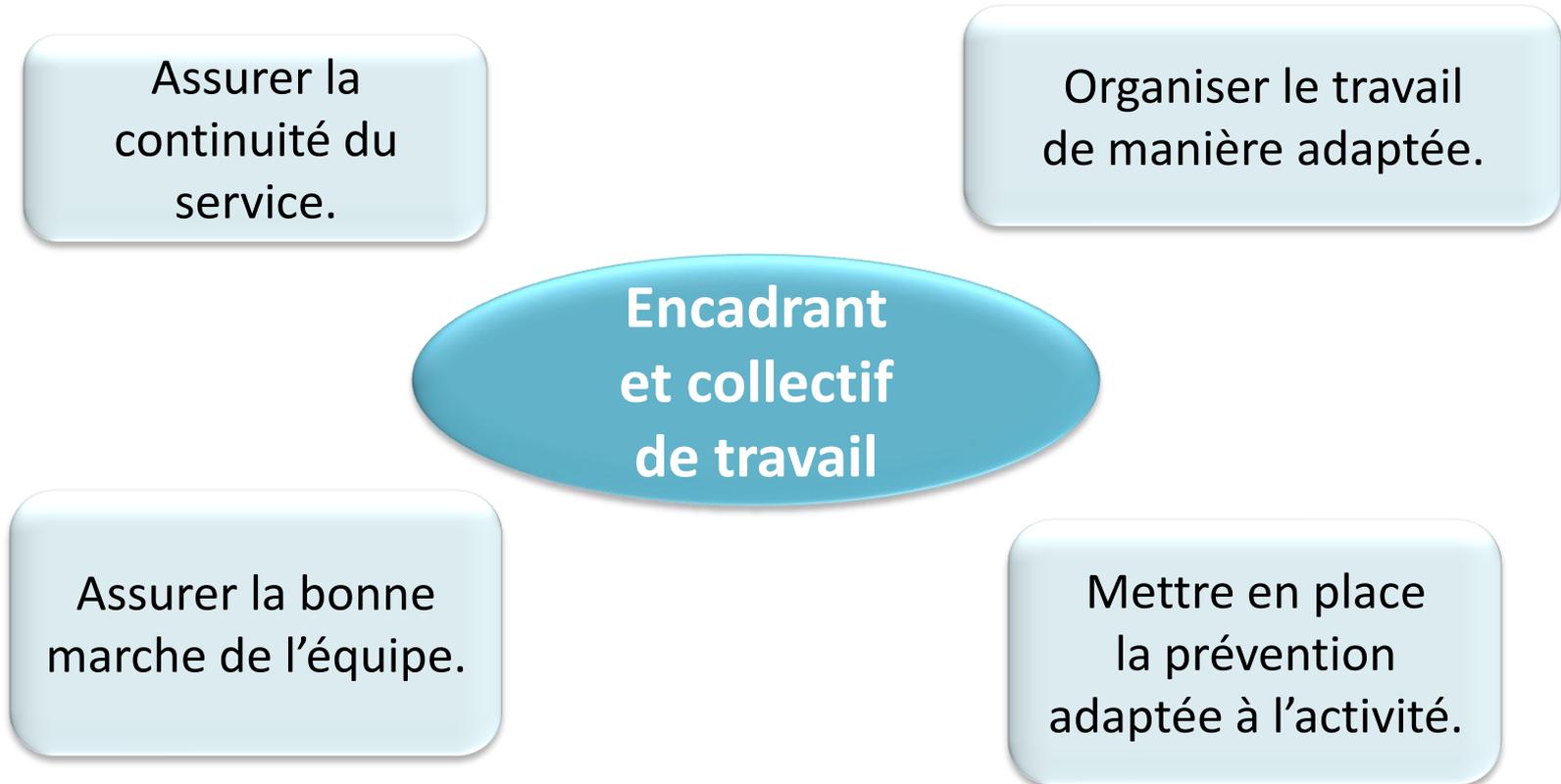
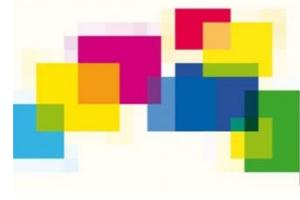


2. Le défi : surmonter les apparentes contradictions

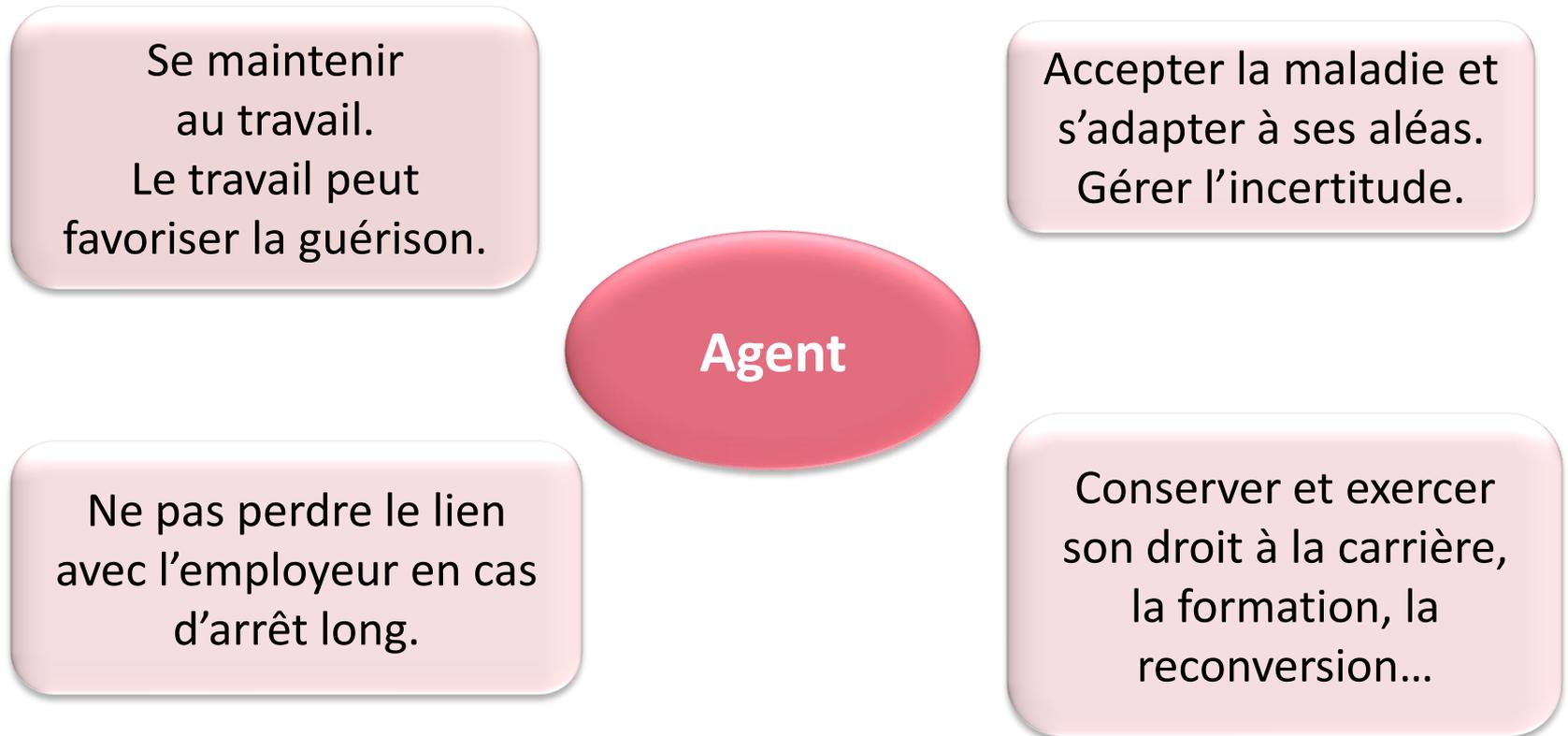
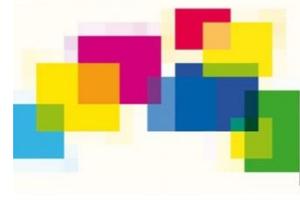
2 - La cohabitation de différentes logiques

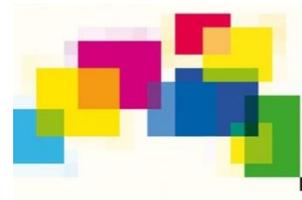


2. Le défi : surmonter les apparentes contradictions



2. Le défi : surmonter les apparentes contradictions



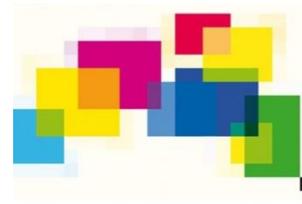


2. Le défi : surmonter les apparentes contradictions

3 - Des freins à lever

- Au plan individuel :
 - Situation personnelle
 - Capacité d'adaptation au changement
- Au plan organisationnel :
 - Intégration et formation
 - Insuffisance de postes ?

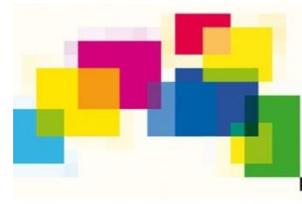
3. Outils et bonnes pratiques PARER



1 – Définir et afficher une politique de santé au travail

- Une politique portée par la Direction Générale
- Des principes et des valeurs (confiance, confidentialité...)
- Définition et affichage de procédures claires
- De la prévention au maintien dans l'emploi
- Définition et organisation d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail
- Mettre en place une politique handicap basée sur les compétences

3. Outils et bonnes pratiques PARER



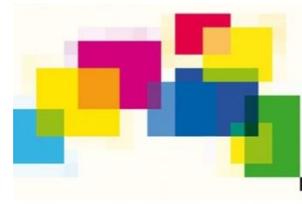
2 – Sensibiliser les managers... et les collectifs de travail

- À la maladie,
- Au handicap,
- Aux métiers pénibles...

Avec les partenaires internes et externes.

- Et parler des conditions de travail lors de l'entretien annuel...

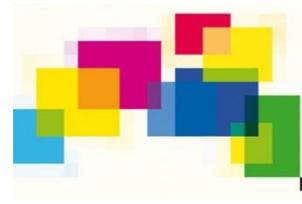
3. Outils et bonnes pratiques PARER



3 – Faire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : quelques pistes...

- Connaître la démographie du travail de sa collectivité
- Repérer les postes à risques et usants, dès le recrutement
- Déployer une stratégie de construction de compétences facilitant la mobilité
 - Flexibiliser les postes : compétences transversales
 - Mettre à profit la valeur formative des situations professionnelles
 - Construire des carrières sur plusieurs métiers
 - Formation

3. Outils et bonnes pratiques PARER



4 - Repérer les agents atteints de pathologies chroniques : les signaux d'alerte

- Par l'analyse de l'absentéisme, des accidents de travail et des maladies professionnelles
- Rôle de la DRH, du manager de proximité, du médecin de prévention, de l'assistante sociale
- Evaluation des risques professionnels et document unique
- Inspections

3. Outils et bonnes pratiques AGIR



1 - Le rôle des différents acteurs

- Suivi médical :**
- Visites de surveillance médicale particulière (après CLM/CLD, pathologies particulières).
 - Visites de reprise après arrêts longs ou répétés, après MP.
 - Echanges avec le médecin traitant/le spécialiste.



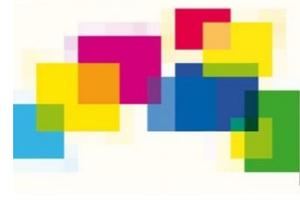
**Médecin
de prévention**

Connaissance du travail réel par les visites de postes.
Action auprès des collectifs de travail.

Echanges d'information avec DRH :
RQTH, arrêts de travail longs/répétés, saisie CM/CRI, rapport d'expertise des médecins agréés...

Echanges d'informations avec les autres acteurs de la prévention

3. Outils et bonnes pratiques AGIR



Connaissance du contexte professionnel :

- Organisation et mode de travail
- Management, relations hiérarchiques
- Perspectives d'évolution de l'organisation

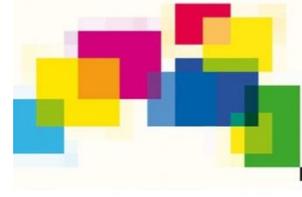
**Directeur/trice
des RH**

Gestion administrative et juridique de la carrière de l'agent.
Gestion des trajectoires professionnelles.
Elaboration d'un plan de formation.

Pilote la mise en œuvre d'une politique de santé au travail

Veille à l'adéquation de l'agent au poste.

3. Outils et bonnes pratiques AGIR



Accès aux droits :

- Information et aide à l'instruction du Dossier MDPH : RQTH, PCH, AAH.
- Dispositifs de protection sociale des fonctionnaires, droit de la Ssle, protection sociale complémentaire.
- Soutien financier en cas de déséquilibre.
- Traitement des conséquences sur le plan social (endettement...).



Assistant social du travail

Echanges d'informations

avec :

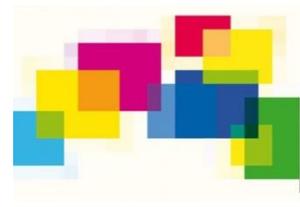
- DRH, avec l'accord de l'agent ;
- MP pour signalement situation et préparation du retour et/ou maintien dans l'emploi.

Accompagnement psycho-social et prévention des conséquences de la maladie :

- Ecoute de l'agent, son ressenti.
- Travail autour de la notion de handicap, accompagnement à son acceptation (estime et image de soi).
- Accompagnement à la réflexion sur une nouvelle carrière, deuil de l'ancien métier si reclassement...



3. Outils et bonnes pratiques AGIR



- Apporte son expertise en matière de conditions de travail, de prévention des risques professionnels, De respect des règles d'hygiène et de sécurité

- Met en œuvre et actualise l'évaluation des risques

-Participe à l'élaboration des programmes de prévention



Conseiller/assistant de prévention

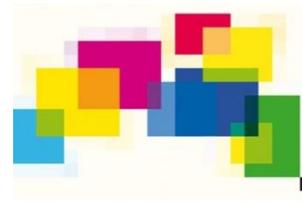
Travail en partenariat étroit avec le médecin de prévention sur les risques professionnels

- Sensibilise l'encadrement et les agents (réglementation, protection individuelles, analyse des accidents...)

- Connaissance de l'activité de l'ensemble des services

-Communication en matière de prévention (nouveaux arrivants, supports...)

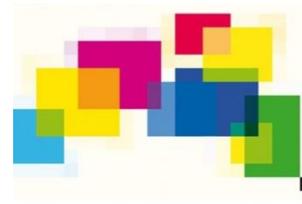
3. Outils et bonnes pratiques AGIR



Quelques principes essentiels :

- Identifier et définir le rôle de chaque intervenant.
- Mettre en œuvre la coordination des interventions et la coopération des acteurs.
- S'assurer du consentement éclairé de l'agent à chaque étape, le rendre acteur de son parcours.
- Respecter le secret médical et la confidentialité, définir les contours du secret partagé.

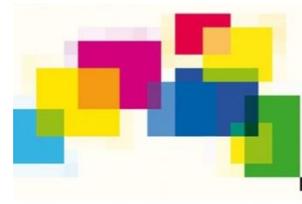
3. Outils et bonnes pratiques AGIR



2 - La prise en charge pluridisciplinaire

- Objectif : trouver une solution collective à un problème individuel
- Outil privilégié : une structure pluridisciplinaire « santé au travail »
- Moyen : articuler les différentes expertises pour l'analyse et le traitement de la situation

3. Outils et bonnes pratiques AGIR

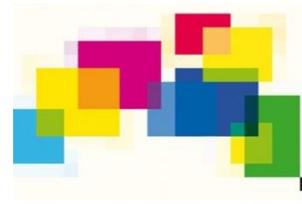


- Un groupe de travail basé sur...

L'échange
d'informations et
d'opinions

Le partage
d'expériences, de
compétences et
d'expertise

3. Outils et bonnes pratiques AGIR



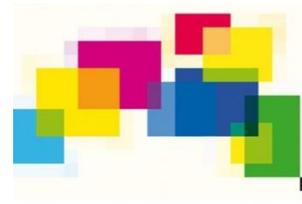
Objectifs à court et moyen terme :

- Traiter les situations d'agents atteints de pathologies chroniques : connaître le contexte complexe, identifier les pistes de changement et les acteurs concernés.
- Elaborer et développer une/des méthodologies pour faciliter et réactiver le traitement de ces situations

Objectif à long terme :

- Réfléchir sur les stratégies et les actions de prévention de ces situations

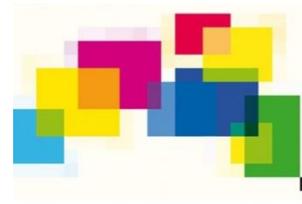
3. Outils et bonnes pratiques AGIR



3 - La pathologie chronique, le temps et les temps du travail

- Gérer l'absence et préparer le retour au travail : des outils peu utilisés :
 - La **visite de pré-reprise** par le médecin de prévention
 - La **visite à domicile** par l'assistant social du travail (mise à disposition) ;
- Gérer les aléas de la maladie et les soins :
 - Les **congés de maladie fractionnés**
 - Les **horaires aménagés**
 - Le **télé-travail**

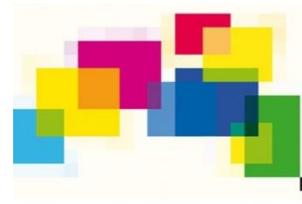
3. Outils et bonnes pratiques AGIR



4 – Mettre en œuvre et réussir le maintien dans l'emploi

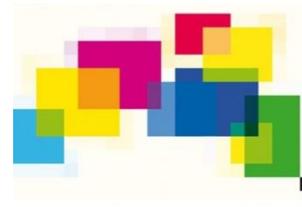
- Privilégier l'aménagement du poste initial en en diminuant les contraintes (physiques, horaires, environnement...).
- Si l'aménagement du poste initial n'est pas possible, le changement d'affectation sans changement de grade est à envisager.
- Le reclassement n'intervient qu'une fois que l'employeur a épuisé toutes les possibilités d'aménagements.

3. Outils et bonnes pratiques AGIR



- Les clefs pour réussir le maintien dans l'emploi :
 - Clarifier la situation : le comité médical confirme l'inaptitude ... ou l'aptitude
 - Des engagements réciproques formalisés
 - Un travail interdisciplinaire
 - Des ressources mises à dispositions (formation, bilan de compétences, conseils...) contrepartie d'une obligation d'accepter des missions
 - Un parcours construit avec des étapes : postes « tremplin », « essai », « découverte »
 - Des chefs de service accompagnés, des tuteurs rémunérés
 - Des postes réservés (« fléchés », « préemptés », « accès privilégié »)

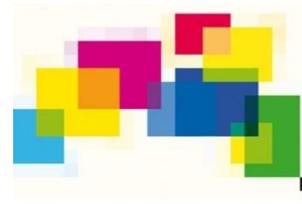
3. Outils et bonnes pratiques SUIVRE



1 – Se faire accompagner : les ressources externes

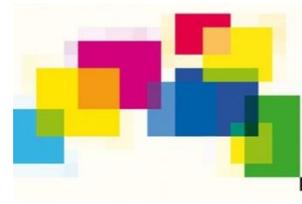
- D'abord être au clair sur le rôle des différents intervenants
- Puis construire des partenariats :
 - Le service handicap du CIG, les ergonomes
 - SAMETH
 - Associations de patients
 - Structures spécialisées

3. Outils et bonnes pratiques SUIVRE



- Quelques exemples d'aides du FIPHFP :
 - Etudes d'aménagements de poste : 5 000 €
 - Aménagements de poste (travaux et matériels/télétravail) : 10 000 €
 - Auxiliaire de vie professionnelle : financement aux 2/3 par le FIPHFP, selon prescription du MP (nombre d'heures et durée d'accompagnement)
 - Tutorat : 23 €/heure
 - Transport domicile/travail : 30 800 € / an, 140 €/jour
 - Bilan de compétences : 3 000 €
 - ...

3. Outils et bonnes pratiques SUIVRE



2 - Inscrire toute démarche dans le long terme

- Qu'il y ait ou non reclassement, évaluer régulièrement la situation de l'agent atteint de pathologie chronique
- Anticiper les modifications de poste par un travail étroit avec le médecin de prévention

