



# RENCONTRE D'ACTUALITÉ

## Mieux organiser la prévention pour lutter contre l'absentéisme

ORGANISÉ PAR



EN PARTENARIAT AVEC



Pour les acteurs du service public local



AVEC LE SOUTIEN DE





# Le CDG33 un acteur de la **prévention** pour lutter contre l'absentéisme

1er décembre 2022



# Le CDG33, un acteur incontournable

## Un acteur de longue date...

Le CDG accompagne les collectivités pour répondre à leurs obligations en termes de prévention et de santé au travail depuis très longtemps !

- 1968 création du service de médecine du travail
- 2002 création du service Prévention
- 2018 création d'un service d'inspection

Compétences  
obligatoires

Compétences  
facultatives

01/12/2022

## ... qui s'adapte en permanence

Le CDG modifie son organisation pour tenir compte :

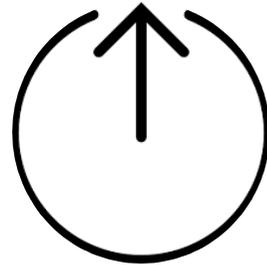
- D'un contexte réglementaire évolutif (décret du 13/04/22)
- D'un contexte de tension sur le marché de l'emploi (notamment médecins)

Mais aussi d'une volonté politique (projet de mandat)

➤ Une offre renouvelée en 2023

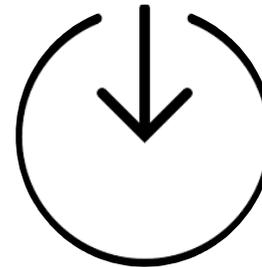


# Le CDG, un acteur de la prévention



Au service des  
collectivités

Au service de ses  
propres agents



# Aider les collectivités à lutter contre l'absentéisme



Un rôle d'information et de conseil

Une équipe pluridisciplinaire, qui bénéficie du soutien de l'ensemble des directions du centre



Une offre qui tient compte des besoins des territoires et de ses spécificités

# Faire du CDG un laboratoire

## Entre nécessaire exemplarité ...

- Une démarche interne de prévention structurante
  - Mise en œuvre des outils et méthodes préconisés
  - Des aménagements nécessaires : pour tenir compte du lien hiérarchique par exemple / équipe PST.
- Une capacité à réagir et à anticiper :
  - Equipements mis à disposition des agents qui télétravaillent ( réactivité covid)
  - Accueil d'un doctorant (mieux comprendre pour mieux accompagner)

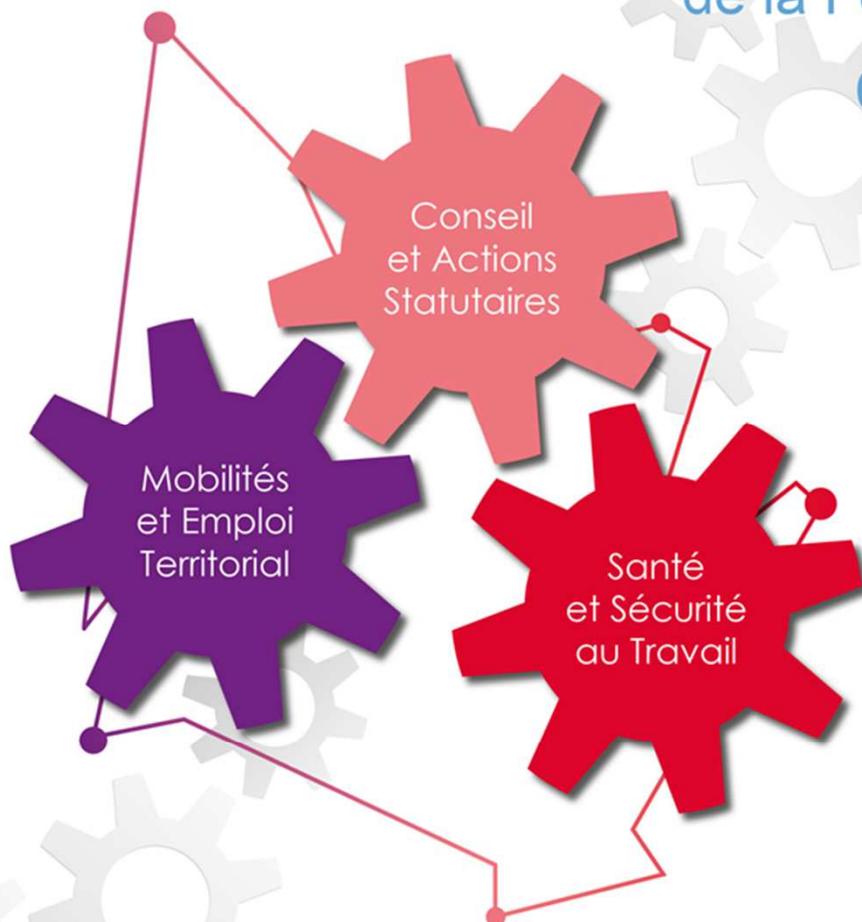
## ... et volonté d'être attentifs à nos propres agents

- Un établissement tourné vers les autres, qui pense d'abord aux autres
- Une analyse des statistiques de l'établissement en termes d'absentéisme :
  - Des mesures mises en œuvre (accompagnement des agents qui reprennent après un arrêt long par ex)
  - Un plan d'action qui reste à construire





# Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde



[www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)

Suivez-nous sur : **Linked in**

## Zoom sur Maladie Chronique évolutive

Quand on parle de **la santé au travail** de quoi parle-t-on ?

La plupart du temps on parle des travailleurs atteints de maladies en lien direct avec le travail : lombalgies , Troubles Musculo Squelettiques (TMS) , Risques Psycho-Socio (RPS),.....

Qu'en est-il des personnes, travaillant avec un problème de santé sans lien direct avec le travail, atteintes d'**une maladie extra-professionnelle** ?

# LES MALADIES EXTRA-PROFESSIONNELLES

---

- Parmi les travailleurs atteints de maladies extra professionnelles, de **santé précaire**, on dénombre de plus en plus de travailleurs atteints de **Maladies Chroniques Évolutives (épisodiques) : MCE**
- Ces personnes atteintes de Maladies Chroniques Évolutives travaillent,
- ...mais à quel prix ?
- Le coût, les conditions et l'impact de ces maladies dans le travail sont la plupart du temps méconnus.

# 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

- Selon l'organisation mondiale de la santé (OMS):

**« Une maladie chronique est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves »**

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

- 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 soin médico-social
- Les Maladies Chroniques Évolutives couvrent de nombreuses pathologies différentes telles que :
  - Diabète : 1,6 million
  - Psychose : 890 000
  - Polyarthrite rhumatoïde : 160 000
  - Cancer : 1,7 million
  - Sclérose en plaque : 61 000
  - SIDA : 30 000
  - Affections cardio-vasculaires 2,8 millions
  - Affections psychiques de longue durée 950 000
  - ...

**TABLEAU ÉPIDÉMIOLOGIQUE**

Pathologie	Personnes concernées	Nouveaux cas/an	Âge moyen	% femmes
Cancers	800 000	280 000	65	
Diabète type 1	150 000	6 000	Enfance	50 %
Diabète type 2	Plus de 2 000 000	120 000	65	50 %
Hépatites B	Environ 300 000	1 000 à 2 000	45	
Hépatites C	Au moins 500 000	5 000	45	
Polyarthrite rhumatoïde	300 000	5 400	50	75 %
Sclérose en plaques	63 000 à 84 000	2 000	57	65 %
VIH/sida	Environ 150 000	6 300	37	50 %

- **20 %** de la population française
- **80 %** ont un emploi au moment du diagnostic de la maladie
- 2 ans plus tard, **1/3 des personnes atteinte du cancer** ont perdu leur emploi, quitté leur emploi ou sont en arrêt maladie

**15 %** de la population active

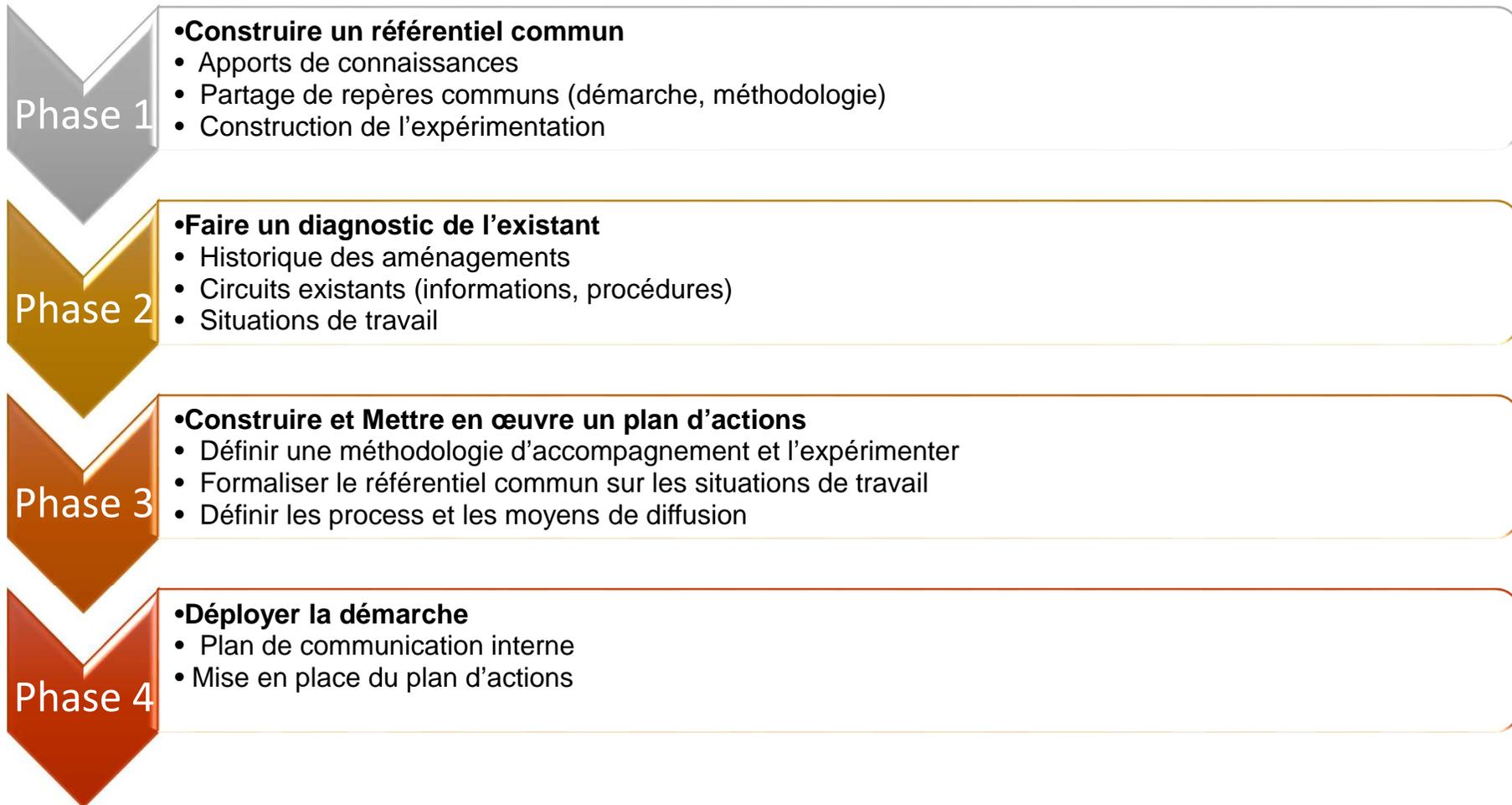
**Un enjeu fort de maintien dans l'emploi  
et de Qualité de vie au travail pour  
TOUS**

- **Effets pour le salarié**
  - Fatigabilité
  - Somnolence, variabilités de l'humeur, endormissement
  - Difficultés liées à la maladie et aux prises de traitements
  - Sécurité
  - Peur de la perte d'emploi (secret)
  - Isolement , stigmatisation
  - Image extérieure
- **Impacts dans le travail pour l'entreprise**
  - Sur la qualité , sur la productivité
  - **Sur l'organisation du travail :**
    - **Absentéisme**
    - **inaptitudes**
    - **Tensions dans les collectifs de travail**
    - **Répartition du travail...**

---

Passer d'une approche individuelle à une véritable stratégie collective d'entreprise

Une conduite de Projet Organisationnel



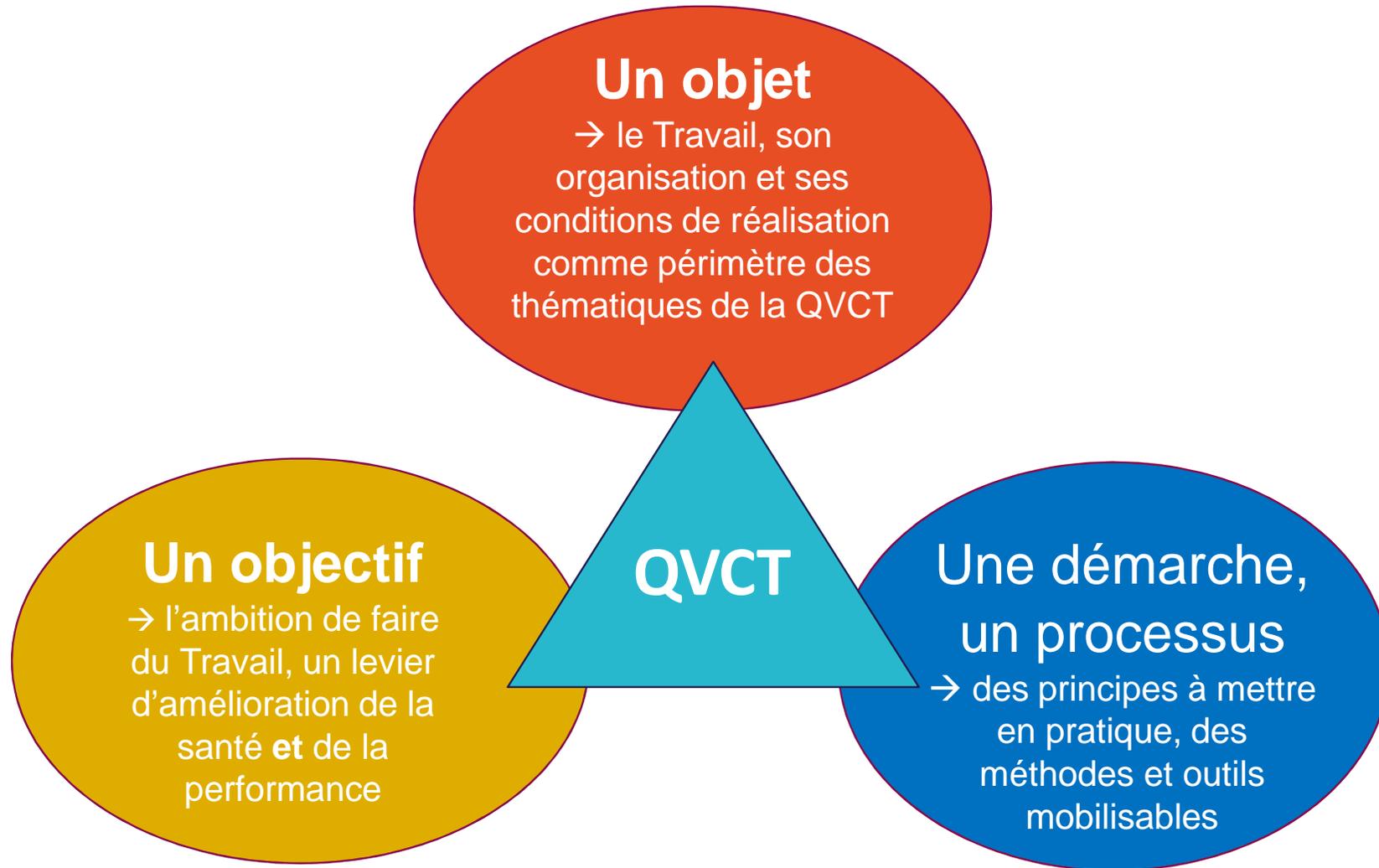
### Quelles sont les conditions de réussite ?

- projet stratégique
- conduite de projet,
- engagement direction,
- liens avec les autres projets,
- ...

### Les freins :

- les représentations sur la maladie (« une personne malade ne peut plus travailler ») alors que l'intégration de la sphère travail dans le parcours de soin est un principe clé à mettre en avant.
- les salariés ne parlent pas forcément de leurs difficultés et encore moins de leur maladie.
- les entreprises peuvent ne privilégier que des actions au travers des aménagements de postes pour des salariés reconnus travailleurs handicapés, ce qui dans ce cas exclu les personnes atteints de MCE ne bénéficiant pas toujours d'une RQTH.
- Une multitude d'acteurs internes et externes mal connus et qui ne se concertent pas toujours ; la question de la coordination est pourtant essentielle.
- Les entreprises sont davantage dans du réactif que dans une stratégie volontaire d'action
- La méconnaissance des MCE et des conséquences dans le travail au quotidien

## DE LA MCE À LA QVCT ...



# Définition de la QVCT

---

La qualité de vie et des conditions de travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de **concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises.**

La QVCT peut se concevoir comme un **sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement** qui englobe l'ensemble des pratiques de prévention de risques professionnel et l'amélioration des conditions de travail ainsi que l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité professionnelle, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

La QVCT est notamment déterminée par les conditions dans lesquelles les salariés **exercent leur travail** et leur **capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci.**

# Accord National Interprofessionnel (ANI) 9/12/2020 de la QVT à la QVCT

---

Selon l'ANI 2020, la QVCT doit porter sur :

- L'articulation des sphères de vie (conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, déconnexion numérique)
- Sur les conditions d'exercice du travail (IRP, management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail)
- L'utilité et le sens du travail, les transformations rapides du travail (numérisation...), la conduite du changement, la mobilisation de modalités d'organisation du travail tel le télétravail... ;
- L'expression des salariés et leur participation ;



# RENCONTRE D'ACTUALITÉ

## Mieux organiser la prévention pour lutter contre l'absentéisme

ORGANISÉ PAR



EN PARTENARIAT AVEC



AVEC LE SOUTIEN DE

