

Colloque Santé en Entreprise

Jeudi 15 Juin 2017



Diabète en milieu
de travail :
innover pour mieux
gérer la première
maladie chronique
en France



SYNTHESE



Contexte

[Le troisième Plan Santé au Travail \(PST 3/ 2016-2020\)](#) place comme priorité le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques.

[Le diabète, première maladie chronique en France](#), impacte tous les secteurs de la société. Selon l'Assurance Maladie, en 2014, plus de **3,5 millions de personnes (5,3% de la population)** étaient traitées pharmacologiquement pour un diabète, qui est aujourd'hui la première maladie chronique de France. La Fédération Française des Diabétiques estime que **700 000 personnes vivent avec un diabète sans le savoir**. On évalue à **1,3 million le nombre de travailleurs diabétiques**.

En dépit des progrès médicaux et technologiques, **les personnes atteintes de diabète ont encore 4 fois plus de risque d'être exclues du monde de travail**.

Dans le monde du travail, la mauvaise gestion des maladies chroniques en général et du diabète en particulier engendre des coûts humains, économiques et financiers exorbitants, avec un coût de l'absentéisme des travailleurs diabétiques évalué à 6,3 milliards par an.

Aujourd'hui, les traitements disponibles, les outils de contrôle de la glycémie, le développement de l'éducation thérapeutique et l'accompagnement médical et psychosocial permettent aux personnes concernées de mieux vivre en bonne santé et de travailler avec un diabète. **La question de l'employabilité et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes de diabète demeure centrale.**

Pour changer la situation, les entreprises et les acteurs de la protection sociale (Assurance Maladie, mutuelles de santé, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance) **ont un rôle clé à jouer tant en matière de prévention que d'accompagnement et de maintien en emploi des personnes actives atteintes de diabète et de maladies chroniques évolutives.**

Dans la continuité des travaux du groupe d'experts «Diabète et vie professionnelle», qui avait présenté ses [recommandations politiques au Sénat, le 17 mars 2016](#), l'association Santé en Entreprise (SEE) a organisé le 15 juin 2017 à Paris un colloque sur le diabète en milieu de travail, en partenariat avec Abbott, Capgemini, la Fédération Française des Diabétiques et MFP Services.

Le [colloque du 15 juin](#) comportait trois objectifs :

- 1) **Partager les bonnes pratiques** de prévention sur le lieu de travail et de maintien dans l'emploi de personnes atteintes de diabète
- 2) **Présenter la charte des cinq engagements** sur le diabète et les maladies chroniques évolutives en milieu de travail, destinée aux entreprises : non-discrimination, formation, prévention, adaptation des conditions de travail, innovations
- 3) **Mobiliser sur un appel pour le déploiement de plans d'actions**

Pour en savoir plus :

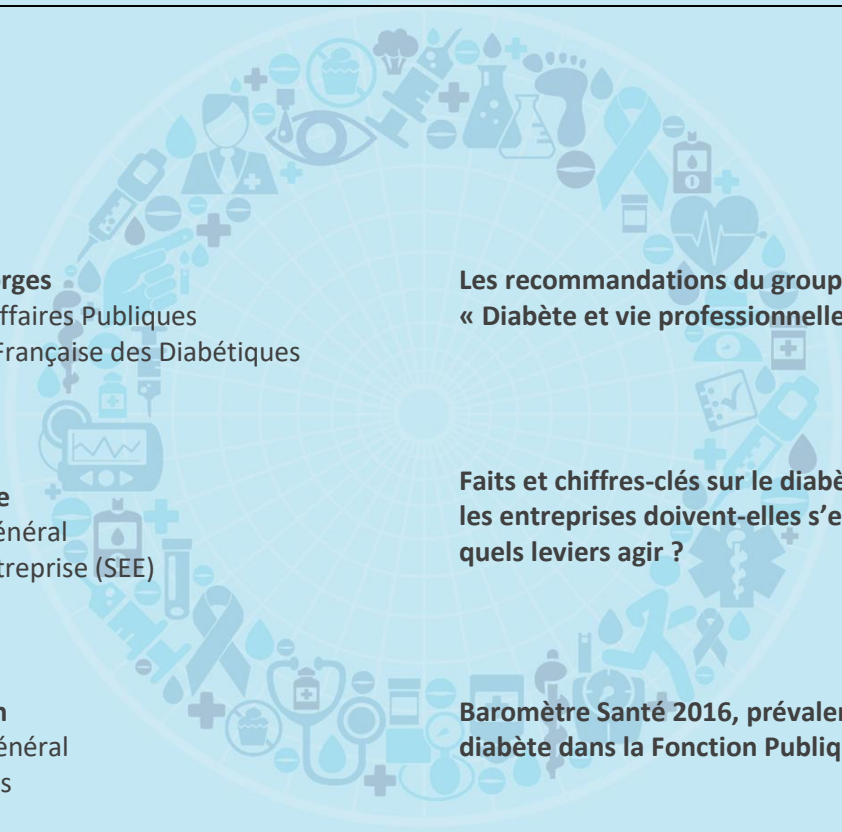


[Article paru dans Les Echos : Le diabète : facteur de discrimination au quotidien, 25/03/2016](#)

[Fédération Française des Diabétiques : une tribune pour abroger les lois obsolètes autorisant les discriminations](#)

[BMFM TV : Lancement de la campagne de lutte contre les réglementations discriminantes d'accès au travail, 10/01/2017](#)

Introduction et présentations liminaires



Claire Desforges
Chargée d'Affaires Publiques
Fédération Française des Diabétiques

**Les recommandations du groupe d'experts
« Diabète et vie professionnelle »**

Erick Maville
Directeur Général
Santé en Entreprise (SEE)

**Faits et chiffres-clés sur le diabète : pourquoi
les entreprises doivent-elles s'engager ? Sur
quels leviers agir ?**

Bruno Caron
Président Général
MFP Services

**Baromètre Santé 2016, prévalence et coût du
diabète dans la Fonction Publique**


Claire Desforbes, Chargée d'Affaires Publiques, Fédération Française des Diabétiques 

[La Fédération Française des Diabétiques](#) œuvre pour l'amélioration de la qualité de vie de personnes atteintes de diabète, notamment au travail. Dans ce sens, la Fédération a rédigé dès 2012 un livre blanc intitulé «**Diabète et travail : Propositions pour en finir avec les discriminations**».

Aujourd'hui, être atteint de diabète limite ou interdit l'accès à certaines professions et peut ralentir voire compromettre l'évolution professionnelle. Les témoignages sont nombreux et les discriminations sur le lieu de travail se traduisent également en chiffres : 16 % des personnes interrogées estiment ainsi avoir été victimes d'une discrimination liée à leur diabète dans leur vie professionnelle, pour l'accès à l'emploi, ou lors d'un recrutement ; 23 % estiment avoir été victimes d'une discrimination dans leur vie professionnelle à la découverte de leur diabète ; et 33 % ont décidé de cacher leur diabète au travail par crainte d'être mises à l'écart ou de rencontrer des difficultés.

Au vu de la place croissante de ces problématiques dans les sollicitations des patients, la Fédération a depuis novembre 2014 décidé de travailler plus activement à la levée des discriminations au travail à l'encontre des personnes diabétiques. Elle a co-signé avec le **groupe d'experts « Diabète et vie professionnelle »** [cinq recommandations politiques](#) sur l'amélioration de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des personnes touchées par le diabète. En janvier 2017, la Fédération a organisé une [campagne de mobilisation](#) afin de faire évoluer des textes réglementaires obsolètes, qui ne sont plus adaptés aux réalités des métiers et aux moyens actuels de prise en charge de cette maladie.

Enfin, elle s'est associée à la démarche de l'association Santé en Entreprise (SEE) pour l'élaboration et l'écriture de la **charte d'engagement sur le diabète en milieu de travail** destinée aux employeurs.

Erick Maville, Directeur général, Santé en Entreprise (SEE) 

[Santé en Entreprise \(SEE\)](#) déploie des actions de sensibilisation et de dépistage du diabète sur le lieu de travail. Depuis novembre 2011, plus 17 500 dépistages ont été réalisés en France métropolitaine et à l'île de la Réunion dans 25 entreprises tous secteurs confondus.

L'entreprise est un lieu privilégié pour passer des messages de prévention, favoriser le dépistage précoce, sensibiliser les salariés sur les facteurs de risque et les [complications du diabète](#) qui sont sources de handicap. Cependant, en milieu de travail, le diabète expose potentiellement les personnes concernées à des stéréotypes et à des risques : discriminations à l'embauche, impact sur les carrières professionnelles, sortie prématurée du marché de l'emploi. Au sein des collectifs de travail, l'incompréhension des collègues, la démotivation, l'absentéisme peuvent générer des tensions, du stress et des conflits interpersonnels. L'engagement du top management est indispensable pour créer un environnement favorable à la prévention et au maintien en emploi des personnes atteintes de diabète.

L'entreprise a également un rôle à jouer pour former le management de proximité, les représentants du personnel, et sensibiliser les équipes. La prise de conscience existe, mais pour aller plus loin les acteurs dans l'entreprise ont un besoin d'outils, de bonnes pratiques, et d'accompagnement.

Bruno Caron, Président Général, MFP Services

[MFP Services](#) s'est intéressée à la prévalence et au coût du diabète dans la Fonction Publique notamment par le biais d'un baromètre santé des fonctionnaires, lancé à l'automne dernier.

Les résultats sont clairs. Parmi nos bénéficiaires nous avons recensé 4,7% de diabétiques dont 85 % déclarés en Affection de Longue Durée. Cette maladie, entraîne souvent des complications, sources de handicap, réduit l'espérance de vie et nécessite des traitements lourds. Les coûts humains et financiers du diabète sont très élevés.

Dans le cadre de notre programme de Gestion du Risque, de la Prévention et de l'Innovation, MFP Services, en collaboration avec SEE, met en place une campagne de dépistage du diabète sur le lieu de travail, en partenariat avec les mutuelles et les services concernés au sein des administrations. La lutte contre le diabète doit d'abord passer par des opérations de prévention et de sensibilisation, au sein des administrations publiques, jusqu'à présent écartées de ce type d'actions. C'est pour MFP Services, en tant qu'acteur de coordination et d'innovation, un véritable engagement que de concourir à l'amélioration de la santé des fonctionnaires.

Table-ronde : Agir et innover contre le diabète en milieu de travail

Intervenants :

Hervé Garnier, Secrétaire national, CFDT

Michaël Goetz, Directeur régional Aquitaine, ANACT-ARACT

Chantal Laborba, Responsable Mission Handicap, Capgemini

David Ollivier-Lannuzel, Président général, Mutuelle civile de la défense (MCDef)

Daniel Vandevor, Médecin du Travail, Prévention Santé au Travail (PST)

Modérateur : Nicolas Martin, journaliste

Chantal Laborda, Chargée de Mission Handicap - Direction des Ressources Humaines, Capgemini 

La démarche Capgemini de sensibilisation collective et de maintien des salariés atteints de maladies chroniques évolutives.

[Capgemini](#) a signé en octobre 2015, le renouvellement de son accord en faveur de l'intégration et le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs en situation de handicap pour une durée triennale (2016-2018). C'est le 4^e accord handicap pour Capgemini depuis 2006. Mises à part les fonctions générales et support de l'entreprise, nos effectifs sont constitués essentiellement de consultants, d'ingénieurs (Ecole et Universités) et de Techniciens Supérieurs. Le vivier à l'embauche de personnes handicapées est très limité. Nous privilégions donc les actions de formation et l'accompagnement des travailleurs présents dans l'entreprise, y compris ceux qui au cours de leur vie, se trouvent en situation de handicap.

Une mission locale par unité, organisationnelle et/ou géographique, met en œuvre localement les actions, et peut également participer à un projet global au niveau du Groupe. Régulièrement nous organisons des actions de formation, de sensibilisation et de communication auprès des collaborateurs que ce soit à travers des ateliers thématiques sur les maladies invalidantes (diabète, maladies cardiovasculaires, maladies digestives) ou des emailings sur les actualités ou les innovations.

Chaque responsable de Mission Handicap construit la meilleure relation possible avec le médecin du travail pour résoudre toute situation particulière. Lors de nos réunions trimestrielles locales, le médecin du travail ou l'infirmier du service de santé au travail participe au comité de suivi. C'est l'occasion de partager les actions mutuelles sachant qu'aucune information personnelle et médicale n'est partagée par le comité.

Nous mettons en place des bilans individualisés, des aides à la reconversion professionnelle et nous prenons en charge financièrement certains aménagements au domicile des salariés. Notre priorité est d'anticiper leurs besoins et de mettre en place une relation de proximité avec les salariés de l'entreprise.

Pour télécharger la présentation d'expérience de Capgemini : [Cliquez ici](#)

David Ollivier-Lannuzel, Président de la Mutuelle civile de la défense (MCDef) 

L'acteur mutualiste, partie prenante indispensable de l'approche collégiale pour promouvoir des actions de prévention santé durables et efficaces.

L'acteur mutualiste ne peut se cantonner à être un acteur complémentaire banal. Qui plus est s'il est, tel que la [MCDef](#), gestionnaire du régime obligatoire. En cela nous avons une double responsabilité, celle d'être le relais de la CNAMTS et d'être l'accompagnant de nos adhérents tout au long de leur vie.

Nous sommes des acteurs engagés dans les parcours de santé de nos adhérents et de leurs familles. Quand on parle de santé on aborde la question de la prévention des risques. Pour notre part nous menons nos actions en entreprises que celles-ci soient du secteur public et privé. Mais où qu'elles puissent se dérouler, elles sont le fruit d'une collégialité entre la mutuelle, les organisations syndicales, les membres du CHSCT dont le médecin du travail et bien évidemment la direction de la société. Sans cette communauté, nous aurions les pires difficultés à organiser de telles opérations alors que la portée sanitaire et pédagogique autour du patrimoine santé de chaque individu est fondamentale.

Nos actions remportent un vif succès en grande partie grâce à une approche simple de vulgarisation par un professionnel et des ateliers thématiques qui permettent d'appréhender concrètement le risque santé avant qu'il ne devienne une menace. Œuvrer dans l'entreprise présente l'intérêt de mutualiser les expériences des différents acteurs sur un même objectif mais notre ambition est de dépasser ce périmètre et de toucher la famille entière. Notre plus belle victoire : que la connaissance engendrée en entreprise lors d'un évènement soit rapportée chez soi pour une meilleure prise en compte de "Son Soi" santé."

Daniel Vandevor, Médecin du travail, [Prévention Santé & Travail](#), Caen

L'accès à un emploi désiré et son maintien durant le parcours professionnel nécessite anticipation et travail en réseau des différents acteurs.

Les préjugés (et certaines réglementations obsolètes) peuvent discriminer les diabétiques et ce, dès l'embauche. Les données prédictives sur l'évolution de la maladie se basent sur des analyses inadaptées car faisant abstractions des prises en charges thérapeutiques nouvelles.

Pour l'exercice de son emploi, il faut tenir compte de la possibilité de survenue de malaises essentiellement hypoglycémiques. Il faut en évaluer le risque pour le diabétique et pour les tiers présents dans son environnement. Cela nécessite de créer un réseau de confiance entre le salarié diabétique, son médecin traitant, le diabétologue, le médecin du travail (tous les 3 soumis au secret professionnel) voire un hiérarchique dans l'entreprise et si possible un collègue. Ce dialogue permet d'informer sur les risques du métier et d'évaluer les contraintes engendrées par la maladie pour y apporter une réponse.

En contrepartie de ces contraintes, le diabétique a nécessairement développé des qualités pouvant être intéressantes pour un chef d'entreprise. Les possibilités réglementaires permettent de proposer des compensations pour éviter d'éventuelles situations délétères.

Les services de santé au travail disposent d'un pôle maintien en emploi (ergonome, assistants sociaux...) permettant l'analyse et l'adaptation du poste de travail, l'anticipation des conséquences d'une décision engendrant une désinsertion professionnelle.

Michael Goetz, Délégué Régional [Anact](#), Directeur Aract, site de Bordeaux 

Le maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives : une question à la fois centrale et transversale.

Aborder les Maladies Chroniques Evolutives (MCE) par le prisme du maintien dans l'emploi offre des opportunités intéressantes en termes de réflexion collective sur les organisations du travail, l'ergonomie des situations de travail. Cela permet de s'inscrire dans une logique d'égalité professionnelle, mais aussi de prévention des risques et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il s'agit d'identifier non pas les maladies, mais les effets de celles-ci (et souvent aussi les effets des traitements) sur la réalité du travail et de développer des organisations plus souples et inclusives. Pour des effets qui, eux aussi, dépassent la situation singulière des malades. Cette vision globale implique la coordination et la coopération de l'ensemble des acteurs dans les différentes sphères : médical, travail, politique. Or, ces acteurs sont extrêmement nombreux et relèvent de systèmes propres, assez cloisonnés (par pathologies, publics, dispositifs...). Cette diversité et cette segmentation des acteurs constituent un frein à la coopération qu'il ne faut pas minimiser. Le secret médical, par exemple, rend beaucoup plus délicate l'articulation du parcours de soins entre médecine de ville, médecine du travail/prévention et Sécurité sociale.

Lier les enjeux des MCE aux ressorts d'une stratégie de maintien en emploi, c'est déployer un important programme de sensibilisation et d'information, auprès des directions d'entreprises, du management, des partenaires sociaux (CHSCT notamment), des médecins de ville et des divers acteurs de la santé au travail, des associations de malades, des pouvoirs publics... Cela passe par la mise en œuvre de dynamiques territoriales, dont le périmètre variera en fonction des caractéristiques locales (démographie, tissu économique, pratiques partenariales). Au bout du compte, tout le monde sera bénéficiaire des dispositions prises.

Hervé Garnier, Secrétaire national, membre de la commission exécutive, [CFDT](#) 

Le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques doit être un sujet du dialogue social.

Au niveau de l'emploi, certains corps de métiers sont particulièrement touchés par la discrimination à l'encontre des personnes atteintes de diabète. Les différents exercices des métiers de marin, ingénieur des Mines, policier, pilote, personnel navigant, contrôleur SNCF ou de sécurité sociale, pompier, sont aujourd'hui hors de portée des jeunes diabétiques en France. Cette situation est due à une réglementation obsolète en matière d'accès à la formation et au travail pour les personnes diabétiques. La CFDT soutient dans ce sens les recommandations du groupe d'experts « Diabète et vie professionnelle » : 1) actualiser la réglementation, notamment pour la police, le corps des ingénieurs et le personnel navigant commercial ; 2) passer d'un cadre restrictif à priori à un cadre ouvrant l'accès à toutes les professions, sur la base d'une évaluation individuelle ; 3) créer un groupe interministériel qui réévalue au moins une fois par an, en tenant compte des évolutions technologiques et médicamenteuses, la liste des professions interdites aux personnes diabétiques.

Au niveau de l'entreprise, il est nécessaire de passer d'une gestion individuelle « au cas par cas » à une gestion collective. Le caractère invisible de la maladie rend plus difficile l'acceptation par le collectif des aménagements dont peuvent bénéficier les salariés.

L'intégration des maladies chroniques dans la négociation collective devrait passer par les accords sur la QVT (PST3). Cela permet d'identifier l'impact de la maladie sur le travail et son organisation, ainsi que sur l'équilibre de l'équipe. Bien souvent les aménagements ne prennent pas en compte le collectif.

Enfin, l'accent doit être mis sur la formation professionnelle pour permettre aux personnes de continuer à travailler.

Nicolas Martin, modérateur de la table-ronde

En guise de synthèse

Les intervenants s'accordent sur le fait qu'agir et innover contre le diabète en milieu de travail est d'abord l'expression d'un volontarisme. De l'engagement au plus haut niveau dépend la création d'un vrai climat de confiance et la dissolution des représentations archaïques et blessantes de la maladie chronique. Plus généralement, si l'entreprise veut être active en amont de la déclaration d'un diabète de type 2 et a fortiori de la survenue de ses complications, c'est-à-dire bien avant que ne se pose la question de l'inaptitude du salarié et, à terme, de sa sortie du collectif, il importerait de reconsidérer les liens entre santé publique et santé au travail. D'autant que la prévention des maladies au long cours se recommande dorénavant d'une vision élargie de l'environnement, qui inclut les modes de vie au travail et les stress psychologiques. Une autre question se pose avec acuité : comment orchestrer l'ensemble des initiatives prises par les entreprises avec l'appui de telle ou telle structure ? Comment mutualiser les initiatives qui se révèlent les plus pertinentes à l'épreuve de l'évaluation, pour le sujet et pour le collectif ?



Adhérent à la charte d'engagement Santé en Entreprise



Diabète en milieu
de travail :
innover pour mieux
gérer la première
maladie chronique
en France

Santé en Entreprise (SEE) appelle les entreprises à signer [la charte d'engagement](#) pour agir contre le diabète et les maladies chroniques évolutives en milieu de travail. La charte a été lancée au colloque du 15 juin à Paris.

En signant la Charte des cinq engagements, vous vous engagez à les adopter, à les diffuser et à les mettre en œuvre sur le lieu de travail dans le cadre de plans d'actions destinés à favoriser le maintien ou le retour vers l'emploi de personnes atteintes de diabète ou de maladies chroniques évolutives.

Les 5 engagements sont les suivants :

1. Adoption d'une politique de **Non-Discrimination**
2. **Formation** des parties prenantes (management, représentants du personnel, acteurs de la santé)
3. **Prévention** sur le lieu de travail
4. Faciliter l'accès aux **innovations** favorisant la qualité de vie au travail des personnes atteintes de diabète ou de maladies chroniques évolutives
5. **Adaptation de l'organisation du travail** pour favoriser le maintien ou le retour vers l'emploi des personnes atteintes de diabète ou de maladies chroniques évolutives.

La charte : un outil de leadership

L'adhésion à la Charte santé en entreprise est impulsée, portée et coordonnée au plus haut niveau par la gouvernance de l'entreprise.

La charte est signée par le Chef d'entreprise (PDG, DG) ou toute personne habilitée à engager l'entreprise (DRH, Directeur des politiques sociales, Directeur Qualité de vie au Travail, Responsable de Mission Handicap ...).

La mise en œuvre des engagements fera l'objet d'un suivi et d'un **reporting annuel**.

Pour adhérer à la charte, adressez votre demande par email à : contact@santeenentreprise.com



Pour télécharger la charte santé en entreprise : [Cliquez ici](#)

Pour accéder aux présentations du colloque du 15 juin : [Cliquez ici](#)