

Médecine du travail et pathologies visuelles

Dr Anne-Elisabeth CHAUMET-RIFFAUD
Médecin du Travail Praticien attaché CIC-CMR

Section 1

Médecine du Travail

Rappel

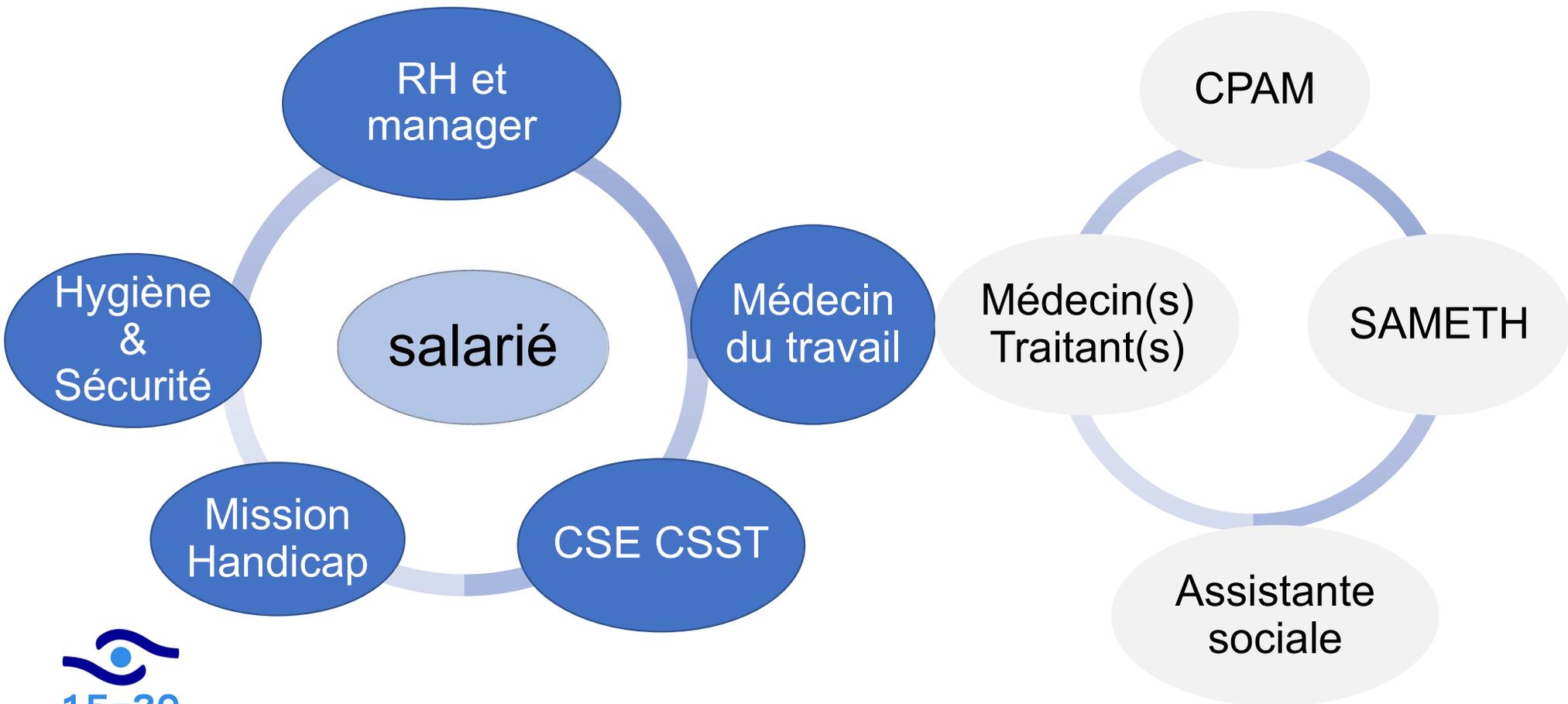
Missions du médecin du travail

«Le médecin du travail conseille l'employeur, les travailleurs, les représentants du personnel et des syndicats, les services sociaux, concernant la santé des travailleurs» R 4623-1 Code du Travail

Objectifs clés: améliorer les conditions de travail & faciliter le maintien en emploi

Indépendance vis-à-vis de l'employeur
Confidentialité (secret médical)

Les intervenants et correspondants



Suivi médical en santé au travail

- Concerne les salariés
- Périodicité fonction des risques professionnels
- Salarié en droit de solliciter une visite

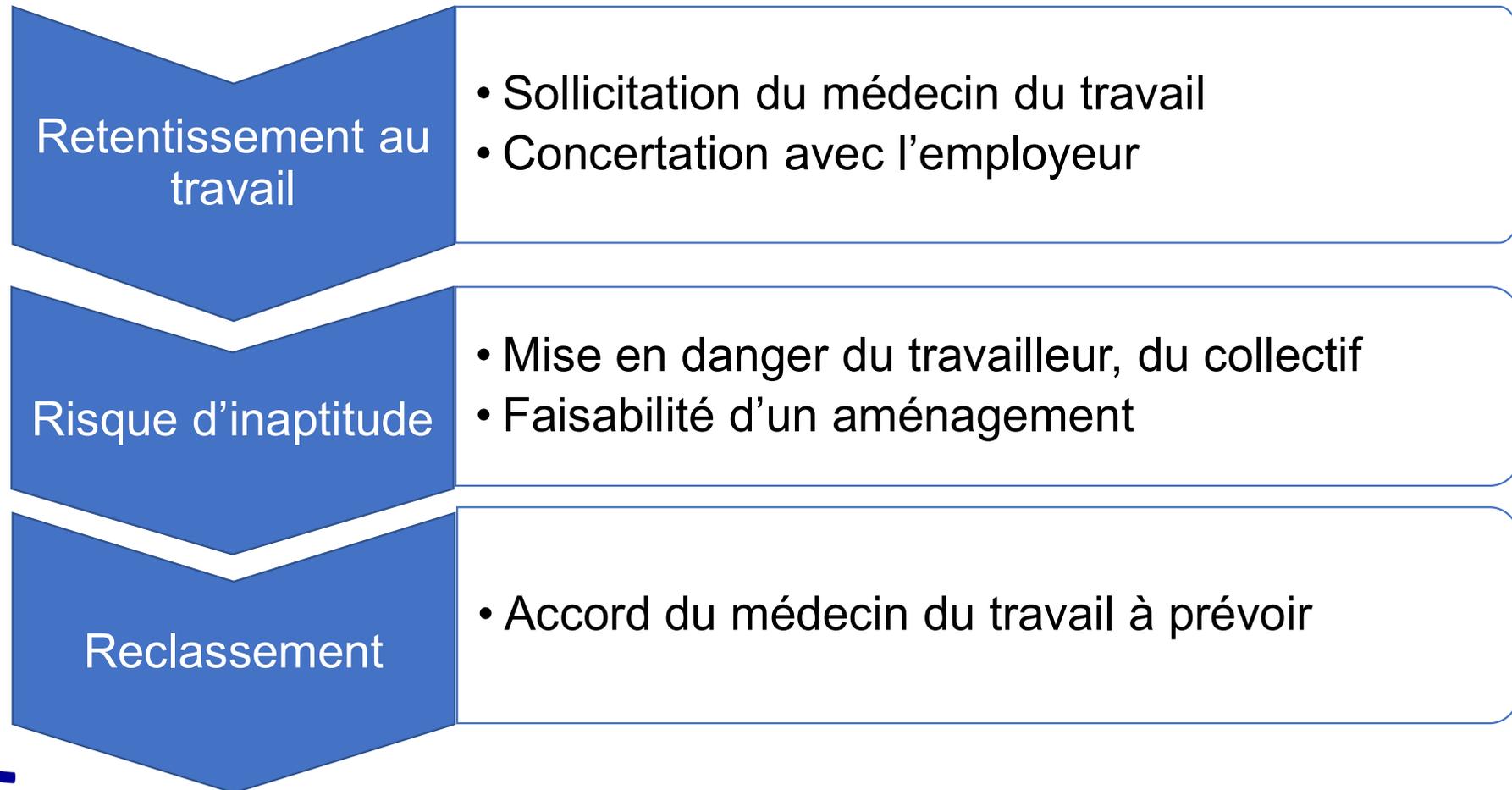
Avis d'aptitude : 3 possibilités

Apte

Apte avec restriction ou aménagement

Inapte

Processus de maintien en emploi



Obligations de l'employeur

- Employer 6% TH si société de + 20 salariés
- [Justifier un refus d'aménagement de poste]
- Chercher un reclassement

Statut TH ne garantit pas
le maintien en emploi

Anticiper sur la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

- Conditionne l'accès à des dispositifs d'aide pris en charge
- Facilite le maintien en emploi

Procédure accélérée avec le soutien du médecin du travail

Travailleur handicapé (TH) vs. Invalidité

Travailleur Handicapé	Invalidité
Taux d'invalidité $\geq 10\%$	Perte de capacité de travail $\geq 66\%$
Délivré par MDPH	Sécurité Sociale
Compatible avec emploi	Emploi à temps partiel possible
	Pension cumulable avec salaire
Aides techniques à domicile et au travail	

Section 2

Le handicap visuel en France

Sources:

Sander et al, DREES , Enquête Handicap Incapacité Dépendance, 2005
Baromètre de l'emploi des personnes handicapées IPSOS 2014

Impact dans la vie courante

- 50% des malvoyants rapportent des difficultés dans la vie courante
 - 72% ne conduisent plus
 - 31% ont du mal avec les transports en commun
 - 29% ne peuvent pas se déplacer seuls
 - 50% ont besoin de l'aide d'une tierce personne à domicile
- 20% bénéficient d'une RQTH
- Et 15% d'allocations

Impact sur l'emploi

- 80% des entreprises estiment difficile l'embauche d'un sujet TH
- 80% des malvoyants moyens travaillent, moins de 30% des malvoyants profonds et aveugles

Pourquoi ?

- Niveau de formation inférieur à la moyenne
- Difficultés avec les outils informatiques
- Coûts des aides techniques

Autres facteurs à prendre en compte

- L'état psychologique du patient
- L'ancienneté des symptômes
 - Qualité de la réadaptation
 - Capacité de compensation
- Le soutien de l'entourage personnel et professionnel

Section 3

Notre expérience au CIC-CMR

Nos travaux au CIC-CMR

Impact of Retinitis Pigmentosa on Quality of Life, Mental Health, and Employment Among Young Adults



ANNE ELISABETH CHAUMET-RIFFAUD, PHILIPPE CHAUMET-RIFFAUD, ANAELLE CARIOU, CÉLINE DEVISME, ISABELLE AUDDO, JOSÉ-ALAIN SAHEL, AND SADDEK MOHAND-SAID

- Acceptation du diagnostic par étapes
- Prudence vis-à-vis du médecin du travail et de l'employeur
- Méconnaissance des dispositifs d'aide à l'emploi
- Complexité des processus administratifs

Facteurs prédictifs du maintien en emploi

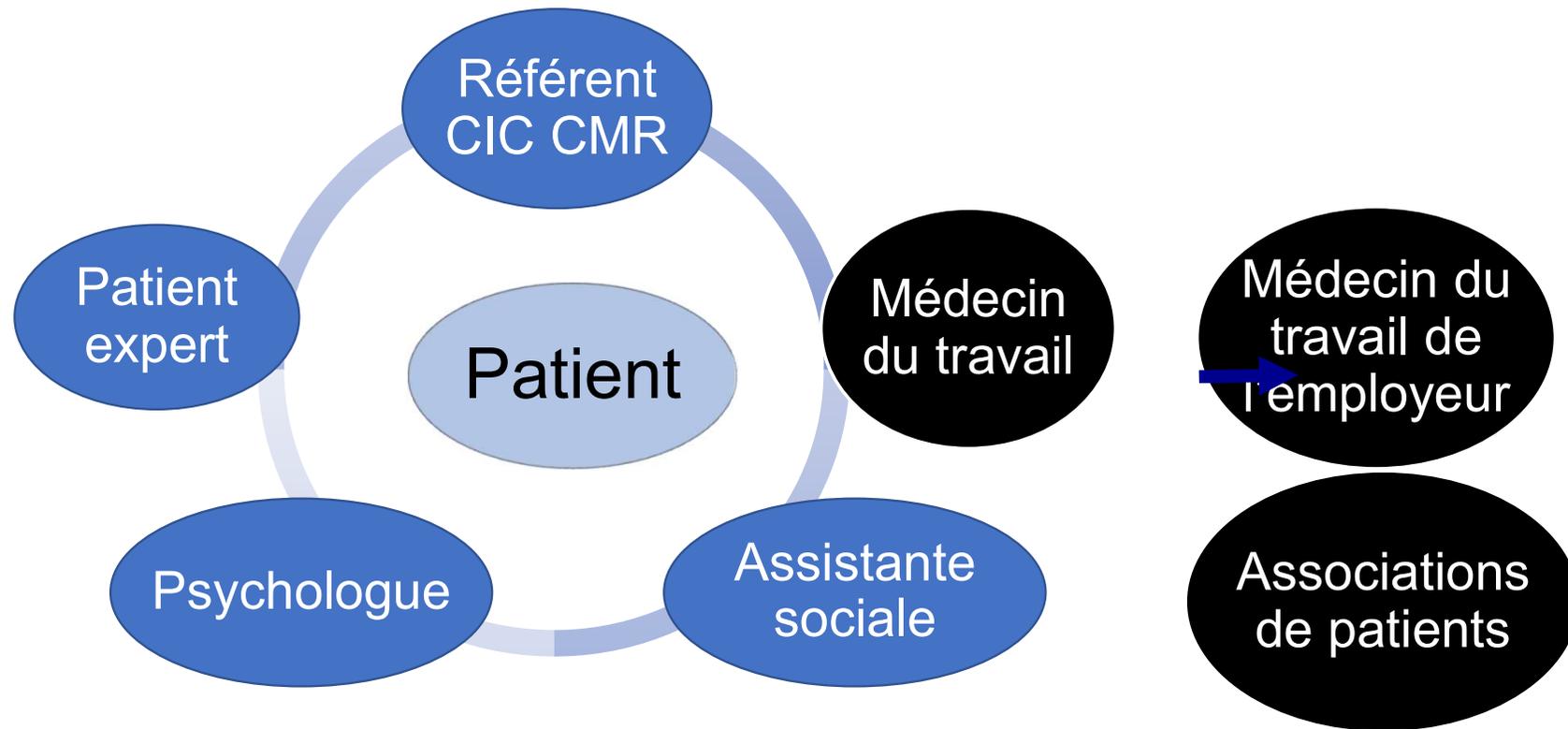
- Grande entreprise
- Contrat de travail stable
- Ancienneté en poste
- Poste facile d'accès, sédentaire, en horaires de journée,
- Soutien des collègues
- Soutien du médecin du travail

La consultation de médecine du travail

- Tous les jeudis après-midis depuis 2012
- Objectif: faciliter le maintien en emploi
- Orientation par un membre de l'équipe du CIC-CMR
- Accompagnement à la demande

Indépendance - Confidentialité

Et des professionnels en accompagnement



Quand consulter le médecin du travail?

Parfois,

« on m'a dit de vous voir... »

Souvent, retentissement au travail

« J'ai fini par démissionner.... »

« Ma vie a basculé depuis »

Le proposer systématiquement pour
informer et anticiper

Démarche du médecin du travail

1. [Retour sur l'annonce du diagnostic]
2. Motif de la consultation
3. Reconnaissance travailleur handicapé
4. Facteurs de risque professionnels
5. Information de l'entourage
6. Aménagement(s) en place, au poste de travail, à domicile

Retour sur l'annonce du diagnostic

« Je l'ai appris par courrier ... j'avais l'impression d'être un numéro de dossier »

« Il n'y a rien à faire, il faut en prendre votre parti »

« Il m'a dit qu'il vaut mieux ne pas avoir d'enfants »

Dépister, accompagner et orienter:
associations de patients, groupes de parole

Informez sur le dossier RQTH

- Rassurer le patient sur le respect de la confidentialité
- Expliquer le processus d'instruction du dossier

Orientation(s) : assistante sociale
et médecin du travail de l'employeur

Orienter vers le médecin du travail de l'employeur

« Mais tout se passe bien ! Pourquoi voulez-vous que je lui en parle ? »

« Il va le dire à mon employeur »

« Il va me déclarer inapte et je vais perdre mon boulot »

« A quoi ça sert de lui dire ? Il n'y a pas d'autre poste »

« Il peut vraiment m'aider ? Comment ça ? »

Quand informer l'employeur

- Besoin d'aménagement ou d'aides techniques
- Risques professionnels mettant en danger le patient ou le collectif
- [Autre avantage pour le patient]

Informez l'employeur avec discernement

- *«La cadre de santé m'a demandé une attestation comme quoi je ne serai jamais aveugle »*
- *«Mon employeur m'a licencié 3 mois après (l'annonce de la RP).»*
- *«Vous êtes venu en voiture, donc demain vous allez travailler, vous n'avez qu'à mettre vos lunettes»*

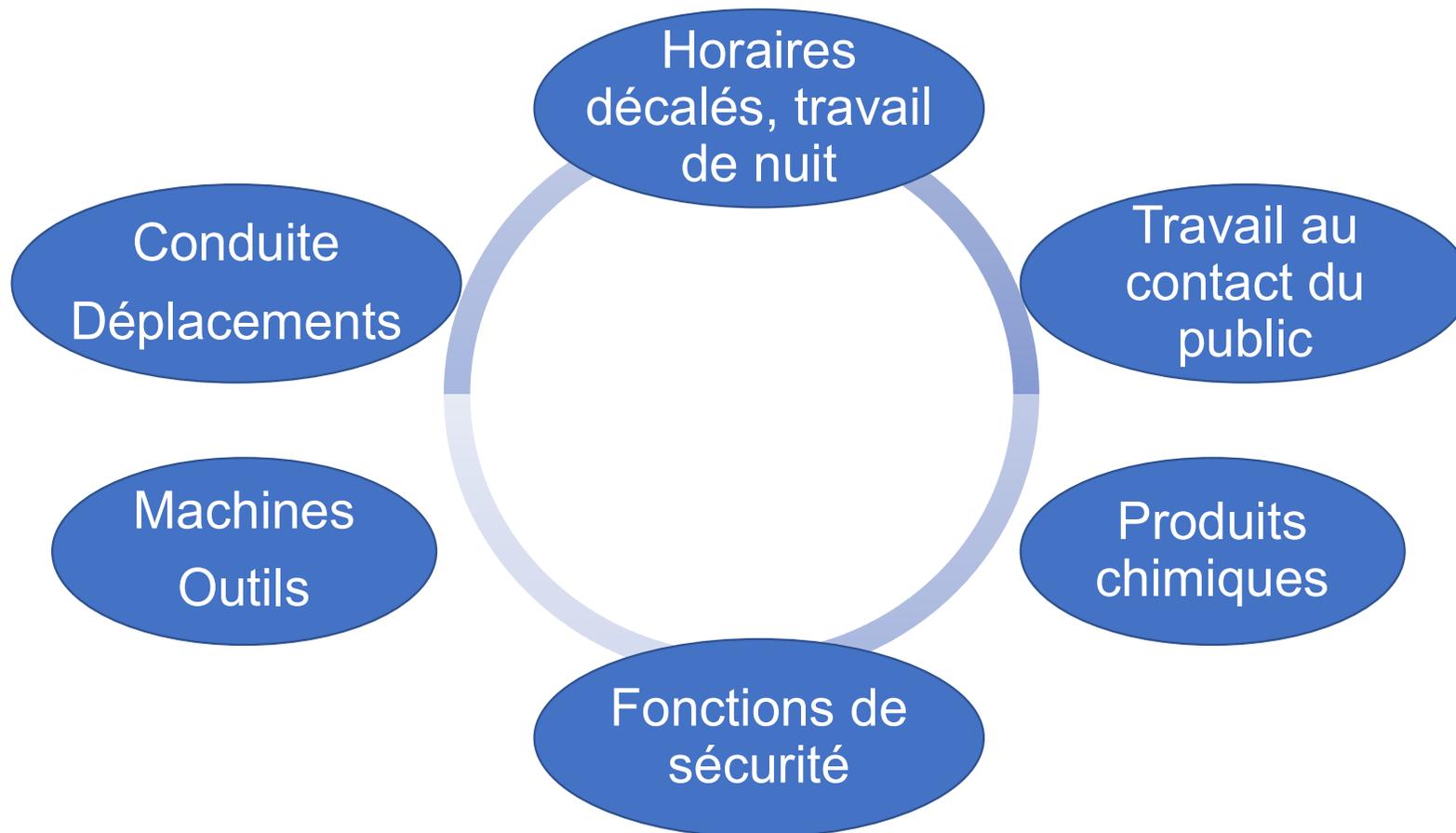
Focaliser sur les aspects pratiques
et exprimer ses besoins

Apprécier si le poste de travail est adapté pour un malvoyant

Conducteur PL, train, bus	Sapeur pompier, agent de sécurité
Cariste, magasinier	Commercial itinérant
Boucher, boulanger, cuisinier	Enseignant
Infirmier, puéricultrice, assistante maternelle	Agent de mairie ou d'école
Agent de maintenance, plombier, électricien	Vendeur en GMS

Risques professionnels chez plus de 50%

Evaluer les risques professionnels...



.....Sous l'angle du patient malvoyant

Situation de travail	Points de vigilance
Horaires de journée	Foule lors des trajets
Travail accessible en TEC	Temps passé et changements de TEC
Poste de bureau en open space	Luminosité, bruit, rangement, circulation
Travail devant écran	Logiciels pas adaptables
Poste de guichet	Rendre la monnaie

Revoir l'opportunité d'une étude de poste

- A l'initiative du médecin du travail par un ergonome ou technicien
- Concertation salarié – responsable - médecin du travail
- Faisabilité et nature des aménagement(s) à prévoir

Mise en danger du salarié, du collectif de travail ou du public ?

Vérifier le trajet domicile-travail

- Limitation fréquente au maintien en emploi
- Hors champ d'intervention du médecin du travail
- Difficulté d'obtenir des aides via la MDPH

Aide au trajet financée par l'employeur
Accompagnement par l'entourage

Evaluer l'aménagement horaire

- Plage horaire flexible
- [Temps partiel thérapeutique]
- Temps partiel pour raisons de santé
- Aménagement horaire [temporaire]

Impact sur la rémunération ?

Encourager la recherche de solutions....

Fonction de l'entreprise	Auto-aménagement
<u>Télétravail</u>	Limitation de la charge de travail
Temps partiel	Limitation des horaires travaillés
Mutation interne	Pauses (travail devant écran)

.....Ne nécessitant pas l'intervention du médecin du travail

Privilégier une solution interne (à l'entreprise)

- Rassurer sur la mise en œuvre des aménagements techniques
- Anticiper sur les délais d'intervention et d'obtention de matériel, de formation
- Anticiper sur le collectif de travail

Mettre en garde sur démission volontaire
et reconversion vers statut non salarié

Section 4

Cas pratiques

Des cas cliniques seront présentés oralement. Ils ne doivent pas faire l'objet d'un enregistrement (secret médical)

Nos objectifs d'accompagnement

- Apporter une écoute bienveillante
- Renseigner le patient sur les dispositifs clés
- L'orienter si besoin vers un professionnel
- Encourager le partage d'expérience

Anticiper et soutenir