

# Capsule « Médecine du travail et pathologies visuelles »

Intervention du 1<sup>er</sup> décembre 2022

Docteur Anne Elisabeth Chaumet Riffaud

Ce document décrit la présentation PDF du Dr Docteur Anne Elisabeth Chaumet Riffaud, Médecin du travail Médecin Praticien attaché Centre d'Investigation Clinique-Centre des Maladies Rares. Ce PDF contient 36 diapos qui seront regroupées en quatre chapitres listés dans la table des matières ci-dessous.

## Table des matières

|   |   |
|---|---|
| 1. Section 1 : Médecine du Travail, Rappels.....  | 2 |
| a) Les missions du médecin du travail.....  | 2 |
| b) Quel est le processus de maintien en emploi .....  | 2 |
| c) Les obligations de l'employeur.....  | 2 |
| d) Anticiper sur la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) .....                  | 2 |
| e) Le statut de Travailleur handicapé (TH) versus Invalidité .....                                | 2 |
| 2. Section 2 : Le handicap visuel en France .....   | 3 |
| a) L'impact dans la vie courante.....   | 3 |
| b) L'Impact sur l'emploi .....  | 3 |
| c) Les autres facteurs à prendre en compte .....  | 3 |
| 3. Section 3 : Notre expérience au CIC-CMR du .....   | 3 |
| a) Nos travaux au CIC-CMR.....  | 3 |
| b) Les facteurs prédictifs du maintien en emploi .....  | 4 |
| c) La consultation de médecine du travail .....   | 4 |
| d) Quand consulter un médecin du travail ? .....  | 4 |
| e) Informer sur le dossier RQTH .....   | 5 |
| f) Les orientations possibles : chez assistante sociale et médecin du travail de l'employeur..... | 5 |
| g) Quand informer l'employeur.....  | 5 |
| h) Informer l'employeur avec discernement.....  | 5 |
| i) Apprécier si le poste de travail est adapté pour un malvoyant .....                            | 5 |
| 4. Section 4 : Cas pratiques .....  | 7 |

## 1. Section 1 : Médecine du Travail, Rappels

### a) Les 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

Les objectifs clés : améliorer les conditions de travail et faciliter le maintien en emploi

Notions importantes : Le médecin du travail est indépendant vis-à-vis de l'employeur et est soumis au secret médical : confidentialité.

Les autres intervenants autour du salarié sont le manager et les ressources humaines, les représentant d'Hygiène et sécurité, la mission handicap, le comité social et économique CSE et la commission de santé, sécurité et conditions de travail CSST et enfin le médecin du travail.

Les correspondants autour du salarié sont le médecin traitant, la caisse primaire d'assurance Maladie CPAM, le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés SAMETH et les assistantes sociales.

Le suivi médical en santé au travail concerne les salariés, la périodicité est fonction des risques professionnels, le salarié est en droit de solliciter une visite.

Notons que concernant l'aptitude il y a trois possibilités, Apte, Apte avec restriction ou aménagement et Inapte.

### b) Quel est le processus de maintien en emploi

- Il y a un retentissement au travail : Le médecin du travail est sollicité, il y a aussi une concertation avec l'employeur
- Il y a un risque d'inaptitude car mise en danger du travailleur, du collectif, Faisabilité d'un aménagement
- Il y a un reclassement, il faut prévoir un accord du médecin du travail

### c) Les obligations de l'employeur

- Employer 6% travailleurs handicapés TH si la société compte plus de 20 salariés
- Obligation de justifier un refus d'aménagement de poste
- Chercher un reclassement

Noter que le statut de travailleurs handicapés ne garantit pas le maintien en emploi.

### d) Anticiper sur la Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

- Elle conditionne l'accès à des dispositifs d'aide pris en charge
- Elle facilite le maintien en emploi

La procédure peut être accélérée avec le soutien du médecin du travail.

### e) Le statut de Travailleur handicapé (TH) versus Invalidité

Le statut de travailleur handicapé :

- Le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 10%
- Elle est délivrée par la MDPH
- Elle est compatible avec emploi
- Permet de demander des aides techniques à domicile et au travail

Le statut d'Invalidité :

- La perte de capacité de travail supérieur ou égal à 66%
- Elles délivrée par la sécurité sociale
- L'emploi à temps partiel reste possible
- La pension est cumulable avec salaire
- Permet de demander des aides techniques à domicile et au travail

## 2. Section 2 : Le handicap visuel en France

Les Sources cités sont les suivantes :

Sander et al, DREES, Enquête Handicap Incapacité Dépendance, 2005

Baromètre de l'emploi des personnes handicapées IPSOS 2014

### a) L'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 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH
- Et 15% d'allocations

### b) L'Impact sur l'emploi

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

Pourquoi ?

- Le Niveau de formation est inférieur à la moyenne
- Ressentent des difficultés avec les outils informatiques
- Le coût des aides techniques peut représenter un frein

### c) Les autres facteurs à prendre en compte

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

## 3. Section 3 : Notre expérience au CIC-CMR du

### a) Nos travaux au CIC-CMR

Un article a été publié par l'équipe du CIC-CMR « l'impact de la rétinite pigmentaire sur la qualité de vie, la santé mentale et l'emploi des jeunes adultes »

Voici les principaux résultats :

- L'acceptation du diagnostic se fait 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

#### b) Les facteurs prédictifs du maintien en emploi

- Une 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

#### c) La consultation de médecine du travail

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

Le médecin du travail reste indépendant et soumis à la confidentialité.

Il y a aussi autour du patient des professionnels de l'accompagnement :

- Médecin du travail en lien avec le médecin du travail de l'employeur
- Les associations de patients
- Référent CIC CMR
- Patient expert
- Assistante sociale
- Psychologue

#### d) Quand consulter un médecin du travail ?

Il y a plusieurs cas de figure, Parfois :

- « On m'a dit de vous voir... »
- Souvent, retentissement au travail
- « J'ai fini par démissionner... »
- « Ma vie a basculé depuis ... »

Les démarches du médecin du travail

##### 1. [Retour sur l'annonce du diagnostic]

Quelques verbatims :

« 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 à travers des associations de patients, des groupes de parole.

##### 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 anticiper

e) Informer sur le dossier RQTH

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

f) Les orientations possibles : chez assistante sociale et médecin du travail de l'employeur.

Vers le médecin du travail de l'employeur, quelques verbatims :

« 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 ? »

g) Quand informer l'employeur

- Besoin d'aménagement ou d'aides techniques
- Les Risques professionnels mettant en danger le patient ou le collectif
- Autre avantage pour le patient, spécifique à chaque personne

h) Informer 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 »

Conseil : il faut focaliser sur les aspects pratiques et exprimer les besoins

i) Apprécier si le poste de travail est adapté pour un malvoyant

Par exemple :

Conducteur poids lourds, 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

=Il existe un risque professionnel chez plus de 50%

Comment Evaluer les risques professionnels...

- Les horaires décalés, les horaires décalés
- Conduite et déplacements
- Utilisation de Machines et d'outils
- Fonctions de sécurité
- Utilisation de produits chimiques
- Travail au contact du public

Sous l'angle du patient malvoyant, voici quelques exemples de Situation de travail et leurs points de vigilance.

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

Il est possible de revoir l'opportunité d'une étude de poste :

- A l'initiative du médecin du travail par un ergonomiste ou d'un technicien
- En concertation salarié, le responsable et le médecin du travail
- Faisabilité et nature des aménagement(s) à prévoir

Être vigilant à la mise en danger du salarié, du collectif de travail ou du public ?

Il faut penser à vérifier le trajet domicile-travail :

- Il s'agit souvent d'une limitation au maintien en emploi
- Hors champ d'intervention du médecin du travail
- Difficulté d'obtenir des aides via la MDPH

Les solutions possibles sont, l'aide au trajet financé par l'employeur et l'accompagnement par l'entourage.

Il faut aussi évaluer l'aménagement horaire :

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

Il faut bien prendre en compte l'impact sur le salaire.

L'idée est d'encourager la recherche de solutions.... On peut actionner plusieurs leviers :

Leviers fonctions de l'entreprise :

- Télétravail
- Temps partiel
- Mutation interne

Leviers fonctions l'auto-aménagement :

- Limitation de la charge de travail
- Limitation des horaires travaillés
- Pauses (travail devant écran)

Tous ces leviers ne nécessitent pas l'intervention du médecin du travail.

En règle générale, 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 les démissions volontaires et reconversions vers un statut non salarié.

## 4. 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.

Merci pour votre écoute.