

BIP

Bulletin
d'Information
pour les
Professionnels
sanitaires et sociaux
de l'entreprise,
les membres de
DRH, CE, CHSCT...

Dossier

Cancer et emploi

P2

Accès aux droits

Arcat se mobilise contre le Covid-19

P4

Dépistage

SARS-CoV-2

P4

numéro

54

mai 2020



ARCAT
GROUPE SOS
SOLIDARITÉS

94-102,
rue de Buzenval
75020 Paris
01 44 93 29 29
arcat-sante.org

Louise
Bartlett
Rédactrice
en chef

Ce numéro du BIP était prévu avant l'arrivée dans nos vies du SARS 2 - Covid19. Ce numéro est maintenu, malgré les bouleversements actuels dus à la pandémie et au confinement mis en place pour limiter autant que possible sa propagation. Ce virus a changé beaucoup de quotidiens, mais il n'a pas mis un terme aux défis que rencontrent les travailleurs et leurs employeurs. Il en a plutôt ajouté un supplémentaire, et de taille.

Nous abordons ici principalement les dispositions prévues pour les travailleurs atteints d'un cancer et leurs employeurs. Le rapport au travail durant la maladie et le temps de traitement, les aménagements pour soutenir les employés touchés par le cancer et les adaptations mises en place du côté des entreprises.

Y aura-t-il un avant et un après Covid, concernant le regard porté sur des arrêts de travail pour maladie, concernant aussi le télétravail (quand il est souhaité et envisageable) ? Difficile de savoir pour l'instant, tant les débats sont animés entre tenants d'une reprise « comme avant » le plus vite possible, et ceux qui appellent à un changement en profondeur de notre rapport à la productivité aussi bien qu'au temps.

Reste pour aujourd'hui la pandémie et le confinement. Dans ces circonstances – on l'espère, exceptionnelles – la page 4 du BIP est consacrée aux initiatives menées actuellement par Arcat et le centre de santé Checkpoint Paris pour répondre aux besoins de personnes accompagnées par l'association. Des personnes qui se trouvent dans des situations très précaires, dont on ne peut oublier les difficultés d'accès aux droits et aux soins.

Le BIP vous est adressé par l'association Arcat, membre du Groupe SOS Solidarités, avec le soutien de la Direction générale de la santé.

Association historique de lutte contre le VIH/sida, l'Association de recherche, de communication et d'action pour l'accès aux traitements, accompagne, informe et défend les droits de personnes atteintes par le VIH et des pathologies associées.

Si vous souhaitez recevoir d'autres exemplaires du BIP, proposer des sujets que nous pourrions traiter ou nous poser des questions n'hésitez pas à contacter louise.bartlett@groupe-sos.org

Le Bip est édité par Mouvement UP, l'Agence pour l'association Arcat | Directeur de la publication : Jean-Marc Borello (jmb@groupe-sos.org) | Directeur de la rédaction : Nicolas Derche (directeur@arcat-sante.org) | Rédactrice en chef : Louise Bartlett (louise.bartlett@groupe-sos.org) | Journalistes : Romain Loury, Virginie Fossé et Hannane Mouhim-Escaffre | Direction artistique : Antonin Doussot (antonin.doussot@mouvement-up.fr) | Édition et diffusion : Mouvement UP, l'Agence Tél. : 04 96 1105 80 www.mouvement-up.fr - 2, rue Grignan - 13001 Marseille | Impression : Aubin imprimeur, Chemin des Deux Croix, 86240 Ligugé | Imprimé sur papier PEFC avec des encres végétales | Dépôt légal à parution | ISSN 1765-4556 | Les articles et graphismes du Bip sont la propriété exclusive du journal. | Arcat est une association Loi de 1901 94-102, rue de Buzenval - 75020 Paris, Tél. : 01 44 93 29 29 | Directeur : Nicolas Derche | GROUPE SOS : 102, rue Amelot, 75011 Paris, Tél. : 01 58 30 55 55 Entreprise sociale, le GROUPE SOS développe des activités qui concilient efficacité économique et intérêt général. Il compte aujourd'hui près de 16000 salariés au sein de 480 établissements et services présents en France métropolitaine, en Guyane, à Mayotte, à la Réunion et en Guadeloupe. www.groupe-sos.org

Dossier

Cancer et emploi



Sur 1.000 diagnostics de cancer posés chaque jour, 400 touchent des personnes en activité. Alors que cette situation est vouée à s'amplifier, sa gestion par les entreprises demeure très variable, selon leur taille, la situation du salarié et la nature de son cancer. Grâce au troisième plan cancer, le sujet fait enfin l'objet d'une prise de conscience, et de nouvelles initiatives.

« C'est un problème largement ignoré, avec un impact très fort sur l'emploi », juge le directeur général de l'Institut national du cancer (INCa), Thierry Breton. Et surtout un problème croissant, souligne l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) : « l'efficacité croissante des traitements, les dépistages toujours plus précoces et le vieillissement de la population active, dû à l'allongement des carrières, engendrent une hausse du nombre des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives », dont les cancers ⁽¹⁾.

Le cancer a en effet de lourdes conséquences sur la vie professionnelle : à la reprise du travail, 47% des personnes atteintes disent souffrir de fatigue et des effets secondaires des traitements, tandis que 26% évoquent des difficultés de concentration et de mémoire, selon le rapport 2013 de l'Observatoire sociétal des cancers ⁽²⁾, animé par la Ligue contre le cancer. Au-delà des éventuelles discriminations, la situation engendre « un sentiment d'isolement », constate Thierry Breton. « Pendant son

2

arrêt maladie, le salarié perd souvent contact avec l'entreprise, et n'est pas toujours informé

des changements survenus en son absence : son retour est difficile, il doit redécouvrir un nouveau monde », ajoute le directeur de l'INCa.

Du côté de l'entreprise, l'absence du salarié engendre des contraintes d'organisation. « Près de la moitié des collègues (43%) jugent que l'absence du salarié malade a perturbé l'organisation de l'entreprise, et plus particulièrement celle de son service (35 %) », selon l'Observatoire sociétal des cancers. Pour combler l'absence, 47% des chefs d'entreprise déclarent avoir embauché en contrat temporaire, solution privilégiée par le secteur privé. À l'inverse, 39 % ont réparti la charge de travail entre les autres salariés, démarche plus fréquente dans le public. « Pour trois entreprises sur quatre, l'absence du salarié a occasionné des coûts directs (embauche d'un autre salarié, recours à des prestataires extérieurs, paiement d'heures supplémentaires, etc.) », ajoute l'observatoire.

Un salarié sur cinq mis à l'arrêt

Conséquences de ces difficultés, le cancer, comme d'autres maladies chroniques, constitue un facteur important de vulnérabilité des travailleurs : deux ans après le diagnostic, une personne sur trois a perdu son emploi, contre une sur six au cours du même délai en population générale, révèle l'étude VICAN2 ⁽³⁾. Cinq ans après, la situation n'est guère meilleure, selon l'étude VICAN5 ⁽⁴⁾ : parmi les 18-54 ans en emploi lors du diagnostic, 20% d'entre elles ne travaillent plus, et 24,3% ont changé de travail, soit pour un autre poste dans la même entreprise, soit pour un autre employeur. Particulièrement à risque de perdre leur emploi, les personnes dont le niveau d'études n'excède pas le baccalauréat, celles en contrat à durée déterminée (CDD),

DOSSIER
ÉCRIT PAR
Romain
Loury

celles exerçant un métier d'exécution (ouvrier, employé), ou encore celles dont le cancer est de faible pronostic, tel le cancer du poumon. À l'inverse, les salariés du secteur public ou des grandes entreprises sont mieux protégés de ce risque.

Les travailleurs sont aussi inégaux face aux arrêts maladies de longue durée : d'une durée moyenne de 10,2 mois selon VICAN5, ils sont plus faciles à prendre dans les grandes entreprises et le secteur public que dans les très petites entreprises (TPE). Idem pour le temps partiel thérapeutique, auquel les salariés des TPE recourent rarement, ou pour les aménagements (temps, horaires ou conditions de travail), plus fréquents dans le public (68,3% des travailleurs) que dans le privé (61,1%).

Des contraintes variables

Le lien que conserve le travailleur avec son travail dépend en grande partie du type de cancer, de son évolution et de la stratégie thérapeutique choisie. Ce qui génère des contraintes différentes pour l'entreprise, explique Agathe Dodin, chargée d'études à l'Anact : « le travailleur peut être absent pendant une période assez longue, du fait de la chimiothérapie. Il s'agit alors d'anticiper le retour, de repenser le collectif, ce qui peut conduire à une surcharge de travail pour les collègues. Il peut aussi être absent sur de courtes durées, mais de manière répétée. Il faut alors travailler sur l'ajustement des conditions de travail ». Du fait des innovations thérapeutiques (chimiothérapies orales prises à domicile, hospitalisations plus courtes), les durées de traitement tendent à se raccourcir, facilitant la poursuite du travail. « Les allers-retours sont plus nombreux, les effets secondaires sont différents, avec des séquelles importantes en termes de douleur et de fatigue », explique toutefois Thierry Breton. Parmi le tiers de salariés qui continuent à travailler pendant leur cancer, la première motivation est le maintien d'un lien social : 33% souhaitent continuer « pour ne pas se faire enfermer dans la maladie », 25% « pour ne rien changer », tandis que 15% disent avoir « peur de perdre leur emploi » et que 12% le font « par obligation financière », selon l'Observatoire sociétal des cancers.

Un tabou d'entreprise?

Parmi les travailleurs touchés par le cancer, 17% admettent avoir gardé le silence au sujet de leur maladie. En cause, la crainte de perdre des responsabilités au sein de l'entreprise, celle d'un refus de promotion, mais aussi la gêne qu'engendre encore le cancer. Selon l'Observatoire sociétal des cancers, 63% des salariés concernés estiment que la maladie demeure un « tabou » dans l'entreprise. À l'inverse, 92% des chefs d'entreprise déjà confrontés à cette situation estiment que ce n'en est pas un. Selon la Ligue contre le cancer, le sujet « n'est pas compris et vécu de la même manière par les différents acteurs de l'entreprise », ce qui dénote, de la part des chefs d'entreprise, « un déni du sujet, dans un environnement où les ennuis personnels ne sont pas la priorité ».

Pour remédier à ces non-dits, la charte du Club « Cancer et Emploi » de l'INCa prévoit, parmi ses 11 engagements, de « sensibiliser et d'informer les acteurs de l'organisation (professionnels des RH, managers, représentants des salariés, notamment) sur les effets des pathologies cancéreuses et leurs conséquences au travail ». L'INCa a par ailleurs édité un guide destiné aux entreprises, « Mots et attitudes face à la maladie »⁽¹⁾, afin de permettre une prise de conscience sur ce sujet, autour des trois temps cruciaux de la maladie : l'annonce, l'absence et le retour au travail. Par des actions en entreprise, la Ligue agit aussi afin de modifier le regard porté sur les personnes malades, notamment par des formations destinées aux managers.

(1) Mots et attitudes face à la maladie, janvier 2020, INCa, Club des entreprises «Cancer et emploi»

Le tournant du Plan cancer 3

La question du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un cancer a connu un tournant avec le troisième plan cancer (2014-2019)⁽⁵⁾, puis le plan santé au travail (2016-2020)⁽⁶⁾. Dans la foulée du premier, l'Anact et son réseau d'agences régionales (Aract) se sont attelés, en novembre 2015 avec l'INCa, à déployer des actions d'accompagnement auprès des entreprises de cinq régions (Hauts-de-France, Martinique, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie). Achevée en 2019, l'expérience est en cours d'extension à l'ensemble du territoire : « nous accompagnons les entreprises et la fonction publique territoriale, par des modules de formation sur la question du maintien dans l'emploi, destinés aux consultants, aux ressources humaines et aux référents handicap des entreprises », explique Agathe Dodin.

Lancé en mai 2017 par l'INCa, l'Anact et l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), le Club « Cancer et Emploi » cible les grandes entreprises. A ce jour, il en compte 41, pour « un total de 1,4 million de salariés », estime Thierry Breton. Tenus de rendre compte de leurs actions une fois par an, les adhérents s'engagent à respecter une charte de 11 engagements, dont celui d'« informer et sensibiliser le salarié sur l'intérêt de la visite de pré-reprise », non obligatoire et peu sollicitée - seuls 37% des salariés concernés y recourent parmi ceux reprenant leur poste, selon l'Observatoire sociétal des cancers. Ou encore la désignation d'un référent dans l'entreprise, « point de contact » du salarié pour faciliter son retour ou son maintien en emploi.

Parmi les premiers adhérents, Disneyland Paris, dotée d'un tel référent, dispose aussi d'un « groupe pluridisciplinaire » pour traiter de ces dossiers, explique Sylvie Bracquemond, responsable des politiques sociales aux RH. Si le salarié ne s'avère plus apte à reprendre son poste, il lui est proposé un bilan de compétences afin d'en définir un mieux adapté, ainsi qu'une formation de remise à niveau et un accompagnement psychologique pour l'aider à « faire le deuil de son métier ». Un deuil bien fréquent, selon l'Observatoire sociétal des cancers : « un salarié sur deux déclare avoir connu des répercussions de sa maladie sur sa situation professionnelle, dont un sur quatre s'est vu imposer un travail moins intéressant ». ■

(1) « Dix questions sur les maladies chroniques évolutives et les cancers du travail », 2017, Anact, https://www.anact.fr/sites/anact/files/10qs_mce_cancers_bd.pdf

(2) Rapport 2013 de l'Observatoire sociétal des cancers, Ligue contre le cancer, <https://www.ligue-cancer.net/sites/default/files/rapport-2013-observatoire-societal-des-cancers.pdf>

(3) « La vie deux ans après un diagnostic de cancer : de l'annonce à l'après-cancer », mai 2014, INCa, Inserm, CNAMTS, MSA, RSI

(4) « La vie cinq ans après un diagnostic de cancer », juin 2018, INCa, Inserm, https://www.e-cancer.fr/content/download/238458/3275124/file/La_vie_cinq_ans_apres_un_diagnostic_de_cancer_rapport_mel_20180625.pdf

(5) Plan cancer 2014-2019, https://www.e-cancer.fr/content/download/123552/1485522/file/Plan_cancer_2014-2019-PNRT.pdf

(6) Plan santé au travail 2016-2020, <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3.pdf>

Accès aux droits

Arcat se mobilise contre le Covid-19

Qu'est-ce que le coronavirus ? Comment poursuivre ses démarches à la préfecture ? Quelles sont les dispositions de l'arrêt de travail par temps de confinement ou comment poursuivre son traitement durant cette période ? Arcat a réalisé des vidéos en diverses langues à destination des personnes accompagnées par l'association.

Depuis mi-mars, les professionnel·le·s d'Arcat ont réorganisé leur travail afin de maintenir le lien avec les personnes accompagnées par l'association et garantir l'accès aux droits, aux soins et aux traitements, tout en garantissant la sécurité de chacun·e. En parallèle, et comme un peu partout en ce moment, une chaîne virtuelle s'est créée entre les un·e·s et les autres. C'est là qu'est née l'idée de vidéos informatives sur les sujets qui sont au cœur des actions d'Arcat depuis toujours.



La première vidéo concerne les démarches à la préfecture, expliquées en [français](#) par l'une des travailleuses sociales d'Arcat. Les mêmes informations sont fournies en [espagnol](#) par une juriste d'Arcat, qui travaille essentiellement au Pasaje Latino, un local de prévention à destination des personnes hispanophones. Une version [lusophone](#) enfin est présentée par une autre juriste de l'équipe.



Qu'est-ce que le coronavirus ? Comment s'en protéger, que faire si on est malade et comment être aidé ? L'une des médiatrices d'Arcat répond à ces questions en mandarin dans une [vidéo](#) proposée par la Ville de Paris, le Département de Seine-Saint-Denis et Vers Paris sans sida.



Une patiente-partenaire d'Arcat, conférencière et intervenante lors d'ateliers d'insertion professionnelle, Sadia, présente quant à elle un focus sur [l'arrêt maladie et ses dispositions actuelles](#).



À destination plus spécifiquement des personnes vivant avec le VIH, le médecin-conseil d'Arcat aborde dans la dernière [vidéo](#) en date l'importance de continuer à prendre ses traitements et explique comment les renouveler si l'ordonnance est arrivée à expiration. Une version hispanophone de cette vidéo est également disponible.

■ [Virginie Fossé](#)



Dépistage

L'association le Kiosque Infos sida et son centre de santé Checkpoint Paris, a réorienté une partie de son activité sur le dépistage du Covid-19 pour les équipes soignantes et les résident·e·s d'établissements médicaux sociaux avec hébergement collectif.

L'association le Kiosque Infos sida et son centre de santé Checkpoint Paris lutte pour l'accès aux soins pour tou·te·s et contre toutes les formes de discrimination. Depuis le 20 avril, la structure met son équipe soignante et sa machine de biologie délocalisée à contribution dans la lutte contre le Covid-19. Elle est soutenue dans cette initiative par sa présidente Christine Rouzioux, professeur de virologie émérite, et par le laboratoire de virologie de l'hôpital Saint-Louis, avec la professeur Constance Delaugerre. La structure est en mesure de réaliser des tests de dépistage SARS-CoV-2 par PCR via sa machine GeneXpert.

Ces tests seront réalisés pour les personnes vulnérables accueillies dans les structures d'hébergement collectif parisiennes et franciliennes, ainsi que pour les équipes soignantes qui travaillent dans ces structures.

Afin de pouvoir réaliser ces tests dans la plus grande sécurité sanitaire, le Kiosque Infos sida / Checkpoint Paris recherche des sur-blouses imperméables, des tabliers en plastique à usage unique ou encore des combinaisons de peintre en plastique jetable.

Les personnes et entreprises en mesure de faire des dons sont invitées à appeler au 01 44 78 00 00 ou à écrire à accueil@lekiosque.org. ■ [Hannane Mouhim-Escaffre](#)